BASEL LANDSCHAFT

Parlamentarischer Vorstoss 2026/7213

Geschäftstyp:	Interpellation
Titel:	**Teilzeit in Führung**
Urheber/in:	Simone Fluri
Zuständig:	—
Mitunterzeichnet von:	—
Eingereicht am:	22. Oktober 2026
Dringlichkeit:	—

Job-Ausschreibung mit 100 %: Muss das sein? Diese Frage stellt sich bei einem Blick auf die aktuellen Stelleninserate des Kantons.

Im September 2026 hat der Kanton Basel-Landschaft 13 Stellen mit Führungsfunktion öffentlich im Job-Abo ausgeschrieben. Sechs davon, also fast die Hälfte, verlangen ein Vollzeitpensum:

- Leiterin/Leiter Zentrale Informatik 100 % (FKD)
- Rektorin/Rektor Gymnasium Münchenstein 100 % (BKSD)
- Leitung Payroll und Sozialversicherungen 90–100 % (FKD)
- Hauptabteilungsleiterin/Hauptabteilungsleiter Operationen, Mitglied der Geschäftsleitung AMB, Stabschef/in Kantonaler Führungsstab 100 % (SID)
- Leiterin/Leiter Kantonales Sozialamt 100 % (FKD)
- Mitglied der Schulleitung 100 % (BKSD)

Nur eine dieser sechs Stellen weist eine kleine Bandbreite der Stellenprozent aus und diese liegt bei 90–100 %. Das entspricht faktisch einem Vollzeitpensum. Der Regierungsrat selbst zählt nur Pensen bis 80 % als Teilzeit; erst ein Spektrum bis runter zu 80% öffnet eine Stelle also tatsächlich für Teilzeit. Bemerkenswert ist zudem, dass selbst eine Stelle auf der Primarstufe Lausen in einer Co-Schulleitung mit drei Mitgliedern zu 100 % ausgeschrieben wurde, obwohl die Führung dort bereits geteilt ist.

Diese Praxis steht im Widerspruch zu den Absichten, die der Regierungsrat selbst formuliert hat. In seiner Antwort auf die Interpellation 2018/501 «Sozial gestalten: Teilzeitarbeit (auch in Führungspositionen) beim Kanton Basellandschaft» vom 20. April 2021 hielt er fest, dass Co-Leitungen und Topsharing bei Neu- oder Wiederbesetzungen «noch kaum umgesetzt» würden.
Er sah Spielraum, die Rahmenbedingungen weiterzuentwickeln, damit sich Jobsharing und Teilzeit im Kader «in allen Direktionen, besonderen Behörden und Gerichten» etablieren. Per Ende 2020 arbeiteten nur 73 von 531 Führungspersonen (rund 14%) vom unteren bis zum oberen Kader in einem Teilzeitpensum von 80 % oder weniger; bei den Frauen waren es rund 40 %, bei den Män-

nern rund 6 %. Die Ausschreibungen vom September 2026 lassen nicht erkennen, dass sich seither viel bewegt hat.

Dass es Alternativen gibt, zeigt der Kanton selbst: Die Ombudsstelle wurde bewusst mit der Möglichkeit des Jobsharings ausgeschrieben und wird von zwei Personen zu je 50 % geführt; auch das Amt für Kind, Jugend und Behindertenangebote und die Staatsanwaltschaft werden geteilt geleitet. Solche Lösungen bleiben aber Einzelfälle und sind keine Regel. Gerade bei strategischen Leitungsfunktionen, Krisenverantwortung und grossen Verwaltungseinheiten wird weiterhin ein Vollzeitpensum vorausgesetzt, meist mit Verweis auf ständige Präsenz, Führungskontinuität und politische Vernetzung. Diese Anforderungen lassen sich jedoch auch mit klar geregelter Stellvertretung oder im Topsharing erfüllen, wie die Staatsanwaltschaft zeigt.

Die Interpellantin ist der Ansicht, dass sich eine Führungsfunktion kaum je zwingend nur mit 100% erfüllen lässt. Entscheidend für eine Führungsperson sind Fähigkeiten wie strategisches Denken, Weitsicht und ein ganzheitlicher Blick, Menschenkenntnis und Lebenserfahrung, Führungs- und Auftrittskompetenz, die Fähigkeit zu delegieren und im Team zu arbeiten sowie Belastbarkeit. Die Bereitschaft zur Präsenz während 42 Stunden pro Woche ist kein Kompetenzmerkmal. Wer ein Vollzeitpensum zur Bedingung macht, schliesst geeignete Personen aus, die relevante Kompetenzen mitbringen, aber beispielsweise 32 Stunden pro Woche arbeiten möchten bzw. können. Der Kanton verkleinert so ohne Not seinen Bewerbungspool, gerade in Zeiten des Fachkräftemangels.

Ein Vollzeitpensum garantiert zudem nicht selbstverständlich eine höhere Verfügbarkeit. Führungsarbeit ist eine Frage der Organisation, der Stellvertretung und der Delegation, nicht der Anwesenheit rund um die Uhr. Führungsfunktionen, etwa in Schulleitungen, sind oft sehr belastend. Gerade deshalb liegt es im Interesse des Kantons, dass Führungspersonen ihre Ressourcen nicht überstrapazieren und ihre Aufgabe gesund, zufriedenstellend und langfristig erfüllen können. Fluktuation und krankheitsbedingte Ausfälle im Kader kosten den Kanton schlussendlich viel mehr als die Bereitschaft ein reduziertes Pensum anzubieten.

Der Regierungsrat hat diese Vorteile 2021 selbst benannt. Teilzeit fördere eine Work-Life-Balance, «die sich positiv auf die Gesundheit auswirkt». Geteilte Führungsstellen schaffen ein «breit abgestütztes Kompetenzprofil», stellen die Stellvertretung sicher und verringern den Wissensverlust bei einer Kündigung.

Die Vollzeitpflicht ist auch eine Frage der Gleichstellung. Ende 2020 arbeiteten rund 40 % der weiblichen, aber nur rund 6 % der männlichen Führungspersonen Teilzeit. Wer Führung an ein Vollzeitpensum bindet, hält Frauen von Führungsstellen fern und erschwert es Männern, ihr Pensum zugunsten von Erziehungsaufgaben oder Lebensqualität zu reduzieren. Teilzeit in Führung soll für alle Geschlechter selbstverständlich sein, mit oder ohne Kinder.

Die Interpellantin ist der Meinung, dass sämtliche Führungsstellen des Kantons künftig mindestens mit einer Bandbreite von 80–100 % oder ausdrücklich in Teilzeit beziehungsweise im Job- oder Topsharing ausgeschrieben werden sollen.

Ich bitte den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie viele Stellen mit Führungsfunktion hat der Kanton in den Jahren 2024 bis 2026 ausgeschrieben, und wie viele davon mit einem Pensum von 100 %, wie viele mit einer Bandbreite von 80–100 %, wie viele in Teilzeit oder ausdrücklich im Job- oder Topsharing? Bitte aufgeschlüsselt nach Direktion und Führungsstufe (unteres, mittleres und oberes Kader).

2. Wie hat sich der Anteil der Teilzeit arbeitenden Führungspersonen seit der Beantwortung der Interpellation 2018/501 (Stand 31.12.2020: rund 14 %) entwickelt, aufgeschlüsselt nach Führungsstufe (unteres, mittleres und oberes Kader) und Geschlecht und nach Direktion?

(Wenn möglich unter Einbezug der Schulleitungen, die in der damaligen Auswertung möglicherweise nicht enthalten waren.)

3. Welche Massnahmen hat der Regierungsrat seit 2021 ergriffen, um die damals angekündigte Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für Jobsharing und Teilzeit im Kader umzusetzen?

4. Nach welchen Kriterien und von wem wird bei einer Neu- oder Wiederbesetzung das Pensum einer Führungsstelle festgelegt? Weshalb wurden im September 2026 sechs von 13 Führungsstellen mit 100 % ausgeschrieben, darunter sogar das Mitglied einer Co-Schulleitung mit drei Mitgliedern?

5. Welche Führungsfunktionen erachtet der Regierungsrat als nicht teilzeitfähig, und weshalb können Anforderungen wie ständige Präsenz, Führungskontinuität oder Krisenverantwortung dort nicht durch Stellvertretungsregelungen oder Topsharing abgedeckt werden?

6. Ist der Regierungsrat bereit, künftig sämtliche Führungsstellen mindestens mit einer Bandbreite von 80–100 % sowie mit dem ausdrücklichen Hinweis auf die Möglichkeit von Job- oder Topsharing auszuschreiben? Wenn nein, weshalb nicht?

7. Welche Erfahrungen hat der Kanton mit bestehenden Co-Leitungen und Topsharing gemacht, etwa bei der Ombudsstelle oder bei der Staatsanwaltschaft, und wie beurteilt er den Zusammenhang zwischen Pensum, Belastung und Gesundheit von Führungspersonen, insbesondere bei Schulleitungen?