



**ZUG: FIT FÜR FAMILIEN, TOPSHARING 3. APRIL 2008, CASINO ZUG**

*Votum von Regierungsrätin Manuela Weichelt-Picard, Vorsteherin der Direktion des Innern des Kantons Zug (es gilt das gesprochene Wort)*

Sehr geehrte Präsidentin der Gleichstellungskommission des Kantons Zug  
Sehr geehrte Damen und Herren

"Wer sagt, er würde so gerne Teilzeit arbeiten, aber in seiner Position sei dies leider nicht machbar, der lügt."

Diese harten, klaren Worte stammen aus dem Jahre 2003 von Thierry Lalive d'Epinau, dem Verwaltungsratspräsidenten der SBB, die er an seine Mitarbeitenden anlässlich einer Gleichstellungstagung der SBB richtete.

Ich möchte die Worte nicht weiter kommentieren, sie sprechen für sich.

**Warum stehe ich vor Ihnen?**

Eigentlich könnte ich sagen "nur" weil ich gesetzestreu bin und die Zuger Personalgesetzgebung 1:1 umgesetzt habe, als ich 2 ½ Monate nach meinem Amtsantritt, im März 2007, eine neue rechte Hand suchte. Die Stelle der Generalsekretärin oder des Generalsekretärs war neu zu besetzen.

Natürlich stehe ich auch vor Ihnen, weil ich gewählt wurde, seit dem 1. Januar 2007 Regierungsrätin bin und dadurch die Rolle der Arbeitgeberin ausübe.

**Zuger Gesetzgebung**

Im Hinblick auf das Thema "Teilzeitstellen" ist die Zuger Personalgesetzgebung aus dem Jahre 1994 sehr fortschrittlich.

Grundsätzlich soll die Teilzeitarbeit auf allen Stufen offen sein (§ 3 Absatz 1 des Personalgesetzes, PG; BGS 154.21). Vor der Neubesetzung einer Stelle ist zu prüfen, ob diese durch mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Teilpensum besetzt werden kann (Personalverordnung § 6, PV; BGS 154.211). Steht dem nichts entgegen, ist bei der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen.

Im Juni 2006 bekräftigte der Regierungsrat zudem, dass er grossen Wert auf die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen legt und somit die Teilzeitarbeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern möchte. Die Regierung ist der Meinung, dass mit einer konsequenten Anwendung das angestrebte Ziel der ausgewogenen Vertretung beider Geschlechter und die Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Organisationseinheiten in der kantonalen Verwaltung Zug nachhaltig verfolgt werden kann. Vermehrte Teilzeitarbeit, auch auf Kaderstufen, wirkt nicht nur der Untervertretung des weiblichen Geschlechts in diesem Bereich entgegen, sondern erlaubt es auch Vätern, verstärkt familiäre Verpflichtungen wahrzunehmen.

### **Definition Kanton**

Der Kanton Zug hält "Sharing" und "Teilzeit" klar auseinander. Teilzeitstellen gibt es beim Kanton sehr viele, Sharingstellen keine. Herr Schmuki und Frau Kohli, die sie während der Talkrunde noch hören werden, wurden zwar für heute als Topsharing-Duo angekündigt, gelten beim Kanton jedoch als Teilzeitangestellte. Der Kanton spricht dann von "Sharing", wenn die Arbeitsverhältnisse miteinander verbunden sind (d.h. wenn jemand kündigt oder jemandem gekündigt wird, löst sich automatisch das andere Arbeitsverhältnis auch auf). Von Teilzeitstellen spricht er, wenn teilzeitlich arbeitende Mitarbeitende jeweils eigene, von anderen Arbeitsverhältnissen rechtlich unabhängige Dienstverhältnisse bestehen.

### **Mein Vorgehen**

Bei der Stellenausschreibung «Generalsekretärin oder Generalsekretär» habe ich mich an die vorerwähnten Grundsätze gehalten und im Stelleninserat darauf hingewiesen, dass die Aufgabenteilung unter zwei sich ergänzende Personen bevorzugt werde. In der Hoffnung, dass sich hierfür geeignete Kandidatinnen und/oder Kandidaten finden lassen.

Die Direktion des Innern zeichnet sich durch eine breite Palette von völlig unterschiedlichen Rechtsgebieten aus (von der Kantonsarchäologie und Denkmalpflege, dem Forstwesen, dem Zivilstands- und Bürgerrechtsdienst, der Aufsicht über Wahlen und Abstimmungen und aller Gemeinden über das Sozialamt bis hin zum Grundbuch- und Vermessungsamt und zur Fischerei und Jagd), deren Bearbeitung naturgemäss von verschiedenen Fachspezialistinnen und -spezialisten vorgenommen werden muss. Bei diesem weiten Aufgabenspektrum, die fachliche Führung auf eine Person zu konzentrieren ist heikel. Es liegt auf der Hand, die Aufgaben auf zwei sich ergänzende Personen zu verteilen und damit doppelt zu profitieren.

### **Meine Motivation**

Ich bin nicht nur Politikerin und Arbeitgeberin, sondern auch Frau und Mutter. All diese Rollen haben mich geprägt. Ich bin überzeugt, dass die Diskussionen um Top-Sharing oder Teilzeit auf oberster Kaderstufe immer noch sehr ideologisch diskutiert wird. Organisatorisch lässt sich sehr vieles lösen, wenn die Beteiligten dazu bereit sind.

Wurden im Kanton Zürich vor 22 Jahren die ersten Teilzeitversuche für 100 Lehrerinnen und Lehrer zugelassen, ist es heute doch eine Selbstverständlichkeit, dass Lehrpersonen Teilzeit arbeiten können. Damals wurden Pilotprojekte

gestartet und viele Argumente ins Feld geführt, warum Teilzeit im Lehrberuf aus organisatorischen und pädagogischen Gründen nicht möglich sei. Heute sind diese kritischen Stimmen im Schulbereich verschwunden. Der Profit ist für die Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen, Eltern und Schulbehörden klar ersichtlich. Das lässt die Hoffnung aufkommen, dass für die nächste Generation TopSharing auch eine Selbstverständlichkeit ist.

Das Regierungsratsamt zu "sharen" ist zur Zeit noch nicht spruchreif. Dazu braucht es noch ein paar Jahre mehr. Aber was noch nicht ist, kann noch werden. Tatsache ist, dass für viele Frauen dadurch ein Regierungsratsamt nicht in Frage kommt. So haben wir auch im Kanton Zug nur eine Frau (von 7 Mitgliedern) in der Regierung.

Ohne strukturelle Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden Frauen im Kader und in der Politik die Ausnahme bleiben. Für viele Frauen und auch immer mehr Männer ist es wichtig, Teilzeit arbeiten zu können. Der Kanton Zug ist zur Zeit noch kein Vorzeigemodell, was die Anzahl Frauen auf Kaderstufe betrifft. Von 56 Amtsleiterinnen und Amtsleiter (ohne Rechtspflege), sind lediglich 7 Frauen, d.h. 12,5 %.

Mit der Bewerbung von Frau Kohli und Herrn Schmuki, die sich zusammen beworben haben, hatte ich wirklich ein grosses Glück. Die beiden teilen sich nicht nur seit 12 Jahren die Stelle, sie bringen auch viel Erfahrung im für uns wichtigen Rechtsgebiet der Gemeindeaufsicht mit. Meine Erfahrung bestätigt durch die Literatur hat gezeigt, dass sich heute noch sehr wenige Personen als "Duo" bewerben. In den Bewerbungsgesprächen haben wir alle Personen, auch wenn sie sich Einzelnen beworben haben, auf die Bereitschaft für Teilzeitarbeit angesprochen. Die Bewerbenden haben darauf mehrheitlich sehr zurückhaltend reagiert.

### **Aufgabenteilung bei der Direktion des Innern**

Bis anhin oblag dem Direktionssekretär die Führung der sechs bis sieben Juristinnen und Juristen, des Rechnungsführers, des Leiters des Zivilstands- und Bürgerrechtsdienstes sowie der zwei Sekretärinnen. Insgesamt trug er somit die fachliche und personelle Führungsverantwortung für 10 bis 11 direkt unterstellte Mitarbeitende und für ein riesiges und vielseitige Fachgebiet. Die grosse Führungsbandbreite hat viel Zeit gebunden, die bei der juristischen Qualitätskontrolle fehlte.

Neu ist deshalb die Aufteilung in die Führung des Rechtsdienstes mit sechs bis sieben Juristinnen und Juristen einerseits (Frau Kohli, Leitung Rechtsdienst) und in die Führung des Rechnungsführers, des Leiters Zivilstands- und Bürgerrechtsdienstes sowie der zwei Sekretärinnen andererseits (Herr Schmuki, Leitung Übriges). Die weiteren Aufgaben übernimmt die Person, die gerade ihren Arbeitstag hat.

Doppelt profitieren und die Stelle teilen, heisst heute bei der Generalsekretärin und dem Generalsekretär der Direktion des Innern, dass sie gegenüber ihrem Vorgänger weniger direkt Unterstellte haben und sie sich nicht in alle Fachgebiete gleich tief einarbeiten müssen.

Als Arbeitgeberin ist mir wichtig, dass ich nicht doppelt kommunizieren muss. Die heutige Technik hilft uns dies zu lösen. Alle elektronischen Mitteilungen gehen an beide, die beiden sprechen sich telefonisch oder per Mail täglich ab und haben auch von zu Hause aus auf die Mails Zugriff.

### **Sicht der Arbeitgeberin**

Nach diesen fünf Monaten kann ich wirklich sagen: Stelle teilen - doppelt profitieren. Ich bin von diesem Modell begeistert und sehe für mich primär Vorteile. Was konkret:

- Kaum hat die Nachfolge meiner rechten Hand, nun eben nicht mehr nur eine Hand, im letzten November begonnen, ist eine Hand aufgrund eines Todesfalles am Arbeitsplatz ausgefallen. Hätte ich eine Person angestellt, wäre diese Person zu 100% ausgefallen. Mit 2x 50 % hatten wir jedoch noch die andere Hand, die ihre Arbeit erledigte und bei dringenden Geschäften auch zusätzlich eingesprungen ist.
- Ich habe nicht nur eine Person, die mich bei schwierigen Geschäften berätet, die Zukunft mitgestaltet, kreativ mitdenkt usw., sondern zwei Sichtweisen kommen zusammen. Bekanntlich ist das Ganze mehr als die Summe seiner Teile. Ich profitiere also sogar noch mehr als im doppelten Sinne! Diese Erkenntnis von Aristoteles ist nicht neu, sondern stammt aus einer Zeit weit vor Christi Geburt. Nicht alles Moderne ist neu...
- Jede Person bringt Stärken und Schwächen mit. Bei zwei sich ergänzenden Personen habe ich die grosse Chance, die Schwächen auf einem Minimum zu halten und das Stärkepotential zu erhöhen.
- Ich habe Ansprechpersonen, die aufgrund ihrer Teilzeitstelle vielseitig tätig sein können. Sei dies ein Engagement für die Familie oder für andere gesellschaftliche Aufgaben. Dies bringt mir als Arbeitgeberin neben ihrer beruflichen Erfahrung ein zusätzliches wertvolles Know how.
- Die Absenzen für Krankheit, Arztbesuche, das Aufsuchen von Arbeitsstellen, Telefonaten etc. sind gemäss Studien eindeutig viel geringer, da dies

in der Regel an den erwerbsfreien Tagen erledigt wird.

- Die Produktivität von 2x 50 % ist mehr als bei 1x 100%. Es gibt wohl kaum jemand der Vollzeit arbeitet und nicht seine Einbrüche in der Produktivität hat. Als Teilzeitangestellte mit grosser Verantwortung ist dies viel weniger der Fall.
- Aus volkswirtschaftlicher und politischer Sicht sind Teilzeitstellen im Top Kader auch aus folgenden Gründen sehr zu unterstützen: Bei hoher Arbeitslosigkeit kann die Erwerbsarbeit auf mehr Personen verteilt werden und bei einem ausgetrockneten Arbeitsmarkt habe ich als Arbeitgeberin ein grösseres Potential an Bewerbenden. Nämlich all die Personen, die nicht Vollzeit arbeiten können oder möchten, v.a. Frauen (Stichwort Chancengleichheit).

### **Nachteile**

Nachteile zu finden ist nicht einfach. Der einzige Nachteil ist, dass es teilweise schwieriger ist, einen gemeinsame Termin zu dritt zu finden als zu zweit.

Ich bin sicher, dass die Risiken für das Scheitern bei einem Sharing-Modell nicht grösser sind als bei einer 100 % Anstellung. Ist das Auswahlprozedere auch noch so intensiv und gut, es kommt trotzdem immer wieder vor, dass sich Chefin und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer persönlich nicht finden, die Aufgabenerfüllung doch nicht dem entspricht, was man sich vorgestellt hat, die private Situation sich unverhofft ändert, oder oder oder.

**Fazit:**

Ich habe mit Frau Kohli und Herrn Schmuki eine rechte und eine linke Hand gewonnen, und kann das Modell nur empfehlen. Mit linker Hand meine ich nicht eine linkische Hand, sondern eine ergänzende Hand. Was nützen mir zwei rechte Hände, die sich gegenseitig behindern? Wer möchte schon zwei rechte Hände haben und keine linke!

Manuela Weichelt-Picard, Regierungsrätin, Direktion des Innern