



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Service du personnel et d'organisation SPO
Amt für Personal und Organisation POA

Rue Joseph-Piller 13, 1700 Freiburg

T +41 26 305 32 52, F +41 26 305 32 49
www.fr.ch/poa

Richtlinie vom 23. November 2021 über das Jobsharing beim Staat Freiburg

Einleitung

In Anbetracht des Willens, die in der HR-Politik des Staates Freiburg verankerten neuen Arbeitsformen zu fördern, und mit dem Ziel, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Staates eine grössere Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zu ermöglichen, zielt diese Richtlinie darauf ab, einen allgemeinen Rahmen für die Ausübung einer Tätigkeit im Jobsharing festzulegen.

Gestützt auf Artikel 10 des Reglements vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR) erlässt das Amt für Personal und Organisation (POA) diese Richtlinie.

Art. 1 Gegenstand

Diese Richtlinie legt die allgemeinen Grundsätze und die Modalitäten des Jobsharings beim Staat Freiburg fest.

Art. 2 Geltungsbereich

¹ Diese Richtlinie findet auf das gesamte Personal Anwendung, das dem Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal Freiburg (StPG) untersteht.

² Die Direktionen können für bestimmte Funktionen Ausnahmen vorsehen.

³ Falls erforderlich erlassen die Personalfachstellen, die für die Bewirtschaftung von spezifischen Personalkategorien (z. B. Lehr- oder Pflegepersonal) zuständig sind, spezifische Richtlinien, die der Stellungnahme des POA und der Genehmigung durch die Direktion oder die Anstalt unterstehen.

Art. 3 Begriffsbestimmung

¹ Im Sinne dieser Richtlinie bezieht sich das Jobsharing auf zwei oder mehr Personen, die sich eine Vollzeitstelle mit voneinander abhängigen Aufgaben und einer gemeinsamen Verantwortlichkeit teilen.

² Das Jobsharing ist auf zwei Personen beschränkt, wenn die Stelle eine Personalführungsfunktion beinhaltet.

³ Das Jobsharing kann auf allen Ebenen ausgeübt werden.

Art. 4 Grundsatz

¹ Der Staat Freiburg unterstützt das Jobsharing bei seinem Personal.

² Es gibt keinen Anspruch auf Jobsharing.

³ Die Zuständigkeit für den Entscheid über ein Jobsharing liegt bei der Direktion, beziehungsweise bei den betroffenen Verwaltungseinheiten und Anstalten.

⁴ Wird ein Jobsharing mit Personalführung in Betracht gezogen, informiert die betroffene Direktion das POA ab Beginn der Überlegungen. Das POA begleitet gegebenenfalls die Umsetzung des Jobsharings.

Art. 5 Aufteilung der Vollzeitäquivalente (VZÄ) und der Aufgaben

¹ Die Summe der VZÄ für eine 100%-Stelle im Jobsharing darf ein VZÄ nicht übersteigen. Für Teilzeitstellen gilt dieser Grundsatz im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.

² Die Differenz des gesamten Beschäftigungsgrads von Personen im Jobsharing mit Führungsfunktion sollte im Prinzip 20 % nicht übersteigen.

³ Die Aufgabenteilung der Personen im Jobsharing muss sowohl in Bezug auf die Anforderungen für die Ausübung der Funktion als auch in Bezug auf das Arbeitsvolumen ausgeglichen sein.

⁴ Die Aufgabenteilung wird im jeweiligen Pflichtenheft festgelegt.

⁵ Beim Jobsharing mit Führungsfunktion gehören namentlich die Strategie, die Personalführung und die Finanzen in das gemeinsame Ressort und werden von den Personen im Jobsharing zu gleichen Teilen wahrgenommen. Die Entscheide in diesen Bereichen werden gemeinsam getroffen. Die Ausführung dieser Aufgaben kann aufgeteilt werden.

Art. 6 Verantwortung

¹ Die Personen im Jobsharing tragen die Verantwortung für alle Aspekte in Bezug auf die Stelle gemeinsam, unabhängig von der Aufgabenteilung zwischen ihnen.

² Die persönliche Verantwortung kann indessen zum Tragen kommen, wenn festgestellt wird, dass eine der Personen im Jobsharing gegen die Ansicht der anderen gehandelt hat.

Art. 7 Kommunikation

¹ Die Personen im Jobsharing kommunizieren eng und häufig miteinander, um eine optimale Informationsübermittlung sicherzustellen.

² Sie sorgen zudem für eine gute Kommunikation in Zusammenhang mit dem Jobsharing mit ihren internen, namentlich dem Team, und externen Ansprechpersonen, damit diese wissen, an wen sie sich wenden müssen.

Art. 8 Zielvereinbarung, Entwicklung und Beurteilung

¹ Das Gespräch für die Zielvereinbarung, die Entwicklung und die Beurteilung der Personen im Jobsharing wird gemeinsam geführt, das heisst in Anwesenheit der aller Personen im Jobsharing und deren Vorgesetzte/-r.

² Die Aufgaben und Ziele werden gemeinsam festgelegt und ihr Erreichen wird gemeinsam beurteilt.

³ Einzelgespräche über persönlichere Themen können vorgesehen werden.

Art. 9 Vertragsverhältnisse

¹ Die Personen im Jobsharing, sind jeweils durch einen individuellen Arbeitsvertrag beim Staat Freiburg angestellt.

² Übt eine Person im Jobsharing parallel zur geteilten Funktion eine andere Funktion aus, ist diese Funktion Gegenstand eines gesonderten individuellen Arbeitsvertrags.

³ Die Modalitäten in Zusammenhang mit dem Jobsharing sind in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen dem/der Vorgesetzten und den Personen im Jobsharing zu regeln. Diese Vereinbarung ist vom Chef bzw. von der Chefin der Verwaltungseinheit zu bestätigen. Die Anstellungsbehörde wird in Kenntnis gesetzt.

⁴ Die schriftliche Vereinbarung enthält insbesondere Bestimmungen zu folgenden Punkten:

- a) Aufteilung der Arbeitszeit (Anwesenheitstage, Verfügbarkeit usw.);
- b) Stellvertretung bei Abwesenheit (Ferien, Aus- und Weiterbildungen, Krankheit usw.);
- c) Kompensation bei Stellvertretungen, die die übliche Dauer überschreiten (längere Abwesenheit);
- d) gegebenenfalls die Regeln für die Aufteilung der Personalführung;
- e) Regeln für die Unterschrift;
- f) Art der Informationsübermittlung;
- g) Vorgehen für den Entscheid bei Uneinigkeit
- h) Vorgehen im Falle des Ausscheidens der einen oder anderen Person im Jobsharing.

Art. 10 Lohn

¹ Die Lohnberechnung für Personen im Jobsharing stützt sich auf das Verfahren zur Bewertung und Einreihung der Funktionen gemäss Personalgesetzgebung des Staats Freiburg und wird individuell durchgeführt.

² Im Fall einer Kumulierung von Funktionen durch eine Person wird der Lohn für jede Funktion gestützt auf die Einreihung der entsprechenden Funktion individuell festgelegt.

Art. 11 Übergangsbestimmungen

Die Situation der Personen beim Staat Freiburg, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie bereits eine Stelle teilen, unterliegt weiter den Bestimmungen, die bei ihrer Einstellung festgelegt wurden. Mangels solcher Bestimmungen kann diese Richtlinie sinngemäss angewandt werden.

Art. 12 Inkrafttreten

Diese Richtlinie wurde vom Staatsrat genehmigt am 23.11.2021 Sie tritt am 23. November 2021 in Kraft.