



**Motion Frey Monique und Mit. über die Förderung der gemeinsamen Führungsverantwortung (Topsharing) (M 480).  
Eröffnet: 23. Juni 2009; Finanzdepartement**

**Antrag Regierungsrat:** Erheblicherklärung als Postulat

**Begründung:**

Die hohen Anforderungen in der Arbeitswelt und der überdurchschnittliche zeitliche Einsatz in vielen Kaderpositionen sind besonders für Frauen mit Familienpflichten schwierig zu bewältigen. Mehrstunden und Extraleistungen sind in der Arbeitswelt selbstverständlich. Abstriche im Privatleben, bei der Familienarbeit oder sogar gesundheitliche Probleme können die Folge sein.

Da setzt das Modell Topsharing von der Autorin und Projektleiterin Dr. Julia K. Kuark, an. Sie hat mit ihrer Firma JKK Consulting von 2001 bis Ende 2003 drei Pilotprojekte im Topsharing begleitet: Bei der Swiss Re, dem Textil-Unternehmen Weisbrod-Zürcher AG und in einer Einheit des Eidgenössischen Finanzdepartements. Alle drei Versuche stiessen auf positive Resonanz. Praktiziert wird Topsharing heute jedoch nur noch im Familienbetrieb Weisbrod, wo sich das Ehepaar Weisbrod die Unternehmensleitung teilt. Bei den beiden anderen Pilotprojekten wurde das Modell abgebrochen, weil eine Person aus dem Modell ausstieg. Topsharing ist aber in der Bundesverwaltung weiterhin möglich. Das Institut für Wirtschaftsforschung der ETH Zürich hat das Modell Topsharing untersucht und als „sehr erfolgreich“ evaluiert.

Topsharing kann erfolgreich sein, wenn es von der obersten Führung ausdrücklich unterstützt wird, wenn die beiden Personen gut miteinander harmonieren, die Entscheidungen abgesprochen werden und Arbeiten sinnvoll aufteilbar sind. Mitarbeitende, welche die Führung teilen, haben eine sehr hohe Motivation und identifizieren sich stark mit dem Arbeitgeber. Sie haben eine bessere Work-Life-Balance, was sich positiv auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit auswirkt. Zudem kann der Arbeitgeber vom unterschiedlichen oder sich ergänzenden Know How von zwei Personen profitieren und wird als innovativ wahrgenommen.

Topsharing bedingt auch eine offene Unternehmenskultur, eine sehr gute Planung und einen hohen Organisationsaufwand. Es müssen in den meisten Fällen 120 Stellenprozente für eine Stelle eingesetzt werden. Steigt eine der beiden Personen aus dem Modell Topsharing aus, ist die Stellenbesetzung schwieriger.

Wir versuchen, Frauen in höheren Funktionen gezielt zu fördern. Zum Thema Topsharing wurde bereits eine Mittagsakademie für Vorgesetzte durchgeführt. Wir haben Departemente und Dienststellen sowie die Staatskanzlei angewiesen, bei Personalentscheidungen die Geschlechterverteilung zu beachten. Zudem bietet der Arbeitgeber Kanton Luzern sehr viele Teilzeitstellen an. Bei den Frauen arbeiten 59 Prozent in einer Teilzeitanstellung, bei den Männern sind es 18 Prozent. Mitarbeitende mit und ohne Familienpflichten haben damit gute Möglichkeiten zur Work-Life-Balance. Trotz all dieser Massnahmen stellt die Motionärin richtigerweise fest, dass Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung untervertreten sind. Arbeiten beim Kanton Luzern 30 Prozent aller Mitarbeiter in einer Führungsfunktion, so sind es bei den Frauen nur 11 Prozent (Quelle: „HR Cockpit 2007“ Personalcontrolling in der Kan-

tonalen Verwaltung). Wir unterstützen daher das grundsätzliche Anliegen der Frauenförderung im Kaderbereich.

Topsharing ist als Arbeitszeitform laut Personalgesetz (§ 57) bereits heute möglich. Gesetzliche Anpassungen zur Verankerung sind deshalb nicht notwendig. Vielmehr ist wichtig, bei der Ausschreibung und Besetzung von Führungspositionen zu überlegen, ob die Stelle für Topsharing geeignet wäre und die Dienststellen und Departemente für dieses Thema zu sensibilisieren. Wir werden deshalb durch die Dienststelle Personal Richtlinien für Topsharing erarbeiten lassen.

Wir beantragen Ihnen, die Motion im Sinne dieser Ausführungen als Postulat erheblich zu erklären.

Luzern, 15. Dezember 2009 / RRB-Nr. 1498