



An den Grossen Rat

26.5029.01

Basel, 28. Januar 2026

Kommissionsbeschluss
vom 28. Januar 2026

Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates des
Kantons Basel-Stadt
zur Kantonspolizei Basel-Stadt

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
1.1 Feststellungen und Empfehlungen	4
1.2 Vorgeschichte und zeitliche Einordnung	13
1.3 Vorgehen und Methodik	15
2. Ausgangslage.....	17
2.1 Entwicklung des Unterbestandes.....	17
2.2 Geschlechterverteilung im Korps.....	19
2.3 Kündigungen	20
2.4 Auswirkungen des Personalunterbestands	24
2.5 Umgang der Polizeileitung, der Departementsleitung und des Regierungsrates mit dem wachsenden Personalunterbestand ab 2020/2021	26
3. Würdigung des Berichts Schefer.....	30
3.1 Entstehung und Ausgangslage	30
3.2 Mandatsvertrag.....	32
3.3 Informeller Austausch während der Untersuchung	36
3.4 Einordnung	37
3.5 Unmittelbare Rezeption des Berichts Schefer	39
4. Abklärungen der GPK zu einzelnen Sachverhalten	40
4.1 Lohn und Zulagen	40
4.2 Hohe Belastung	42
4.3 Führungskultur und Beförderungen	44
4.4 Kulturelle Probleme innerhalb des Korps	46
4.5 Öffentliche Wertschätzung und Verhältnis zur Öffentlichkeit	50
4.6 Zusammenarbeit der Human Resources-Abteilungen	53
5. Massnahmen des JSD nach Publikation des Berichts Schefer	55
5.1 Einleitung und Überblick	55
5.2 Absetzung des damaligen Polizeikommandanten und der damaligen Polizeileitung	56
5.3 Betroffene Massnahmen der neuen Polizeileitung ab September 2024.....	58
5.4 Weiterbestehender Handlungs- und Reformbedarf.....	61
6. Stellungnahme des JSD vom 16. Januar 2026	65
7. Anträge der Geschäftsprüfungskommission	71
8. Grossratsbeschluss.....	72
9. Abbildungsverzeichnis	73

1. Einleitung

Der vorliegende Spezialbericht der GPK behandelt den Personalunterbestand bei der Kantonspolizei Basel-Stadt, den sogenannten «Bericht Schefer» (veröffentlicht unter dem Titel «Abklärungen über die Personalsituation bei der Kantonspolizei Basel-Stadt. Bericht an den Kommandanten vom 21. Juni 2024») und die Vertiefung der in diesem Bericht angesprochenen Themen sowie die seither getroffenen Massnahmen und erfolgten Entwicklungen.

Einleitend sind aus Sicht der GPK einige grundsätzliche Bemerkungen angebracht:

Die Kantonspolizei ist ein wichtiger Bestandteil des Service public und erfüllt für unser Gemeinwesen eine zentrale Aufgabe. Polizistinnen und Polizisten verdienen Respekt und Wertschätzung für ihre Arbeit. Ihre Aufgabe der Wahrung der öffentlichen Sicherheit ist zentral für das Zusammenleben in unserer demokratischen Gesellschaft.

Probleme rund um Polizeikorps gibt es nicht nur in Basel-Stadt. Unterbestand, starke Belastungen, Konflikte zwischen Polizeiführung und -basis, interne Kulturprobleme, strittige Einsätze, Vorurteile gegenüber Bevölkerungsgruppen aufgrund ihrer Herkunft und schlechte Erfahrungen im polizeilichen Alltag: All das sind Herausforderungen, die in vielen Polizeikorps bestehen und immer wieder Anlass zu Diskussionen geben. Die Unterscheidung, welche Probleme spezifisch der Kantonspolizei Basel-Stadt zuzuordnen sind, und welche generellen Herausforderungen auch andere Polizeikorps haben, fällt deshalb nicht leicht.

Speziell an der Basler Situation ist, dass in den letzten 25 Jahren keiner der vier Kommandanten freiwillig seine Position verlassen hat oder unter ordentlichen Bedingungen pensioniert wurde.

Eines der zentralen Themen des vorliegenden Berichts ist der Personalunterbestand. Dass ein solcher besteht, ist kein Novum. So wurde die im Lohngesetz festgelegte Möglichkeit zur Einführung einer Arbeitsmarktzulage (AMZ) in Mangelberufen im Lohngesetz des Kantons im Jahr 2001 eingeführt, weil schon damals ein Personalunterbestand bei der Kantonspolizei zu beklagen war – wenn auch nicht im selben Ausmass wie heute. Der aktuelle Personalunterbestand bei der Kantonspolizei ist spätestens seit 2023 ein öffentliches Thema. In parlamentarischen Vorstössen, Medienberichten, Dokumenten des Regierungsrates und des Grossen Rates, in den Berichten der GPK sowie in Verlautbarungen der Kantonspolizei wird der Sachverhalt wiederholt behandelt (siehe auch Kapitel 1.1).

Unter dem 2018 eingesetzten Kommandanten wurde ein Leitbild erarbeitet, welches die wichtigsten Herausforderungen aufzeigte und angehen wollte. Die Problematik des Personalunterbestandes verschärfte sich aber seit den beiden von der Corona-Pandemie geprägten Jahren 2020/2021 durch eine regelrechte Kündigungswelle. Innerhalb der Kantonspolizei wurde deshalb ein Masterplan zur Weiterentwicklung der

Organisation¹ (in der Folge «Masterplan» genannt) erarbeitet. Nach Angaben des JSD handelte es sich um ein Arbeitspapier, das für den internen Gebrauch gedacht war. Gemäss Aussagen von ehemaligen Mitarbeitenden war der Masterplan nur einem sehr engen Kreis in der Polizeileitung bekannt und zugänglich. Zur Entschärfung der Situation beschloss der Regierungsrat im März 2023 sodann als kurzfristige Massnahme eine bis 2026 befristete Arbeitsmarktzulage. Ferner nahm die regierungsrätliche «Delegation Personal» ihre Arbeit auf.

Anfang November 2023 gab der damalige Polizeikommandant den Bericht Schefer in Auftrag. Dabei sollte den bestehenden Kulturproblemen und den Gründen für die vielen Kündigungen nachgegangen werden. Der Bericht wurde am 21. Juni 2024 veröffentlicht, behandelt zehn Themenfelder und enthält 30 Empfehlungen.

Eine Woche später wurden der damalige Kommandant und kurze Zeit darauf vier von sechs Mitgliedern der Polizeileitung ihrer Arbeitspflicht enthoben. Am 9. September 2024 nahm ein neuer Kommandant ad interim seine Arbeit auf. Seither wurden weitere Massnahmen ergriffen, einschliesslich die Zuweisung von neuen Aufgabengebieten für Kader auf den unteren Stufen.

Bereits am 28. August 2024 hörte die GPK die JSD-Vorsteherin zu den Ereignissen seit der Veröffentlichung des Berichts Schefer an. Nachdem der Grosse Rat am 11. September 2024 die Einsetzung einer parlamentarischen Untersuchungskommission (PUK) in der Sache abgelehnt hatte, entschied sich die GPK, die Erkenntnisse des Berichts Schefer kritisch zu reflektieren und eigene Abklärungen vorzunehmen, um dem Grossen Rat zu berichten und Empfehlungen zuhanden des Regierungsrates formulieren zu können.

Im vorliegenden Spezialbericht werden die Ergebnisse dieser Arbeit präsentiert, Feststellungen gemacht und Empfehlungen formuliert. Der Bericht setzt sich dabei wie folgt zusammen:

- Zunächst präsentiert die GPK das ihr zur Verfügung gestellte **Zahlenmaterial zur Entwicklung des Unterbestandes und der Kündigungen**.
- Danach würdigt die GPK die **Entstehung, Methode und Aussagekraft des Berichts Schefer**.
- Anschliessend legt die GPK **ihre** Erkenntnisse, die sie auf Grundlage des Berichts Schefer und weiteren Abklärungen gewonnen hat, zu **den folgenden sechs Themenfeldern** dar:
 - 1) Löhne und Zulagen
 - 2) Hohe Belastung
 - 3) Führungskultur und Beförderungssystematik
 - 4) Kulturelle Probleme
 - 5) Öffentliche Wertschätzung und Wahrnehmung in der Öffentlichkeit

¹ Masterplan zur «Weiterentwicklung der Organisation – Schwerpunkt Programm FUTURA», Version vom März 2023.

- 6) Zusammenarbeit der drei Human Resources-Abteilungen von Kanton, JSD und Kantonspolizei (KaPo).
- In einem letzten Schritt würdigt die GPK die **vom Justiz- und Sicherheitsdepartements (JSD) und der neuen Polizeileitung ergriffenen Massnahmen** seit der Veröffentlichung des Berichts Schefer.

Zu betonen ist, dass sich die Ausführungen, Feststellungen und Empfehlungen in den Kapiteln 3 und 4 auf den Zustand der Kantonspolizei zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Schefer-Berichts und die davor liegende Zeit beziehen.

1.1 Feststellungen und Empfehlungen

Feststellungen

Nachfolgend eine Übersicht über die von der GPK getroffenen Feststellungen. Diese werden im Text «fett» und ohne Umrandung dargestellt. Die daraus resultierenden Empfehlungen sind im anschliessenden Unterkapitel aufgeführt.

Feststellung 1

Die GPK stellt fest, dass die Kommission zu sämtlichen angeforderten Unterlagen und Informationen Zugang erhielt.

Feststellung 2

Die GPK stellt fest, dass sich die Zahl der unbesetzten Stellen in drei Jahren mehr als verdreifacht hat. Sie stieg von 36 unbesetzten Stellen im Jahr 2021 auf 129 im Jahr 2024.

Feststellung 3

Die GPK stellt fest, dass die bevorstehenden Pensionierungen eine zusätzliche Herausforderung darstellen, den Unterbestand abzubauen.

Feststellung 4

Die GPK stellt fest, dass die damalige Polizeileitung die Attraktivität des Polizeiberufs für Frauen erhöhen wollte, gezielt Frauen in Leitungspositionen brachte und versuchte, eine Frauen-integrierende Arbeitskultur zu schaffen.

Feststellung 5

Die GPK stellt fest, dass die Zahl der Kündigungen durch Arbeitnehmende seit dem Jahr 2021 jährlich angestiegen ist und bis 2024 insgesamt 157 erreichte. Bezogen auf den jeweiligen Personalbestand entspricht dies einem deutlichen Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren (68 Kündigungen in den Jahren 2017–2020).

Feststellung 6

Die GPK stellt fest, dass Frauen überproportional häufig gekündigt haben, und zwar sowohl im Vergleich zum Gesamtpersonal als auch im Vergleich zu früheren Jahren. Die überproportionale Vertretung von Frauen in der Kündigungsstatistik verschärft die Unausgewogenheit der Geschlechtervertretung.

Feststellung 7

Die GPK stellt fest, dass die Kündigungen vor allem durch Arbeitnehmende im Alter zwischen 25 und 44 Jahren erfolgten. Die Gründe dafür sind nicht statistisch erfasst.

Feststellung 8

Die GPK stellt fest, dass die Kündigungen in der Regel nicht direkt nach Ausbildungsabschluss, sondern nach einigen Dienstjahren erfolgen.

Feststellung 9

Die GPK stellt fest, dass der Personalunterbestand Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung hat, die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit aber nicht gefährdet ist.

Feststellung 10

Die GPK stellt fest, dass die Einführung der Arbeitsmarktzulage durch den Regierungsrat zu spät beschlossen wurde.

Feststellung 11

Die GPK stellt fest, dass die gesetzlichen Möglichkeiten nicht vollständig ausgeschöpft wurden. Eine befristete Lohnerhöhung um zehn Prozent wäre möglich gewesen.

Feststellung 12

Die GPK stellt fest, dass im Umgang mit dem Personalunterbestand die Zusammenarbeit und das Krisenmanagement sowohl auf operativer Ebene (zwischen dem HR BS und der Kantonspolizei sowie mit dem HR JSD) als auch auf strategisch-politischer Ebene (Zusammenarbeit zwischen dem Kommandanten und den Departementsvorsteherinnen einerseits, zwischen den Vorsteherinnen des JSD und des FD andererseits, aber auch mit dem Gesamtregierungsrat) bis mindestens 2023 mangelhaft war.

Feststellung 13

Die GPK stellt fest, dass Gegenstand des Mandats an den Hauptmandatsführer die Prüfung von Kulturproblemen bei der Kantonspolizei war. Ferner sollten Empfehlungen zur Problemlösung erarbeitet werden.

Feststellung 14

Die GPK stellt fest, dass sämtliche Protokolle der Gespräche mit den Mitarbeitenden der Polizei, die als Grundlage für den Bericht Schefer dienten, vernichtet wurden.

Feststellung 15

Die GPK stellt fest, dass die Auftragserteilung an den Hauptmandatsführer mit Einzelunterschrift durch den damaligen Polizeikommandanten einen Verstoss gegen die Unterschriftenregelung der Kantonspolizei darstellt. Der Auftrag wurde somit nicht regelkonform vergeben.

Feststellung 16

Die GPK stellt fest, dass der Auftragswert von maximal 150'000 Franken überschritten wurde und die Zulässigkeit der freihändigen Vergabe des Auftrags vertieft hätte geprüft werden müssen.

Feststellung 17

Die GPK stellt fest, dass sich die Aussagen des «Single Point of Contact» (SPOC) und diejenige des Hauptmandatsführers widersprechen.

Feststellung 18

Die GPK stellt fest, dass in Bezug auf die Aufhebung der vertraglich vereinbarten Aufbewahrungspflicht der Akten keine Vertragsanpassung festgestellt werden kann.

Feststellung 19

Die GPK stellt fest, dass der Hauptmandatsführer mit der Vernichtung der Gesprächsprotokolle den Vertrag verletzt hat.

Feststellung 20

Die GPK stellt fest, dass der Hauptmandatsführer des externen Gutachtens in konstantem informellem Austausch mit der Departementsvorsteherin stand und diese über die Entwicklung des Berichts informiert war.

Feststellung 21

Die GPK stellt fest, dass die Autoren des Berichts Schefer keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität für die Gesamtheit der Mitarbeitenden der Kantonspolizei stellen. Dennoch enthält er aus Sicht der GPK aufgrund der hohen Anzahl an Teilnehmenden (37 Prozent der Gesamtheit) eine Reihe von ernstzunehmenden Informationen und Hinweisen zu problematischen Sachverhalten.

Feststellung 22

Die GPK stellt fest, dass der Bericht Schefer in erster Linie ein Stimmungsbild zu verschiedenen Themen rund um den Personalunterbestand und die Kündigungswelle darstellt.

Feststellung 23

Die GPK stellt fest, dass der Auftrag des Berichts Schefer, nämlich Abklärungen über die in der Kantonspolizei herrschende Kultur und insbesondere die genannten Verhaltensweisen durchzuführen, nur teilweise erfüllt worden ist.

Feststellung 24

Die GPK stellt fest, dass die Vergabe und Ausgestaltung des Auftrags für den Bericht Schefer auch Ausdruck einer Führungskrise in der Polizei sind, die mit den Ergebnissen des Berichts und deren Diskussion öffentlich wurde.

Feststellung 25

Die GPK stellt fest, dass im Vergleich zu anderen Polizeikorps die Löhne bei der Kantonspolizei Basel-Stadt unter Berücksichtigung der 2023 gesprochenen Arbeitsmarktzulage insgesamt konkurrenzfähig sind. Im Bereich der Einstiegslohne lagen sie jedoch auch nach der Einführung einer Arbeitsmarktzulage unter dem Durchschnitt vergleichbarer Kantone und Städte.

Feststellung 26

Die GPK stellt fest, dass die Frage der Zulagen für Zusatzdienste, Schicht- und Wochenendarbeit bisher eher wenig Beachtung fand, dies in verschiedener Hinsicht jedoch wichtig wäre.

Feststellung 27

Die GPK stellt fest, dass im Bereich der Kantonspolizei insbesondere bei den Einstiegslohnen sowie der Entlohnung der Zusatzdienste und Wochenendarbeit Verbesserungsbedarf besteht.

Feststellung 28

Die GPK stellt fest, dass die Belastung der Mitarbeitenden durch Zusatzdienste und mangelnde Planbarkeit der Freizeit ein Kernthema für die Attraktivität der Arbeit ist und als zentraler Kündigungsgrund genannt wird.

Feststellung 29

Die GPK hat im Rahmen der Jahresberichterstattung 2024 eine Praxisänderung in Bezug auf Demonstrationen feststellen können, die sich auf das Korps entlastend auswirkt.

Feststellung 30

Die GPK stellt fest, dass eine personalintensive Einsatzplanung bei Demonstrationen und Sportveranstaltungen zu einer weiteren Belastung der Mitarbeitenden führt.

Feststellung 31

Die GPK stellt fest, dass bei einem Teil des Korps das Vertrauen in die Führungspersonen auf den verschiedenen Hierarchiestufen erschüttert war.

Feststellung 32

Die GPK stellt fest, dass das Korps die damalige Polizeileitung für zu zögerlich ergriffene Massnahmen verantwortlich machte und zu wenig Kenntnisse von den durchaus unternommenen Anstrengungen der Polizeileitung hatte.

Feststellung 33

Die GPK stellt fest, dass in einzelnen Bereichen der Kantonspolizei Basel-Stadt Verhaltensweisen vorkamen, und potenziell weiterhin vorkommen können, die nach Einschätzung der GPK eindeutig als sexistisch, rassistisch oder antisemitisch zu beurteilen sind.

Feststellung 34

Die GPK stellt fest, dass es innerhalb der Kantonspolizei Fälle von und Hinweise auf strukturellen Sexismus gibt.

Feststellung 35

Die GPK stellt fest, dass die damalige Polizeileitung die Neuorganisation betroffener Organisationseinheiten schon vor Erscheinen des Berichts Schefer eingeleitet hat, um dem Problem des Sexismus zu begegnen.

Feststellung 36

Die GPK stellt fest, dass rassistisches und diskriminierendes Verhalten in einigen Organisationsteilen in besonderem Mass vorgekommen ist. Sowohl der Bericht Schefer als auch die damalige Polizeileitung sehen in der Rotation der Mitarbeitenden eine wichtige Massnahme zur Verhinderung der Etablierung einer rassistischen Subkultur.

Feststellung 37

Die GPK stellt fest, dass die Kantonspolizei in der Öffentlichkeit geschätzt wird, es aber einen Handlungsbedarf im Bereich der Gleichbehandlung ungeachtet von Herkunft, sozialer Stellung und Geschlecht gibt.

Feststellung 38

Die GPK stellt fest, dass im Bereich des Personalmanagement kein aktives Krisenmanagement existierte und damit die Zusammenarbeit der verschiedenen HR-Abteilungen ungenügend war.

Feststellung 39

Die GPK stellt fest, dass mit dem damaligen Kommandanten und allen Mitgliedern der bisherigen Polizeileitung eine einvernehmliche Vereinbarung unterzeichnet werden konnte.

Feststellung 40

Die GPK stellt fest, dass dem damaligen Kommandanten und der damaligen Polizeileitung nicht gekündigt wurde, sondern auf ihre Arbeitsleistung verzichtet wurde.

Feststellung 41

Die GPK stellt fest, dass dem damaligen Kommandanten und der damaligen Polizeileitung kein Fehlverhalten nachgewiesen wurde. Vielmehr wollte der damalige Kommandant die Kulturprobleme im Korps angehen.

Feststellung 42

Die GPK stellt fest, dass die Vorgehensweise des Regierungsrates bei der Beendigung der Arbeitsverhältnisse eine arbeitsrechtliche, juristische Vorgehensweise durch die Betroffenen erschwert oder verunmöglicht hat.

Feststellung 43

Die GPK stellt fest, dass diverse Massnahmen in die Wege geleitet wurden, um die Belastung von Polizistinnen und Polizisten zu reduzieren und damit auch dem Personalunterbestand langfristig zu begegnen.

Feststellung 44

Die GPK begrüsst die Reform und Vereinheitlichung der Beförderungssystematik.

Empfehlungen

Die Empfehlungen der GPK werden im Text «fett» und mit einfacher Umrandung dargestellt.

Empfehlung A

Die GPK empfiehlt, dass für die gesamte kantonale Verwaltung die Kündigungsgründe erfasst, dokumentiert und statistisch ausgewertet werden.

Empfehlung B

Die GPK empfiehlt zu evaluieren, welche Aufgaben zur Entlastung der Polizistinnen und Polizisten an andere Verwaltungseinheiten delegiert werden könnten.

Empfehlung C

Die GPK empfiehlt, generell schneller auf Personalmangel und Anzeichen starker Überlastung von Verwaltungseinheiten zu reagieren, insbesondere wenn sie sicherheits- und krisenrelevant sind.

Empfehlung D

Die GPK empfiehlt dem Regierungsrat zu prüfen, wie die personelle und organisatorische Belastbarkeit kritischer Verwaltungseinheiten in der kantonalen Risikostrategie abgebildet und durch gezielte Massnahmen gestärkt werden kann.

Empfehlung E

Die GPK empfiehlt, die Missachtung der Unterschriftenregelung und die Überschreitung des submissionsrechtlichen Schwellenwerts aufzuarbeiten und intern die entsprechenden Konsequenzen zu ziehen.

Empfehlung F

Die GPK empfiehlt, bei externen Gutachten die Unabhängigkeit der Beauftragten sicherzustellen.

Empfehlung G

Die GPK empfiehlt die Planbarkeit der Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familien zeitnah zu verbessern.

Empfehlung H

Die GPK empfiehlt, die interne Dialogkultur zu fördern und sichere Räume für Kritik und Ideen zu schaffen.

Empfehlung I

Die GPK empfiehlt, ein transparentes Beförderungsverfahren und ein Konzept zur Laufbahnentwicklung zu schaffen.

Empfehlung J

Die GPK empfiehlt, das Thema Sexismus als systemisches Problem zu sehen und nicht ausschliesslich im Rahmen von Personalverfahren in Einzelfällen anzugehen. Es müssen die notwendigen Massnahmen zur Vermeidung von Sexismus ergriffen und die Führungspersonen in die Pflicht genommen werden.

Empfehlung K

Die GPK empfiehlt, klare Prozesse für geschützte Meldungen rassistischen Fehlverhaltens zu etablieren.

Empfehlung L

Die GPK empfiehlt, die Vorgesetzten auf allen Führungsebenen dazu zu befähigen und anzuhalten, bei kulturellen Problemen nicht wegzuschauen, sondern zu handeln.

Empfehlung M

Die GPK empfiehlt, polizeiintern offene Austauschformate auf unterschiedlichen Ebenen zu schaffen. Sachlich begründete Kritik sollte in diesem Rahmen jederzeit angebracht werden können, ohne dass eine Polizistin oder ein Polizist deswegen mit negativen Konsequenzen zu rechnen hat.

Empfehlung N

Die GPK empfiehlt, Massnahmen zu prüfen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Empfehlung O

Die GPK empfiehlt, bei der Rekrutierungs-Werbung der Kantonspolizei in stärkerem Masse auch Frauen anzusprechen.

Empfehlung P

Die GPK empfiehlt für spezialisierte Funktionen (zum Beispiel im IT-Bereich) zu prüfen, ob verkürzte und spezialisierte Polizeiausbildungen geschaffen werden können, um das notwendige Fachpersonal akquirieren zu können.

Empfehlung Q

Die GPK empfiehlt die Schaffung einer polizeiexternen Beschwerdestelle. Dabei ist sicherzustellen, dass Personen, die eine Beschwerde einreichen, vor möglichen negativen Folgen innerhalb der Polizei geschützt sind.

Empfehlung R

Die GPK empfiehlt Schulungen zum Thema Sexismus und gezielte Schulungen von Führungskräften und Polizeimitarbeitenden, die besonders oft mit Themenfeldern wie häuslicher Gewalt und Prostitution befasst sind. Dabei braucht es offene Gesprächsformate unter Einbindung weiblicher wie männlicher Polizeimitarbeitenden.

Empfehlung S

Die GPK empfiehlt, ein in der Basis breit abgestütztes neues Polizeileitbild zu erarbeiten.

Empfehlung T

Die GPK empfiehlt, dass interkantonale und nationale Reformen im Polizeibereich genutzt werden, um in Basel-Stadt die Kaderauswahl transparenter zu gestalten und stärker in Einklang mit vorhandenen Kompetenzen zu bringen. Die Eignung von Polizistinnen und Polizisten für die Übernahme von Führungsfunktionen soll nach objektiven Kriterien ermittelt werden.

Empfehlung U

Die GPK empfiehlt die Schaffung und Stärkung polizeiinterner Supervisionsprozesse, um Erfahrungen aus dem eigenen Polizeialltag offen und kritisch reflektieren zu können.

Empfehlung V

Die GPK empfiehlt eine umfassende Prüfung der Möglichkeiten, durch eine verstärkte Zusammenarbeit im Rahmen des NWCH-Polizeikonkordates Synergieeffekte zu erzielen und Kompetenzen zu stärken.

Empfehlung W

Die GPK empfiehlt, dass sich die Leitung der Kantonspolizei weiterhin über den laufenden Reformprozess mit der hierfür zuständigen Grossratskommission (JSSK) austauscht.

Empfehlung X

Die GPK empfiehlt der Kantonspolizei, bis Ende 2027 einen umfassenden Bericht über die bis dann in Angriff genommenen und umgesetzte Massnahmen und Reformschritte zu präsentieren.

1.2 Vorgeschichte und zeitliche Einordnung

Die GPK hat sich in den letzten Jahren – nicht als einzige Grossratskommission – wiederholt mit der Arbeitsbelastung und dem Personalunterbestand bei der Kantonspolizei auseinandergesetzt und entsprechende Feststellungen und Empfehlungen in ihren Jahresberichten veröffentlicht. Im Folgenden werden diese dargestellt.

Berichtsjahr 2020: Pandemiebedingte Arbeitsbelastung

Innerhalb der letzten zehn Jahre thematisierte die GPK die hohe Arbeitsbelastung des Personals bei der Kantonspolizei in ihrem Jahresbericht 2020 zum ersten Mal. Damals stand die durch die Covid 19-Pandemie bedingte zusätzliche Belastung im Vordergrund. Mit Besorgnis verwies die GPK auf die rückständigen Zeitguthaben, deren Abbau bereits seit längerem vorgesehen war, aber nicht genügend erfolgte. Sie äusserte die Hoffnung, dass die rückständigen Zeitguthaben bald abgebaut werden könnten.

*Zusätzliche
Belastung durch
Pandemie*

Berichtsjahr 2021: Ansteigender Druck auf das Polizeikorps

Vertieft setzte sich die GPK mit der Personalsituation in ihrem Jahresbericht 2021 auseinander. Sie hatte Hinweise erhalten, dass der Druck auf das Polizeikorps stark gestiegen war, und zwar nicht nur aufgrund der Pandemie. Anlässlich eines Hearings mit der Vorsteherin des JSD und dem damaligen Polizeikommandanten liess sich die GPK die Personalsituation erläutern. Wie im Bericht festgehalten wird, hatte die Polizei *«per Ende 2020 [...] einen Headcount-Plafond von 909,9 Vollzeit-Äquivalenten (FTE) ausgewiesen, den Ist-Stand aber auf 874,1 FTE beziffert. Demnach fehlten 35,8 FTE, vier Prozent des Sollbestandes. Derweil wurden 46 Polizeiaspirantinnen und -aspiranten gelistet; Ende 2014 waren es mit 68 ein Drittel mehr gewesen.»*

*Vier Prozent des
Sollbestands fehlen*

Der Kommandant begründete die Rekrutierungsschwierigkeiten einerseits damit, dass die aktuellen Jahrgänge geburtenschwächer als früher und andererseits die Kompetenzen der Bewerbenden sowohl in Sprache und Sport schlechter seien. Hinzukomme, dass sich die Kantone bei der Rekrutierung von Polizistinnen und Polizisten konkurrenzten und es teilweise zu offenen Abwerbungen komme. Ferner verwies er darauf, dass sich der gesellschaftliche Status der Polizei gewandelt habe und Polizisten und Polizistinnen in der Gesellschaft weniger wertgeschätzt würden.

Zugleich sei die Polizei immer stärker durch die Zentrumsfunktion und die heutige 24-Stunden-Gesellschaft (zum Beispiel ein intensives Nachtleben, Demonstrationen und Einsätze bei Fussballspielen) gefordert. Dies zeige sich in einer hohen Belastung der Mitarbeitenden, insbesondere durch Extra-Einsätze und Zusatzschichten, die auf Kosten der Freizeit und der freien Wochenenden gehe. Ein derart volatiler Arbeitsalltag sei wenig attraktiv, trotz der breiten Möglichkeit von Teilzeitarbeit, wie der Kommandant festhielt.

Die GPK anerkannte damals die Lage auf dem Arbeitsmarkt und zeigte sich besorgt, wie sich die Situation im Korps zukünftig auf die Gesundheit der Mitarbeitenden, aber auch auf die Fluktuation auswirken könnte. Davon ausgehend empfahl die GPK, dass das JSD Strategien entwickeln solle, um die Arbeitsplatzattraktivität zu erhöhen, insbesondere auch mit Blick auf Berufseinsteigerinnen und -einsteiger.

GPK zeigte sich besorgt über die Situation

Berichtsjahr 2022: Personalnotstand bei der Polizei

Die GPK sprach in ihrem Bericht für das Jahr 2022 von einem Personalnotstand und hielt fest, dass per 31. Dezember 2022 achtzig Korpsstellen (uniformierte Polizistinnen und Polizisten sowie Sicherheitsassistentinnen und -assistenten) unbesetzt seien.

Das JSD plane, so die GPK, den sozialen, gesundheitlichen und familiären Belastungen besser Rechnung zu tragen und habe zur Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität und der Arbeitsbedingungen verschiedene Massnahmen beschlossen. Einzelne Massnahmen wie die beschleunigte Beförderung zum Wachtmeister, eine Arbeitsmarktzulage und eine besser planbare Freizeit seien bereits umgesetzt worden. Zusätzlich habe die Kantonspolizei ein umfassendes Massnahmenpaket erarbeitet, mit dem die Arbeitsbedingungen der Korpsmitglieder verbessert und die Anzahl der Polizistinnen und Polizisten sowie der Sicherheitsassistentinnen und -assistenten erhöht werden sollten. Zudem sollten die erbrachten Dienstleistungen sowie die Art und Weise der Aufgabenerfüllung überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden, was in einer Anpassung von Organisation und Zusammenarbeit verschiedener Einheiten hätte resultieren sollen.

Massnahmen zur Verbesserung beschlossen

Die GPK begrüsst die geplanten Massnahmen und empfahl, dass auch Arbeitsabläufe und Einsatzplanung optimiert werden müssten, sodass den Mitarbeitenden an freien Tagen die nötige Erholung garantiert sei.

Berichtsjahr 2023: Massnahmen gegen den Unterbestand

Im Berichtsjahr 2023 spitzte sich der Unterbestand weiter zu. Zum damaligen Zeitpunkt waren 120 Vollzeitstellen (FTE) unbesetzt – 2014 waren es gerade mal 14 gewesen. Laut der Departementsvorsteherin seien andere Polizeikorps zwar auch mit Rekrutierungsproblemen konfrontiert, da es schweizweit zu wenige ausgebildete Polizistinnen und Polizisten gebe. Seit mehreren Jahren sei der Unterbestand in Basel-Stadt jedoch deutlich höher als in anderen Kantonen. Der damalige Polizeikommandant führte aus, dass bis 2034 zudem 150 aktive Polizistinnen und Polizisten das Rentenalter erreichen würden. Die Pensionierungen könnten durch neu ausgebildete Kräfte ersetzt werden. Die zunehmende Anzahl an Kündigungen verschärften die Situation allerdings zusätzlich.

120 Vollzeitstellen sind unbesetzt

Im Jahr 2023 wurden von der damaligen Polizeileitung und vom Regierungsrat verschiedene Massnahmen in Angriff genommen, so zum Beispiel die bis 2026 befristete Arbeitsmarktzulage und die Einsetzung der regierungsrätlichen «Delegation Personal». Die Departementsvorsteherin und der damalige Polizeikommandant äusserten sich kritisch bezüglich

Befristete Arbeitsmarktzulage als Massnahme

des zögerlichen Tempos der Bearbeitung ihrer Anliegen durch HR BS. Zudem berichtete die Polizeileitung über die Auftragserteilung für den Bericht Schefer.

Da im Vordergrund der möglichen Massnahmen Lohnanpassungen standen, empfahl die GPK in ihrem Jahresbericht, dass das Augenmerk weiterhin auch auf Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität zu legen sei, etwa durch genügend Erholungszeit für die Mitarbeitenden und die zur Verfügungstellung von psychologischer Unterstützung. Zugleich forderte sie eine rechtzeitige Ablösung der Arbeitsmarktzulage, sodass kein Leistungsunterbruch entsteht.

*Externe Analyse
wird in Auftrag
gegeben*

1.3 Vorgehen und Methodik

Die GPK behandelte das Thema an insgesamt 44 Sitzungen und führte 14 Hearings durch:

*14 Hearings und 44
Sitzungen*

- 28. August 2024: Hearing mit der Vorsteherin des JSD und dem stellvertretenden Generalsekretär
- 19. September 2024: Hearing mit dem Hauptmandatsführer und der Mitautorin der externen Analyse zur Personalsituation bei der Kantonspolizei («Bericht Schefer»)
- 25. September 2024: Hearing zum Lohnvergleich und zur Personalsituation bei der Kantonspolizei mit der Vorsteherin des FD, der Generalsekretärin des FD, dem Leiter von HR BS, dem Leiter Vergütungsmanagement, dem Abteilungsleiter Recht und der Projektleiterin «Arbeitgeberattraktivität steigern»
- 4. Dezember 2024: Hearing mit dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten des Basler Polizeibeamtenverbands (PBVB)
- 26. Februar 2025: Hearing mit dem ehemaligen Kommandanten der Kantonspolizei
- 20. März und 27. März 2025: Hearings mit ehemaligen Mitgliedern der Polizeileitung
- 27. März 2025: Hearing mit einer hinweisgebenden Person
- 18. September 2025: Hearing mit der Vorsteherin des JSD, dem stellvertretenden Generalsekretär und dem aktuellen Polizeikommandanten.
- 29. Oktober 2025: Hearing mit dem Direktor des Schweizerischen Polizeiinstitutes zum Thema Kulturwandel in hierarchisch organisierten Organisationen.
- 26. November 2025: Hearing mit dem Single Point of Contact (SPOC)
- 8. Januar 2026: Hearing mit dem Hauptmandatsführer der externen Analyse zur Personalsituation bei der Kantonspolizei («Bericht Schefer»)

- 22. Januar 2026: Hearing mit der Vorsteherin des JSD, dem stellvertretenden Generalsekretär und dem aktuellen Polizeikommandanten.

Zum Auftakt der Untersuchung führte die GPK ausserdem eine Klausur durch, an der mögliche Untersuchungspunkte gesammelt und Überlegungen zum weiteren Vorgehen gemacht wurden. Um ihre Untersuchungspunkte zu prüfen, forderte die GPK beim Regierungsrat, dem JSD und der Kantonspolizei diverse Dokumente ein.

*Klausur als Auftakt
der Untersuchung*

Feststellung 1

Die GPK stellt fest, dass die Kommission zu sämtlichen angeforderten Unterlagen und Informationen Zugang erhielt.

Die GPK dankt dem Regierungsrat, der Verwaltung und den angehört Personen für die gute Zusammenarbeit und wertvolle Unterstützung.

2. Ausgangslage

Die GPK hat vom JSD am 16. Dezember 2024 statistische Auswertungen zu den Kündigungen bei der Kantonspolizei im Zeitraum von 2014 bis 2024 erhalten. Diese dienen als Grundlage zur Analyse der Ausgangslage.

2.1 Entwicklung des Unterbestandes

Im Zeitraum von 2016 bis 2020 lag der Personalunterbestand bei maximal 37 (2016) und minimal 14 (2018) Vollzeitstellen (Full Time Equivalent – FTE). Im Jahr 2021 verdoppelte sich die Anzahl der unbesetzten Stellen beinahe: Ende 2020 lag sie noch bei 36 und stieg im Verlaufe des Jahres 2021 auf 64 unbesetzte Stellen an. Im Jahresbericht des Regierungsrats für das Jahr 2021 wurde dieser Anstieg damit begründet, dass aufgrund der Neuorganisation der Polizeiausbildung und der dadurch verlängerten Ausbildungszeit die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger kurzfristig gesunken sei. Dieser Effekt könne aber in den nächsten Jahren durch die Bildung zusätzlicher Lehrgänge wieder ausgeglichen werden. Allerdings nahm die Anzahl der unbesetzten Stellen im Laufe des Jahres 2022 erneut zu und betrug Ende Jahr 92. Auch im Folgejahr stieg der Unterbestand weiter an: 120 Vollzeitstellen waren 2023 unbesetzt.

Unterbestand nimmt seit 2020/21 jährlich zu

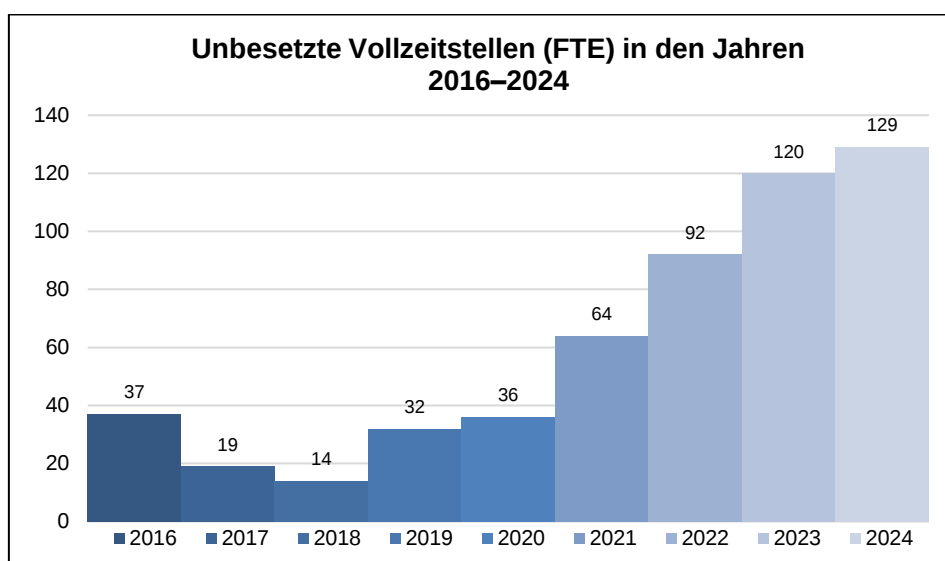


Abb. 1: Anzahl der unbesetzten Vollzeitstellen (FTE) bei der Kantonspolizei in den Jahren 2016 bis 2024 (Stichtag: 31. Dezember)²

Der Regierungsrat erläuterte in seinem Jahresbericht, dass eine höhere Fluktuation (insbesondere bei den Korpsstellen) zu einer Abnahme des Personalbestands geführt habe. Im Jahr 2024 nahm der Personalbestand nochmals ab, jedoch in geringerem Masse als in den Vorjahren. Ende 2024 waren bei der Kantonspolizei 128.9 Vollzeitstellen unbesetzt. Der für das Jahr 2024 bewilligte Headcount belief sich auf 925.5 Vollzeitstellen. Diese Zahl entsprach dem Vollbestand der Kantonspolizei, falls alle

Fluktuation führte zu Abnahme des Personalbestands

² Die Grafik (ebenso Abb. 2) wurden von der GPK auf Grundlage der statistischen Daten erstellt, die in den Jahresberichten des Regierungsrates der Jahre 2016 bis 2024 enthalten sind.

Stellen besetzt wären. Somit waren Ende 2024 13.9 Prozent der bewilligten Vollzeitstellen nicht besetzt.

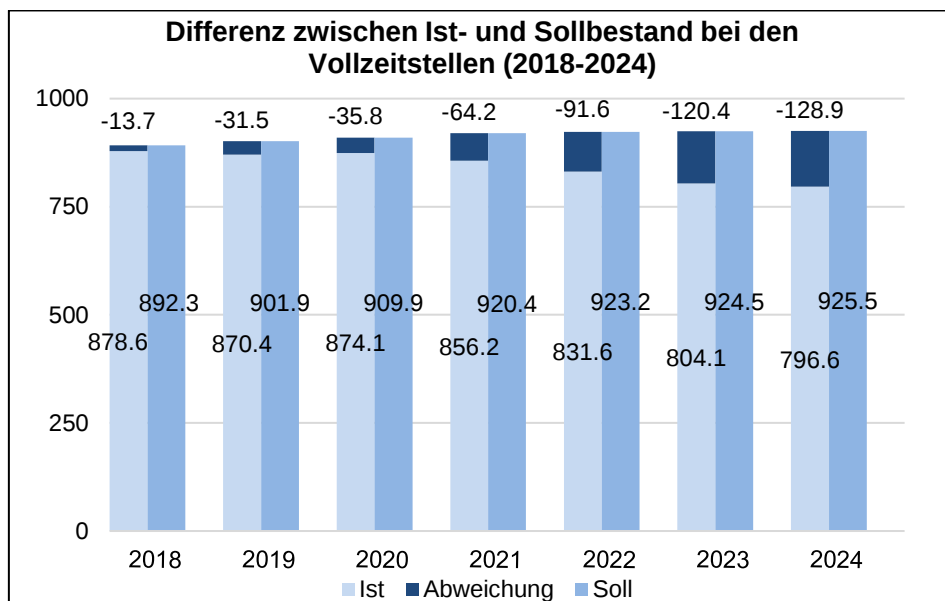


Abb. 2: Differenz zwischen dem Ist- und Sollbestand bei den Vollzeitstellen der Kantonspolizei in den Jahren 2018 bis 2024 (Stichtag: 31. Dezember)

Gewissen Rekrutierungserfolgen steht in den nächsten Jahren allerdings eine absehbar hohe Zahl an Pensionierungen gegenüber. Bis ins Jahr 2034 wird bei der Kantonspolizei insgesamt mit 234 Pensionierungen gerechnet. Bei den Polizisten und Polizistinnen liegt die prognostizierte Zahl bei 150 und bei den Sicherheitsassistenten und -assistentinnen bei 45.

Viele Pensionierungen stehen bevor

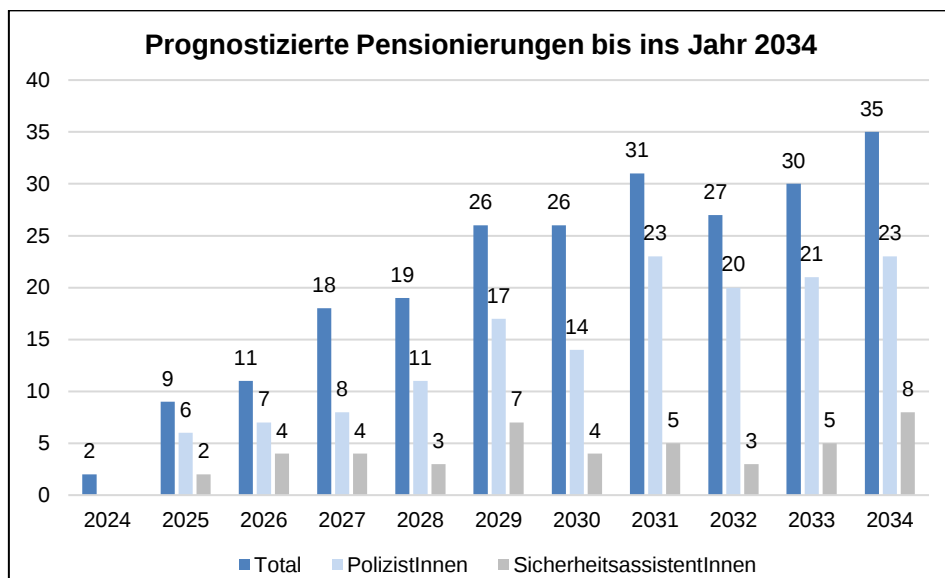


Abb. 3: Prognostizierte Pensionierungen bei der Kantonspolizei bis ins Jahr 2034³

³ Die Grafik (ebenso Abb. 4 bis 9) wurden von der GPK auf Grundlage der statistischen Daten erstellt, die die Kommission vom JSD erhalten hat.

Auch verschärft ein Ausbau verschiedener Polizeikorps (unter anderem im Kanton Basel-Landschaft) die Wettbewerbssituation. Ein Abbau des Unterbestandes ist trotz einer grossen Rekrutierungsoffensive nicht absehbar, die Zahl der Kündigungen ist nach wie vor sehr hoch. So hat sich gemäss den Angaben der Kantonspolizei der Unterbestand vom 31. Dezember 2024 bis zum 31. Juli 2025 von 111.6 FTE auf 123.7 FTE erhöht. Bis Ende Dezember 2025 wird mit dem Austritt von 14 Mitarbeitenden (-13.1 FTE) gerechnet. Aufgrund von Neueintritten (+5.8 FTE) und Absolventinnen und Absolventen der Polizeischule (+17.0 FTE), die ins Korps aufgenommen werden, beläuft sich der prognostizierte Unterbestand Ende 2025 auf 114 FT, was im Vergleich zum Vorjahr einer Zunahme von 2.4 FTE entspricht. Ein Turnaround ist noch nicht absehbar.

Abbau des Unterbestands nicht absehbar

Feststellung 2

Die GPK stellt fest, dass sich die Zahl der unbesetzten Stellen in drei Jahren mehr als verdreifacht hat. Sie stieg von 36 unbesetzten Stellen im Jahr 2021 auf 129 im Jahr 2024.

Feststellung 3

Die GPK stellt fest, dass die bevorstehenden Pensionierungen eine zusätzliche Herausforderung darstellen, den Unterbestand abzubauen.

2.2 Geschlechterverteilung im Korps

Die nachstehende Grafik zeigt die Geschlechterverteilung insgesamt sowie diejenige der einzelnen Hauptabteilungen per Ende 2024, als also schon viele Kündigungen erfolgt waren (vgl. Kap. 2.2). Insgesamt war ein Drittel der Korpsmitglieder weiblich, wobei sich dies ungleich über die verschiedenen Hauptabteilungen verteilte. Während in der Polizeileitung, in der Hauptabteilung Kommando und in der Hauptabteilung Verkehr 40 bis 45 Prozent der Mitarbeitenden weiblich waren, wiesen die Hauptabteilungen Logistik, Operationen, Sicherheitspolizei und Spezialformationen einen Frauenanteil von nur 17 bis 27 Prozent auf.

Ungleiche Geschlechterverteilung in Hauptabteilungen

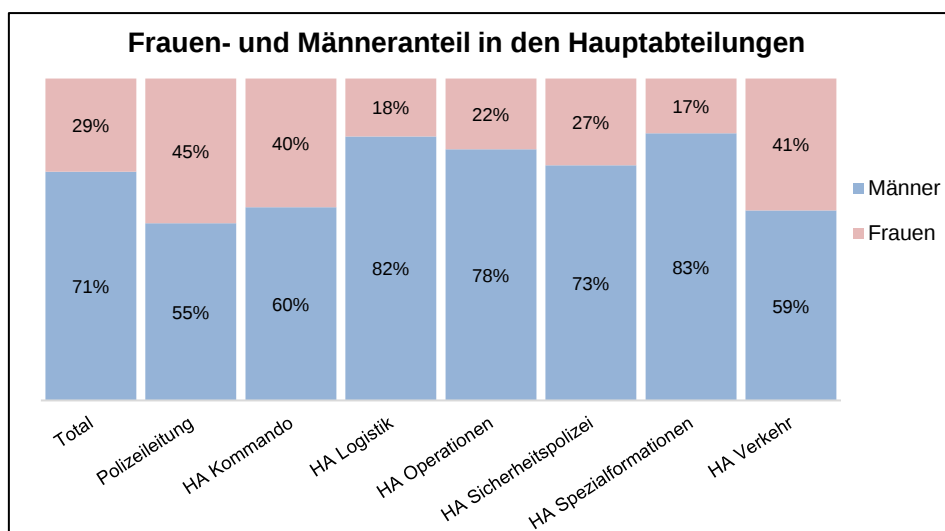


Abb. 4: Frauen- und Männeranteil in den Hauptabteilungen (Stand: 6. Dezember 2024)

Der Handlungsbedarf und der Wille zu Massnahmen, diesem Ungleichgewicht begegnen, ist den Unterlagen bereits vor acht Jahren zu entnehmen: Die damals neue Leitung der Kantonspolizei hatte sich im Auftrag des damaligen JSD-Vorstehers in einem Strategieprozess 2017/18 ein neues Leitbild unter dem Motto «Basel, gemeinsam für die Sicherheit»⁴ gegeben, das die Handlungsfelder definierte und als Arbeitsinstrument für die Führung bis auf Stufe Ressortleitung diente. Damit sollte die Organisation erneuert und insbesondere auch die Kultur verbessert werden.

Die Ziele waren dabei eine klare Definition der Wirkungsorientierung der Polizeiarbeit, die Schaffung von persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitglieder des Polizeikorps, die Kompetenzstärkung im Bereich Führung und die Stärkung der Diversität insbesondere im Hinblick auf die Integration von mehr Frauen in das Korps. Entsprechende Ziele finden sich auch im Masterplan Futura von 2023.

*Stärkung der
Diversität als Ziel*

Die GPK wurde durch den damaligen Polizeikommandanten mehrfach auf die Herausforderungen in diesem Bereich hingewiesen. So nannte er beispielsweise am Hearing zum Jahresbericht des Regierungsrats mit dem JSD am 24. April 2024 ausdrücklich die Kinderbetreuung für Schichtdienstleistende als Wunsch der Kantonspolizei.

Feststellung 4

Die GPK stellt fest, dass die damalige Polizeileitung die Attraktivität des Polizeiberufs für Frauen erhöhen wollte, gezielt Frauen in Leitungspositionen brachte und versuchte, eine Frauen-integrierende Arbeitskultur zu schaffen.

2.3 Kündigungen

Die Zahl der Kündigungen und der zahlenmässige Anstieg der unbesetzten Stellen sind nicht deckungsgleich, was bedeutet, dass die Kündigungen nicht der einzige Grund für den Unterbestand sind. In diesem Zusammenhang sind unter anderem auch Pensionierungen, Probleme bei der Rekrutierung oder tiefe Bewerbungszahlen für die Polizeischule zu nennen. Dennoch lässt sich feststellen, dass die zunehmende Anzahl an Kündigungen parallel zum Anstieg der unbesetzten Stellen verläuft.

⁴ Konzeptsdokument: Strategisches Management für die Kantonspolizei Basel-Stadt, Basel, 23. Mai 2019.

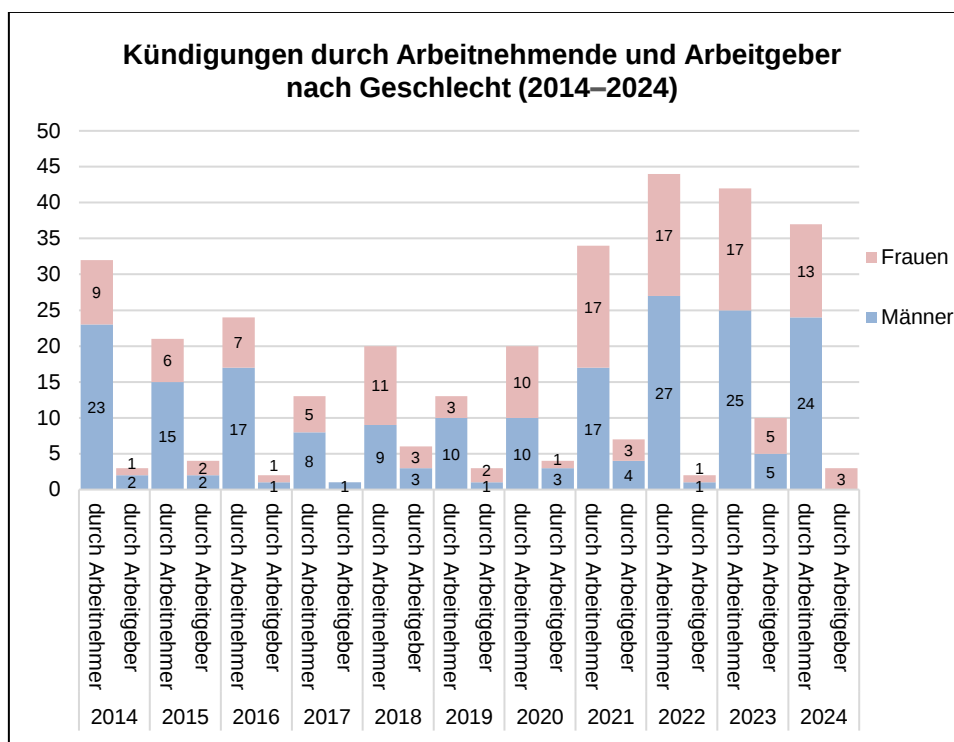


Abb. 5: Kündigungen durch Arbeitnehmende und Arbeitgeber bei der Kantonspolizei nach Geschlecht (2014–2024)

In den abgebildeten zehn Jahren haben insgesamt 300 Personen gekündigt, davon allein 157 zwischen 2021 und 2024. Insbesondere im Jahr 2021 lässt sich ein grosser Anstieg feststellen. Es handelt sich sowohl bei den männlichen wie bei den weiblichen kündigenden Mitarbeitenden um einen Anstieg von 70 Prozent.

*Anstieg der
Kündigungen seit
2021*

Der Frauenanteil unter den Kündigenden ist überdurchschnittlich hoch. In den letzten vier Jahren betrug er zwischen 35 und 50 Prozent aller Kündigungen und lag damit deutlich über dem prozentualen Frauenanteil der Kantonspolizei.

*Frauenanteil bei den
Kündigungen über-
durchschnittlich
hoch*

Zu den Gründen für die Kündigungen konnte der Regierungsrat keine Angaben machen, da die Kündigungsgründe nicht systematisch erhoben werden. Womit der hohe Frauenanteil bei den Kündigungen zusammenhängt, lässt sich deshalb nicht abschliessend beurteilen.

Empfehlung A

Die GPK empfiehlt, dass für die gesamte kantonale Verwaltung die Kündigungsgründe erfasst, dokumentiert und statistisch ausgewertet werden.

Das obige Bild gilt auch bei einer Betrachtung nach Hauptabteilungen: Bei der Abteilung Spezialformationen lag der Frauenanteil der Kündigungen bei 30 Prozent, dies bei einem Stellenanteil von 17.5 Prozent. Bei der Abteilung Verkehr waren es 51 Prozent (Stellenanteil 41 Prozent) und bei der Sicherheitspolizei 30 Prozent (Stellenanteil 27 Prozent). Die Problematik betrifft jedoch insbesondere die Abteilung Spezialformationen.

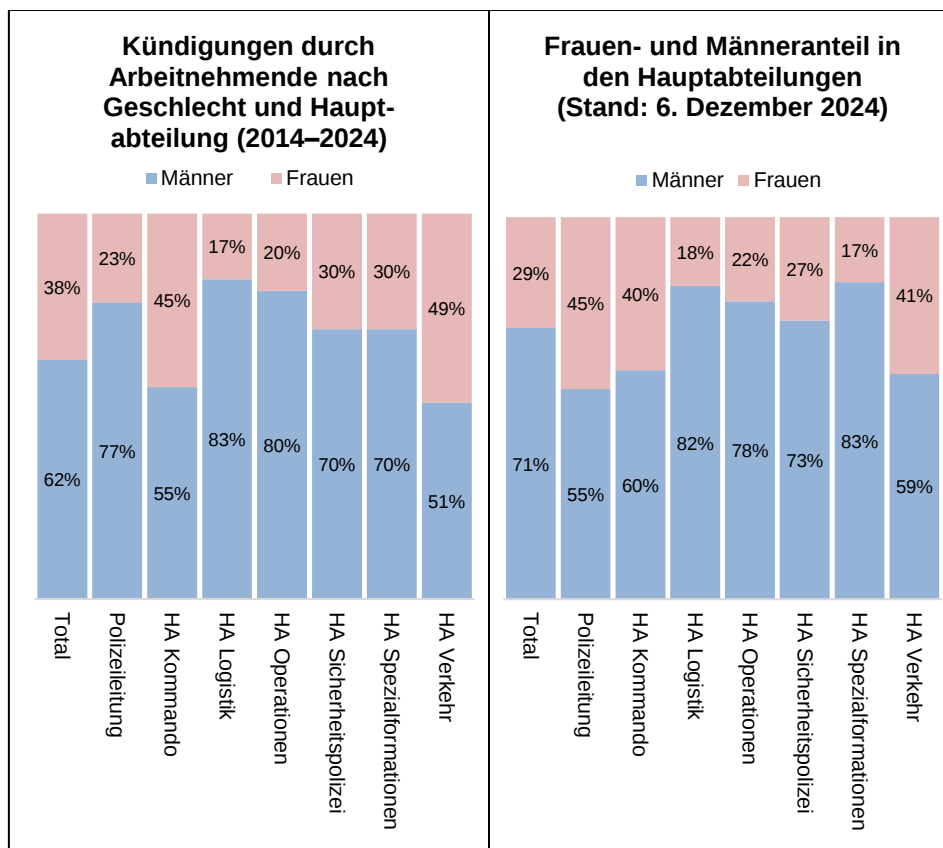


Abb. 6: Kündigungen durch Arbeitnehmende nach Geschlecht und Hauptabteilungen (2014–2024) sowie Frauen- und Männeranteil in den Hauptabteilungen (Stand: 6. Dezember 2024)

Feststellung 5

Die GPK stellt fest, dass die Zahl der Kündigungen durch Arbeitnehmende seit dem Jahr 2021 jährlich angestiegen ist und bis 2024 insgesamt 157 erreichte. Bezogen auf den jeweiligen Personalbestand entspricht dies einem deutlichen Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren (68 Kündigungen in den Jahren 2017–2020).

Feststellung 6

Die GPK stellt fest, dass Frauen überproportional häufig gekündigt haben, und zwar sowohl im Vergleich zum Gesamtpersonal als auch im Vergleich zu früheren Jahren. Die überproportionale Vertretung von Frauen in der Kündigungsstatistik verschärft die Unausgewogenheit der Geschlechtervertretung.

Kündigungen nach Lebensalter

In absoluten Zahlen kündigten besonders Arbeitnehmende, die in einem Alter sind, in dem viele eine Familie gründen. Dies könnte an der schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegen. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass ältere Mitarbeitende weniger kündigen, weil sie ihre Aussichten auf dem Arbeitsmarkt als ungünstiger beurteilen. Dies lässt sich aus verschiedenen Äusserungen ableiten. Die tatsächlichen Gründe

Viele Kündigungen bei Mitarbeitenden mittleren Alters

für die Kündigungen bleiben aber verborgen, weil das HR diese nicht systematisch erfasst.

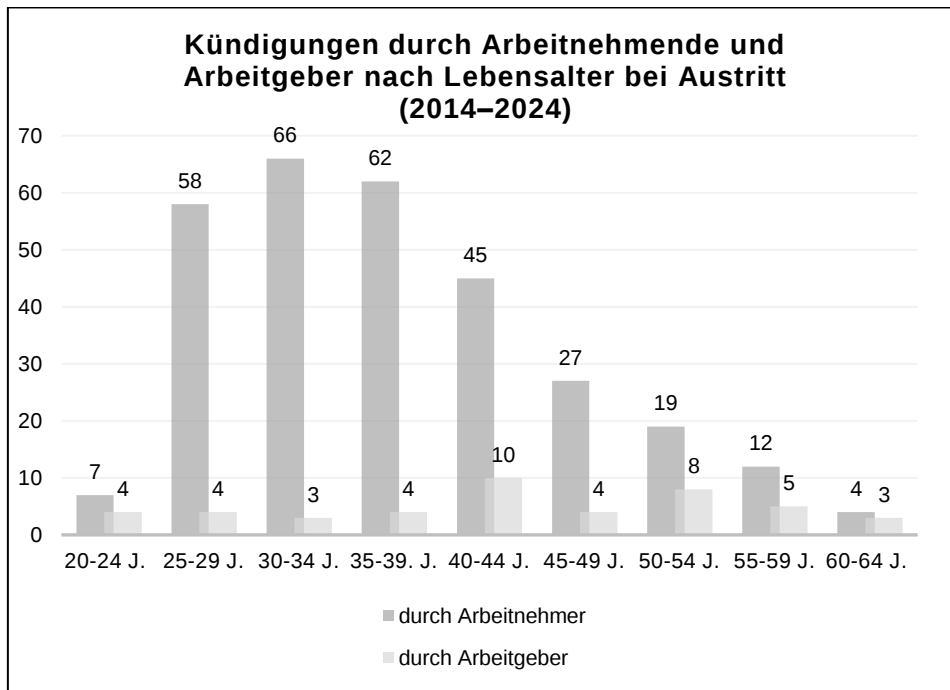


Abb. 7: Kündigungen durch Arbeitnehmende und Arbeitgeber nach Lebensalter bei Austritt (2014–2024)

Die GPK erachtet die Konsequenzen dieser Entwicklung insbesondere für die verbleibenden Mitglieder des Korps als problematisch: Während ältere Arbeitnehmende weniger oft den Herausforderungen im anspruchsvollen Aussendienst und bei Einsätzen wie Fussballspielen oder Demonstrationen ausgesetzt werden können, steigt die Arbeitsbelastung dieser Einsätze für jüngere Polizistinnen und Polizisten. Das heisst, dass die Belastung für die eher jüngeren Polizistinnen und Polizisten überdurchschnittlich stark zugenommen hat.

Feststellung 7

Die GPK stellt fest, dass die Kündigungen vor allem durch Arbeitnehmende im Alter zwischen 25 und 44 Jahren erfolgten. Die Gründe dafür sind nicht statistisch erfasst.

Kündigungen nach Dienstalter

Gemäss der Kündigungsstatistik der Jahre 2022 bis 2024 erfolgten die meisten Kündigungen bei den Mitarbeitenden mit sechs bis zehn Dienstjahren, gefolgt von denjenigen mit elf bis 15 Dienstjahren. Die Kündigungszahlen durch diese langjährigen Arbeitnehmenden zeigen, dass die Mitarbeitenden nicht gleich nach Ausbildungsabschluss kündigen, sondern erst nach einigen Dienstjahren. Der Grund dafür könnte darin liegen, dass sich Polizistinnen und Polizisten nach der Grundausbildung für vier Jahre zu einem Verblieb bei der Kantonspolizei verpflichten müssen, andernfalls wird ein Entschädigungsbeitrag fällig (vgl. Kap. 2.4).

Am meisten Kündigungen bei Mitarbeitenden mit 6 bis 10 Dienstjahren

Am tiefsten sind die Kündigungszahlen bei den Mitarbeitenden, die 21 oder mehr Dienstjahre aufweisen.

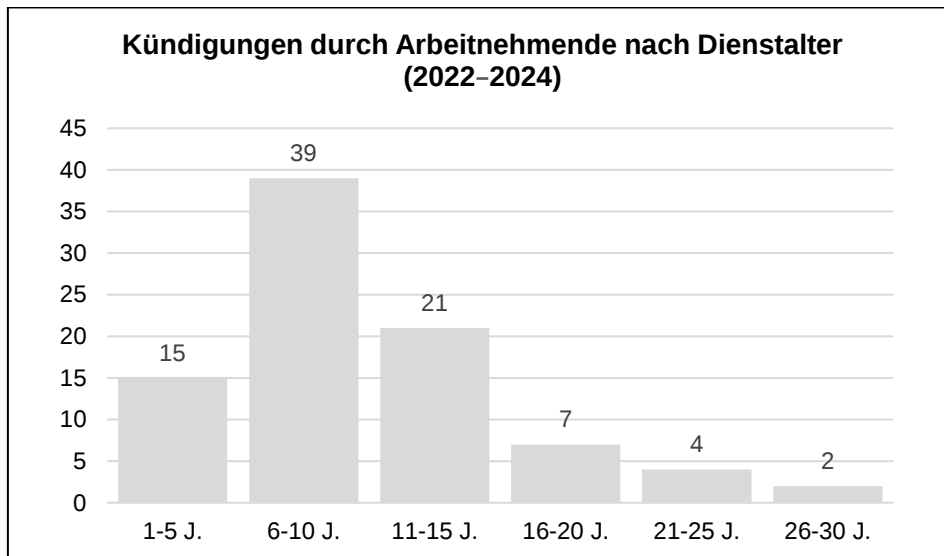


Abb. 8: Kündigungen durch Arbeitnehmende nach Dienstalter (2022–2024)

Feststellung 8

Die GPK stellt fest, dass die Kündigungen in der Regel nicht direkt nach Ausbildungsabschluss, sondern nach einigen Dienstjahren erfolgen.

2.4 Auswirkungen des Personalunterbestands

Der personelle Unterbestand bei der Kantonspolizei führt letztlich nicht nur zu einer Zunahme der Belastung für die verbliebenen Mitarbeitenden (vgl. Kap. 4.2), er hat auch Auswirkungen auf den Service Public, weil zur Sicherstellung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit Priorisierungen erfolgen müssen und dadurch andere polizeiliche Aufgaben hintenangestellt werden müssen.

Mehrbelastung und Überstunden

Wenn die Aufgabenerledigung und Einsatzplanung nicht angepasst werden, führt ein Personalunterbestand zu einer Mehrbelastung der bestehenden Mitarbeitenden durch Überstunden und Zusatzdienste. Tatsächlich sind die Zeitguthaben (Überstunden), wie Abbildung 9 zeigt, seit 2020 mit dem zunehmenden Unterbestand angestiegen. Bis 2020 hatten Zeitguthaben noch abgebaut werden können, besonders deutlich geschah dies in den Jahren 2017 und 2018.

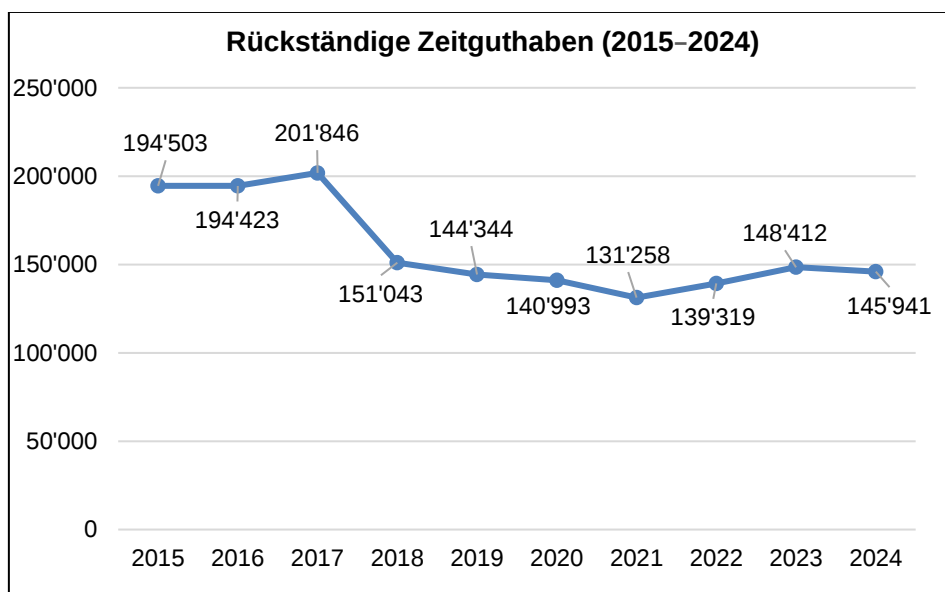


Abb. 9: Entwicklung der rückständigen Zeitguthaben von 2015 bis 2024 (Stichtag: 31. Dezember)

Die Anhäufung von Überstunden stellt für den kantonalen Finanzhaushalt ein Risiko dar. Aus diesem Grund, aber auch zum Wohle der Mitarbeitenden, ist es wünschenswert, dass Zeitguthaben abgebaut und ihr Entstehen möglichst reduziert wird. In einer Situation mit Unterbestand ist dies jedoch sehr schwierig, wie noch zu erörtern sein wird.

Empfehlung B

Die GPK empfiehlt zu evaluieren, welche Aufgaben zur Entlastung der Polizistinnen und Polizisten an andere Verwaltungseinheiten delegiert werden könnten.

Finanzielle Auswirkungen

Die zweijährige Ausbildung von Polizistinnen und Polizisten kostet den Kanton jeweils circa CHF 350'000 pro Person. Entsprechend fallen Kündigungen und Abwerbungen von in Basel-Stadt ausgebildeten Personen auch finanziell ins Gewicht. Wechselt eine Polizistin oder ein Polizist nach Abschluss der interkantonalen Polizeischule Hitzkirch (IPH) in ein anderes Korps, wird ein pauschaler Entschädigungsbetrag fällig. Dies geht aus der Antwort auf einen parlamentarischen Vorstoss vom Januar 2022 (Geschäftsnummer 21.5811.01) hervor. Seit 2023 wurde die Verpflichtungsdauer nach der Grundausbildung von drei auf vier Jahre verlängert. Zudem wurde die Rückerstattungssumme für ausgebildete Polizistinnen und Polizisten, die innerhalb dieser vier Jahre zu einem anderen Korps wechseln, auf 100'000 Franken festgelegt.

Auswirkung auf Sicherstellung der Sicherheit und Ordnung

Wegen der begrenzten Personalressourcen müssen Ordnungsprobleme wie Lärm, Vandalismus und Littering zugunsten sicherheitsrelevanter Aufgaben zurückstehen. Anlässlich der Pressekonferenz zur Präsentation

«Sicherheit vor
Ordnung»

der Kundenbefragung 2021 im September 2022 erklärte die Vorsteherin des JSD, dass die Kantonspolizei ihre Ressourcen gezielt einsetzen müsse und daher nach dem Grundsatz «Sicherheit vor Ordnung» handle.

Diese Priorisierung wirkt sich auch auf die Durchführung von Kontrollen aus. So gab die Departementsvorsteherin bei der Beantwortung einer Interpellation betreffend Massnahmen gegen Velo- und E-Bike-Diebstähle (Geschäftsnummer: 25.5366.01) zur Auskunft, dass aufgrund der besonderen Beanspruchung der Kantonspolizei durch Grossanlässe und der knappen Personalressourcen die geplanten binationalen Patrouillen noch nicht umgesetzt werden konnten.⁵ Dass die Kontrolltätigkeit der Kantonspolizei aufgrund des personellen Unterbestandes reduziert werden musste, zeigt sich auch am Rückgang der Einnahmen durch Bussen. Die Finanzkommission (FKom) stellt in ihrem Bericht zur Staatsrechnung 2024, wie auch schon in den Vorjahren 2021 bis 2023, Mindereinnahmen bei der Kantonspolizei aufgrund einer geringeren Anzahl von Bussen fest.

*Reduktion der
Kontrolltätigkeit und
Rückgang bei den
Bussen*

Gemäss den Ausführungen der Vorsteherin des JSD im Grossen Rat auf eine Interpellation betreffend Einbruchserie in Riehen (Geschäftsnummer: 25.5304.01) ist die Kantonspolizei allerdings auch «unter den aktuellen personellen Rahmenbedingungen [...] in der Lage, auf akute Lagen flexibel zu reagieren und die Präsenz bei Bedarf zu erhöhen».⁶

Feststellung 9

Die GPK stellt fest, dass der Personalunterbestand Auswirkungen auf die Aufgabenerfüllung hat, die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit aber nicht gefährdet ist.

2.5 Umgang der Polizeileitung, der Departementsleitung und des Regierungsrates mit dem wachsenden Personalunterbestand ab 2020/2021

Wie in Kapitel 1.1 dargelegt, wurde der Personalunterbestand spätestens ab 2021 von der damaligen Polizeileitung als zentrales Problem adressiert. Entsprechend wurden diverse Massnahmen dagegen ergriffen, geplant oder vom Regierungsrat eingefordert. Die Ursachen für die vielen Abgänge bei der Kantonspolizei sind unterschiedlicher Natur und zum Teil auch auf polizeiinterne Missstände zurückzuführen (siehe Kapitel 4.1–4.6).

*Polizeileitung
adressiert
Personalunter-
bestand ab 2021*

Der Kanton ist mit seinen Lohnklassen und Lohnstufen im Gegensatz zur Privatwirtschaft wenig flexibel, wenn es darum geht, bei Bedarf Löhne und Arbeitsbedingungen kurzfristig zu verbessern. Eine der wenigen kurzfristigen Möglichkeiten, die dem Regierungsrat gemäss Lohngesetz offensteht, ist die Einführung einer befristeten Arbeitsmarktzulage bei einem sogenannten Mangelberuf (gemäss §15 des kantonalen Lohngesetzes). Dies ermöglicht eine Erhöhung von bis zu 10 Prozent der

*Späte Einführung
Arbeitsmarktzulage*

⁵ Protokoll der 25. Sitzung des Grossen Rates des Kantons Basel-Stadt vom 10. September 2025: Interpellation Nr. 90.

⁶ Protokoll der 25. Sitzung des Grossen Rates des Kantons Basel-Stadt vom 10. September 2025: Interpellation Nr. 80.

Lohnsumme. Eine solche wurde bei der Kantonspolizei per 1. März 2023 eingeführt – zu einem Zeitpunkt, an dem die Zahl der unbefristeten Stellen in Vollzeitäquivalenten schon über 100 betrug.

Diese aus heutiger Sicht späte und zögerliche Korrektur konnte eine verstärkte Überlastung und dadurch weitere Personalabgänge und den Verlust von Fachwissen nicht verhindern. Dies beeinträchtigt die Funktionsfähigkeit der Kantonspolizei und erschwert die Aufgabenerfüllung des Service Public.

*Späte Korrektur
führte zur
verstärkten
Überbelastung*

Feststellung 10

Die GPK stellt fest, dass die Einführung der Arbeitsmarktzulage durch den Regierungsrat zu spät beschlossen wurde.

Feststellung 11

Die GPK stellt fest, dass die gesetzlichen Möglichkeiten nicht vollständig ausgeschöpft wurden. Eine befristete Lohnerhöhung um zehn Prozent wäre möglich gewesen.

Empfehlung C

Die GPK empfiehlt, generell schneller auf Personalmangel und Anzeichen starker Überlastung von Verwaltungseinheiten zu reagieren, insbesondere wenn sie sicherheits- und krisenrelevant sind.

Mangelhafte interdepartementale Zusammenarbeit

Wie oben erwähnt, schlug der damalige Kommandant regelmässig Alarm, auch in Anwesenheit der GPK. Er erwähnte mehrfach, dass der Personalunterbestand bei der Kantonspolizei sich mehr und mehr zu einem grossen Problem entwickle. Er äusserte dabei wiederholt, auch im Beisein der Vorsteherin des JSD, dass dringend notwendige Entscheidungen am Widerstand von HR BS, des Finanzdepartementes oder des Gesamtregierungsrates scheitern würden.

*Damaliger
Kommandant schlug
Alarm*

In Kontrast dazu steht eine Aussage der Departementsvorsteherin des JSD an einem Hearing mit der GPK am 18. September 2025: Seit 2020 seien keine die Kantonspolizei betreffenden Anträge vorgelegt worden, die im Rahmen des Budgetierungsprozesses am Widerstand des FD oder des Gesamtregierungsrats gescheitert seien.

Für den Zeitraum von 2020 bis 2024 wurden folgende Budget- und Beschlussanträge beim Regierungsrat, die entweder direkt oder in Zusammenarbeit mit dem FD gestellt wurden, dokumentiert:

- Per 1. März 2023 genehmigte der Regierungsrat die Einführung einer auf drei Jahre befristeten Arbeitsmarktzulage als Zwischenlösung zur kurzfristigen Entlastung des Polizeikorps und zur Stabilisierung des Personalbestandes.
- Um die Rekrutierung gezielt zu unterstützen, wurde mit einer Laufzeit bis zum 31. Dezember 2025 ein Pilotversuch beschlossen, der Mitarbeitenden eine Prämie von 1'000 Franken

für die erfolgreiche Vermittlung neuer Kolleginnen und Kollegen ausrichtet.

- Der Ausgabenbericht betreffend «Bewilligung der Ausgaben für die Entschädigung der Umkleidezeit der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung am Arbeitsort» sowie der Nachtragskredit «Entschädigung der Umkleidezeit der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung am Arbeitsort für das Jahr 2025» (Geschäftsnummer: 24.0798.01) wurden in das vom Regierungsrat gestarteten Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern» des FD aufgenommen und weiterverfolgt – die Ausgaben hat letztlich jedoch das JSD beantragt.
- Das vom Regierungsrat am 3. Juni 2025 beschlossene und an den Grossen Rat weitergeleitete Lohnmassnahmenpaket⁷ umfasst unter anderem strukturelle Anpassungen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Polizeilöhne. Das Lohnmassnahmenpaket wurde vom FD in Absprache mit dem JSD dem Regierungsrat eingereicht.

Den 2023 von der Leitung der Kantonspolizei verfassten «Masterplan» zur Bekämpfung des Unterbestandes bei der Kantonspolizei und zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität bezeichnete die Departementsvorsteherin in der schriftlichen Beantwortung der Fragen für das Hearing vom 18. September 2025 im Nachhinein als Dokument, das zwar viele Ideen und Massnahmen enthalte, dem es jedoch an einer Priorisierung und einem Gesamtkonzeption mangle.

*Vorsteherin:
Masterplan
mangelte es an
Priorisierung*

Der Masterplan, der der GPK vorliegt, enthielt insgesamt neun Arbeitspakete und Themenbereiche:

- 1) Kompetenzen und Handlungsfähigkeit der Kantonspolizei sowie Teilrevision Polizeigesetz
- 2) Dienstleistungen
- 3) Stellenentwicklung
- 4) Arbeitszeit
- 5) Altersentlastung und Gesundheitsvorsorge
- 6) KaPo-eigene Lohnsystematik
- 7) Entschädigungen, Zulagen, betriebliche notwendige Angebote und Fringe Benefits
- 8) Rekrutierung von Korpsangehörigen
- 9) Personal- und Organisationsentwicklung

Die Vorsteherin des JSD führte weiter aus, dass die nötigen Massnahmen am schlechten Verhältnis der Kantonspolizei zu HR BS gescheitert seien, was zu einem wesentlichen Teil auf die zu konfrontative Herangehensweise des damaligen Polizeikommandanten zurückzuführen gewesen sei. So zeigte die Vorsteherin zwar Verständnis für den

*Schlechtes
Verhältnis zwischen
HR BS und KaPo*

⁷ Die gesetzliche Grundlage für die Ausrichtung von Lohnnebenleistungen (sog. Fringe Benefits) wurde vom FD mit dem «Ratschlag zu einer Teilrevision des Gesetzes betreffend Einreihung und Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 18. Januar 1995 (Lohngesetz, SG 164.100) betreffend gesetzliche Grundlage für Lohnnebenleistungen» (Geschäftsnummer: 24.0748.01) dem Regierungsrat zur Weiterleitung an den Grossen Rat vorgelegt – das JSD hat bei der Erstellung aber mitgearbeitet.

damaligen Polizeikommandanten angesichts der langsamen Prozesse, stellte aber auch fest, dass es einen Unterschied mache, ob man auf Konfrontation geht oder den Konsens sucht.

Der damalige Polizeikommandant schilderte die Zusammenarbeit mit HR BS insgesamt als mühsam.

Die GPK erlebte den damaligen Polizeikommandanten über die Jahre als stets bestrebt, die Lage für das Polizeikorps zu verbessern: Insbesondere auch hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mit Kinderbetreuung, der besseren Verpflegung des Korps und der Entlastung des Personals durch eine bessere Standortbewirtschaftung. Über die Jahre nahm die GPK eine gewisse Verzweiflung des damaligen Polizeikommandanten ob dem schleppenden Tempo der Verbesserungen für sein Korps wahr.

Der Regierungsrat betonte auf schriftliche Nachfrage der GPK zur Sicht des FD auf die Zusammenarbeit mit dem JSD und der Kantonspolizei, dass die meisten Massnahmen über die Zuständigkeit eines einzelnen Departements hinausgegangen seien. Ab Anfang 2023 seien die personal- und lohnpolitischen Fragen in einem departementsübergreifenden Prozess behandelt worden, wobei das FD und das JSD eng zur Entwicklung einer kohärenten Gesamtstrategie zusammengearbeitet hätten. Der Regierungsrat verweist hierzu auf das Lohnmassnahmenpaket, das zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität erarbeitet worden ist.

Feststellung 12

Die GPK stellt fest, dass im Umgang mit dem Personalunterbestand die Zusammenarbeit und das Krisenmanagement sowohl auf operativer Ebene (zwischen dem HR BS und der Kantonspolizei sowie mit dem HR JSD) als auch auf strategisch-politischer Ebene (Zusammenarbeit zwischen dem Kommandanten und den Departementsvorsteherinnen einerseits, zwischen den Vorsteherinnen des JSD und des FD andererseits, aber auch mit dem Gesamtregierungsrat) bis mindestens 2023 mangelhaft war.

Nicht zuletzt muss darauf hingewiesen werden, dass das Polizeikorps und seine Leitung in den durch den Personalmangel krisenhaften Jahren ausserordentliche Herausforderungen zu meistern hatten. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang die beiden Corona-Jahre und zahlreiche Grossveranstaltungen wie etwa der Zionistenkongress.

*Polizeikorps
meisterte grosse
Herausforderungen*

Aus Sicht der GPK ist es entscheidend, dass für den Rechtsstaat zentrale Verwaltungseinheiten – wie das Polizeikorps – stabil und verlässlich funktionieren und nicht dauerhaft in einer Krisensituation gefangen sind. Eine anhaltende Krise birgt erhebliche Risiken und erfordert rasches und entschlossenes Handeln.

Empfehlung D

Die GPK empfiehlt dem Regierungsrat zu prüfen, wie die personelle und organisatorische Belastbarkeit kritischer Verwaltungseinheiten in der kantonalen Risikostrategie abgebildet und durch gezielte Massnahmen gestärkt werden kann.

3. Würdigung des Berichts Schefer

Am 21. Juni 2024 erschien die externe Analyse «Abklärungen über die Personalsituation bei der Kantonspolizei Basel-Stadt. Bericht an den Kommandanten vom 21. Juni 2024», die der damalige Kommandant im Januar 2024 formell in Auftrag gegeben hatte.

Der Bericht enthält 30 Empfehlungen zuhanden des Kommandanten, die auf den Rückmeldungen von 372 von circa 1'000 angefragten Mitarbeitenden basierten. Der Bericht umfasst die folgenden zehn Themenfelder:

- 1) Beziehungen der KaPo zur Öffentlichkeit und anderen Behörden
- 2) Polizeileitung
- 3) Projekte und Strategie
- 4) Führung
- 5) interne Kommunikation
- 6) Strukturen
- 7) Prozesse
- 8) Arbeitszeitmodelle und Personalbestand
- 9) Mitarbeitende
- 10) Fairness.

3.1 Entstehung und Ausgangslage

Der damalige Polizeikommandant gab den Bericht Schefer zur Abklärung der Personalsituation bei der Kantonspolizei und zur Formulierung von Empfehlungen in Auftrag. Im Hearing vom 26. Februar 2025 legte er dar, dass er den Bericht in Auftrag gegeben habe, da die damalige Polizeileitung Anzeichen von Mobbing, Sexismus und diskriminierendem Verhalten bei den Mitarbeitenden im Polizeicorps festgestellt hatte. So seien mehrere Personalrechtsverfahren gegen Mitarbeitende wegen Mobbing und diskriminierendem Verhalten eröffnet worden, die zu Versetzungen, Degradierungen oder Kündigungen geführt hätten. Ferner sei es auch zu Kündigungen durch Mitarbeitende selbst aufgrund von Sexismus und Mobbing gekommen. Die Absicht des damaligen Polizeikommandanten sei es gewesen, mit einer anonymen Befragung Muster über Personalpopulationen und Organisationseinheiten zu erkennen, welche für solches Fehlverhalten besonders anfällig sind. Der Bericht sollte maximal 20 Seiten lang und auf hoher Abstraktionsebene sein.

Wegen Anzeichen von Mobbing und Diskriminierung in Auftrag gegeben

Der damalige Polizeikommandant unterzeichnete zu diesem Zweck zwei Verträge,

1. mit Herrn Professor Dr. iur. Markus Schefer, dem die Aufsicht und der Lead oblag, nachfolgend: Hauptmandatsführer.
2. mit Frau Claudia Puglisi, einer Polizeidirektorin aus Göttingen, die mit dem Thema Sexismus und Macht in der Polizei vertraut war, nachfolgend: Mitautorin.

Im Mandatsvertrag zwischen dem damaligen Polizeikommandanten und dem Hauptmandatsführer wird unter «Arbeitsumfang» ausgeführt, dass sich die Kantonspolizei Basel-Stadt mit erheblichen Abgängen von

Arbeitnehmenden konfrontiert sieht und ihr die Gründe für diese Kündigungen nicht klar seien. Es sei möglich, dass die Gründe *«in allfälligen Unzulänglichkeiten der Kultur in der Kantonspolizei»* liegen könnten und *«Probleme in der Polizeikultur [...] die Wahrnehmung der Polizeiaufgaben beeinträchtigen»* und somit ursächlich *«für die Kündigung zahlreicher qualifizierter Mitglieder der Kantonspolizei»* sein könnten. Ferner wird festgehalten, dass der damalige Kommandant den Hauptmandatsführer damit beauftragt, *«Abklärungen über die in der Kantonspolizei herrschende Kultur und insbesondere die genannten Verhaltensweisen durchzuführen und ihm im Verlauf des Juni 2024 Empfehlungen zu unterbreiten, welche organisatorischen und prozeduralen Massnahmen zur Verbesserung der Situation ergriffen werden könnten.»*

Feststellung 13

Die GPK stellt fest, dass Gegenstand des Mandats an den Hauptmandatsführer die Prüfung von Kulturproblemen bei der Kantonspolizei war. Ferner sollten Empfehlungen zur Problemlösung erarbeitet werden.

Ankündigung und Umsetzung des Berichts Schefer

Alle Mitarbeitenden der Kantonspolizei wurden zu einem Gespräch eingeladen. Zahlreiche ehemalige Angehörige des Korps und sowie Angestellte aus anderen Verwaltungseinheiten, die über einen engen Kontakt zur Kantonspolizei verfügen, wurden zudem persönlich angeschrieben. Die Teilnahme war freiwillig.

Die Kantonspolizei erstellte anfangs Januar 2024 eine Videobotschaft, in welcher sie die Zielgruppe einlud, an der Befragung teilzunehmen. Darin wurde zugesichert, dass die Gespräche und deren Inhalt nicht offengelegt und im Bericht keinerlei Rückschlüsse auf die Auskunft gebenden Personen möglich sein würden. Sanktionen irgendwelcher Art wurden ausgeschlossen, auch individuelle Probleme sollten nicht gelöst werden. Zudem wurde mehrfach betont, dass der veröffentlichte Bericht unabhängig sein werde und niemand innerhalb der Organisation Einfluss darauf nehmen könne.

Mitarbeitenden werden Anonymität und das Ausbleiben von Sanktionen zugesichert

Insgesamt wurden im Zeitraum von Mitte Januar bis Juni 2024 372 Gespräche mit aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden der Kantonspolizei sowie Angehörigen anderer Verwaltungseinheiten geführt. Im Bericht Schefer wird dazu ausgeführt:

«Rund ein Drittel der Befragten erschien zu den Gesprächen in Uniform, zwei Drittel in ziviler Kleidung. Es nahmen Angestellte aller Hierarchiestufen teil, von Aspirantinnen und Aspiranten bis zum Kommandanten. Auch mit der Departementsvorsteherin wurde ein Gespräch geführt. Örtlichkeit und Organisation der Gespräche waren für alle gleich.»

Die Gespräche wurden von aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden der Juristischen Fakultät der Universität Basel protokolliert und umfassten insgesamt rund 750 Seiten. Im Bericht ist festgehalten, dass die Protokolle ausschliesslich *«als Gedankenstütze für das Verfassen des vorliegenden*

Berichts» dienten und zur Gewährleistung der Vertraulichkeit «zum Zeitpunkt seiner Fertigstellung vernichtet» wurden.

Im Bericht begründet wurde die Vernichtung sämtlicher Gesprächsprotokolle damit, dass man den Angehörigen der Kantonspolizei zu Beginn der Gespräche versichert habe, dass dies geschehen werde und die Anonymisierung sämtlicher Gespräche gewährleistet sei.

Feststellung 14

Die GPK stellt fest, dass sämtliche Protokolle der Gespräche mit den Mitarbeitenden der Polizei, die als Grundlage für den Bericht Schefer dienten, vernichtet wurden.

3.2 Mandatsvertrag

Der Hauptmandatsführer des Berichts Schefer hat zur Ausführung des oben geschilderten Auftrags zwei weitere Personen hinzugezogen, zum einen die Mitautorin, eine leitende Polizeidirektorin aus Niedersachsen, mit welcher die Kantonspolizei einen eigenen Vertrag unterzeichnete, und zum anderen eine Juristin aus Basel. Dies sei zwei Ursachen geschuldet gewesen: Zum einen brauchte es eine Person, die fachlich andere Kompetenzen in die Untersuchung einbringe, etwas von der Polizei verstehe und keinen Kontakt in die Kantonspolizei Basel-Stadt habe. Zum anderen gingen der Hauptmandatsführer und der Auftraggeber davon aus, dass im besten Fall etwa 70 Personen mitmachen würden und der Bericht Ende Januar fertiggestellt sein würde. Nach der Durchführung der ersten Gespräche zeigte sich jedoch ein überraschend hohes Interesse an der Befragung mit schliesslich 372 Teilnehmenden.

In den Mandatsverträgen mit den beiden Beauftragten wurden der genaue Beschrieb des Auftrags, die Höhe der Honorare und der Spesen, sowie die Kompetenzen der Beauftragten und die Kommunikation gegen aussen geregelt. Es wurde explizit festgehalten, dass der Hauptmandatsführer befugt war, ohne vorherige Rücksprache mit der eigenen sowie anderen Behörden, Dritten und der Öffentlichkeit zu kommunizieren.

Betreffend die Methodik und Vorgehensweise wurden den beiden Beauftragten keine Vorgaben gemacht.

Verstoss gegen die Unterschriftenregelung und die Submissionsvorschriften

Der Bericht Schefer wurde durch den damaligen Polizeikommandanten in Auftrag gegeben. Beide Mandatsverträge tragen auf Seiten der Polizei lediglich die Unterschrift des Kommandanten. Die durch die Departementsvorsteherin erlassene «Weisung betreffend Unterschriften und Visa» in der seit 1. Januar 2024 gültigen Fassung schreibt im Anhang 1 für sämtliche Geschäfte unabhängig vom Auftragswert eine Kollektivunterschrift vor, auch für den Kommandanten. Zwar lag mündlich das Einverständnis der Departementsvorsteherin mit dieser Vertragsunterzeichnung vor. Eine nachträgliche formelle Genehmigung

Mandatsverträge mit Einzelunterschrift unterzeichnet

des Auftrags durch eine Zweitunterschrift der Departementsvorsteherin oder eines Mitglieds der Polizeileitung erfolgte jedoch nicht.

Feststellung 15

Die GPK stellt fest, dass die Auftragserteilung an den Hauptmandatsführer mit Einzelunterschrift durch den damaligen Polizeikommandanten einen Verstoss gegen die Unterschriftenregelung der Kantonspolizei darstellt. Der Auftrag wurde somit nicht regelkonform vergeben.

Weiter hat die GPK die Frage untersucht, ob mit der freihändigen Vergabe der Aufträge das geltende Beschaffungsrecht eingehalten wurde.

*Einhaltung
Beschaffungsrecht
fraglich*

Der Hauptmandatsführer gab bei einer Befragung zu Protokoll, dass sich die Gesamtkosten des Berichts auf circa 250'000 Franken belaufen haben dürften. Damit liegen die Kosten mehr als 66 Prozent über dem Schwellenwert von 150'000 Franken für eine freihändige Vergabe. Allein die Honorare für den Hauptmandatsführer und die Mitautorin beliefen sich gemäss Auskunft des JSD auf etwas über 190'000 Franken. Das Honorar des Hauptmandatsführers kam gemäss dessen Angaben nicht ihm selbst, sondern vollumfänglich dem Drittmittelkonto der Universität Basel zugute. Zwar wurde vom Hauptmandatsführer eingewendet, dass die Anzahl der befragten Personen und damit das Auftragsvolumen weit über der Schätzung der Vertragsparteien lag. Der GPK ist nicht bekannt, ob die (zu) tiefe Schätzung nach den üblichen Standards erfolgte und die hohe Teilnahme deshalb überraschend kam, oder ob es sich nach üblichen Methoden um eine fehlerhafte Schätzung handelte.

In den Mandatsverträgen mit dem Hauptmandatsführer und der Mitautorin wird ein Stundenansatz angegeben, jedoch wurden weder ein Mengengerüst noch ein Kostendach fixiert. Es bleibt damit unklar, von welchen Gesamtkosten damals ausgegangen worden war.

Zum Zeitpunkt, als sich die unerwartet grosse Anzahl von Befragungen herausstellte, war der Auftrag bereits erteilt und die Methodik definiert. Ein nachträgliches Submissionsverfahren wäre zu diesem Zeitpunkt nicht zielführend gewesen. Immerhin hätten die zu erwartenden weitaus höheren Kosten und eine allfällige Verletzung der Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB) thematisiert werden müssen, was offenbar nicht geschah.

Wie vom Hauptmandatsführer gegenüber der GPK dargelegt, musste das ursprünglich prognostizierte und entsprechend vereinbarte Kostendach für die Befragungen erhöht werden, weil viel mehr Mitarbeitende an der Befragung teilgenommen haben als ursprünglich angenommen. Ein Wechsel der beiden Beauftragten war der Kantonspolizei aufgrund des fortgeschrittenen Standes der Untersuchung nicht mehr möglich.

Feststellung 16

Die GPK stellt fest, dass der Auftragswert von maximal 150'000 Franken überschritten wurde und die Zulässigkeit der freihändigen Vergabe des Auftrags vertieft hätte geprüft werden müssen.

Empfehlung E

Die GPK empfiehlt, die Missachtung der Unterschriftenregelung und die Überschreitung des submissionsrechtlichen Schwellenwerts aufzuarbeiten und intern die entsprechenden Konsequenzen zu ziehen.

Vernichtung der Gesprächsprotokolle

Sämtliche etwa 750 Seiten Gesprächsprotokolle, die als Gedankenstütze für den Berichtsentwurf angelegt wurden und damit die Grundlage für die Redaktion des Berichts Schefer darstellten, wurden vernichtet. Im Auftrag für die Untersuchung steht allerdings explizit, dass der Hauptmandatsführer «sämtliche Akten» während zwei Jahren nach Abschluss des Mandats auf Papier oder auf einer Drive aufbewahren muss.

*Vernichtung der
Gesprächsprotokolle
verstösst gegen
Vertrag*

Der Hauptmandatsführer verneinte auf Nachfrage der GPK, dass eine Vertragsänderung erfolgt sei. Er führte weiter aus, dass die oben erwähnte Vertragsklausel betreffend die Aufbewahrungspflicht nur jene Dokumente betreffe, die ihm seitens der Kantonspolizei zur Verfügung gestellt worden seien. Des Weiteren habe sich gezeigt, dass die Mitarbeitenden nur unter Zusicherung der Vernichtung der Gesprächsprotokolle zu Auskünften bereit gewesen seien. Diesen Umstand habe er mit dem für den Auftrag zuständigen Single Point of Contact (SPOC) innerhalb der Kantonspolizei besprochen. Sie seien beide zum Schluss gekommen, dass kein Anlass bestehe, den Vertrag entsprechend abzuändern, insbesondere da die Vertragsklausel ihrem Verständnis nach die Gesprächsprotokolle nicht miteinschloss.

Die GPK lud in der Folge den SPOC zu einem Hearing ein und erhielt eine konträre Auskunft. Demgemäss war der SPOC zu keinem Zeitpunkt in irgendwelche Vereinbarungen mit den beiden Beauftragten involviert, geschweige denn, dass er die Kompetenz gehabt hätte, einer Vertragsänderung rein mündlich zuzustimmen. Wie er ausführte, kannte er den Vertragsinhalt nicht. Auch der vorangegangene Masterplan war ihm nie zugänglich gemacht worden. Seiner Aussage gemäss war er lediglich dafür zuständig, den beiden Beauftragten die notwendigen Unterlagen für die Durchführung des Mandats zugänglich zu machen. Diese Aussage widerspricht derjenigen des Hauptmandatsführers diametral. Der Hauptmandatsführer führte des Weiteren aus, dass gemäss dem Grundsatz *falsa demonstratio non nocet* eine schriftliche Vertragsänderung nicht notwendig sei, wenn ein übereinstimmender Parteiwille bestehe. Die GPK konnte jedoch keinen übereinstimmenden Parteiwillen feststellen. Weder der frühere Kommandant noch der SPOC bestätigten der GPK gegenüber, dass die Aufbewahrungspflicht gemäss Mandatsvertrag aufgehoben worden wäre.

Feststellung 17

Die GPK stellt fest, dass sich die Aussagen des «Single Point of Contact» (SPOC) und diejenige des Hauptmandatsführers widersprechen.

Die GPK wandte sich diesbezüglich auch an den damaligen Polizeikommandanten. Auf Nachfrage hin gab er schriftlich an, dass er sich weder an eine Vertragsänderung bezüglich der Aufbewahrungspflicht der Akten noch eine Vertragserweiterung erinnern könne.

Ihm und dem Hauptmandatsführer sei wichtig gewesen, dass die Polizeileitung keinen Zugriff auf die Rohdaten hat. Sie hätten den Mitarbeitenden per Videobotschaft und per internem Newsletter «Polizei intern» versprochen, dass die Umfrage anonym bleibe und dass keine personalrechtlichen Massnahmen getroffen würden.

Auf Nachfrage gab das JSD bekannt, dass der SPOC die Kantonspolizei 2024 verlassen habe. Vom JSD wird weiter ausgeführt, dass die Aktenvernichtung nach Abschluss der Befragung der Mitarbeitenden thematisiert worden sei, so habe der damalige Kommandant dies verschiedentlich erwähnt.

Für die GPK ist die Vorgabe, dass die Rohdaten der Befragungen der Polizeileitung nicht zur Verfügung stehen sollten und die Befragung diesbezüglich anonym durchgeführt wurde, nachvollziehbar. Sie wertet diese Vorgabe jedoch als rein interne Zusicherung bis auf die höchste Hierarchiestufe der Kantonspolizei zur Vermeidung interner Massnahmen wegen missliebiger Aussagen. Der GPK leuchtet es jedoch nicht ein, dass der Hauptmandatsführer daraus ableitete, er dürfe die Gesprächsprotokolle entgegen dem klaren Wortlaut des Vertrags vernichten.

Die GPK ist eine parlamentarische Oberaufsichtskommission, die ihre Untersuchungen zur Kantonspolizei unter Geheimhaltung geführt hat. Ihre Aufgabe kann sie in einem Fall wie dem vorliegenden nur eingeschränkt wahrnehmen, wenn die Grundlagen für einen Bericht, der derart hohe Wellen geworfen hat, vernichtet wurden. Auch bei einer Aufbewahrung der Akten durch den Hauptmandatsführer und bei einer Überprüfung der Protokolle durch die GPK in qualitativer und quantitativer Hinsicht wäre der Grundsatz, dass die Polizeileitung keinen Zugriff auf die Protokolle hat und keine personalrechtlichen Massnahmen getroffen werden können, gewährleistet gewesen. Durch die Vernichtung der Protokolle können die Aussagen des Berichts nur beschränkt objektiviert werden, womit sich der Hauptmandatsführer der qualitativen Prüfung der zentralen Aussagen im Bericht faktisch entzogen hat. Zumindest hätte der Hauptmandatsführer ein quantitatives Gerüst erstellen können, dem entnommen werden kann, wie oft welche der in seinem Bericht beschriebenen Aussagen von Befragten getätigt worden sind. Die GPK als Oberaufsichtskommission muss für ihre Arbeit auch in solche Grundlagen Einsicht nehmen können. Exakt vor diesem Hintergrund ist auch die Vertragsklausel zu verstehen, dass sämtliche Akten während einer gewissen Zeit nach Abschluss eines Auftrags des Kantons aufbewahrt werden müssen.

Für die GPK ist nicht nachvollziehbar, dass sich die vertragliche Regelung nur auf die dem Hauptmandatsführer zugänglich gemachten Akten des Kantons beziehen soll, deren Aufbewahrung durch den Kanton selber sichergestellt werden muss und die in rein elektronischer Form übergeben worden waren.

Feststellung 18

Die GPK stellt fest, dass in Bezug auf die Aufhebung der vertraglich vereinbarten Aufbewahrungspflicht der Akten keine Vertragsanpassung festgestellt werden kann.

Feststellung 19

Die GPK stellt fest, dass der Hauptmandatsführer mit der Vernichtung der Gesprächsprotokolle den Vertrag verletzt hat.

3.3 Informeller Austausch während der Untersuchung

Sowohl der Hauptmandatsführer des Berichts Schefer wie auch die Vorsteherin des JSD sagten gegenüber der GPK aus, dass sie im Zeitraum der Untersuchung (Januar bis Juni 2024) mehrfach miteinander Kontakt gehabt hätten.

*Mehrfacher Kontakt
zwischen
Vorsteherin und
Hauptmandatsführer*

Die Vorsteherin gab am Hearing vom 28. August 2024 gegenüber der GPK an, dass sie an einem Interview zum Bericht teilgenommen habe. Zudem habe sie den Hauptmandatsführer auch in anderen Kontexten in diesem Zeitraum gesehen. Dabei sei der Verlauf der Untersuchung, so zum Beispiel die grösser als erwartete Anzahl der Teilnehmenden und die vielen sehr kritischen Rückmeldungen, thematisiert worden. Die groben Ergebnisse der Untersuchung seien ihr aber nur einmal – kurz vor der Veröffentlichung des Berichts – präsentiert worden, und zwar ohne Einsicht in den Bericht.

Auch der Hauptmandatsführer berichtete der GPK, dass er mehrfach Gespräche mit der Vorsteherin des JSD zum Bericht geführt habe. So habe er die Vorsteherin Anfang März 2024 über die grobe Stossrichtung des Berichts informiert. Am Hearing machte der Hauptmandatsführer deutlich, dass er den Bericht nach dem Gespräch Anfang März 2024 nicht weitergeführt hätte, wenn seitens der Vorsteherin keine Bereitschaft vorhanden gewesen wäre, den Dingen einerseits auf den Grund zu gehen und andererseits die entsprechenden Konsequenzen aus den Erkenntnissen zu ziehen. Der Hauptmandatsführer kam gegenüber der GPK zum Schluss, hätte sich die Departmentsvorsteherin den Problemen nicht stellen wollen, hätte der Bericht seiner Ansicht nach nur Schaden angerichtet.

Die GPK hat keine Anhaltspunkte dafür, dass sich der Hauptmandatsführer durch diese Kontakte hat beeinflussen lassen. Sie geht auch nicht davon aus, dass es Versuche einer solchen Einflussnahme gab. Sie beurteilt die berufliche Nähe des Hauptmandatsführers zu unterschiedlichen Stellen und Personen in Polizei und Politik aber als ungünstig und für die Beauftragung mit einem externen Gutachten als ungeeignet.

Feststellung 20

Die GPK stellt fest, dass der Hauptmandatsführer des externen Gutachtens in konstantem informellem Austausch mit der Departmentsvorsteherin stand und diese über die Entwicklung des Berichts informiert war.

Empfehlung F

Die GPK empfiehlt, bei externen Gutachten die Unabhängigkeit der Beauftragten sicherzustellen.

3.4 Einordnung

Innerhalb der GPK bestehen grundsätzliche Vorbehalte in Bezug auf die Nachvollziehbarkeit der vorgelegten Ergebnisse. Dabei wird insbesondere die Vernichtung der Gesprächsprotokolle kritisiert. Auch wird beanstandet, dass der Bericht zu wenig systematisch ist und keine Mengengrüste zu den genannten Themenfeldern enthalten sind. Die einzige quantitativ relevante Information ist diejenige, dass 70 der 372 Befragten ausgesagt haben, Kenntnis von sexistischem und/oder rassistischem Fehlverhalten von Angehörigen der Kantonspolizei zu haben. Ob es sich dabei um wenige oder viele Fälle handelt, kann aufgrund der vernichteten Unterlagen weder nachvollzogen noch überprüft werden. Der Hauptmandatsführer bestätigte aber im Hearing vom 12. September 2024, dass viele Frauen deswegen nicht mehr bei der Polizei arbeiten wollten, und dass diese Situation auch für einige Männer nicht mehr tragbar gewesen sei.

*Vorbehalte
bezüglich der
Nachvollziehbarkeit
der Ergebnisse*

Es ist festzuhalten, dass der Bericht Schefer keine wissenschaftliche Studie darstellt und ein quantitativer Ansatz fehlt, was von den beiden Beauftragten auch nicht in Anspruch genommen wird. Die GPK erkennt eine methodische Schwäche in der Studienanlage. So kann zum Beispiel nicht nachvollzogen werden, ob sich vorwiegend Unzufriedene gemeldet haben. Es ist nicht bekannt, welche Teile der Kantonspolizei besonders stark an den Befragungen teilgenommen haben (Hauptabteilungen, Abteilungen, Alter, Geschlecht, et cetera). Auch sind die Gründe für eine Teilnahme respektive Nicht-Teilnahme unbekannt. In einigen Abteilungen wurde dazu aufgerufen teilzunehmen, was dann viele auch taten, in anderen nicht. Hinzukommt, dass es sich bei der Ausgangslage des Berichts um eine problemzentrierte Fragestellung handelte und entsprechend davon auszugehen ist, dass dadurch eher bereits unzufriedene Mitarbeitende angesprochen worden sind.

*Methodische
Schwäche in der
Studienanlage*

Den Vorbehalt ist zu entgegnen, dass die Beteiligung mit 372 Personen (bei etwas weniger als 1'000 Mitarbeitenden) als relevant zu bezeichnen ist und dass die Akzeptanz des Berichts bei den Polizistinnen und Polizisten selbst gross ist. Gemäss der Umfrage des Polizeibeamtenverbandes Basel (PBVB), an der 194 ihrer Mitglieder teilgenommen haben (vgl. Kapitel 4.1) lag die Zustimmung zum Bericht Schefer bei 96 Prozent. Auch viele der Empfehlungen des Berichts sind beim Korps auf positive Resonanz gestossen. An dieser Stelle ist allerdings anzumerken, dass auch die Umfrage des Polizeibeamtenverbandes Basel in erster Linie ein Stimmungsbild wiedergibt und ebenfalls nicht repräsentativ ist.

*Umfrage PBVB:
Grosse Zustimmung
zum Bericht Schefer*

Feststellung 21

Die GPK stellt fest, dass die Autoren des Berichts Schefer keinen Anspruch auf statistische Repräsentativität für die Gesamtheit der

Mitarbeitenden der Kantonspolizei stellen. Dennoch enthält er aus Sicht der GPK aufgrund der hohen Anzahl an Teilnehmenden (37 Prozent der Gesamtheit) eine Reihe von ernstzunehmenden Informationen und Hinweisen zu problematischen Sachverhalten.

In den Verträgen des damaligen Polizeikommandanten mit den beiden Beauftragten stand unter «Auftragsumfang» explizit, dass der damalige Polizeikommandant den Auftrag erteilte, Abklärungen über die Kultur in der Kantonspolizei und die genannten Verhaltensweisen («Unzulänglichkeiten der Kultur in der Kantonspolizei» sowie «Probleme in der Polizeikultur») durchzuführen und ihm Empfehlungen zu unterbreiten, damit Massnahmen zur Verbesserung der Situation ergriffen werden konnten.

Aus dem Bericht lassen sich nur bedingt gesicherte Erkenntnisse über die «herrschende Kultur» in der Kantonspolizei ableiten. Auch darüber, wie häufig und wie systemisch die problematischen «Verhaltensweisen» zutage treten, lässt sich aufgrund des vorliegenden Berichtes nicht abschliessend klären. Über die Gründe für die Abgänge lassen sich ebenfalls nur indirekt Informationen aus dem Bericht ableiten. Insgesamt hat dieser eine andere Wendung genommen, als bei der Vertragsunterzeichnung beabsichtigt wurde.

*Wenige
Informationen zur
Kultur in der
Kantonspolizei im
Bericht Schefer*

Feststellung 22

Die GPK stellt fest, dass der Bericht Schefer in erster Linie ein Stimmungsbild zu verschiedenen Themen rund um den Personalunterbestand und die Kündigungswelle darstellt.

Feststellung 23

Die GPK stellt fest, dass der Auftrag des Berichts Schefer, nämlich Abklärungen über die in der Kantonspolizei herrschende Kultur und insbesondere die genannten Verhaltensweisen durchzuführen, nur teilweise erfüllt worden ist.

Fazit

Ausgestaltung und Vergabe des Auftrags des Berichts Schefer scheinen der GPK in mehrerlei Hinsicht bemerkenswert. Diese erfolgten nicht nur unter Verletzung interner und rechtlicher Vorgaben, sondern auch ohne jegliche methodischen Leitlinien. Aussergewöhnlich ist weiter, dass eine unkontrollierte Veröffentlichung des Berichts mit der Auftragsanlage zugelassen wurde. Diese Faktoren führten zu einem öffentlichen Druck, der zwar zur Auseinandersetzung mit bestehenden Problemen beitrug, jedoch auch zu erheblichen Irritationen innerhalb der Organisation.

Das Vorgehen könnte als Ausdruck einer gewissen Verzweiflung des damaligen Polizeikommandanten interpretiert werden, der seine Besorgnis gegenüber der GPK wiederholt zu erkennen gegeben hatte. Obwohl sich die Verantwortlichen bewusst waren, dass es Kulturprobleme im Korps gab, gelang es offensichtlich weder auf Ebene Polizeileitung noch auf Ebene Departementsvorsteherin, adäquat zu reagieren. Diesbezüglich kann man den Auftrag für den Bericht Schefer als mutigen Schritt nach vorne, zugleich aber auch als Ausdruck einer Krise

bezeichnen, die mit der Veröffentlichung des Berichts Schefer öffentlich wurde.

Feststellung 24

Die GPK stellt fest, dass die Vergabe und Ausgestaltung des Auftrags für den Bericht Schefer auch Ausdruck einer Führungskrise in der Polizei sind, die mit den Ergebnissen des Berichts und deren Diskussion öffentlich wurde.

3.5 Unmittelbare Rezeption des Berichts Schefer

Bei der Publikation schlug der Bericht Schefer sofort grosse mediale und politische Wellen und führte umgehend zu personellen und organisatorischen Massnahmen seitens Departementsvorsteherin (vgl. Kapitel 5).

*Grosse mediale und
politische
Aufmerksamkeit*

Auf politischer Ebene wurde aufgrund der im Bericht Schefer benannten Missstände die Einsetzung einer Parlamentarischen Untersuchungskommission (PUK) (Geschäftsnummer: 24.5341.01) gefordert. Der Antrag wurde an der Sitzung des Grossen Rates vom 11. September 2024 mit 52 Nein- gegen 44 Ja-Stimmen und 3 Enthaltungen abgelehnt.

4. Abklärungen der GPK zu einzelnen Sachverhalten

Die GPK hat die durch den Bericht Schefer aufgeworfenen Fragen einer vertieften Prüfung unterzogen, die im Bericht enthaltenen Aussagen und Empfehlungen plausibilisiert und analysiert.

Auf der Grundlage des Berichts Schefer, der Informationen aus den vom JSD zur Verfügung gestellten Unterlagen und der Hearings im Rahmen der Jahresberichterstattung sowie den zusätzlich seit Sommer 2024 durchgeführten Hearings hat die GPK sechs kritische Themenbereiche definiert, die in der Folge abgehandelt werden.

*GPK definierte
sechs Themen-
bereiche*

4.1 Lohn und Zulagen

Lohn

Das Thema Lohn fand gemäss Bericht Schefer *«in praktisch allen Gesprächen eingehende Beachtung»* (S. 29). Dabei sei besonders die mangelnde Konkurrenzfähigkeit in den ersten Dienstjahren bemängelt worden. Die Gewährung der Arbeitsmarktzulage (AMZ) (vgl. Kap. 2.4) sei vor allem von jüngeren Mitarbeitenden sehr positiv aufgenommen worden. Ältere Mitarbeitende haben eine tiefere AMZ erhalten, was diese *«fast ausnahmslos»* als diskriminierend betrachtet hätten.

Von einem Mitglied der damaligen Polizeileitung wurde gegenüber der GPK darauf verwiesen, dass die Lohneinteilung angeschaut und mit fundierten Weiterbildungsmöglichkeiten verbunden werden müsse. Zudem sollten besondere Einsätze auch besonders vergütet werden, beispielsweise der Einsatz an Sportanlässen und Demonstrationen.

Auch am Hearing der GPK mit Vertretern des Polizeibeamtenverbandes Basel (PBVB) war die Entlohnung ein zentrales Thema. In einer Umfrage unter den Mitgliedern des Verbandes nach der Veröffentlichung des Berichts Schefer betrachten 118 von 194 Teilnehmenden den Lohn als eines der drei wichtigsten Handlungsfelder. Die Vertreter der PBVB betonen aber, dass *«die Höhe des Lohns nur einen Teil des Gefühls der Wertschätzung beeinflusse»*. Die Löhne seien mit Ausnahme der Anfangslöhne nicht grundsätzlich schlechter als in den Nachbarkantonen (Protokoll vom 4. Dezember 2024, S. 12).

Diesen Befund bestätigt auch eine externe Vergleichsauswertung mit sieben anderen grossen Polizeikörpern in der Schweiz, welche HR BS in Auftrag gegeben hatte. Die Auswertung liegt der GPK vor. Die verglichenen Lohndaten stammen vom April 2023. Die Vergleichsgrössen der Kantonspolizei Basel-Stadt wurden unter Einschluss der AMZ berechnet. Andere Zulagen flossen nicht in die Betrachtung ein. Der Vergleich führt die GPK zu folgenden Schlussfolgerungen:

- Mit der Einführung AMZ konnten die im Jahr 2023 eruierten Rückstände insgesamt wettgemacht werden. Das Einstiegslohnthema bleibt dennoch aktuell.

- Die Kantonspolizei Basel-Stadt bezahlt dank der AMZ im Vergleich zu den anderen grossen Polizeikörpern in der Schweiz marktfähige, bzw. konkurrenzfähige Löhne.
- Die Rechtsnatur einer AMZ als Provisorium gewährt Polizeimitarbeitenden jedoch keine Rechtssicherheit. Auch wenn der finanzielle Betrag konkurrenzfähig sein sollte, so wirkt sich die AMZ dennoch nicht auf die Lohnklasse aus und wirkt deshalb nicht gleich wie eine Erhöhung der Lohnklassen.
- Die Einstiegsgehälter der frisch ausgebildeten Polizistinnen und Polizisten liegen unterhalb der Vergleichswerte. Hier erkennt die GPK einen monatlichen Rückstand von rund 100–350 Franken bei den tiefsten Alters- und Erfahrungsgruppen.
- Im Bereich der Fahndung und bei polizeilichen Führungsfunktionen unterhalb des obersten Leitungsgremiums existiert beim Kanton Basel-Stadt ein gleichwertiges bis höheres Lohnniveau als bei den Vergleichskörpern.

Mit «Entlohnung und Benefits» befasst sich die Empfehlung 21 des Berichts Schefer: Mit besonderer Dringlichkeit wird ein lückenloser Übergang bei der AMZ empfohlen. Wichtig ist die Konkurrenzfähigkeit mit anderen städtischen Polizeikörpern sowie die Schaffung eines nachvollziehbaren Konzeptes für Benefits.

Feststellung 25

Die GPK stellt fest, dass im Vergleich zu anderen Polizeikörpern die Löhne bei der Kantonspolizei Basel-Stadt unter Berücksichtigung der 2023 gesprochenen Arbeitsmarktzulage insgesamt konkurrenzfähig sind. Im Bereich der Einstiegsgehälter lagen sie jedoch auch nach der Einführung einer Arbeitsmarktzulage unter dem Durchschnitt vergleichbarer Kantone und Städte.

Zulagen

Die Zulagenregelungen der Kantonspolizei entsprechen nach Abklärungen der GPK im Grossen und Ganzen der kantonalen Personalgesetzgebung. Abweichend davon wird auf Grundlage des 2019 verabschiedeten «Arbeitszeitreglement Schichtdienst JSD» für kurzfristige Zusatzeinsätze ein Zeitzuschlag von 25 Prozent gewährt. Im Bericht Schefer wird das Thema unter dem Titel «Zusatzdienste» behandelt. In Empfehlung 17 des Berichts Schefer wird postuliert: *«Die Leistung von Zusatzdiensten sollte angemessen vergütet werden.»*

Eine zusätzliche Vergütung von Schichtdiensten ist Thema des regierungsrätlichen Ratschlags betreffend Lohnmassnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie Ablösung der befristeten Arbeitsmarktzulage für Mitarbeitende der Kantonspolizei (Geschäftsnummer: 25.0674.01).

Feststellung 26

Die GPK stellt fest, dass die Frage der Zulagen für Zusatzdienste, Schicht- und Wochenendarbeit bisher eher wenig Beachtung fand, dies in verschiedener Hinsicht jedoch wichtig wäre.

Feststellung 27

Die GPK stellt fest, dass im Bereich der Kantonspolizei insbesondere bei den Einstiegsgehältern sowie der Entlohnung der Zusatzdienste und Wochenendarbeit Verbesserungsbedarf besteht.

Da zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Berichts in der Lohnfrage bereits parlamentarische Vorstösse und ein regierungsrätlicher Ratschlag vorlagen und das Thema damit auf dem politischen Parkett liegt, verzichtet die GPK auf eine eigene explizite Empfehlung.

4.2 Hohe Belastung

Zusatz- und Wochenenddienste

Sowohl im Bericht Schefer als auch in den Hearings wurde betont, dass die Polizeiarbeit in Basel-Stadt aufgrund der geografischen Gegebenheit als Stadtkanton besonders anspruchsvoll sei. Die Stadtgesellschaft führte insbesondere an Wochenenden zu besonderen Herausforderungen durch die 24-Stundengesellschaft und Massenevents wie internationale Konferenzen, Demonstrationen und Sportveranstaltungen.

Besondere Herausforderungen der Stadtgesellschaft

Zudem steigt die Belastung jedes Einzelnen mit zunehmendem Personalunterbestand, denn weniger Personal muss dieselbe Arbeit erledigen. Kurzfristig einberufene Einsätze erschweren die Planbarkeit der Freizeit.

Gemäss Bericht Schefer wurde in den Gesprächen die Belastung aufgrund von Ordnungsdiensten und Zusatzdiensten neben der Entlohnung als Hauptgrund für die zunehmenden Kündigungen genannt. Das deckt sich mit einer Aussage im Hearing mit dem PBVB, wonach viele Polizistinnen und Polizisten, die das Korps des Kantons Basel-Stadt verlassen haben, nicht den Beruf sondern in andere Korps gewechselt hätten. Am häufigsten sei als Grund die fehlende Planbarkeit der Freizeit genannt worden (Wochenendeinsätze).

Zusatzdienste als einer der Hauptgründe für Kündigungen

Gemäss den Vertretern des PBVB schätzten jüngere Mitarbeitende die Vielfältigkeit der Polizeiarbeit in Basel-Stadt und nehmen damit auch eine gewissen Unplanbarkeit in Kauf. Im Laufe der Jahre mache sich aber eine Sättigung bemerkbar und die Motivation für einen Stellenwechsel nehme zu. Eine Besonderheit in Basel-Stadt ist, dass hier Polizistinnen und Polizisten bis zum 50. Lebensjahr für den Ordnungsdienst aufgeboden werden, während dies in anderen Korps nur bis zum Alter von 40 Jahren erfolgt. Der Bericht Schefer legt den Fokus auf Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen. Die fehlende Planbarkeit erschwere die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten. Entsprechend schlägt der Bericht Schefer in Empfehlung 16 attraktivere Arbeitszeitmodelle für jüngere Mitarbeitende vor, in Empfehlung 17 vermehrte Freiwilligkeit bei

Zusatzdiensten sowie eine bessere Entschädigung und in Empfehlung 18 die Priorisierung der personellen Entlastung des Aussendienstes.

Auch die GPK hat im Rahmen der Jahresberichte mehrfach Anpassungen in diesem Bereich gefordert. Für die GPK hat das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine hohe Priorität. Das Thema betrifft vor allem jene Altersgruppen, die einen hohen Anteil der Kündigungen ausmachen.

GPK hat bereits mehrfach Anpassungen gefordert

Feststellung 28

Die GPK stellt fest, dass die Belastung der Mitarbeitenden durch Zusatzdienste und mangelnde Planbarkeit der Freizeit ein Kernthema für die Attraktivität der Arbeit ist und als zentraler Kündigungsgrund genannt wird.

Empfehlung G

Die GPK empfiehlt die Planbarkeit der Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familien zeitnah zu verbessern.

Einsatzplanung

Im Bericht Schefer wird Kritik an der Einsatzplanung erwähnt. Aufgebote seien zu umfangreich und die Kompetenz derjenigen, welche die Aufgebote erstellen, unzureichend. Auch die Priorisierung und Koordination von Aufgaben sei unklar. Die unklare Organisation der täglichen Arbeit und die unklare Priorisierung einer Aufgaben gegenüber einer andern trage zur Stressbelastung bei. Dieser Eindruck wurde auch am Hearing mit den Vertretern des PBVB bestätigt.

Kritik an Einsatzplanung

Von einem Mitglied der damaligen Polizeileitung wurde am Hearing mit der GPK berichtet, dass versucht wurde, bei den Einsätzen weniger Leute aufzubieten. Dies sei aber wiederum von den Einsatzleitungen kritisiert worden, weil befürchtet wurde, die Sicherheit der Aufgebotenen sei mit weniger Aufgeboten eventuell nicht gewährleistet.

Seit 2020 ist es vermehrt zu Demonstrationen gekommen, was mehr Einsätze mit sich brachte. Die Belastung bei den Fussballspielen blieb hingegen auf etwa gleichem Niveau. Eine ab 2021 geänderte Herangehensweise gegenüber Demonstrationen führte zu grösseren Aufgeboten. Die (zu) hohe Anzahl an aufgebotenen Mitarbeitenden hänge aber auch, so lautet der Vorwurf des Berichts Schefer und der PBVB-Vertreter übereinstimmend, mit dem fehlenden Fachwissen der Einsatzleitungen zusammen, die auf Nummer sicher gehen wollten. Erfahrenere Führungspersonen bräuchten weniger Personal und rechneten im schlimmsten Fall mit einem Rückzug. Gemäss Bericht Schefer liesse sich somit insbesondere bei Fussballspielen die Grösse der Aufgebote reduzieren.

Mehr Demos seit 2020

Die Einsatzplanung sei, so die Vertreter des PBVB, bereits vor der Veröffentlichung des Berichts Schefer angegangen worden. Eine dialogorientierte Herangehensweise führte dazu, dass die meisten Demonstrationen in den letzten Monaten nicht konfliktiv verliefen. Damit musste auch weniger Personal aufgeboden werden.

Feststellung 29

Die GPK hat im Rahmen der Jahresberichterstattung 2024 eine Praxisänderung in Bezug auf Demonstrationen feststellen können, die sich auf das Korps entlastend auswirkt.

Feststellung 30

Die GPK stellt fest, dass eine personalintensive Einsatzplanung bei Demonstrationen und Sportveranstaltungen zu einer weiteren Belastung der Mitarbeitenden führt.

4.3 Führungskultur und Beförderungen

Führungskultur

Die Führungskultur in der Polizei wird gemäss dem Bericht Schefer als problematisch wahrgenommen. Mangelnde Wertschätzung, eine schwer fassbare Angstkultur und widersprüchliches Führungsverhalten prägten das Arbeitsumfeld. Allerdings wurde dies bereits im Masterplan «Weiterentwicklung der Organisation» Schwerpunkt Programm FUTURA vom März 2023 (hiernach «Masterplan») der damaligen Polizeileitung thematisiert. Eine intransparente Beförderungskultur und «Vetternwirtschaft» werden als Konfliktquelle genannt. Das Vertrauen in die mittlere Führung sei eingeschränkt und eine mangelhafte Fehlerkultur lasse Mitarbeitenden wenig Spielraum für Kritik oder eigene Initiative.

*Rede von
Angstkultur und
widersprüchlichem
Führungsverhalten*

In mehreren Hearings wurde die GPK auf den Unterschied zwischen sogenannten «dünnarmigen» und anderen Polizisten und Polizistinnen hingewiesen. Mit dem Begriff «dünnarmig» würden jene Polizisten und Polizistinnen bezeichnet, welche die Polizeischule nicht abgeschlossen haben. Diese Unterscheidung scheint in der Kultur des Basler Polizeikorps nach Aussagen verschiedener Akteure stark ausgeprägt zu sein. Wer nicht irgendwann die Polizeischule absolviert hat, wird nicht als vollwertig anerkannt, auch nicht, wenn es sich um obere Polizeikader und Spezialistinnen und Spezialisten mit jahrzehntelanger Erfahrung handelt.

*«Dünnarmige»
Polizisten und
Polizistinnen*

Die GPK hat im Rahmen ihrer eigenen Abklärungen nur wenig zusätzliche Informationen zu diesem Themenkreis erhalten. Vorwürfe wie Mobbing und fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte stehen im Raum, können aber von der GPK nicht im Detail beurteilt werden. Was sich aber mit Sicherheit feststellen lässt ist, dass das Vertrauen in die mittlere Führungsebene angeschlagen war. Das belegt auch die Umfrage des PBVB. Der PBVB hielt in der Auswertung der Umfrage fest, dass in den Kommentaren teilweise schwere Anschuldigungen in Bezug auf Mobbing und den mangelhaften Umgang der Hauptabteilungsleitungen mit entsprechenden Vorkommnissen erhoben wurden. In den Resultaten der Mitarbeitendenumfrage 2024 des Kantons Basel-Stadt widerspiegelt sich dies hingegen nicht im gleichen Ausmass. Im Themenbereich «Direkte Vorgesetzte» erreichte die Kantonspolizei mit insgesamt 75 Punkten eine mittlere positive Beurteilung (65 bis 84 Punkten), die im Wesentlichen dem Resultat des JSD (75 Punkte) und des Gesamtkantons (76 Punkte) entsprach. Auch bei der Feststellung bezüglich Chancengleichheit im

*Vertrauen in die
mittlere Führungs-
ebene ist
angeschlagen*

Arbeitsumfeld⁸ erzielte die Kantonspolizei mit 74 Punkten ein befriedigendes Ergebnis und lag nur unwesentlich hinter dem JSD (75 Punkte) und dem Gesamtkanton (78 Punkte). Die detaillierten Ergebnisse der Hauptabteilungen und Abteilungen zeigen, dass fünf Abteilungen eine geringe positive Beurteilung (50–64 Punkte) und eine Abteilung eine negative Beurteilung (0–49 Punkte) erreichten. Eine Abteilung erzielte eine hohe positive Beurteilung (85–100 Punkte).

Feststellung 31

Die GPK stellt fest, dass bei einem Teil des Korps das Vertrauen in die Führungspersonen auf den verschiedenen Hierarchiestufen erschüttert war.

Empfehlung H

Die GPK empfiehlt, die interne Dialogkultur zu fördern und sichere Räume für Kritik und Ideen zu schaffen.

Zur Kenntnis genommen hat die GPK, dass sich die Polizeileitung der weit verbreiteten Unzufriedenheit seit längerer Zeit durchaus bewusst war. Davon zeugen auch der Strategiemanagement-Bericht von 2019, das daraus entstandene Leitbild sowie der Masterplan. Bedingt durch die Mehrbelastung infolge des zunehmenden Unterbestandes sind bestehende Spannungen und Konflikte nicht kleiner geworden, zumal die Polizeileitung hauptverantwortlich gemacht wurde für die Mehrbelastung und nichtergriffenen Massnahmen. Die Polizeileitung hat aus Sicht vieler Mitarbeitenden zu wenig Massnahmen in die Wege geleitet, um nachhaltig mit den reduzierten Personalressourcen umzugehen. Die Polizeileitung hat allerdings wiederholt Hilfsappelle an die Politik gerichtet, die Problematik über längere Zeit thematisiert und Lösungen vorgeschlagen, die keine Resonanz fanden. Insofern besteht auch eine Verantwortung auf politischer Ebene.

Polizeileitung für Mehrbelastung verantwortlich gemacht

Feststellung 32

Die GPK stellt fest, dass das Korps die damalige Polizeileitung für zu zögerlich ergriffene Massnahmen verantwortlich machte und zu wenig Kenntnisse von den durchaus unternommenen Anstrengungen der Polizeileitung hatte.

Beförderungspolitik

In Empfehlung 10 und 20 thematisiert der Bericht Schefer die Beförderungspolitik. Das Verfahren solle transparenter ausgestaltet werden und vom Anciennitätsprinzip müsse Abstand genommen werden. Es brauche ein Konzept für Laufbahnentwicklung. Die GPK schliesst sich diesen Empfehlungen an.

Auf Nachfrage der GPK führte das JSD schriftlich aus, dass die Beförderungssystematik in den Hauptabteilungen früher uneinheitlich

Beförderungspraxis als Konfliktfeld

⁸ Die Feststellung lautete: «In meinem Arbeitsumfeld haben alle Mitarbeitenden gleiche Chancen und Möglichkeiten (unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, sozialer/ethnischer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung).»

gehandhabt worden war und tatsächlich über längere Zeit eines der zentralen Konfliktfelder innerhalb der Kantonspolizei gewesen sei.

In einzelnen Hauptabteilungen wurden interne Auswahl- oder Punktesysteme angewandt, bei denen Vorgesetzte oder kollegiale Gremien massgeblich über Beförderungen oder Zuteilungen entschieden. Diese Verfahren boten Raum für subjektive Bewertungen und persönliche Einflussnahmen. Zum Teil bestand also ein System der Selbstkooptation.

*Raum für subjektive
Bewertungen und
persönliche
Einflussnahme*

Das JSD führte in seinen schriftlichen Antworten weiter aus, dass neben individuellen Enttäuschungen insbesondere die fehlende Einheitlichkeit, unklare Kriterien und teilweise intransparente Entscheidungsprozesse eine wesentliche Rolle spielten. Dies führte wiederum zu Misstrauen, Spekulationen und Spannungen innerhalb verschiedener Hauptabteilungen und Abteilungen.

Empfehlung I

Die GPK empfiehlt, ein transparentes Beförderungsverfahren und ein Konzept zur Laufbahnentwicklung zu schaffen.

4.4 Kulturelle Probleme innerhalb des Korps

Bei der Frage einer «Polizeikultur» geht es um die Gesamtheit der Werte, Normen, Routinen und Verhaltensweisen innerhalb eines Korps. Diese Gesamtheit ist von zentraler Bedeutung, weil sie einen starken Einfluss darauf hat, wie Gesetze umgesetzt und Bürgerinnen und Bürger behandelt werden und wie offen eine Organisation für Kritik und Veränderung ist.

Der Bericht Schefer dokumentiert, dass in Teilen der Kantonspolizei Basel-Stadt eine Kultur herrscht, in der es zu sexistischen, rassistischen und auch antisemitischen Grenzüberschreitungen gekommen ist und kommen kann. Anstatt dass derartige Vorkommnisse frühzeitig angegangen wurden, bestand in Teilen der Kantonspolizei eine Kultur des Wegschauens.

Das Vorhandensein dieser Problematik wurde in den Hearings der GPK wie auch bei öffentlichen Auftritten von der Departementsvorsteherin ausdrücklich anerkannt. Gegenüber Fehlverhalten in den genannten Bereichen galt und gilt in der Kantonspolizei seitens der Polizeileitung ausdrücklich Nulltoleranz. Trotz dieser Vorkommnisse besteht kein Grund für einen Generalverdacht gegenüber dem Gesamtkorps.

Im Bericht Schefer ist festgehalten, dass Fehlverhalten in gewissen operativen Einheiten häufiger vorkommt. Derartiges Verhalten «[...] scheint sich insbesondere in jenen Einheiten zu häufen, die personell und räumlich vergleichsweise isoliert sind und in geringerem Masse einer polizeiinternen Sozialkontrolle unterliegen» (Seite 33). Entsprechend wird im Bericht empfohlen, dass dieser Umstand bei organisatorischen Neugestaltungen beachtet werden solle.

Im Rahmen der Interviews für den Bericht Schefer wurde entsprechend dem Untersuchungsauftrag ausdrücklich nach Wahrnehmungen und Erfahrungen im Bereich diskriminierender Verhaltensweisen gefragt.

Gemäss dem Hauptmandatsführer gaben 70 befragte Personen an, dass sie von Sexismus- und Rassismusevorfällen wüssten oder diese beobachtet hätten. Dazu ist anzumerken, dass – ihrem Auftrag gemäss – die Beauftragten den Interviewten explizit Fragen zu diesem Bereich stellten. Ausgehend von 372 Interviews kann nicht abschliessend beurteilt werden, welche Verbreitung entsprechende Vorkommnisse innerhalb des Korps tatsächlich haben, da dem Bericht nicht zu entnehmen ist, ob es in den genannten 70 Gesprächen um ein paar wenige, weitherum bekannte Fälle ging oder ob die genannte Problematik in der Kantonspolizei weit verbreitet ist.

Nach Abklärungen der GPK kam es in insgesamt fünf Fällen bei der Kantonspolizei in den Jahren 2021 bis 2024 zu Personalverfahren im Zusammenhang mit Rassismus, Sexismus oder antisemitischen Handlungen.

Feststellung 33

Die GPK stellt fest, dass in einzelnen Bereichen der Kantonspolizei Basel-Stadt Verhaltensweisen vorkamen, und potenziell weiterhin vorkommen können, die nach Einschätzung der GPK eindeutig als sexistisch, rassistisch oder antisemitisch zu beurteilen sind.

Informationen über Sexismus innerhalb des Korps

Die GPK hat zu diesem Thema eine hinweisgebende, nicht mehr bei der Polizei angestellte Person zu einem Hearing geladen. Diese schilderte systemischen Sexismus. Frauen seien in Führungspositionen explizit unerwünscht gewesen. Sexistische Sprüche, Bodyshaming und herabwürdigende Kommentare seien an der Tagesordnung gewesen. Die hinweisgebende Person habe in ihrer Abteilung besonders stark abwertende Dynamiken erlebt. Frauen, die Missstände meldeten, seien systematisch «unter die Räder gekommen» und hätten entsprechend häufig gekündigt. Viele Kolleginnen wollten gar nicht erst in diese Abteilung wechseln. Insgesamt beschrieb die Person einen strukturellen Ausschluss von Frauen sowie eine Kultur, die Frauen entmutige und diskriminiere.

Der Bericht Schefer hält fest, dass die Kantonspolizei männerdominiert ist, Frauen blieben in Leitungsfunktionen rar. Polizistinnen berichteten von Ablehnung durch Kollegen und Vorgesetzte; Gleichberechtigung sei nicht selbstverständlich. Sexistisch konnotierte Sprache, abwertende Bezeichnungen und Annäherungsversuche, auch von Vorgesetzten, seien dokumentiert. Viele Frauen leisteten Anpassungsarbeit in einem rauen Klima. Der Bericht Schefer empfiehlt strukturell verankerte Massnahmen für Gleichberechtigung und Respekt und ein klares Bekenntnis der Leitung, die Ausweitung auf LGBTQ-Angehörige sowie eine unabhängige interne Anlaufstelle (Empfehlung 23).

Auch seitens eines Mitglieds der damaligen Polizeileitung wurde gegenüber der GPK zu bedenken gegeben, dass Sexismus und Rassismus nicht nur im Rahmen des Aussendienstes ein Problem darstellen, auch wenn dieser ein Nährboden dafür biete. Zu glauben, dass Sexismus und Rassismus bei der Polizei nicht vorkämen, sei ein Fehler.

Die Frage sei, um wie viele Fälle es sich handle. Aufgrund des Berichts Schefer sei keine Quantifizierung möglich. Die damalige Polizeileitung habe in diesem Bereich viel unternommen, es habe aber offenbar nicht gereicht.

Der GPK liegen die Gerichtsakten eines Personalrechtsfalles aufgrund von sexistischen Übergriffen vor, welche die Existenz und Relevanz des Themas veranschaulichen.

Ein ehemaliges Mitglied der Polizeileitung betont, dass es «Anzeichen von Mobbing, Sexismus und diskriminierendem Verhalten im Polizeikorps» gegeben habe und genau deshalb der Bericht Schefer in Auftrag gegeben worden sei. Bei Kenntnis durch die Polizeileitung seien Personalrechtsverfahren eingeleitet worden, die auch zu Versetzungen, Degradierungen und sogar Kündigungen geführt hätten. Die Problemstellung sei vor allem in den operativen Hauptabteilungen Sicherheitspolizei und Spezialformationen vorhanden gewesen. Auch aus diesem Grund wurde bereits vor dem Bericht Schefer die Zusammenlegung der beiden Abteilungen im Rahmen einer Reorganisation aufgegleist, um den genannten Problemen auch auf einer strukturellen Ebene zu begegnen. Es sollte auch die Rotation der Einsatzgruppen verstärkt werden, um gewisse Dynamiken aufzubrechen.

Feststellung 34

Die GPK stellt fest, dass es innerhalb der Kantonspolizei Fälle von und Hinweise auf strukturellen Sexismus gibt.

Feststellung 35

Die GPK stellt fest, dass die damalige Polizeileitung die Neuorganisation betroffener Organisationseinheiten schon vor Erscheinen des Berichts Schefer eingeleitet hat, um dem Problem des Sexismus zu begegnen.

Empfehlung J

Die GPK empfiehlt, das Thema Sexismus als systemisches Problem zu sehen und nicht ausschliesslich im Rahmen von Personalverfahren in Einzelfällen anzugehen. Es müssen die notwendigen Massnahmen zur Vermeidung von Sexismus ergriffen und die Führungspersonen in die Pflicht genommen werden.

Rassismus und problematisches Verhalten gegenüber Bürgerinnen und Bürgern

Die hinweisgebende Person berichtet von offen rassistischen Äusserungen und Verhaltensweisen innerhalb der Polizei. Ein Vorgesetzter habe wiederholt erniedrigende und eindeutig rassistisch konnotierte Begriffe verwendet. Auch diskriminierendes Verhalten gegenüber Bürgerinnen und Bürgern sei verbreitet gewesen. In Gruppen sei dies von einer unkontrollierten Dynamik getragen worden, die diskriminierendes Verhalten normalisierte. Zweideutige und unmissverständlich rechtsextreme Symbole mit Nähe zu rechtsextremen, antidemokratischen und paramilitärischen Milieus seien präsent gewesen. Mitarbeitende mit solcher Haltung seien trotz Vorfällen teilweise befördert

oder in sensible Funktionen gesetzt worden. Zum Beispiel seien Personen mit antisemitischer Haltung zum Schutz der jüdischen Gemeinschaft eingeteilt worden. Für die hinweisgebende Person zeige dies strukturelle Probleme und eine fehlende Abgrenzung gegenüber rassistischen und extremistischen Tendenzen. Eine Grundhaltung von Frustration, Negativität und Diskriminierung habe sich verbreitet, die zu einer feindseligen und teils gewaltvollen Kommunikation führte.

Auch gemäss dem Bericht Schefer zeigt sich Rassismus vor allem im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern. In isolierten Einheiten ohne Kontrolle verfestigten sich Stereotype gegenüber gewissen ethnischen Gruppen. Problematisches Verhalten werde oft individualisiert statt systemisch betrachtet. Bisherige Präventionsmassnahmen seien zu wenig nachhaltig. In Empfehlung 24 regt der Bericht Schefer die Rotation der Mitarbeitenden an, um Eigendynamiken in isolierten Einsatzeinheiten zu verhindern. Zudem wurde der Aufbau von langfristigen Unterstützungsstrukturen und klaren Prozessen für geschützte Meldungen rassistischen Fehlverhaltens empfohlen.

Feststellung 36

Die GPK stellt fest, dass rassistisches und diskriminierendes Verhalten in einigen Organisationsteilen in besonderem Mass vorgekommen ist. Sowohl der Bericht Schefer als auch die damalige Polizeileitung sehen in der Rotation der Mitarbeitenden eine wichtige Massnahme zur Verhinderung der Etablierung einer rassistischen Subkultur.

Empfehlung K

Die GPK empfiehlt, klare Prozesse für geschützte Meldungen rassistischen Fehlverhaltens zu etablieren.

Rolle und Verantwortung der Vorgesetzten auf allen Hierarchiestufen

Die GPK ist der Meinung, dass die Vorgesetzten auf allen Hierarchiestufen, insbesondere auch auf der mittleren Ebene, eine wichtige Rolle in Bezug auf die Kultur der gesamten Kantonspolizei haben. Vertieft beschäftigte sie sich mit diesem Thema vor allem während des Hearings mit der hinweisgebenden Person. In ihrem konkreten Umfeld hätten Vorgesetzte weggeschaut, problematische Chefs geschützt oder erst unter massivem Druck reagiert. Meldungen von Diskriminierung seien häufig gegen die Betroffenen interpretiert worden, Frauen seien ungeschützt geblieben. Einzelne Führungskräfte hätten problematische Gruppendynamiken bewusst laufen lassen, statt ihre Vorbildfunktion wahrzunehmen.

Weder im Bericht Schefer noch in den weiteren Hearings der GPK wurde dieser Frage systematisch nachgegangen. Deshalb macht die GPK hier keine Aussage zum Ausmass des Wegschauens durch Vorgesetzte. Im Wegschauen liegt aber stets auch das stillschweigende Tolerieren von Fehlverhalten, was eine Verletzung der Pflichten einer Führungsperson darstellt. Führungspersonen müssen imperativ dazu angehalten werden,

hinzuschauen und umgehend zu handeln, sollten sie Fehlverhalten feststellen. Anders ist eine Veränderung der Kultur nicht zu erwirken.

Empfehlung L

Die GPK empfiehlt, die Vorgesetzten auf allen Führungsebenen dazu zu befähigen und anzuhalten, bei kulturellen Problemen nicht wegzuschauen, sondern zu handeln.

4.5 Öffentliche Wertschätzung und Verhältnis zur Öffentlichkeit

Der Bericht Schefer hält fest, dass viele Polizistinnen und Polizisten sowohl seitens Politik wie auch aus Teilen der Bevölkerung mangelnde Wertschätzung empfinden. Die Polizei werde teils als «notwendiges Übel» oder gar als Unterdrücker wahrgenommen, was insbesondere die Einsatzkräfte stark belaste. Diese Wahrnehmung verschärfe das Gefühl der Isolation und fördere interne Abwehrhaltungen. Auch gebe es Stimmen, die beklagen, dass Führungskräfte zu wenig Anerkennung zeigen. Die Wertschätzung müsse nach innen und aussen gestärkt werden.

Mangelnde Wertschätzung für Polizistinnen und Polizisten

Der Bericht Schefer empfiehlt in Empfehlung 19 deshalb eine polizeiweite Strategie, welche die Wertschätzung sichtbar macht, Erfolge anerkennt und das Vertrauen zwischen Polizei und Gesellschaft langfristig verbessert. Ziel sei es, eine positive Identifikation mit dem Beruf zu fördern und den Stellenwert der Polizei in der Gesellschaft zu festigen.

Gemäss einer Studie der ZHAW⁹ liegt der Grund für die zunehmende Fremdenfeindlichkeit nicht bei negativen Erlebnissen mit ausländischen Delinquenten. Auslöser seien vielmehr Stress, Überstunden und das Gefühl, nicht zu genügen. Dies würde eher für die These individueller Problematiken sprechen als für die These eines strukturellen Problems, schreiben die Autoren. «Es geht um Führungskultur», erklärt der Forscher in der NZZ vom 27. November 2025. Viele Polizisten fühlten sich vom Arbeitgeber nicht wertgeschätzt, obwohl sie tagtäglich ihre Sicherheit zum Schutz der Bevölkerung riskierten. Der Frust entlade sich dann vielleicht auf der Strasse.

Ein anderes Bild ergibt sich mit Blick auf die Kundenbefragung der Kantonspolizei 2024, an der über 1'200 nach repräsentativen Kriterien ausgewählte Baslerinnen und Basler teilgenommen haben (zuletzt wurde 2021 eine solche Umfrage durchgeführt). Die Umfrage zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Baslerinnen und Basler die Polizistinnen und Polizisten als freundlich, respektvoll im Auftreten, als hilfsbereit und als fair wahrnehmen. Es gibt folglich nach wie vor sehr viel Respekt und Wertschätzung für die Arbeit der Kantonspolizei in der Basler Bevölkerung. Negativ zu bewerten ist allerdings, dass sich alle Befragungswerte im Zeitraum zwischen 2021 und 2024 verschlechtert haben. Insbesondere stimmen nicht einmal 40 Prozent der Befragten

Kundenbefragung 2024 fällt überwiegend positiv aus

⁹ Baier, Dirk et al. (2024): Der Einstieg in den Polizeiberuf. Befunde einer längsschnittlichen Pilotstudie von Auszubildenden in der Schweiz, ZHAW / Université de Lausanne.

«sehr» oder zumindest «eher» der Aussage zu, dass die Kantonspolizei alle ungeachtet ihrer Identität gleichbehandelt.

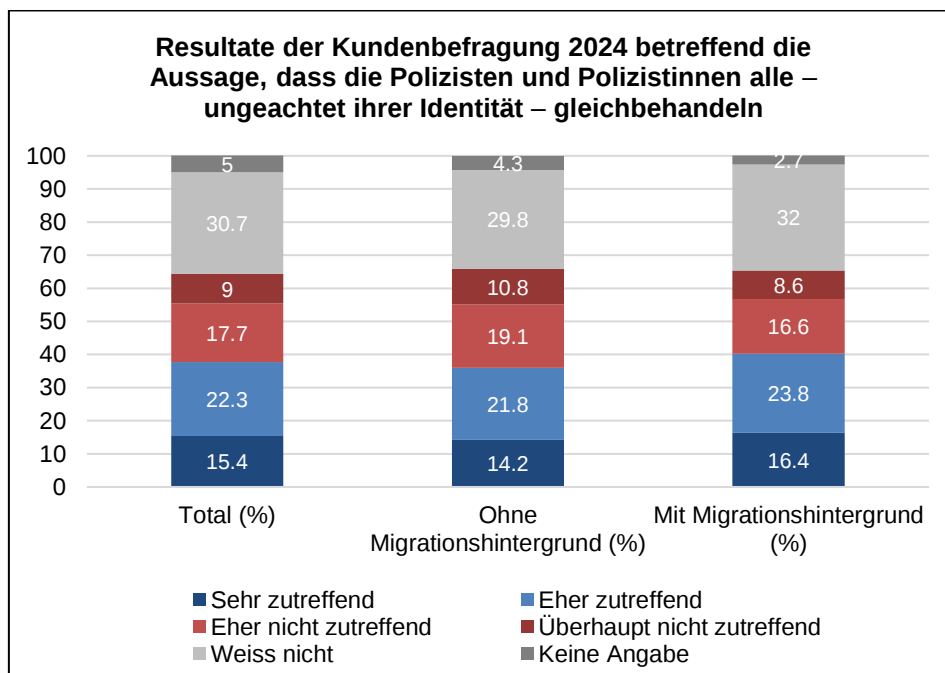


Abb. 10: Resultate der Kundenbefragung 2024 betreffend die Aussage, dass die Polizisten und Polizistinnen alle – ungeachtet ihrer Identität – gleichbehandeln (in Prozenten)¹⁰

Nach Ansicht der Kommission hat die Kantonspolizei in diesem Bereich ein Imageproblem. Als Vertreterin und Verkörperung des Rechtsstaates sowie des staatlichen Gewaltmonopols muss sie vorbildlich handeln und sicherstellen, dass alle Personen unabhängig von Herkunft, sozialer Stellung oder Geschlecht gleichbehandelt werden.

Feststellung 37

Die GPK stellt fest, dass die Kantonspolizei in der Öffentlichkeit geschätzt wird, es aber einen Handlungsbedarf im Bereich der Gleichbehandlung ungeachtet von Herkunft, sozialer Stellung und Geschlecht gibt.

Festzuhalten ist, dass diese Zahlen nicht mit der Publikation des Berichts Schefer in Zusammenhang stehen. Die Umfrageergebnisse bei dieser Frage waren schon bei der Befragung aus dem Jahr 2021 ähnlich.

Ferner fällt auf, dass eine Mehrheit der Befragten aus dem Kleinbasel die Arbeit der Polizei im Umgang mit Drogendelikten als «eher schlecht» (21.9 Prozent) oder «sehr schlecht» (14.7 Prozent) beurteilt. Im Vergleich dazu bewerteten 13.8 Prozent der Befragten aus dem Grossbasel den Umgang der Polizei mit Drogendelikten als «eher schlecht» und 7.4 Prozent als «sehr schlecht».

¹⁰ Grundausswertung Kundenbefragung KaPo 2024, hrsg. vom statistischen Amt Kanton Basel-Stadt (März 2025), S. 19–20.

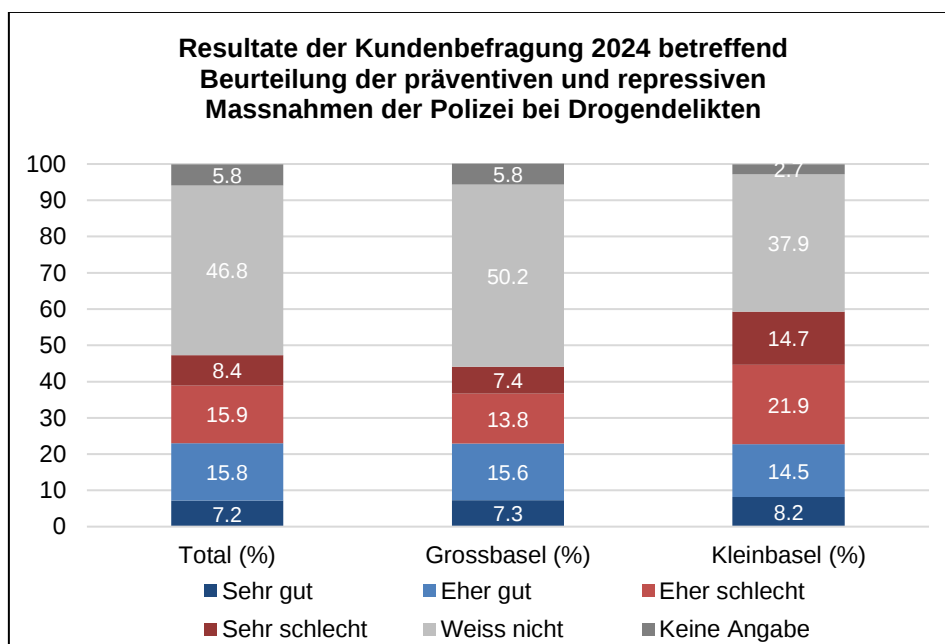


Abb. 11: Resultate der Kundenbefragung 2024 betreffend Beurteilung der präventiven und repressiven Massnahmen der Polizei bei Drogendelikten (in Prozenten)¹¹

Ein Teil der Befragten (vor allem jüngere Frauen) bewertet ausserdem die Arbeit der Polizei im Umgang mit sexuellen Belästigungen und Übergriffen als «eher schlecht» oder «sehr schlecht».

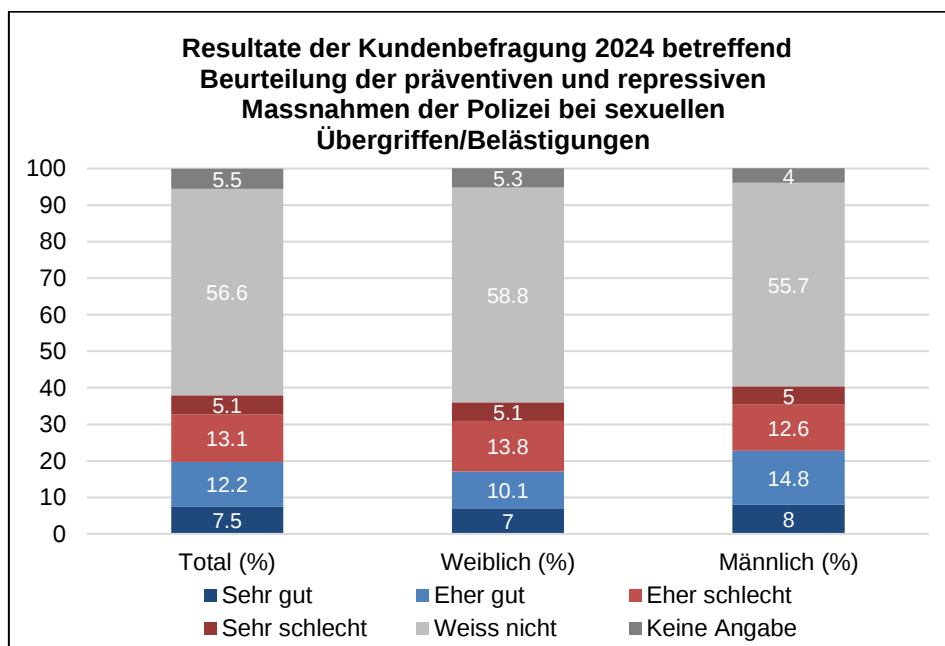


Abb. 12: Resultate der Kundenbefragung 2024 betreffend Beurteilung der präventiven und repressiven Massnahmen der Polizei bei sexuellen Übergriffen / Belästigungen (in Prozenten)¹²

Grundsätzlich lässt sich daraus ableiten, dass die Arbeit der Kantonspolizei im Umgang mit den meisten Sicherheitsthemen positiv

¹¹ Ebd., S. 65–66.

¹² Ebd., S. 67–68.

beurteilt wird, nicht jedoch bei den Themen Drogenkriminalität sowie sexuelle Belästigungen und Übergriffe.

Insgesamt hat die Kantonspolizei bei der jüngeren Generation ein schlechteres Ansehen als bei der älteren Generation, was sich auf den Rekrutierungserfolg auswirken könnte. Bei Menschen mit Migrationshintergrund sowie bei Männern geniesst die Kantonspolizei wiederum ein etwas besseres Ansehen als bei Frauen und Menschen ohne Migrationshintergrund.

4.6 Zusammenarbeit der Human Resources-Abteilungen

Der Bericht Schefer kritisiert die mangelnde Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen HR-Stellen (zentrales HR Basel-Stadt im Finanzdepartement, HR Justiz- und Sicherheitsdepartement, HR Kantonspolizei). Es gebe unklare Zuständigkeiten, parallele Abläufe und fehlende Transparenz. Mitarbeitende und Vorgesetzte wüssten oft nicht, welche Stelle wofür verantwortlich sei. Dies führe zu ineffizienten Prozessen und Vertrauensverlust, besonders in sensiblen Personalfragen.

*Bericht Schefer
moniert unklare
Zuständigkeiten,
Abläufe und
fehlende
Transparenz*

Es wird des Weiteren (Empfehlung 15 des Berichts Schefer) ausgeführt, dass Stellenbeschriebe nicht oder nicht zeitnah ausgearbeitet und zugestellt würden, neue Arbeitsverträge monatelang fehlten und die ganze Bearbeitung der Personalfragen durch HR BS nur sehr schleppend erfolge. Die Arbeitnehmenden befänden sich dadurch in einem vertraglichen Schwebezustand und wüssten mangels Stellenbeschrieb nicht genau, welches ihre Aufgaben und Kompetenzen sind.

Zudem erschwere die fragmentierte Struktur eine wirksame Prävention und die Bearbeitung von Konflikten oder diskriminierenden Vorfällen. Der Hauptmandatsführer empfiehlt, die HR-Strukturen klarer zu definieren, Schnittstellen zu vereinheitlichen und das Care Management verbindlich einzubinden. Ziel sei ein kohärentes HR-System, das Führung und Mitarbeitende kompetent unterstützt und gleichzeitig Transparenz und Fairness sicherstellt (Empfehlung 20).

Aus Sicht der von der GPK interviewten ehemaligen Mitglieder der Polizeileitung ist das unflexible Verhalten von HR BS in den vergangenen Jahren ein Hauptgrund dafür gewesen, dass dem Personalunterbestand der Kantonspolizei zu wenig entgegengewirkt werden konnte.

*Ehemalige
Polizeileitung
kritisierte HR BS,
FD hält dagegen*

Die GPK bat das FD um eine schriftliche Stellungnahme zur Zusammenarbeit zwischen HR BS und der Kantonspolizei, die vom Regierungsrat zunächst mit einem grundsätzlichen Verweis auf die Rollen- und Aufgabenteilung beantwortet wurde. So sind die Departemente für die Rekrutierung und den Personalbestand zuständig, während der beim FD eingeordneten Dienststelle HR BS eine übergeordnete Rolle zukommt. Die konkrete Frage der GPK betreffend die Beurteilung der Zusammenarbeit von Kantonspolizei und HR BS vor und nach Erscheinen des Berichts Schefer wurde ausweichend beantwortet. Der Regierungsrat führte aus, dass die personellen

Veränderungen bei der Kantonspolizei und bei HR BS zu einer Stärkung und Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den beiden Organisationen geführt hätten. Als Beispiel der positiven Zusammenarbeit seit den personellen Veränderungen nennt der Regierungsrat den am 28. Mai 2025 an den Grossen Rat überwiesenen Ratschlag betreffend Lohnmassnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie die Ablösung der befristeten Arbeitsmarktzulage für Mitarbeitende der Kantonspolizei. Zumindest der GPK gegenüber zeigt der Regierungsrat keine Bereitschaft, diese mögliche Konfliktquelle anzuschauen.

Feststellung 38

Die GPK stellt fest, dass im Bereich des Personalmanagement kein aktives Krisenmanagement existierte und damit die Zusammenarbeit der verschiedenen HR-Abteilungen ungenügend war.

Da verschiedenen Aussagen zu entnehmen ist, dass sich die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen involvierten HR-Stellen und den Departementen in den letzten Monaten verbessert haben soll, verzichtet die GPK an dieser Stelle auf Empfehlungen.

5. Massnahmen des JSD nach Publikation des Berichts Schefer

5.1 Einleitung und Überblick

Am 28. Juni 2024 – eine Woche nach der Veröffentlichung des Berichts Schefer – reagierte das JSD mit einer Medienmitteilung. Darin wurde mitgeteilt, dass per sofort auf die Arbeitsleistung des damaligen Polizeikommandanten verzichtet werde.¹³

Knapp drei Wochen später – am 18. Juli 2024 – informierte die Departementsvorsteherin die Öffentlichkeit darüber, dass als weitere Folge des «Berichts Schefer» die Polizeileitung nach zivilen und polizeilichen Aufgaben entflechtet werden solle. Dies führe zu den weiteren, nachfolgenden personellen Veränderungen auf Ebene der Polizeileitung, die per sofort in Kraft treten würden:

- Der damalige Leiter der Hauptabteilung Verkehr schied aus der Polizeileitung aus.
- Die damalige Leiterin der Hauptabteilung Operationen gab die Leitung ab und widmete sich bis auf Weiteres ihrer Funktion als Stabschefin der Kantonalen Krisenorganisation (KKO).
- Der damalige Leiter der Hauptabteilung Spezialformationen gab die Leitung ebenfalls ab.
- Bis Ende 2024 sollten er und der Hauptabteilungsleiter Sicherheitspolizei die notwendigen nächsten Schritte in Hinblick auf die Zusammenlegung der Interventionskräfte (Sicherheitspolizei, Einsatzzug, Einsatzelement Brennpunkte) koordinieren und danach die Organisation einer neuen Führung übergeben.

Im Hearing der GPK mit der Departementsvorsteherin des JSD vom 28. August 2024 führte sie aus, dass sie relativ schnell entschieden hatte, auf die Arbeitsleistung des Kommandanten zu verzichten, dies gestützt auf die Aussage des Hauptmandatsführers an der Medienkonferenz, dass dem Kommandanten das Korps entglitten sei.

Im Hearing der GPK mit der Departementsvorsteherin des JSD vom 18. September 2025 ergänzte sie: *«Sie habe [vom Hauptmandatsführer] wissen wollen, ob der damalige Kommandant den Turn-Around schaffen werde, was [der Hauptmandatsführer] klar verneint habe. Es sei zu viel Vertrauen kaputt gegangen und es beständen zu viele Probleme (z. B. in Hinblick auf Nähe und Distanz). [Der Hauptmandatsführer] sei der Meinung gewesen, dass sie dies weder mit dieser Personalie noch mit den damaligen Hauptabteilungsleitungen schaffen werde.»*

¹³ Vgl. Interpellation Nr. 98 betreffend Freistellung Kommandant (Geschäfts-nummer: 24.5330.01).

Infolge der geplanten Restrukturierung wurden zudem alle Beförderungen in Führungsfunktionen sistiert. Ebenfalls angekündigt wurde, dass ein oder eine ad-interim-Kommandant/in eingesetzt werde, da die Suche nach einem oder einer neuen Kommandant/-in mehrere Monate in Anspruch nehmen werde. Ferner wurde mitgeteilt, dass eine externe Beratungsstelle damit beauftragt wurde, als Anlaufstelle für Opfer von Mobbing, Diskriminierung oder sexueller Belästigung innerhalb der Kantonspolizei Basel-Stadt zur Verfügung zu stehen. Sodann wurde eine Task Force gebildet, die ab August an der Umsetzung der weiteren Empfehlungen aus dem Bericht Schefer arbeitete. Deren Leitung übernahm der ehemalige Leiter der Schweizer Luftwaffe. In einem nächsten Schritt sollten ausserdem die 57 laufenden Projekte¹⁴ auf «ihre künftige Entlastungswirkung auf die Gesamtorganisation» überprüft werden.

*Ankündigung:
Beförderungen
werden sistiert und
Kommandant a.i.
eingesetzt*

5.2 Absetzung des damaligen Polizeikommandanten und der damaligen Polizeileitung

Rund drei Wochen nach der Ankündigung der Absetzung des Kommandanten am 18. Juli 2024 wurde auch das Ausscheiden der damaligen Polizeileitung bekanntgegeben und deren Mitglieder erhielten mitgeteilt, dass auf ihre Arbeitsleistung verzichtet werde. Mitte August wurde dann das rechtliche Gehör erteilt. Mit den vier Mitgliedern der Polizeileitung wurde in der Folge über ihr Ausscheiden aus der Polizeileitung verhandelt.

Zwischen dem 5. Februar und dem 24. Juni 2025 wurden zwischen dem Regierungsrat und den Mitgliedern der bisherigen Polizeileitung Vereinbarungen betreffend die Auflösung ihrer Arbeitsverhältnisse getroffen. Die GPK konnte in Rücksprache mit dem Regierungsrat und den betroffenen Personen Einsicht in die Vereinbarungen nehmen. Aus Gründen des Schutzes der Personen sind die nachfolgenden Angaben generalisiert. Die Parteien haben sich jeweils auf eine gemeinsame Sprachregelung und Stillschweigen geeinigt. Die GPK verzichtet zum Schutz der Personen insbesondere auch auf eine Zusammenstellung der Kosten, welche dem Kanton Basel-Stadt durch die Abgangsvereinbarungen entstanden sind.

*GPK erhielt Einsicht
in getroffene
Vereinbarungen*

Inhalt der Vereinbarungen

Die Verträge wurden jeweils zwischen dem einzelnen Mitglied der damaligen Polizeileitung und dem Regierungsrat geschlossen, der Regierungsrat hat also über alle Vereinbarungen beschlossen. Unterzeichnet wurden die Vereinbarungen von der JSD-Vorsteherin im Namen des Regierungsrats. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wurde je nach Vertrag auf einen Zeitraum zwischen dem 31. Juli 2025 und dem 31. März 2026 gelegt, die Freistellung erfolgte per 28. Juni 2024 oder per sofort (Datum der Unterschrift der Vereinbarung).

¹⁴ Vgl. Schriftliche Anfrage betreffend Evaluierung und Priorisierung der 57 laufenden Projekte der Basler Kantonspolizei (Geschäftsnummer: 24.5492).

Solange die Arbeitsverträge in Kraft sind, bleibt die Lohnzahlungspflicht des Kantons bestehen. Ebenfalls in die Rechnung flossen die Abgeltung von bestehenden Ansprüchen, wie die Auszahlung von Ferientagen und/oder Überstunden, Einlagen in die Pensionskasse oder anderweitige geldwerte Abfindungen sowie Beiträge an die berufliche Neuorientierung. Bei letzterer ist auch eine Pflicht zur Stellensuche vorgesehen, wobei bei einer Neuanstellung zu einem tieferen Lohn der Kanton Basel-Stadt die Lohndifferenz bis zum Ende des noch laufenden Vertrags zu bezahlen hat. Umgekehrt wird ein anderweitiger Verdienst während der noch laufenden Vertragsperiode an die Lohnfortzahlung von Basel-Stadt angerechnet.

Feststellung 39

Die GPK stellt fest, dass mit dem damaligen Kommandanten und allen Mitgliedern der bisherigen Polizeileitung eine einvernehmliche Vereinbarung unterzeichnet werden konnte.

Würdigung der Absetzung der bisherigen Polizeileitung

Ein Arbeitsvertrag kann gemäss Personalgesetz durch den Arbeitgeber wie folgt aufgelöst werden:

- Ordentliche Kündigung (§30 PG)
- Fristlose Kündigung (§32 PG)
- Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen (§33 PG)

Im vorliegenden Fall sind keine Kündigungen erfolgt; vielmehr wurde «auf die Arbeitsleistung verzichtet». Diese Version entspricht rechtlich auch keiner Freistellung. Im Falle einer Kündigung oder formellen Freistellung gemäss §§30-33 PG hätten der damalige Kommandant und die Mitglieder der damaligen Polizeileitung eine rekursfähige Verfügung mit Rechtsmittelbelehrung (gemäss §29 PG) erhalten müssen.

Feststellung 40

Die GPK stellt fest, dass dem damaligen Kommandanten und der damaligen Polizeileitung nicht gekündigt wurde, sondern auf ihre Arbeitsleistung verzichtet wurde.

Nur wenn eine Pflichtverletzung vorliegt, kann gemäss §24 PG der Arbeitgeber Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses ergreifen. Derartige Massnahmen sollen jedoch dazu dienen, die Arbeitsleistung wieder ordnungsgemäss zu ermöglichen. Des Weiteren kann der Arbeitgeber einen Verweis erteilen oder eine Änderung des Arbeitsgebiets verfügen.

Auch vorsorgliche Massnahmen gemäss Personalgesetz kann der Arbeitgeber nur dann ergreifen, wenn der geordnete Vollzug der Aufgaben gefährdet ist. Dafür ist eine Verfügung sowie ein Beschluss der Anstellungsbehörde (in diesem Fall des Regierungsrats) nötig und es steht der Rechtsweg, namentlich auch der Gang vor die Personalrekurskommission, offen.

Die obengenannten Voraussetzungen waren im Fall des damaligen Polizeikommandanten und der damaligen Polizeileitung nicht gegeben. Gemäss der Medienmitteilung des Regierungsrats wurde die Freistellung erst in Aussicht gestellt. Der Regierungsrat blieb in seiner Medienmitteilung vage, wenn er festhielt: *«Der Regierungsrat als Anstellungsbehörde des Polizeikommandanten ist mit diesem Vorgehen Vorgehen [Anm. der GPK: der durch die JSD-Vorsteherin angekündigten Freistellung] einverstanden.»* Wie sich den Vereinbarungen mit den damaligen Mitgliedern der Polizeileitung entnehmen lässt, wurde erst Mitte August, also fast zwei Monate nach dem «Verzicht auf die Arbeitsleistung» das rechtliche Verfahren gemäss §25 Abs. 1 (vorsorgliche Massnahmen) eröffnet. Die im Frühjahr 2025 unterschriebene Vereinbarung mit dem damaligen Polizeikommandanten benannte einen Freistellungstermin per 28. Juni 2024, wobei das Arbeitsverhältnis auf den 31. Juli 2025 aufgelöst wurde. Bei den anderen damaligen Mitgliedern der Polizeileitung sind die Freistellung und die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Frühjahr 2025 individuell festgelegt worden.

*Medienmitteilung
des Regierungsrats
blieb vage*

Bei der Anhörung des damaligen Kommandanten und der damaligen Mitglieder der Polizeileitung durch die GPK wurde offenbar, dass diese von den erfolgten Massnahmen überrascht und lange im Ungewissen gelassen wurden. Es handelte sich um langjährige Mitglieder der Kantonspolizei, welche von einem Tag auf den anderen die Verrichtung der Arbeit untersagt wurde, ohne dass ihre Arbeit vorgängig in irgendeiner Weise beanstandet wurde. Der GPK sind jedenfalls keine Verfehlungen der Personen bekannt gemacht worden, die ein solches Vorgehen gemäss Personalgesetz hätten rechtfertigen können.

Feststellung 41

Die GPK stellt fest, dass dem damaligen Kommandanten und der damaligen Polizeileitung kein Fehlverhalten nachgewiesen wurde. Vielmehr wollte der damalige Kommandant die Kulturprobleme im Korps angehen.

Feststellung 42

Die GPK stellt fest, dass die Vorgehensweise des Regierungsrates bei der Beendigung der Arbeitsverhältnisse eine arbeitsrechtliche, juristische Vorgehensweise durch die Betroffenen erschwert oder verunmöglicht hat.

5.3 Betroffene Massnahmen der neuen Polizeileitung ab September 2024

Am 15. August 2024 teilte das JSD mit, dass ein pensionierter Polizeikommandant und Militäroffizier ab dem 9. September 2024 die Rolle des Kommandanten ad interim übernehmen werde. Sein Auftrag bestehe darin, *«das Korps zu stabilisieren und den Transformationsprozess einzuleiten»*. Erst nachdem er sich einen Überblick über die Organisation verschafft und gemeinsam mit der Vorsteherin mögliche Modelle für die Führungsstruktur geprüft haben

werde, erfolge die Ausschreibung für einen oder eine neue/n Kommandant/in.

Im Oktober berichteten die Basler Zeitung und die Basellandschaftliche Zeitung, dass der Kommandant a.i. auch die Leitung der Task Force, deren Aufgabe es ist, die Missstände bei der Kantonspolizei aufzuarbeiten, übernehme. Der ehemalige Leiter der Task Force, der erst im Juli ernannt worden war, übernahm neu die Leitung des Beirats der Task Force.

Am Jahresschlussrapport der Kantonspolizei Mitte Dezember 2024 zog der Kommandant a.i. erstmals Bilanz und gab einen Ausblick auf das kommende Jahr. Er betonte, dass gegenwärtig die Gewährleistung der Sicherheit für die Basler Bevölkerung das Hauptziel sei. Entsprechend stehe die Stärkung der polizeilichen Grundversorgung im Vordergrund.

Kommandant zieht Bilanz: Gewährleistung der Sicherheit im Vordergrund

In der im Anschluss an den Anlass veröffentlichten Medienmitteilung wurde angekündigt, dass die Sicherheitspolizei reorganisiert werde, um «die durch den Personalunterbestand entstandenen Lücken bei der Patrouillentätigkeit und der Erledigung von Requisitionen zu schliessen». Durch den Zusammenschluss der beiden Bezirke Gross- und Kleinbasel und dem Einsatzzug solle eine neue Hauptabteilung entstehen. Zudem würden zwei weitere neue Hauptabteilungen geschaffen: Einerseits die Hauptabteilung Prävention, unter der künftig alle kriminalitätsverhindernden Tätigkeiten (unter anderem Bedrohungsmanagement, Sozialdienst und Polizeiwachen sowie das Community Policing) zusammengefasst würden. Und andererseits die Hauptabteilung Planung + Einsatz, der die Abteilung Lage und Planung, die Einsatzzentrale, die Spezialformationen und die Fahndung zugeordnet werden.

Reorganisation und Schaffung neuer Hauptabteilungen

Eingestellt wurde hingegen die Forschungsarbeit der Abteilung Polizeiwissenschaften. Die Abteilung solle sich zukünftig nur noch auf die Führungsunterstützung konzentrieren. Ebenfalls aufgehoben wurde die Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung (POE).¹⁵

Polizeiwissenschaft und Personal- und Organisationsentwicklung werden eingestellt

Das JSD gab am 5. Februar 2025 bekannt, dass die Polizeileitung durch drei neue Hauptabteilungsleiter ergänzt werde. Betroffen waren die Hauptabteilungen Verkehr und Sicherheitspolizei, sowie die neue Hauptabteilung Planung + Einsatz. Die Leitungen der neu benannten Hauptabteilungen Kommandobereich 1 (ehemals Kommando) und Kommandobereich 2 (ehemals Logistik) blieben unverändert. Noch unbesetzt war zu diesem Zeitpunkt die Leitung der ebenfalls neuen Hauptabteilung Prävention – die neue Leiterin wurde am 6. Mai 2025 vorgestellt.

Am 31. März 2025 informierte das JSD sodann, dass Trennungsvereinbarungen mit dem ehemaligen Kommandanten und den weiteren ehemaligen Mitgliedern der Polizeileitung getroffen worden seien. Demgemäss präsentierte sich das aktualisierte Organigramm wie folgt:

¹⁵ Vgl. Interpellation Nr. 21 betreffend Abteilung Polizeiwissenschaften der Kantonspolizei Basel-Stadt (Geschäftsnummer: 25.5117.01).

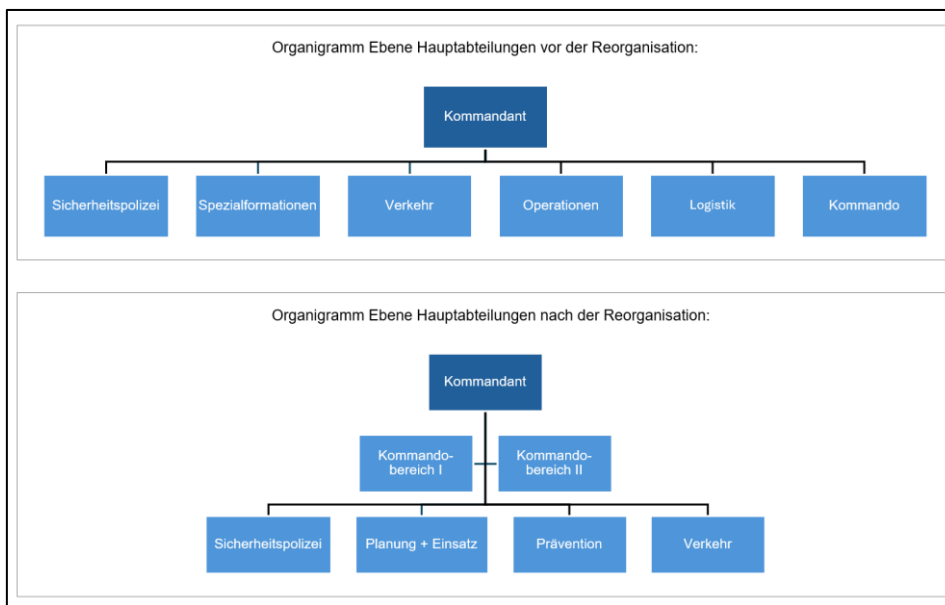


Abb. 13: Organisation der Hauptabteilungen vor und nach der Reorganisation¹⁶

Einordnung der GPK

Seit seinem Stellenantritt im September 2024 hat der aktuelle Kommandant verschiedene Massnahmen in die Wege geleitet. Dazu gehören insbesondere die Reorganisation der Hauptabteilungen und Ernennung von neuen Hauptabteilungsleitungen (vgl. Kap. 5.1). Auch die meisten Stellen der Abteilungsleitungen wurden intern wie extern neu ausgeschrieben. Die Ressortleitstellen Sicherheitspolizei und Einsatzelement Brennpunkt wurden nur intern neu ausgeschrieben. Zusätzlich wurden insbesondere die folgenden weiteren Massnahmen ergriffen:

- Stärkung der Grundversorgung (Projekt SIPO+)
- Konsequente Wirkungsorientierung und Fokussierung auf die Wahrung des Grundauftrages der Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit durch hinreichende Strassenpräsenz
- Umbau der Hauptabteilungen, Rückbau bei den Spezialisierungen
- Reform und Vereinheitlichung der Beförderungssystematik
- Schonenderer Umgang mit den Personalressourcen (Demonstrationen, Fussballspiele)
- Reduktion der Zahl der Projekte und Schaffung von interner Transparenz über das Projektportfolio
- Weitere Ausweitung der Rekrutierungstätigkeit und Personalwerbung
- Direkte Unterstellung der Kommunikation unter den Kommandanten a.i.
- Koordination des Beschwerdewesen mit der Ombudsstelle
- Anpassung der Strategie und Entwicklung von entsprechenden Schwerpunkten und Zielen 2025 (Ausrichtung aller Tätigkeiten auf

Die vom Kommandanten ergriffenen Massnahmen

¹⁶ Die Grafik wurde auf Grundlage der auf der Webseite der Kantonspolizei veröffentlichten Organigrammen erstellt.

Wirkung, Einbezug und Stärkung der Mitarbeitenden, Zugehen auf Ansprechpartner, Schaffung von Ordnung, rasche Realisierung von Wichtigem)

Die GPK begrüsst die genannten Massnahmen des neuen Kommandanten, insbesondere die konsequentere Wirkungsorientierung, die Stärkung der Grundversorgung, die Intensivierung der Rekrutierung und die Reform der Beförderungssystematik. Einzig in Bezug auf den Rückbau bei den Spezialisierungen bestehen innerhalb der GPK Zweifel, ob der Kantonspolizei nicht auch Kompetenzen und qualifizierte Spezialisten und Spezialistinnen abhandengekommen sind, respektive abhanden zu kommen drohen.

GPK begrüsst Umsetzung der Wirkungsorientierung

Unter dem neuen Kommandanten konnte ein einheitliches System zur Regelung von Beförderungen umgesetzt werden (vgl. Kap. 4.3). Das neue System basiert auf klar definierten Funktionsprofilen und vereinheitlichten Verfahren. So erfolgen Beförderungen und Kaderwahlen funktions- und anforderungsorientiert und für Führungsfunktionen ist ein Assessment obligatorisch. Dass kollegiale Gremien oder Vorgesetzte über Beförderungen oder Zuteilungen entscheiden, wie es in einzelnen Hauptabteilungen in der Vergangenheit vorgekommen ist, ist nicht mehr möglich. Eine transparente und nachvollziehbare Systematik soll somit gewährleistet werden.

Schaffung eines einheitlichen Beförderungssystems

Feststellung 43

Die GPK stellt fest, dass diverse Massnahmen in die Wege geleitet wurden, um die Belastung von Polizistinnen und Polizisten zu reduzieren und damit auch dem Personalunterbestand langfristig zu begegnen.

Feststellung 44

Die GPK begrüsst die Reform und Vereinheitlichung der Beförderungssystematik.

Empfehlung M

Die GPK empfiehlt, polizeiintern offene Austauschformate auf unterschiedlichen Ebenen zu schaffen. Sachlich begründete Kritik sollte in diesem Rahmen jederzeit angebracht werden können, ohne dass eine Polizistin oder ein Polizist deswegen mit negativen Konsequenzen zu rechnen hat.

5.4 Weiterbestehender Handlungs- und Reformbedarf

Die grösste kurzfristige Herausforderung ist das Erreichen des Vollbestandes. In den Abklärungen zur Lohnthematik (Kap. 4.1.) sowie den Arbeitsbedingungen und Belastungen (Kap. 4.2.) hat sich ergeben, dass der Frage der Erhöhung der Einstiegsgehälter sowie der Entgelte für Zusatzdienste und Wochenendarbeit dabei grosse Bedeutung zukommt. Aber auch die Planbarkeit von Arbeitseinsätzen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in diesem Zusammenhang wichtig.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist aus zwei Gründen bedeutsam. Erstens kann sie dazu beitragen, die Zahl der Abgänge von Polizistinnen und Polizisten im Alter der Familiengründung zu reduzieren. Und zweitens kann sie dazu beitragen, den Frauenanteil in der Kantonspolizei zu erhöhen. Mögliche Lösungsansätze könnten sein: Die Beschränkung der Maximalzahl an ausserplanmässigen Einsätzen für Polizistinnen und Polizisten mit Kinderbetreuungspflichten und die Einrichtung eines Kinderhütendienstes für die Kantonsmitarbeitenden, die ausserplanmässig Arbeit verrichten müssen.

Empfehlung N

Die GPK empfiehlt, Massnahmen zu prüfen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Um die Zahl derjenigen zu erhöhen, die bereit sind, die zweijährige Polizeiausbildung auf sich zu nehmen, braucht es ausserdem gezielte Massnahmen, um das Feld möglicher Bewerberinnen und Bewerber zu erweitern.

Empfehlung O

Die GPK empfiehlt, bei der Rekrutierungs-Werbung der Kantonspolizei in stärkerem Masse auch Frauen anzusprechen.

Empfehlung P

Die GPK empfiehlt für spezialisierte Funktionen (zum Beispiel im IT-Bereich) zu prüfen, ob verkürzte und spezialisierte Polizeiausbildungen geschaffen werden können, um das notwendige Fachpersonal akquirieren zu können.

Es lässt sich aus Sicht der GPK wie in Kap 4.4 beschrieben nicht abschliessend beurteilen, wie umfassend und umfangreich die «Kulturprobleme» innerhalb der Kantonspolizei Basel-Stadt sind. Es gibt keinerlei Grund für einen diesbezüglichen Generalverdacht gegenüber allen Polizistinnen und Polizisten. Dennoch lässt sich auf Grundlage der vorliegenden Erkenntnisse und Hinweise klar sagen, dass die Behebung dieser Kulturprobleme für die Kantonspolizei Basel-Stadt eine wichtige Herausforderung darstellt.

Die GPK hat sich intensiv mit Fragen rund um diese Kulturprobleme auseinandergesetzt. Dabei hat sie unter anderem ein Hearing mit einem Experten für Kulturfragen und Kulturwandel in hierarchisch geführten Organisationen abgehalten.

Sie kommt dabei zum Schluss, dass Kulturwandel in einem Polizeikorps ein Prozess ist, der viel Zeit braucht. Die Nulltoleranz der Polizeileitung gegenüber klaren (sexistischen, rassistischen) Grenzüberschreitungen ist dabei ebenso unerlässlich wie die gelebte Vorbildfunktion von Vorgesetzten. Kulturwandel lässt sich aber auch in einer hierarchisch geführten Organisation nicht einfach von oben dekretieren. Es bedarf daher einer Reihe von positiven mittel- und langfristig wirksamer Massnahmen – auch unter aktivem Einbezug des Polizeikorps.

Empfehlung Q

Die GPK empfiehlt die Schaffung einer polizeiexternen Beschwerdestelle. Dabei ist sicherzustellen, dass Personen, die eine Beschwerde einreichen, vor möglichen negativen Folgen innerhalb der Polizei geschützt sind.

Empfehlung R

Die GPK empfiehlt Schulungen zu den Themen Sexismus und Rassismus sowie gezielte Schulungen von Führungskräften und Polizeimitarbeitenden, die besonders oft mit Themenfeldern wie häuslicher Gewalt und Prostitution befasst sind. Dabei braucht es offene Gesprächsformate unter Einbindung weiblicher wie männlicher Polizeimitarbeitenden.

Darüber hinaus braucht es eine mittel- bis langfristige Strategie, um einen gewissen Kulturwandel bei der Kantonspolizei voranzubringen. Die GPK ist sich dabei bewusst, dass ein solcher bei einer Kantonspolizei erstens viel Zeit braucht und zweitens nicht einfach verordnet werden kann. Auf internationaler sowie nationaler Ebene kommt es zudem zurzeit zu einer Reform des Bildungssystems der Polizei und einer Neuausrichtung der Kaderausbildung.

Empfehlung S

Die GPK empfiehlt, ein in der Basis breit abgestütztes neues Polizeileitbild zu erarbeiten.

Empfehlung T

Die GPK empfiehlt, dass interkantonale und nationale Reformen im Polizeibereich genutzt werden, um in Basel-Stadt die Kaderauswahl transparenter zu gestalten und stärker in Einklang mit vorhandenen Kompetenzen zu bringen. Die Eignung von Polizistinnen und Polizisten für die Übernahme von Führungsfunktionen soll nach objektiven Kriterien ermittelt werden.

Empfehlung U

Die GPK empfiehlt die Schaffung und Stärkung polizeiinterner Supervisionsprozesse, um Erfahrungen aus dem eigenen Polizeialltag offen und kritisch reflektieren zu können.

Weiteren Reformbedarf ortet die GPK im Bereich der interkantonalen und vor allem Nordwestschweizer Polizeizusammenarbeit. Die Kantonspolizei Basel-Stadt ist zu klein, um alle spezialisierten Aufgaben selbst wahrnehmen zu können. Mit Blick auf den Polizisten- und allgemeinen Fachkräftemangel und die Entstehung neuer Herausforderungen (zum Beispiel im Bereich der Cyberkriminalität) bietet es sich daher an, bestehende Kooperationen (zum Beispiel im Rahmen des Nordwestschweizer Polizeikonkordates) auszubauen und Kompetenzzentren bei einzelnen Kantonspolizeien zu errichten, die für alle Nordwestschweizer Polizeikorps bestimmte Aufgaben übernehmen.

*Reformbedarf bei
interkantonaler
Zusammenarbeit*

Empfehlung V

Die GPK empfiehlt eine umfassende Prüfung der Möglichkeiten, durch eine verstärkte Zusammenarbeit im Rahmen des NWCH-Polizeikonkordates Synergieeffekte zu erzielen und Kompetenzen zu stärken.

Fazit / Zusammenwirken der Staatsgewalten

Insgesamt braucht es aus Sicht der GPK neben kurzfristigen Stabilisierungsmassnahmen auch Reformen, um die Attraktivität der Kantonspolizei als modernem und zuverlässigem Arbeitgeber zu erhöhen und die Kantonspolizei so zu verändern, dass ihr Wirken von der Basler Bevölkerung in jeder Beziehung als vorbildlich wahrgenommen wird.

Auch die kantonale Politik kann diesbezüglich ihren Beitrag leisten. Die Förderung von Dialog und die Anerkennung erbrachter Leistungen sind in diesem Zusammenhang wichtige Stichworte.

Empfehlung W

Die GPK empfiehlt, dass sich die Leitung der Kantonspolizei weiterhin über den laufenden Reformprozess mit der hierfür zuständigen Grossratskommission (JSSK) austauscht.

Empfehlung X

Die GPK empfiehlt der Kantonspolizei, bis Ende 2027 einen umfassenden Bericht über die bis dann in Angriff genommenen und umgesetzte Massnahmen und Reformschritte zu präsentieren.

6. Stellungnahme des JSD vom 16. Januar 2026



Justiz- und Sicherheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt

Dr. iur. Stephanie Eymann
Departementsvorsteherin
Spiegelgasse 6
CH-4001 Basel

Tel.: +41 61 267 70 01
E-Mail: stephanie.eymann@jsd.bs.ch
www.jsd.bs.ch

Geschäftsprüfungskommission (GPK)
Tim Cuénod, Präsident

per E-Mail an:
tim.cuenod@bluewin.ch

und cc an:
pascalpfister@gmx.net
erich_bucher@bluewin.ch
Kathrin.Pavic@bs.ch

Basel, 16. Januar 2026

Stellungnahme zum Entwurf eines Spezialberichts zur Kantonspolizei

Sehr geehrter Herr Präsident der Geschäftsprüfungskommission, lieber Tim

1. Einleitende Bemerkungen

Wir danken für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf des Spezialberichts der GPK zur Kantonspolizei. Gleichzeitig sprechen wir der GPK unsere Anerkennung für das sorgfältige Vorgehen und das grosse Engagement, mit dem die Untersuchung durchgeführt wurde, aus. Nach aufmerksamer Prüfung des Spezialberichts konstatieren wir, dass die GPK in weiten Teilen zu denselben Feststellungen gelangt ist, zu denen auch wir seit der Publikation des Berichts Schefer am 21. Juni 2024 gekommen sind. Der Spezialbericht greift denn auch viele der seither angestossenen Entwicklungen und Massnahmen auf.

Gleichwohl ist aus unserer Sicht die Trennung zwischen dem Stand von Juni 2024 und der aktuellen Situation nicht immer deutlich. Die Kantonspolizei ist heute nicht mehr dieselbe wie vor über anderthalb Jahren. Seit seinem Amtsantritt hat der neue Kommandant Thomas Würzler zahlreiche Veränderungen bewirkt, die gut dokumentiert sind. Er hat zudem für mehr Transparenz über das Wirken und die Veränderungen bei der Kantonspolizei gesorgt, indem er jeweils am Jahresende zu einem Jahresschlussrapport einlädt. Im ersten Quartal 2026 wird zudem erstmals ein Jahresbericht der Kantonspolizei veröffentlicht.

Eine grosse Herausforderung für die Kantonspolizei bei ihrer Weiterentwicklung ist, dass die Schilderungen aus dem Bericht Schefer weder quantifizierbar noch überprüfbar sind – ein Umstand, den auch die GPK festgehalten hat. Wir danken der GPK deshalb auch explizit für die Würdigung der grossen Anstrengungen der Kantonspolizei bei der Weiterentwicklung der Organisation unter schwierigen Umständen.

Unsere Stellungnahme gliedert sich in drei Teile: Zuerst möchten wir im Sinne einer Replik auf einzelne Feststellungen eingehen, die aus unserer Sicht noch der Ergänzung oder der Klärung bedürfen. In einem zweiten Teil äussern wir uns in der gebotenen Kürze zu den Empfehlungen der GPK und teilen den Stand der Umsetzung mit. Der dritte Teil enthält weitere Bemerkungen zu einzelnen Punkten. Die offenen Punkte können wir gerne am Hearing thematisieren.

Justiz- und Sicherheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt

2. Zu den Feststellungen

Feststellung 16: Wie von Markus Schefer gegenüber der GPK dargelegt, musste das ursprünglich prognostizierte und entsprechend vereinbarte Kostendach für die Befragungen erhöht werden, weil viel mehr Mitarbeitende der Kantonspolizei an der Befragung teilgenommen haben als ursprünglich angenommen. Ein Wechsel des Beauftragten war der Kantonspolizei aufgrund des fortgeschrittenen Standes der Untersuchung kaum mehr möglich.

Feststellung 20: Unserer Einschätzung nach könnte diese Feststellung falsch interpretiert werden. Es ist richtig, dass sich die Vorsteherin und Markus Schefer im Laufe des ersten Halbjahrs 2024 an verschiedenen Anlässen immer wieder gesehen haben. Korrekt ist auch, dass sowohl die Vorsteherin als auch der damalige Kommandant vor Erscheinen des Berichts über den allgemeinen Stand der Untersuchung, nicht über konkrete Inhalte der Gespräche informiert wurden. Zutreffend ist auch, dass Markus Schefer die Vorsteherin kurz vor der Publikation seines Berichts über die Stossrichtung informiert hat. Die Verknüpfung dieser Tatsachen liesse aber den Schluss zu, dass Markus Schefer die Vorsteherin laufend über die Entwicklung des Berichts informiert habe, was nicht der Fall war.

Feststellung 34: Im Spezialbericht stellt die GPK fest, dass es bei der Kantonspolizei strukturellen Sexismus gebe. Die dokumentierten Fälle sind aber in der Vergangenheit unter der damaligen Polizeileitung registriert worden. Dadurch entsteht der Eindruck, dass die Situation sich seit der Neubesetzung des Polizeikommandos und der Polizeileitung nicht geändert hat und in der Zwischenzeit keine Massnahmen getroffen wurden. Unserer Einschätzung nach wurden deutliche Fortschritte im Umgang mit sexistischer Haltung und entsprechendem Verhalten erzielt; es gilt nun eine klare Nulltoleranz – dies gilt mit Blick auf die Feststellung 33 auch für Rassismus und Antisemitismus.

Feststellung 41: Es ist korrekt, dass dem ehemaligen Kommandanten und den damaligen Mitgliedern der Polizeileitung kein individuelles, personalrechtlich relevantes Fehlverhalten nachgewiesen wurde. Dem ehemaligen Kommandanten (und seiner Polizeileitung) war das Korps jedoch gänzlich entglitten. Dies war nicht nur eine Feststellung von Markus Schefer, sondern entsprach dem Bild, das sich bereits vor und im Verlauf der Untersuchung aufgrund zahlreicher Gespräche und Meldungen aus der Kantonspolizei verdichtete. Für eine weitere tragfähige Zusammenarbeit bestand deshalb keine Basis mehr. Der Bericht von Markus Schefer lieferte hierfür zwar zusätzliche wichtige Erkenntnisse, war jedoch nicht allein entscheidend, sondern Teil einer umfassenden Gesamtwürdigung.

3. Zu den Empfehlungen

Empfehlung A: Die gesamtkantonale Erfassung, Dokumentation und Auswertung müssten zentral erfolgen. Die Empfehlung sollte nach Veröffentlichung des Spezialberichts durch das zuständige Departement geprüft werden.

Empfehlung B: Diese Empfehlung ist in Umsetzung. Die polizeilichen Aufgaben werden laufend evaluiert und es wird regelmässig in ständigen oder Ad-hoc-Gefässen interdepartemental zusammengearbeitet. Bei Bedarf wird auch die Aufgabenübertragung auf andere Departemente und die Inanspruchnahme von privaten Dienstleistungen geprüft.

Justiz- und Sicherheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt

Empfehlung C: Diese Empfehlung ist in Umsetzung. Seit Amtsantritt hat der neue Kommandant die Kantonspolizei mit dem Ziel reorganisiert, die vorhandenen Ressourcen möglichst effizient einzusetzen und grösstmögliche Wirkung zu erzielen. Gleichzeitig wurden die Rekrutierungsbemühungen nochmals deutlich verstärkt.

Empfehlung D: Die Kantonale Krisenorganisation arbeitet intensiv an der Erhöhung der Resilienz der Kantonalen Verwaltung. Die Empfehlung sollte nach Veröffentlichung des Spezialberichts durch die zuständigen Departemente geprüft werden.

Empfehlung E: Diese Empfehlung wird geprüft. Auch wir haben festgestellt, dass die departementale Weisung betreffend Unterschriften und Visa durch die Kantonspolizei nicht eingehalten wurde. Der entsprechende Verstoß eines ehemaligen Mitarbeitenden gegen die interne Weisung lässt sich heute nur noch eingeschränkt im Detail nachvollziehen. Die Beachtung des Submissionsrechts bleibt trotz der anspruchsvollen Rahmenbedingungen handlungsleitend.

Empfehlung F: Wir sind uns mit der GPK einig, dass externe Gutachten stets unabhängig erstellt werden müssen. Die Unabhängigkeit von Professor Markus Schefer war unserer Einschätzung nach jederzeit gegeben. Dafür sprechen sowohl der Inhalt als auch die Vorgehensweise bei der Publikation seines Untersuchungsberichts.

Empfehlungen G und N: Diese Empfehlungen sind in Umsetzung. Die Kantonspolizei muss und möchte sich als attraktive Arbeitgeberin positionieren. Die Verbesserung der Planbarkeit der Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind dabei ein prioritäres Ziel der Kantonspolizei für 2026. Wie gegenüber der GPK bereits angekündigt, sollen unter anderem die Schichtzeiten flexibilisiert werden.

Empfehlungen H und M: Diese Empfehlungen wurden bereits umgesetzt. Der neue Kommandant hat sehr bald nach Amtsantritt ein wöchentliches Gesprächsgefäss zum direkten und offenen Austausch mit ihm eingerichtet. Zudem findet weiterhin zweimal jährlich die sogenannte Konsenskonferenz statt, an der alle Abteilungen Anliegen einbringen und mit der Polizeileitung diskutieren können. Als ordentliche Austauschgefässe dienen grundsätzlich auf allen Hierarchiestufen die wöchentlichen Rapporte.

Empfehlungen I und T: Diese Empfehlungen wurden bereits umgesetzt. Unter dem neuen Kommandanten wurde ein einheitliches System zur Regelung von Beförderungen umgesetzt. Es basiert auf klar definierten Funktionsprofilen und vereinheitlichten Verfahren. Beförderungen und Kaderwahlen erfolgen funktions- und anforderungsorientiert. Für Führungsfunktionen ist ein Assessment obligatorisch.

Empfehlungen J, K und L: Diese Empfehlungen wurden bereits umgesetzt. Die Vorsteherin und der neue Polizeikommandant positionieren sich klar gegen jegliche Form von Diskriminierung und machen deutlich, dass entsprechendes Verhalten nicht toleriert wird. Führungspersonen sind angehalten, diese Haltung vorzuleben und gegenüber ihren Mitarbeitenden konsequent einzufordern. Die bisher getroffenen Massnahmen (z.B. die Schaffung einer externen Anlaufstelle sowie das konsequente Vorgehen bei festgestelltem Fehlverhalten) wurden bzw. werden intern und extern transparent kommuniziert. Die Vorbildfunktion der Vorgesetzten sowie das Prinzip eines respektvollen und diskriminierungsfreien Umgangs bilden einen zentralen Bestandteil der Führungsverantwortung. Ziel ist eine menschenorientierte und wertebasierte Führung innerhalb der Kantonspolizei.

Justiz- und Sicherheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt

Empfehlung O: Diese Empfehlung wurde bereits umgesetzt. Auch bei den anstehenden Rekrutierungen 2026 wird ein besonderes Augenmerk auf den Gewinn von Frauen gerichtet. Die Polizeischule 2025-2 ist sehr gut und diejenige von 2026-1 gar vollbesetzt.

Empfehlung P: Diese Empfehlung soll am Hearing konkretisiert und dann geprüft werden.

Empfehlung Q: Diese Empfehlung wurde bereits umgesetzt. Kantonsangestellte, die arbeitsrechtliche Probleme haben oder Missstände am Arbeitsplatz melden möchten, können sich an die Ombudsstelle wenden. Zusätzlich hat die Vorsteherin im Sommer 2024 die unabhängige Fachstelle Mobbing und Belästigung mandatiert, Mitarbeitenden für anonyme Meldungen von diskriminierendem Verhalten zur Verfügung zu stehen.

Empfehlung R: Diese Empfehlung wurde bereits umgesetzt. Die Mitarbeitenden der Kantonspolizei werden spezifisch sensibilisiert und geschult.

Empfehlung S: Diese Empfehlung ist in Umsetzung. Der neue Kommandant hat seine Werte und Ziele formuliert und intern sowie anlässlich des Jahresschlussrapports vorgestellt. Ein neues Polizeileitbild ist in Erarbeitung und die Kantonspolizei wird prüfen, wie eine breite Abstützung des neuen Leitbilds gewährleistet werden kann.

Empfehlung U: Diese Empfehlung wird geprüft. Die Erfahrungen im Polizeialltag können intern mit der Einsatzpsychologie und den Mitarbeitenden der Peer-Gruppen besprochen werden. Grundsätzlich sind die Vorgesetzten für die kritische Reflexion der geleisteten Arbeit verantwortlich und müssen notwendige Massnahmen initiieren. Allen Mitgliedern der Polizeileitung steht neu ein qualifiziertes externes Coaching zur Verfügung und der Erfahrungsaustausch findet statt. Wir werden prüfen, ob und wie zusätzliche Supervisionsprozesse einen Mehrwert bringen können.

Empfehlung V: Diese Empfehlung ist in Umsetzung. Es laufen bereits Gespräche zwischen der Kantonspolizei und der Polizei Basel-Landschaft betreffend neuer Kooperationsmöglichkeiten. Auch der Beirat beschäftigt sich mit der Thematik.

Empfehlung W: Diese Empfehlung ist in Umsetzung. Die JSSK wird seit Veröffentlichung des Untersuchungsberichts Schefer in regelmässigen Abständen über die Entwicklungen bei der Kantonspolizei informiert.

Empfehlung X: Wir werden der GPK selbstverständlich gerne bis Ende 2027 einen entsprechenden Bericht liefern.

4. Weitere Bemerkungen zu einzelnen Punkten

a) Entlassungen auf den unteren Stufen des Kaders (Seite 3)

Der Bericht Schefer hat nicht direkt zu «Entlassungen auf den unteren Stufen des Kaders» geführt. Es wurden aufgrund des Untersuchungsberichts aber tatsächlich einige – aus Sicht der Polizeileitung notwendige – Zuweisungen von neuen Aufgabengebieten vorgenommen.

Justiz- und Sicherheitsdepartement des Kantons Basel-Stadt

b) Entstehung Masterplan und Massnahmen gegen den Personalmangel (Seiten 2f., 28, 45f.)

Die Entstehung des sogenannten Masterplans der ehemaligen Polizeileitung reicht weiter zurück als ins Jahr 2023. Er begann als lose Ideensammlung des ehemaligen Kommandanten, die erst auf Wunsch der Vorsteherin strukturiert und zum Dokument wurde, das der GPK zu den Akten gegeben worden ist. Dieser erste Masterplan hatte jedoch auch 2023 noch nicht die notwendige Qualität erreicht, um als Grundlage für aufeinander abgestimmte Massnahmen zu dienen.

c) Mangelhafte interdepartementale Zusammenarbeit (Seite 27)

Gemäss den ersten beiden Passagen des Spezialberichts machte der damalige Kommandant HR BS, das Finanzdepartement sowie den Gesamtregerungsrat für aus seiner Sicht unterbleibende Fortschritte bei der Reaktion auf den Personalmangel verantwortlich, wobei der eigene Handlungsspielraum offenbar nicht vertieft thematisiert wurde. Im Kontrast dazu habe die Vorsteherin erklärt, dass keine Budgetanträge der Kantonspolizei am Widerstand des Finanzdepartements oder des Gesamtregerungsrats gescheitert seien. Es liegt jedoch in der Natur des Budgetprozesses, dass nicht sämtliche Anträge der Dienststellen berücksichtigt werden können.

d) Kurzfristige Behebung des Personalmangels (Seite 62)

Wie die GPK in ihrem Spezialbericht zutreffend festhält, stellt der Personalunterbestand bei der Kantonspolizei derzeit die grösste Herausforderung dar. Es ist ausdrücklich festzuhalten, dass sich dieser – auch vor dem Hintergrund eines ausgetrockneten Personalmarkts und anstehender Pensionierungen – nicht «kurzfristig» beheben lässt. Die Anstrengungen in der Rekrutierung wurden deshalb weiter intensiviert.

Den bestehenden Herausforderungen wird mit der eingeleiteten strategischen Neuausrichtung, den laufenden Massnahmen zur Effizienzsteigerung sowie mit der Stärkung einer guten und menschenorientierten Führungskultur begegnet. Gleichzeitig soll die Attraktivität der Kantonspolizei als Arbeitgeberin erhöht werden, unter anderem durch eine bessere Planbarkeit der Freizeit, die prioritär im Jahr 2026 angegangen wird, und durch das regierungsrätliche Lohnmassnahmenpaket, das derzeit in der WAK beraten wird. Ziel ist es, den Personalunterbestand in den kommenden Jahren schrittweise zu reduzieren.

5. Würdigung

Das Justiz- und Sicherheitsdepartement schliesst seine Ausführungen zum Entwurf des Spezialberichts mit der Bekräftigung des Danks an die GPK für die sorgfältige Untersuchung ab. Die Empfehlungen der GPK sind entweder bereits umgesetzt, befinden sich in Umsetzung oder werden noch geprüft. Es liegt im Interesse der Bevölkerung sowie unserer Mitarbeitenden, dass die Kantonspolizei den seit Sommer 2024 eingeschlagenen Kurs konsequent fortsetzt und die Weiterentwicklung ihrer Organisation vorantreibt. Dazu leistet der Spezialbericht der GPK einen wertvollen Beitrag.

Mit freundlichen Grüssen



Dr. Stephanie Eymann
Regierungsrätin

Anmerkung der GPK bezüglich Bemerkung des JSD zu Feststellung 16:

Die GPK hat den Vorschlag des JSD übernommen, aber Feststellung 16 aufgrund der Referenzierung und der vorhandenen Nummerierung der Feststellungen stehen lassen.

7. Anträge der Geschäftsprüfungskommission

Die GPK unterbreitet dem Grossen Rat folgende Anträge:

1. Der Bericht der GPK zur Kantonspolizei Basel-Stadt wird genehmigt.
2. Die Feststellungen und Empfehlungen im Bericht der GPK werden in zustimmendem Sinne zur Kenntnis genommen.

Die Geschäftsprüfungskommission hat den vorliegenden Bericht an ihrer Sitzung vom 28. Januar 2026 einstimmig (13:0) verabschiedet und ihren Präsidenten zum Referenten bestimmt.

Basel, 28. Januar 2026

Namens der Geschäftsprüfungskommission
des Grossen Rates des Kantons Basel-Stadt

Tim Cuénod
Präsident

8. Grossratsbeschluss

betreffend

Bericht der Geschäftsprüfungskommission des Grossen Rates des Kantons Basel-Stadt zur Kantonspolizei Basel-Stadt

Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt, nach Einsichtnahme in den Bericht der Geschäftsprüfungskommission Nr. 26.5029.01 vom 28. Januar 2026, beschliesst:

1. Der Bericht der GPK zur Kantonspolizei Basel-Stadt wird genehmigt.
2. Die Feststellungen und Empfehlungen im Bericht der GPK werden in zustimmendem Sinne zur Kenntnis genommen.

Dieser Beschluss ist zu publizieren.

9. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Anzahl der unbesetzten Vollzeitstellen (FTE) bei der Kantonspolizei in den Jahren 2016 bis 2024 (Stichtag: 31. Dezember)
Abb. 2	Differenz zwischen dem Ist- und Sollbestand bei den Vollzeitstellen der Kantonspolizei in den Jahren 2018 bis 2024 (Stichtag: 31. Dezember)
Abb. 3	Prognostizierte Pensionierungen bei der Kantonspolizei bis ins Jahr 2034
Abb. 4	Frauen- und Männeranteil in den Hauptabteilungen (Stand: 6. Dezember 2024)
Abb. 5	Kündigungen durch Arbeitnehmende und Arbeitgeber bei der Kantonspolizei nach Geschlecht (2014–2024)
Abb. 6	Kündigungen durch Arbeitnehmende nach Geschlecht und Hauptabteilungen (2014–2024) sowie Frauen- und Männeranteil in den Hauptabteilungen (Stand: 6. Dezember 2024)
Abb. 7	Kündigung durch Arbeitnehmende und Arbeitgeber nach Lebensalter bei Austritt (2014–2024)
Abb. 8	Kündigungen durch Arbeitnehmende nach Dienstalter (2022–2024)
Abb. 9	Entwicklung der rückständigen Zeitguthaben von 2015 bis 2024 (Stichtag: 31. Dezember)
Abb. 10	Resultate der Kundenbefragung 2024 betreffend die Aussage, dass die Polizisten und Polizistinnen alle – ungeachtet ihrer Identität – gleichbehandeln (in Prozenten)
Abb. 11	Resultate der Kundenbefragung 2024 betreffend Beurteilung der präventiven und repressiven Massnahmen der Polizei bei Drogendelikten (in Prozenten)
Abb. 12	Resultate der Kundenbefragung 2024 betreffend Beurteilung der präventiven und repressiven Massnahmen der Polizei bei sexuellen Übergriffen / Belästigungen (in Prozenten)
Abb. 13	Organisation der Hauptabteilungen vor und nach der Reorganisation