

Vorlage an den Landrat

Bericht zum [Postulat 2022/370](#) «Präzisierung diverser Gesetze bezüglich Möglichkeiten von zeitgemässen Arbeitsmodellen (Topsharing)»
2022/370

vom 12. März 2024

1. Text des Postulats

Am 16. Juni 2022 reichte Rahel Bänziger das [Postulat 2022/370](#) «Präzisierung diverser Gesetze bezüglich Möglichkeiten von zeitgemässen Arbeitszeitmodellen (Topsharing)» ein, welches vom Landrat am 9. Februar 2023 mit folgendem Wortlaut überwiesen wurde:

Seit Einführung des Einführungsgesetzes zur Schweizerischen Strafprozessordnung (EGStPO) entstanden bereits zweimal Situationen, in denen der Wille des Gesetzgebers bei der Auslegung gewisser Paragraphen des EGStPO missachtet wurde. Erstmals beim «Strafverfahren aus einer Hand» (Motion 2021/441) und zum zweiten Mal bei der Besetzung der Position der ersten Staatsanwältin oder des ersten Staatsanwalts (Motion 2021/442).

Im zweiten Fall wird eine klar definierte Position auf mehrere Personen ausgeweitet. EGStPO definiert in §7 unmissverständlich, dass die Stelle der ersten Staatsanwältin oder des ersten Staatsanwalts mit einer Person besetzt werden muss. In der entsprechenden LR-Vorlage steht: «Die oberste personelle, betriebliche und fachliche Verantwortung für eine Organisationseinheit muss – damit der Verantwortungsträger oder die Verantwortungsträgerin klar definiert ist - einer bestimmten Person zugeordnet werden».

Die Position wurde nach Abklärungen durch zwei rechtliche Gutachten mit zwei Frauen im Topsharing besetzt und löste nichtsdestotrotz diverse Diskussionen über die unklare Gesetzes-Formulierung aus.

Wenn es erst eine Klärung des Rechtsdienstes des RR, sowie ein Rechtsgutachten der Juristischen Fakultät braucht, um einen Gesetzes-Paragraphen zu (er)klären, ist er definitiv zu ungenau formuliert und sollte unmissverständlich ausformuliert werden.

Auch bei der Besetzung der Stelle des Ombudsmans mit zwei Ombudsfrauen im Topsharing war die Situation bezüglich der Möglichkeit eines zeitgemässen Arbeitsmodells alles andere als sonnenklar und gab Anlass zu diversen Auseinandersetzungen.

Bestimmt gibt es noch andere Gesetze, die nicht auf eindeutige Art und Weise eine Doppelbesetzung zulassen. Beispielsweise sind die Positionen der Finanzkontrolle, des Datenschutzbeauftragten oder die Dienststellenleitungen diesbezüglich auch nicht klar formuliert.

Der RR wird beauftragt, alle aktuell problematischen Formulierungen in den diversen Gesetzen zu modernisieren und diese entsprechend anzupassen, damit zeitgemäße Arbeitsmodelle (Topsharing) möglich sind.

2. Stellungnahme des Regierungsrats

2.1. Umwandlung der Motion in ein Postulat

Am 16. Juni 2022 wurde der oben erwähnte parlamentarische Vorstoss im Landrat als Motion eingereicht. Der Regierungsrat beantragte daraufhin im Rahmen der Stellungnahme, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen. Begründet wurde dieser Antrag dahingehend, dass der Regierungsrat im Rahmen des Vorstosses prüfen möchte, ob die Möglichkeit einer Besetzung im Job- bzw. Topsharing ausdrücklich in einzelnen Gesetzen vorgesehen werden soll oder die Rahmenbedingungen einer Stellenbesetzung im Job- bzw. Topsharing im Personalgesetz einheitlich geregelt werden sollen. Infolgedessen beschloss der Landrat am 9. Februar 2023 mit [Beschluss Nr. 2017](#), dem Regierungsrat den Vorstoss als Postulat zu überweisen.

2.2. Generelle Ausführungen zum Job- bzw. Topsharing

2.2.1 Einleitende Bemerkungen

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren aufgrund des demografischen, gesellschaftlichen und technologischen Wandels stark verändert und wird auch in Zukunft weiterhin Veränderungen erfahren. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Flexibilität und Selbstbestimmung stehen immer mehr im Zentrum der Bedürfnisse der Arbeitnehmenden. Aus diesem Grund bietet auch der Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft Rahmenbedingungen, welche individuelle Lebensmodelle unterstützen. So sind flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeitarbeit und Homeoffice mittlerweile nicht mehr wegzudenken. Angesichts des Fachkräftemangels und den veränderten Bedürfnissen der Arbeitnehmenden gewinnt auch Job- bzw. Topsharing immer mehr an Bedeutung.

2.2.2 Definition und Formen von Job- bzw. Topsharing

Der Begriff «Jobsharing» umschreibt die Situation, in der sich zwei oder mehrere Personen eine Arbeitsstelle teilen. Die – in der Regel – zwei Arbeitnehmenden sind dabei Teilzeit angestellt. Bei dieser Anstellung handelt es sich jedoch insofern nicht um eine übliche Teilzeitanstellung, als die beiden Anstellungsverträge miteinander verbunden bzw. gegenseitig auf sich bezogen sind. So nehmen die Personen im Jobsharing untereinander die zeitliche und inhaltliche Arbeitsaufteilung vor und tragen die gemeinsame Verantwortung für die Erfüllung der geschuldeten Arbeitsleistung dieser Arbeitsstelle. Typischerweise wird von einer Vertretungspflicht der Personen im Jobsharing ausgegangen.

Die Lehre unterscheidet zwischen zwei Unterformen des Jobsharings: dem hybriden sowie dem reinen Jobsharing. Während im hybriden Jobsharing einzelne Teilzeitarbeitsverträge für die Personen im Jobsharing bestehen und diese untereinander vertraglich nicht gebunden sind, bindet die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber im seltener vorkommenden reinen Jobsharing die Personen im Jobsharing in einem einzigen Arbeitsvertrag. Dies setzt voraus, dass sich die Personen im Jobsharing zuvor in einem «Team» bzw. einer einfachen Gesellschaft zusammenschliessen. Sie tragen dabei die gemeinsame Verantwortung für die Einhaltung aller Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und es besteht eine grundsätzliche Austauschbarkeit. Aus der vertraglichen Bindung zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und den Personen im Jobsharing als einfache Gesellschaft ergibt sich, dass nur eine gemeinsame Kündigung für beide Personen möglich ist.

Als keine eigentliche Form des Jobsharings gilt das Jobsplitting, bei welchem eine gemeinsame Planung und Aufteilung der Arbeit erfolgt. Es wird vereinbart, wer wann in welchem Umfang arbeitet und welche Aufgaben zu erfüllen sind. Anders als beim eigentlichen Jobsharing tragen die angestellten Personen die individuelle Verantwortung für den jeweiligen Teil der Aufgabe.

Unter Topsharing ist jene Form von Jobsharing zu verstehen, bei der eine Kaderposition sowie die damit einhergehende Führungsverantwortung vollumfänglich von zwei Personen wahrgenommen wird. Topsharing ist in dieser Form in Bezug auf die Definition und die möglichen Untervarianten nicht vom Jobsharing generell zu unterscheiden.

2.2.3 Vorteile bzw. Herausforderungen von Job- bzw. Topsharing

Ein wesentlicher Vorteil des Job- bzw. Topsharing-Modells ist zunächst, dass in diesem unterschiedliche, sich ergänzende individuelle Stärken und Fähigkeiten zusammenkommen, wobei das Wissen und die Erfahrung von mehr als nur einer Person vereint werden. Hinzu kommt, dass die Stelleninhabenden ihre Geschäfte, bevor sie diese in die Geschäftsleitung tragen, jeweils bilateral vorbesprechen können. Gerade bei Angelegenheiten mit einer gewissen Tragweite wie beispielsweise Personalentscheide stellt dies eine erhebliche Entlastung an Verantwortung und Verantwortlichkeit dar. Ebenfalls als vorteilhaft erweist sich die aus der gemeinsamen Verantwortungsübernahme hervorgehende Möglichkeit, dass die Personen im Job- bzw. Topsharing sich in sämtlichen Angelegenheiten gegenseitig vertreten können. Insofern könnte mit diesem Modell auf die Funktion einer zusätzlichen Stellvertretung, mindestens in einem umfassenden Sinn, verzichtet werden, womit wiederum Ressourcen eingespart werden können. Aufgrund des zusätzlichen Koordinationsaufwandes sowie der gegenseitigen Stellvertretung wäre es dagegen angezeigt, das Gesamtpensum bei einem Topsharing um 10 bis 20 Stellenprozente zu erhöhen, wie es auch beim Bund sowie in der Privatwirtschaft gehandhabt wird.

Eine grosse Herausforderung beim Job- bzw. Topsharing stellt insbesondere die Sicherstellung der gemeinsamen Verantwortung dar. So ist sicherzustellen, dass sich die Position grundsätzlich für ein Job- bzw. Topsharing eignet, dass der Informationsfluss gewährleistet ist, tatsächlich Möglichkeit zur gemeinsamen Wahrnehmung der Verantwortung und der Kompetenzen besteht und sich die Personen für die Arbeit im Job- bzw. Topsharing eignen. Ebenfalls sind die rechtlichen Konsequenzen der gemeinschaftlich getragenen Verantwortung zu benennen, insbesondere die konkreten Entscheidungsbefugnisse. Auch wichtig ist schliesslich die Festlegung eines Entscheidungsprozesses im Falle von Meinungsverschiedenheiten¹ sowie die Konsequenzen, wenn eine Person im Job- bzw. Topsharing kündigt bzw. – bei einer Anstellung durch Wahl – nicht wiedergewählt wird bzw. zurücktritt.

2.3. Erforderlichkeit der Regelung von Job- bzw. Topsharing auf gesetzlicher Ebene

2.3.1 Regelungen von Jobsharing im Privatrecht und im öffentlichen Recht

Im Privatrecht ist das Jobsharing nicht als spezifische Form des Arbeitsvertrags explizit gesetzlich geregelt, es wird aber als Form des Teilzeitarbeitsvertrags gemäss Art. 319 Abs. 2 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR; [SR 220](#)) vom 30. März 1911 angesehen und deshalb ohne Diskussion als zulässig erachtet.

Auch im öffentlichen Personalrecht gibt es nur selten gesetzliche Bestimmungen zum Jobsharing und die existierenden Regelungen sind oft eher offen formuliert. So hält etwa der Kanton Bern in seinen personalrechtlichen Rechtsgrundlagen in Bezug auf das Jobsharing lediglich den Grundsatz der gemeinsamen Verantwortung fest und regelt, dass die Anstellungsbehörde darüber entscheidet, ob eine Funktion oder ein Arbeitspensum im Jobsharing besetzt werden kann. Zudem wird darauf hingewiesen, welche Aspekte im Anstellungsvertrag spezifisch zu regeln sind.

Die Lehre zum Privatrecht weist aufgrund dieser nicht oder eher offenen Formulierungen auf Gesetzesstufe darauf hin, dass Arbeitsaufteilung und Arbeitsorganisation zum guten Funktionieren

¹ Siehe Gutachten von Dr. Raphaela Cueni sowie Prof. Dr. Markus Schefer betreffend Besetzung der Position der Ersten Staatsanwältin respektive des Ersten Staatsanwalts im Jobsharing: Zulässigkeit und Rahmenbedingungen (nachfolgend: Gutachten Cueni/Schefer), Seiten 12 und 15

der Arbeit im Jobsharing unbedingt vertraglich genau zu regeln seien. Dies gelte insbesondere auch für das Festlegen der Verantwortung für die Arbeitsteilung. Ebenfalls zu regeln seien die Frage der Vertretungspflicht, die Handhabung von Überstunden und Ferien (insbesondere in Anstellungsverhältnissen, wo einer der Gründe für Jobsharing die ständige Anwesenheit einer der beiden Personen im Jobsharing ist) sowie die Konsequenzen des Ausscheidens einer der beiden Personen im Jobsharing.²

2.3.2 Regelung von Jobsharing im Kanton Basel-Landschaft

Auch die einschlägigen personalrechtlichen Rechtsgrundlagen des Kantons Basel-Landschaft äussern sich nicht zur Frage des Jobsharings. Gemäss § 7 des Gesetzes über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz; [SGS 150](#)) vom 25. September 1997 obliegt es dem Regierungsrat, die Personalpolitik zu bestimmen, soweit sie nicht bereits durch Gesetz oder Dekret formuliert ist. Abs. 3 sieht insbesondere vor, dass der Regierungsrat die notwendigen Instrumente zur Verwirklichung der Personalpolitik schafft. Mit dieser sehr offen gehaltenen Bestimmung wird der Verwaltung in der Organisation ein weiter Beurteilungsspielraum gelassen und eine effiziente Selbstorganisation der basellandschaftlichen Verwaltung sichergestellt. Darunter kann auch das Instrument des Job- bzw. Topsharing subsumiert werden. Die Möglichkeit des Jobsharing wird denn auch in verschiedenen Dokumenten des Kantons explizit als wünschenswert eingestuft: So hält etwa die Website des Kantons zum Thema «Vereinbarkeit» fest, dass wichtig sei, dass Teilzeitarbeit und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle wie Homeoffice, Jahresarbeitszeit, Jobsharing etc. für Frauen wie Männer und auch in Führungspositionen möglich sind. Jobsharing wird zudem für Mitarbeitende des Kantons auf verschiedenen Hierarchiestufen anerkannt und praktiziert, so auch für Kaderpositionen. So kennt beispielsweise die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion (BKSD) im Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote (AKJB) das Topsharing. Die 100 %-Dienststellenleitungsstelle ist in zwei 50 %-Stellen aufgeteilt. Auch für die Schulleitungen bestehen Vorgaben bei Co-Rektoraten bzw. klare Regelungen, wie ein Topsharing zu organisieren ist (§ 9 Abs. 2^{quater} und § 13a Abs. 1^{bis} der Verordnung für die Schulleitung und die Schulsekretariate [[SGS 647.12](#)] vom 13. Mai 2003). Von den Besonderen Behörden kennen die Staatsanwaltschaft sowie die Ombudsstelle das Job- bzw. Topsharingmodell. Während es in der Vergangenheit auch auf der Ebene der Leitenden Staatsanwältinnen und -anwälte ein Jobsharing gab, existiert ein solches heute lediglich auf der Ebene der Ersten Staatsanwältin.

In Zusammenhang mit der Besetzung dieser Stelle der Ersten Staatsanwältin bzw. des Ersten Staatsanwalts ist die Frage aufgekommen, ob ein Jobsharing gestützt auf die Formulierung im Einführungsgesetz zur Schweizerischen Strafprozessordnung (EG StPO; [SGS 250](#)) vom 12. März 2009 überhaupt zulässig sei. So regelt § 7 Abs. 1 EG StPO, dass die Staatsanwaltschaft von der Ersten Staatsanwältin oder dem Ersten Staatsanwalt geleitet wird. Dr. Raphaela Cueni und Prof. Dr. Markus Schefer kamen in ihrem Gutachten betreffend die «Besetzung der Position der Ersten Staatsanwältin respektive des Ersten Staatsanwalts im Jobsharing: Zulässigkeit und Rahmenbedingungen» diesbezüglich zum Resultat, dass gemäss dem Wortlaut dieser Bestimmung nicht von einem Ausschluss der Wahrnehmung der Funktion der Ersten Staatsanwältin oder des Ersten Staatsanwalts durch mehr als eine Person auszugehen ist.³

Aufgrund der fast gleich lautenden Formulierungen im Gesetz über die Information und den Datenschutz (Informations- und Datenschutzgesetz, IDG; [SGS 162](#)) vom 10. Februar 2011 sowie im Finanzkontrollgesetz Basel-Landschaft ([SGS 311](#)) vom 10. Dezember 2008 stellt sich die Frage, weshalb diese Schlussfolgerung im Gutachten Cueni/Schefer nicht ebenfalls auf die Funktion der bzw. des Datenschutzbeauftragten sowie auf jene der Leitung der Finanzkontrolle Anwendung finden soll und aus diesem Grund davon auszugehen ist, dass auch bei diesen beiden Funktionen Jobsharing als zulässig erachtet wird. So sieht § 37 IDG betreffend die Datenschutzbeauftragte

² Siehe Gutachten Cueni/Schefer, Seite 5 (mit weiteren Verweisen)

³ Siehe Gutachten Cueni/Schefer, Seite 5 ff.

bzw. den Datenschutzbeauftragten analog zur Bestimmung im EG StPO vor, dass die kantonale Aufsichtsstelle von einer in Datenschutzfragen ausgewiesenen Fachperson («Die Datenschutzbeauftragte» / «Der Datenschutzbeauftragte») geleitet wird und dass sie oder er vom Landrat auf Vorschlag des Regierungsrats auf Amtsperiode gewählt wird (Abs. 2). Auch der ähnlich lautende § 4 Abs. 1 Finanzkontrollgesetz Basel-Landschaft hält fest, dass die Finanzkontrolle von einer in Finanzaufsichts- und Revisionsfragen ausgewiesenen Fachperson geleitet wird.

Schliesslich wird auch die Ombudsstelle im Jobsharing durch zwei Ombudsfrauen ausgeübt. Diesbezüglich hat der Landrat das Jobsharingmodell in § 3 Abs. 4 des Gesetzes über die Ombudsperson (Ombudsgesetz; [SGS 160](#)) vom 23. Juni 1988 ausdrücklich als Wunschmodell verankert und auch festgehalten, dass kein Pensum weniger als 40 % umfassen darf.

2.3.3 Prüfung der Notwendigkeit einer gesetzlichen Grundlage

Eine Notwendigkeit zum Erlass einer formell-gesetzlichen Grundlage im Sinne von § 63 Abs. 1 der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft (KV BL; [SGS 100](#)) vom 17. Mai 1984 zur Besetzung von Positionen im Jobsharing besteht aufgrund der Kompetenz des Regierungsrats gemäss § 7 Personalgesetz zur Bestimmung der Personalpolitik und der damit einhergehenden Selbstorganisation der basellandschaftlichen Verwaltung nicht, ist doch mit Blick auf die Bestimmungen insbesondere im Personalgesetz nicht davon auszugehen, dass es sich bei Jobsharing um eine Art der Stellenbesetzung handelt, die – sei es für die Verwaltungsorganisation, sei es für die Rechtsstellung der Betroffenen – derart grundlegend und wichtig im Sinne von § 63 Abs. 1 KV BL ist, dass eine Grundlage in einem formellen Gesetz erforderlich wäre. Des Weiteren sprechen insbesondere auch Überlegungen der Gewaltenteilung und Unabhängigkeit von Regierung und Verwaltung vom Landrat gegen eine solche Notwendigkeit: So ist es wie bereits ausgeführt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen grundsätzlich Sache der Regierung und der Verwaltung zu entscheiden, wie sie sich selbst organisieren. Dazu zählt auch der Entscheid, eine Stelle in der Verwaltung im Jobsharing zu besetzen.

Auch auf niedrigerer Normstufe erscheint die Notwendigkeit einer generell-abstrakten Regelung nicht erforderlich: So überlässt § 7 Personalgesetz dem Regierungsrat einen weiten Spielraum für die Bestimmung der Personalpolitik im Rahmen von Gesetz und Dekret. Konkreter im Dekret zum Personalgesetz (Personaldekret; [SGS 150.1](#)) vom 8. Juni 2000 geregelt sind insbesondere Fragen von Arbeitszeit, Lohn, Ferien und Disziplinarverfahren. Auch die Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung; [SGS 150.11](#)) vom 19. Dezember 2000 regelt ähnliche Fragen zu Punkten wie dem Arbeitsvertrag, Mitarbeitendengesprächen, dem Lohnwesen oder dem Beschwerdewesen. Diese generell-abstrakten Regelungen zeigen, dass der Kanton insbesondere allgemeine Rahmenbedingungen für die Anstellungen im Kanton generell-abstrakt regelt. Fragen der Ausgestaltung der einzelnen Anstellungsverhältnisse und von konkreten Anstellungs- oder Arbeitszeitmodellen werden dabei durchgängig offengelassen. Diesbezüglich ist auch darauf hinzuweisen, dass nicht für alle Stellen allgemeinverbindlich gesagt werden kann, wie die Arbeitsteilung im Job- bzw. Topsharing zu regeln ist und wieviel Stellenprozente insgesamt für ein Job- bzw. Topsharing zur Verfügung stehen sollten. So hängt dies insbesondere vom konkreten Job, dem beruflichen Hintergrund der Personen im Job- bzw. Topsharing und der Möglichkeit zur Teilung von Aufgaben und Delegation an weitere Mitarbeitende ab.

Damit erhärtet sich der Eindruck, dass die konkrete Umsetzung der Personalpolitik gemäss § 7 Personalgesetz bewusst offen gelassen wird und dass den Anstellungsbehörden bei der Umsetzung der Anliegen insbesondere von § 7 Abs. 1 Personalgesetz ein weiter Spielraum zugestanden wird. Daher ist davon auszugehen, dass die Besetzung einer Position im Jobsharing in der kantonalen Verwaltung grundsätzlich keine gesetzliche Grundlage erfordert, sondern in die den jeweiligen Anstellungsbehörden eingeräumte Kompetenz der Selbstorganisation der Verwaltung fällt. Betreffend die Stellenbesetzung im Jobsharing bei den Besonderen Behörden, bei denen jeweils der Landrat die Wahlbehörde darstellt und die Organisationskompetenz des Regierungsrats folglich

nicht greift, lässt sich festhalten, dass die in den jeweiligen Spezialgesetzen festgehaltenen Regelungen das Jobsharing, wie bereits unter Ziffer 2.3.2 ausgeführt, bereits zulassen, weshalb auch diesfalls keine Notwendigkeit zum Erlass einer formell-gesetzlichen Grundlage besteht.

2.3.4 Regelungen beim Bund sowie in anderen Kantonen

Ebenfalls ergibt sich aus dem Vergleich mit den Regelungen auf Bundesebene sowie im interkantonalen Vergleich, dass eine gesetzliche Regelung von Job- bzw. Topsharing nicht zwingend erforderlich ist. So regelt der Bund in seinen personalrechtlichen Erlassen betreffend das Jobsharing einzig in Abs. 1 von Art. 64a^{bis} der Bundespersonalverordnung (BPV; [SR 172.220.111.3](#)) vom 3. Juli 2001, welcher sich mit den Arbeitszeitmodellen befasst, dass den Angestellten flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und zum Jobsharing angeboten werden, soweit es betrieblich möglich ist. Auch bei den Kantonen sehen nur wenige wie beispielsweise Bern, Neuenburg oder Schaffhausen explizit die Möglichkeit von Jobsharing vor. Diese Kantone halten alle – allerdings lediglich auf Verordnungsstufe – fest, dass Jobsharing möglich sei, sofern bestimmte Voraussetzungen, darunter insbesondere die Eignung der gemeinsamen Wahrnehmung der Aufgaben, erfüllt seien. Die etwas ausführlicheren Bestimmungen im Kanton Bern (Art. 140 ff. Personalverordnung [PV; [BSG 153.011.1](#)] vom 18. Mai 2005) und im Kanton Schaffhausen (§ 31b Verordnung über die Arbeitsverhältnisse des Staatspersonals [Personalverordnung; [RB-SH 180.111](#)] vom 14. Dezember 2004) legen ebenfalls den Grundsatz der gemeinsamen Verantwortung fest und weisen darauf hin, welche Aspekte im Anstellungsvertrag spezifisch zu regeln seien.

Andere Kantone praktizieren Jobsharing, ohne dafür eine Grundlage im Gesetz oder in der Verordnung zu kennen. Diesbezüglich hervorzuheben ist der Kanton Basel-Stadt, welcher in § 5 Personalgesetz des Kantons Basel-Stadt ([SG 162.100](#)) vom 17. November 1999 ebenfalls keine expliziten Aussagen zum Jobsharing macht. In seiner Antwort auf den [Anzug Tonja Zürcher betreffend «Jobsharing bei Kaderstellen»](#), welcher die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die Förderung von Jobsharing insbesondere für Kaderstellen forderte, hielt der Regierungsrat jedoch fest, dass § 5 Abs. 2 lit. c Personalgesetz des Kantons Basel-Stadt schon heute die Entwicklung von flexiblen Arbeitszeitregelungen verlange und es entsprechend keine zusätzliche gesetzliche Grundlage brauche.⁴

2.4. Fazit

Als Fazit kann somit festgehalten werden, dass die Regelung von Job- bzw. Topsharing auf gesetzlicher Ebene nicht erforderlich ist, sondern die entsprechenden Modalitäten vertraglich festzuhalten sind.

3. Antrag

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt der Regierungsrat dem Landrat, das [Postulat 2022/370](#) «Präzisierung diverser Gesetze bezüglich Möglichkeiten von zeitgemässen Arbeitsmodellen (Topsharing)» abzuschreiben.

⁴ Siehe Gutachten Cueni/Schefer, Seite 8 f. (mit weiteren Verweisen)

Liestal, 12. März 2024

Im Namen des Regierungsrats

Die Präsidentin:

Monica Gschwind

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich