

**Beschluss des Kantonsrates
zum Postulat KR-Nr. 143/2025
betreffend Flexibilisierung der Amtsnotariatsstellen**

(vom)

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 2. September 2026,

beschliesst:

I. Das Postulat KR-Nr. 143/2025 betreffend Flexibilisierung der Amtsnotariatsstellen wird als erledigt abgeschrieben.

II. Mitteilung an den Regierungsrat.

Der Kantonsrat hat dem Regierungsrat am 8. September 2025 folgendes von Kantonsrätin Gianna Berger, Zürich, und Mitunterzeichnenden am 28. April 2025 eingereichte Postulat zur Berichterstattung und Antragstellung überwiesen:

Der Regierungsrat wird beauftragt zu prüfen und dem Kantonsrat zu berichten, wie die aktuell als Vollzeit konzipierten, gewählten Amtsnotariatsstellen im Kanton Zürich flexibilisiert werden könnten.

Im Rahmen des Berichts soll aufgezeigt werden:

- ob und in welchem Umfang das Notariatsgesetz oder weitere rechtliche Grundlagen angepasst werden müssten, um Teilzeitmodelle bzw. Jobsharing bei Amtsnotariatsstellen zu ermöglichen;
- wie sich solche Modelle organisatorisch und administrativ umsetzen liessen;
- welche Erfahrungen andere Kantone oder Berufsbereiche mit flexiblen Arbeitsmodellen gemacht haben;
- wie sich eine Flexibilisierung auf die Effizienz und Qualität der notariellen Dienstleistungen auswirken würde.

Bericht des Regierungsrates:

Das vorliegende Postulat bezweckt die Prüfung von Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Stellen der Notarinnen und Notare, die gegenwärtig als Vollzeitstellen ausgestaltet sind. Als Möglichkeiten werden darin ausdrücklich Teilzeitmodelle und Jobsharing genannt. Diese beiden Möglichkeiten werden gesondert beurteilt, da sie sich grundlegend unterscheiden. Bei einem Teilzeitmodell wird eine Stelle von einer Person mit einem Teilzeitpensum besetzt (und damit in jedem Fall zu weniger als 100%), beim Jobsharing hingegen von zwei oder mehr Personen mit Teilzeitpensum (und damit unter Umständen zu 100% oder mehr).

Der vorliegende Bericht gibt die Stellungnahme des Obergerichts wieder.

1. Einführung von Teilzeitpensum

a) Rechtslage und Praxis

Nach geltendem Recht werden die Notarinnen und Notare von den Stimmberechtigten ihres Notariatskreises gewählt (§ 10 Notariatsgesetz [NotG, LS 242]). Wie ihre Mitarbeitenden unterstehen sie grundsätzlich dem kantonalen Personalrecht (§ 18 NotG). Das Personalgesetz (PG, LS 177.10) und seine Ausführungserlasse lassen eine Anstellung in einem Teilpensum grundsätzlich zu. In den Stellenplänen sind gegenwärtig jedoch alle Stellen der Notarinnen und Notare mit einem Pensum von 100% und damit als Vollzeitstellen ausgewiesen. Wird eine Stelle ohne Angabe eines Pensums zur Wahl ausgeschrieben, wird davon ausgegangen, dass es sich dabei um eine Vollzeitstelle handelt.

Die Wahl und Anstellung der Notarinnen und Notare ist denn auch bis heute stets in 100%-Arbeitspensum erfolgt, mit den folgenden Besonderheiten:

- In einzelnen Fällen wurde gestützt auf § 54 PG die Bewilligung zur Übernahme eines öffentlichen Amtes erteilt, was es den betroffenen Personen erlaubte, bis zu einem halben Arbeitstag pro Woche bzw. 10% der vereinbarten Arbeitszeit für dieses Amt einzusetzen (vgl. § 145 Abs. 2 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz [LS 177.III]). Brachte das öffentliche Amt eine grössere Arbeitslast mit sich, wurde in Ausnahmefällen auf Antrag der betroffenen Person eine Pensumsreduktion statt einer Abgeltungsregelung verfügt.
- Der Notar von Feuerthalen steht gleichzeitig dem Notariat Stammheim vor und betreut mit seinem Arbeitspensum von 100% beide Notariate. Dennoch ist die zeitlich durchgängige Betreuung beider Ämter sichergestellt, wobei Mitarbeitende des Notariats Stammheim ihre Arbeitszeit auf beide Notariate aufteilen und damit einen Teil ihres Pensums in Feuerthalen leisten. Auch die Notariate Bauma und

Turbenthal wurden vor einiger Zeit vorübergehend vom gleichen Notar geleitet.

- In einem Fall wurde eine befristete Pensumsreduktion von 100% auf 85% zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewilligt.

b) Erfahrungen anderer Stellen und Kantone

In der Zürcher kantonalen Verwaltung sind Teilzeitpensen für Leitungsfunktionen grundsätzlich zulässig und etabliert. Die konkrete Ausgestaltung der Teilzeitpensen unterscheidet sich jedoch erheblich. Während dafür teils keine Vorgaben bestehen, werden teils Mindestpensen von bis zu 80% vorgeschrieben.

Erkundigungen bei den Kantonen Solothurn und Thurgau, die zumindest ein teilweises Amtsnotariatsmodell kennen, haben Folgendes ergeben:

- Im Kanton Solothurn ist Teilzeitarbeit auf Leitungsebene ausdrücklich möglich. Sie entspricht einem ausgewiesenen personalpolitischen Bedürfnis. Zu Mindestpensen bestehen keine festen Vorgaben. Tatsächlich beträgt der Beschäftigungsgrad jedoch bei den meisten Leitungsstellen über 50%. Rund 30% der Leitungsfunktionen werden in Teilzeit ausgeübt, wobei ein erheblicher Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht: Während 53% der Frauen in Leitungsfunktionen in Teilzeit arbeiten, trifft dies nur auf 19% der Männer zu. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass klar geregelte Stellvertretungslösungen eine zentrale Voraussetzung dafür sind, dass Teilzeitmodelle auf Leitungsebene funktional und erfolgreich sind.
- Auch im Kanton Thurgau ist Teilzeitarbeit auf Leitungsebene grundsätzlich zulässig. Die konkrete Ausgestaltung obliegt den einzelnen Ämtern. Gemäss § 4 Abs. 3 der thurgauischen Rechtsstellungsverordnung (RB 177.112) stehen Teilzeitbeschäftigten alle Funktionen offen, soweit nicht die Aufgabenerfüllung oder der betriebliche Ablauf beeinträchtigt werden oder betriebswirtschaftliche Gründe entgegenstehen. Für bestimmte Leitungsfunktionen bestehen Mindestpensen: Für Leitungsstellen im Grundbuchamt bzw. Notariat beträgt das Mindestpensum 80%, für Teamleitungen innerhalb der Abteilung 60%. Gegenwärtig werden keine Abteilungsleitungsfunktionen in Teilzeit ausgeübt. Demgegenüber arbeiten bei den Teamleitungen 6 von 16 Personen in Teilzeitpensen zwischen 60% und 90%. Die bisherigen Erfahrungen werden überwiegend positiv beurteilt. Teilzeitmodelle auf Leitungsebene ermöglichen insbesondere Müttern mit Betreuungspflichten den Zugang zu Führungsfunktionen und leisten einen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Besondere organisatorische oder rechtliche Herausforderungen wurden bislang keine festgestellt.

Zusammenfassend zeigen die Rückmeldungen aus den Kantonen Zürich, Solothurn und Thurgau, dass Teilzeitarbeit auf Leitungsebene grundsätzlich zulässig, etabliert und personalpolitisch erwünscht ist, wobei sich die konkrete Ausgestaltung der Pensen je nach Organisationseinheit unterscheidet und klare Stellvertretungsregelungen als zentraler Erfolgsfaktor gelten. Teilzeitmodelle werden insgesamt als wirksames Instrument zur Förderung des Zugangs zu Führungsfunktionen und zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beurteilt.

c) Umsetzungsmöglichkeiten

Die Notarin bzw. der Notar nimmt als oberste Führungsperson des jeweiligen Notariats eine zentrale Stellung ein. Sie oder er trägt die fachliche, organisatorische, personelle und finanzielle Gesamtverantwortung für das Notariat mit den Bereichen Notariat, Grundbuch und Konkurs. Diese Funktion setzt eine hinreichende persönliche Anwesenheit und eine ständige Verfügbarkeit im Amtsbetrieb voraus, da Führungsaufgaben und fachliche Entscheide im laufenden Geschäftsgang eine verlässliche Ansprechbarkeit gegenüber Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden erfordern.

Vor diesem Hintergrund stellen Teilzeitmodelle auf Leitungsebene erhöhte organisatorische und administrative Anforderungen. Insbesondere ist während der Büroarbeitszeit die dauernde Erreichbarkeit für Mitarbeitende und Kundschaft sicherzustellen. Allfällige Einschränkungen der Erreichbarkeit müssen durch klare Stellvertretungs- und Kommunikationsregelungen aufgefangen werden. Während Teilzeitmodelle auf Sachbearbeitungsebene und auf Stufe der Stellvertretung der Notarin oder des Notars mit direktem Kundenkontakt schon heute verbreitet sind, stellt deren Übertragung auf die oberste Leitungsebene erhöhte Anforderungen an die Organisation des Amtsbetriebs.

Vor diesem Hintergrund erscheint die Einführung von Teilzeitpensen für Notarinnen und Notare aus der Sicht des Obergerichts unter klar umschriebenen Rahmenbedingungen als möglich. Das Obergericht und das Notariatsinspektorat sind bereit, die Einführung solcher Teilzeitpensen konkret anzugehen. Sie erachten einen Beschäftigungsgrad von mindestens 80% als notwendig, um die erforderliche Anwesenheit und Erreichbarkeit, die Wahrnehmung der Führungs- und Fachverantwortung sowie die Erbringung der Dienstleistungen sicherzustellen. Der konkrete Beschäftigungsgrad soll nach der Wahl der Notarin oder des Notars durch das Obergericht festgelegt werden, das in jedem Fall die organisatorischen und betrieblichen Gegebenheiten des betreffenden Notariats berücksichtigen kann.

Die dafür erforderlichen rechtlichen Grundlagen können mit einer entsprechenden Anpassung der Verordnung über die Notariatsverwaltung (LS 242.25) geschaffen werden. Flankierend ist sicherzustellen, dass klare Regelungen zur Stellvertretung, Erreichbarkeit und internen Kommunikation bestehen, insbesondere im Hinblick auf Ferien und andere Abwesenheitszeiten. Damit kann gewährleistet werden, dass der ordnungsgemässe Amtsbetrieb sowie die fachliche und organisatorische Leitung auch bei reduzierten Pensen uneingeschränkt sichergestellt bleiben.

d) Auswirkungen

Hinsichtlich der fachlichen Qualität ist nach der Beurteilung des Obergerichts grundsätzlich davon auszugehen, dass diese durch die Einführung von Teilzeitarbeit auf der Leitungsebene nicht beeinträchtigt wird. Dies jedenfalls, soweit im Umfang der Pensumsreduktion ein geeigneter personeller Ersatz zur Verfügung steht. Fehlt jedoch ein solcher, besteht das Risiko, dass ein unverändert hoher Arbeitsanfall in kürzerer Zeit zu bewältigen ist, was sich nachteilig auf die Arbeitsqualität auswirken kann. Gerade auf der Ebene der Amtsleitung erscheint es wenig realistisch, Pensumsreduktionen mit Kleinstpensum zu kompensieren.

Die Einführung von Teilzeitpensum für Notarinnen und Notare ist eine zeitgemässe Massnahme, die wesentlich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Attraktivität der Amtsnotariate auf dem Arbeitsmarkt beitragen kann. Sie schafft geeignete Voraussetzungen, um qualifizierten Kandidatinnen und Kandidaten mit Familien- oder Betreuungspflichten den Zugang zur Amtsleitung zu ermöglichen und dem Bedürfnis nach einer Reduktion des Arbeitspensums vor der Pensionierung Rechnung zu tragen.

2. Einführung von Jobsharing

Die Einführung von Jobsharing für Notarinnen und Notare (bei dem die Stelle auf zwei oder mehr Personen aufgeteilt würde) ist dagegen aus der Sicht des Obergerichts aus den folgenden Gründen abzulehnen:

- Ein Jobsharing steht in einem Spannungsverhältnis zum Erfordernis einer klaren und eindeutig zugeordneten Führungsstruktur, die für die ordnungsgemässe Wahrnehmung der Amtsleitung unabdingbar ist. Die klare Zuweisung der Führungs- und Entscheidungsverantwortung wird durch ein Jobsharing erheblich erschwert, wenn nicht gar unterlaufen. Hinzu treten erhebliche rechtliche Unsicherheiten, insbesondere im Bereich der Haftung: Die Aufteilung der Funktion auf zwei oder mehr Personen wirft komplexe Abgrenzungsfragen

hinsichtlich der Verantwortlichkeit und der Haftungszurechnung auf, die sich mit dem bestehenden Amts- und Organisationsrecht nur schwer vereinbaren lassen.

- Weiter zeigt sich eine erhebliche strukturelle Problematik für den Fall, dass eine der im Jobsharing tätigen Personen das Amt vorzeitig niederlegt oder zurücktritt. Bei einer gekoppelten Wahl könnte keine der gewählten Personen ihre Funktion fortführen, was die personelle Stabilität des Amtes erheblich beeinträchtigen würde.
- Auch aus weiteren organisatorischen und betrieblichen Überlegungen wäre die Einführung von Jobsharing problematisch: Zur Sicherstellung eines beständigen Amtsbetriebs wäre aufgrund der Notwendigkeit der Abstimmung und Übergabe von Geschäften eine erhebliche zeitliche Überschneidung erforderlich. Dies würde je einen Halbtage zusätzliche, gemeinsame Anwesenheit für den Austausch oder die Übergabe von Pendenzen bedingen, und damit ein Gesamtpensum von mindestens 120%. Die daraus folgenden Reibungsverluste stehen in keinem angemessenen Verhältnis zum zu erwartenden Nutzen.
- Das Gelingen eines Jobsharings ist in hohem Masse von den beteiligten Personen abhängig und eignet sich daher nicht als allgemein anwendbares Organisationsmodell. Insgesamt überwiegen die mit einem Jobsharing verbundenen rechtlichen, organisatorischen und personellen Nachteile die möglichen Vorteile klar.
- Im befragten Kanton Solothurn gibt es auf Leitungsebene nur vereinzelt Jobsharing, und im befragten Kanton Thurgau gar nicht.
- Die Einführung von Jobsharing für Notarinnen und Notare wäre ausserdem nicht oder nur sehr schwer mit deren Volkswahl zu vereinbaren, sodass diese bei der Einführung von Jobsharing wohl abgeschafft werden müsste.

Gestützt auf diesen Bericht beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das Postulat KR-Nr. 143/2025 als erledigt abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:

Carmen Walker Späh

Die Staatsschreiberin:

Kathrin Arioli