



► Nr. VO/2024/13820-01
öffentlich

Lübeck, 02.09.2025

Antwort -öffentlich-

Verantwortliche Bereiche:
1.110 - Personal

Bearbeitung: Anja Schwarz (E-Mail: anja.schwarz@luebeck.de Telefon: 122-1110)

Antwort auf Anfrage AM Juleka Schulte-Ostermann (Fraktion Linke & GAL): Gleichstellung in Führungspositionen der Hansestadt sicherstellen: Teilzeit, Jobsharing

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
15.09.2025	Senat	Nichtöffentlich	zur Senatsberatung
23.09.2025	Hauptausschuss	Öffentlich	zur Kenntnisnahme

Anlass:

Anfrage AM Juleka Schulte-Ostermann (Fraktion Linke & GAL): Gleichstellung in Führungspositionen der Hansestadt sicherstellen: Teilzeit, Jobsharing am 19.12.2024

Mündliche Anfrage von AM Schulte-Ostermann an den Bereich Recht im Hauptausschuss am 06.05.2025

Antwort:

Anfrage VO/2024/13820:

1. Haben die für die Stellenausschreibung und Personaleinstellungen in der Hansestadt Lübeck auf allen Ebenen der Verwaltung verantwortlichen Personen Kenntnis von der Entwicklung und Vorstellung des Leitfadens „Führen in Teilzeit“ genommen? (vgl.: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/leitfaden-zum-thema-fuehren-in-teilzeit-vorgestellt-241242> und <https://www.bmfsfj.de/resour-ce/blob/241356/9a2a5f5a9bed25e7f9d5f6bf07895ace/handlungsleitfaden-data.pdf>)
2. Haben Vertreter:innen der Hansestadt Lübeck an der Veranstaltung im dbb forum Berlin am 26. Juni 2024 teilgenommen, bei der der Leitfaden vorgestellt wurde? Falls nein, wie wird sichergestellt, dass eventuelle Wissensdefizite in 2025 schnellstmöglich aufgearbeitet werden und bis wann wird dies erfolgt sein?
3. Wer übernimmt die Verantwortung dafür, diese Informationen in der Verwaltung auf allen relevanten Ebenen und bei allen relevanten Positionen schnellstmöglich zu implementieren, und welche konkreten Maßnahmen sind geplant, um die Empfehlungen des Leitfadens für Teilzeit und Jobsharing in Führungspositionen auch in der Hansestadt Lübeck verbindlich umzusetzen?

Text mündliche Anfrage im HA vom 06.05.2025:

Der Bereich Recht wird gebeten zu prüfen, ob es rechtlich zulässig wäre, dass die Bürgerschaft verbindlich beschließt, dass Ausschreibungen für Bereichsleitungsstellen bei der HL generell auch in Teilzeit und mit Regelungen zum Jobsharing ausgeschrieben werden müssen.

Da die Fragestellungen der beiden o.g. Anfragen in Zusammenhang miteinander stehen, erfolgt im Folgenden die gemeinsame Beantwortung.

Antworten:

Zu 1.: Haben die für die Stellenausschreibung und Personaleinstellungen in der Hansestadt Lübeck auf allen Ebenen der Verwaltung verantwortlichen Personen Kenntnis von der Entwicklung und Vorstellung des Leitfadens „Führen in Teilzeit“ genommen? (vgl.: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/leitfaden-zum-thema-fuehren-in-teilzeit-vorgestellt-241242> und <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/241356/9a2a5f5a9bed25e7f9d5f6bf07895ace/handlungsleitfaden-data.pdf>)

Bei dem benannten Leitfaden handelt es sich um den Leitfaden „Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden“. Ausweislich des Titels wie auch des ergänzenden Presstextes beschäftigt sich der Handlungsleitfaden ausdrücklich nur mit den Daten der obersten Bundesbehörden, die in ihren Anforderungen und Strukturen nicht vollumfänglich mit den kommunalen Gegebenheiten vergleichbar sind (siehe zum Beispiel die dortigen Ausführungen zu den kompensatorischen Maßnahmen, unter anderem z.B. zu zusätzlichen Stundenanteilen rein für die Abstimmung zwischen Tandempartner:innen). Selbstverständlich wertet der Bereich Personal regelmäßig Veröffentlichungen zu Führungsthemen aus, wobei relevanter Erkenntnisgewinn für die tägliche Arbeit sodann beispielsweise direkt als Rundschreiben an die Führungskräfte weitergegeben wird, in Fortbildungsveranstaltungen einfließt oder mittels Dienstvereinbarungen oder Dienstanweisungen umgesetzt wird. Bezüglich des Leitfadens ist nicht erkennbar, warum ausgerechnet dieser Text sämtlichen Personalverantwortlichen in der Verwaltung der Hansestadt Lübeck zur Kenntnis gebracht werden müsste, insbesondere ohne ausreichende Klarheit, welche Aspekte überhaupt wo und unter welchen Rahmenbedingungen übertragbar sein könnten. Bezüglich einer Übertragbarkeit wäre zunächst unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten, der Mitbestimmungsseite und ggf. des kommunalen Arbeitgeberverbandes zu diskutieren, ob und in welchem Umfang ggf. tarifliche oder gleichstellungsrelevante Belange berührt sind. Eine ungefilterte direkte Weitergabe der Information stiftet im Zweifel Unsicherheit, weil sofort die Frage nach der Anwendbarkeit gestellt werden würde.

Der Begründung der Anfrage ist zu entnehmen, dass es der Antragstellerin im Kern darum geht, „der gleichberechtigten Teilhabe aller Geschlechter an Führungspositionen näherzukommen“. Losgelöst vom Erfahrungsbericht aus den Bundesbehörden deshalb folgender kurzer Hinweis: Wie beispielsweise dem Personalbericht 2023/24 zu entnehmen ist (VO/2024/13672 - S. 34, Stand 30.04.2023) sind 51% der Führungskräfte der HL bereits heute weiblich, ein Defizit in der gleichberechtigten Teilhabe ist mithin zumindest auf Basis der Datenlage nicht auszumachen:

- Fachbereichsleitungen (5): 60 % weiblich
- Bereichsleitungen (32): 44% weiblich
- Abteilungsleitungen (120): 58% weiblich
- Stabstellenleitungen (8): 63% weiblich
- Teamleitungen (179): 54% weiblich
- Sachgebietsleitungen (74): 36% weiblich

Bezüglich der Fragestellung, ob auf einer konkreten Stelle Teilzeitarbeit möglich ist und/ oder Jobsharing, sind diese beiden Begriffe zunächst voneinander zu trennen. Jobsharing bedeutet nicht zwingend auch eine Tätigkeit in Teilzeit, ebenso wenig wie eine Teilzeittätigkeit unbedingt bedeutet, dass man sich eine Position mit einem:r Kolleg:in teilt.

Teilzeit: Für jede zu besetzende Stelle ist eine Einzelfallprüfung durch den:die zuständige:n Personalentscheider:in erforderlich, ob eine Besetzung in Teilzeit möglich ist. Dass Führen in Teilzeit bei der Hansestadt auch auf Führungspositionen grundsätzlich möglich ist, ist allen Akteur:innenn bekannt – 20% der Führungskräfte sind in Teilzeit tätig, darunter auch Bereichsleitungen. Zum Zeitpunkt der Anfrage waren vier Bereichsleitungen nicht in Vollzeit tätig (zwischen 24,6 und 35,0 Wochenstunden; zwei davon männlich, zwei davon weiblich).

Jobsharing wird bei der Hansestadt Lübeck ebenfalls bereits auf Führungspositionen praktiziert, allerdings noch nicht großflächig. Zudem ist Jobsharing nur auf Führungspositionen unterhalb der Bereichsleitungsebene möglich, da die der Bereichsleitung innewohnende Produktletztverantwortung aus rechtlichen Gründen nicht teilbar ist (so der Bereich Recht nach mehrfacher Prüfung). Es ist gerade Ausfluss der Produktverantwortung, dass die:der Produktverantwortliche organisiert, dass die zu bewältigende Arbeit geschafft bzw. die Produktverantwortung vollumfänglich wahrgenommen werden kann; ggf. muss ein entsprechender organisatorischer Unterbau gesichert sein, wenn die Bereichsleitung Teilzeit arbeiten will.

Im aktuellen Gleichstellungsplan ist niedergelegt, dass dieses Thema strukturiert mit zwei Pilotierungsfällen „Jobsharing“ und „Führung auf Probe“ betrachtet werden soll. Der in der benannten Veröffentlichung aufgeführte Leitfaden mit Checklisten wird sicherlich wie bereits oben erwähnt, ebenso wie weitere Veröffentlichungen in diesem Zusammenhang auf Sinnhaftigkeit und Nutzbarkeit für Lübeck geprüft. Auch hier gilt die Voraussetzung, dass eine Stelle für eine geteilte Führung geeignet sein muss, was durch den:die Personalverantwortliche einzelfallbezogen zu prüfen ist.

Zu 2.: Haben Vertreter:innen der Hansestadt Lübeck an der Veranstaltung im dbb forum Berlin am 26. Juni 2024 teilgenommen, bei der der Leitfaden vorgestellt wurde? Falls nein, wie wird sichergestellt, dass eventuelle Wissensdefizite in 2025 schnellstmöglich aufgearbeitet werden und bis wann wird dies erfolgt sein?

Als Arbeitgeberin darf die Hansestadt Lübeck nicht überwachen, ob und ggf. welche unserer Mitarbeitenden an Veranstaltungen von Gewerkschaften teilnehmen. Das wäre ein unzulässiger Eingriff in die Privatsphäre der Mitarbeitenden, ähnlich wie die Frage nach Partei- oder Vereinszugehörigkeit. Wissensdefizite sind nicht bekannt.

Zu 3.: Wer übernimmt die Verantwortung dafür, diese Informationen in der Verwaltung auf allen relevanten Ebenen und bei allen relevanten Positionen schnellstmöglich zu implementieren, und welche konkreten Maßnahmen sind geplant, um die Empfehlungen des Leitfadens für Teilzeit und Jobsharing in Führungspositionen auch in der Hansestadt Lübeck verbindlich umzusetzen?

Siehe Antwort zu Frage 1. Teilzeit als grundsätzliche Möglichkeit auf Führungspositionen ist bekannt und wird gelebt. Jobsharing ist ein ebenfalls bereits in Einzelfällen bei der HL gelebtes Modell, das allerdings einige Herausforderungen im Detail mit sich bringt, auch rechtlicher Natur (zum Beispiel Bestenauslese im Besetzungsverfahren, siehe auch Interview im Leitfaden) - und deshalb zunächst pilotiert werden muss. Ob sich dieses Modell bei der HL als grundsätzliches Modell eignet, ist zu untersuchen.

Zu der mündlichen Frage im Hauptausschuss vom 06.05.2025 (Bereich Recht):

Es gelten die gesetzlichen Bestimmungen. Gemäß § 7 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) hat der Arbeitgeber einen Arbeitsplatz, den er öffentlich oder innerhalb des Betriebes ausschreibt, auch als Teilzeitarbeitsplatz auszuschreiben, wenn sich der Arbeitsplatz hierfür eignet. Ein Arbeitsplatz ist dann als Teilzeitarbeitsplatz nicht geeignet, wenn die am Arbeitsplatz anfallenden Tätigkeiten den Umfang einer Vollzeitbeschäftigung ausmachen und diese nicht auf mehrere Personen aufgeteilt werden können. Diese Vorgabe ist auch von der Bürgerschaft zu beachten. Sie kann dem Bürgermeister nicht vorgeben, generell Teilzeitstellen auszuschreiben. Insofern ist das Organisationsrecht des Bürgermeisters für die Verwaltung zu beachten. Die Regelung der Organisation und des Geschäftsgangs der Verwaltung, d.h. des hauptamtlichen Verwaltungsapparats, ist durch § 65 Abs. 1 GO als eigenverantwortliche Aufgabe dem Bürgermeister als verwaltungsleitendes Organ zugewiesen und damit der Zuständigkeit der Gemeindevertretung entzogen. Von besonderer Bedeutung ist insoweit, dass aus der Verwaltungsleitung und insbesondere aus der Verantwortung für die Organisation und den Geschäftsgang der Verwaltung folgende Rechte des Bürgermeisters, auch über den Personaleinsatz selbständig zu bestimmen. Somit ist es auch Sache des Bürgermeisters, darüber zu entscheiden, ob die Voraussetzungen des § 7 Abs. 1 TzBfG vorliegen. Die Bürgerschaft wäre zwar nach § 27 Abs. 1 GO berechtigt, Ziele und Grundsätze für die Verwaltung der HL festzulegen. Da ein solcher Grundsatz bezogen auf die Teilzeit aber nicht weitergehen könnte als die gesetzlichen Bestimmungen nach dem TzBfG, dürfte hier kein Regelungsbedarf bestehen.

Anlagen:
keine

Bürgermeister Jan Lindenau