



An den Grossen Rat

19.5187.02

FD/P195187

Basel, 28. August 2019

Regierungsratsbeschluss vom 27. August 2019

Motion Andreas Zappalà und Konsorten betreffend «Anstellungsbedingungen höchstes Kader nach privatrechtlichen Grundsätzen» – Stellungnahme

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 5. Juni 2019 die nachstehende Motion Andreas Zappalà und Konsorten dem Regierungsrat zur Stellungnahme überwiesen:

«Die Arbeitsverhältnisse zwischen dem Kanton als Arbeitgeber und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden in öffentlich-rechtlichen Arbeitsverträgen geregelt. Das Personalgesetz sowie die dazugehörige Verordnung regeln die Einzelheiten der Arbeitsverhältnisse in ihren Grundzügen. Diese sind starr und lassen keine Ausnahmen, d.h. Anstellungsverhältnis auf privatrechtlicher Basis, in begründeten Fällen zu. Dies war nicht immer so. Vor Inkrafttreten des heutigen Personalgesetzes vom 17. November 1999 war der Abschluss von privat-rechtlichen Arträgen möglich und üblich. Gemäss § 27 der Verordnung zum Personalgesetz mussten im Zuge der Aufhebung des Beamtengesetzes sämtliche als privatrechtlich bezeichneten Arbeitsverträge bis zum 30. Juni 2001 in öffentlich-rechtliche Arbeitsverträge umgewandelt werden.

Die starren Regelungen des Personalgesetzes, die zu einheitlichen Anstellungsbedingungen für das Staatspersonal führen, mögen für die Arbeitsverhältnisse eines sehr grossen Teils der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vertretbar sein, obwohl auch andere Lösungen denkbar sind. So definiert beispielsweise der Kanton Aargau die Bestimmungen des OR als Minimalstandard und erklärt die Vorschriften von Art. 334-337 des Schweizerischen Obligationenrechts für den Abschluss eines befristeten oder unbefristeten Anstellungsverhältnisses, für die Probezeit, für die ordentliche Auflösung, für die fristlose Auflösung, für den Kündigungsschutz und für das Verfahren bei Entlassung ganzer Gruppen zum kantonalen öffentlichen Recht. Wie das Basler Personalgesetz verweist auch das Bundespersonalgesetz auf die Bestimmungen des Obligationenrechts, soweit das Gesetz selbst oder andere Gesetze nichts Abweichendes regeln, geht aber einen Schritt weiter: Bundesrat und die als Arbeitgeber bezeichneten Behörden können bestimmte Personalkategorien resp. einzelne Angestellte dem OR unterstellen. Es ist schliesslich auch darauf hinzuweisen, dass in der Verordnung zum Bundespersonalgesetz die Kündigungsmöglichkeiten beim höheren Kader erweitert werden.

Die Motionäre beabsichtigen nicht die Einführung von privatrechtlichen Arbeitsverträgen auf allen Personalebene. Hingegen erachten sie es als richtig und wünschenswert, dass das oberste Kader nach privatrechtlichen Aspekten, d.h. gemäss den Regelungen des Obligationenrechts, angestellt werden können. Diese Möglichkeit drängt sich umso mehr auf, als die Formulierungen der Anstellungsvoraussetzungen sich immer mehr jenen in der Privatwirtschaft angenähert haben und sich die Funktionsbezeichnungen kaum mehr unterscheiden.

So haben auch die Kantonsangestellten dieser Personalkategorie über eine Ausbildung und Erfahrung zu verfügen, wie diese in Management- und höchsten Führungspositionen in der Privatwirtschaft vorhanden sein müssen. Gleiches gilt auch in Bezug auf das Bewerbungs- und Auswahlverfahren. Eine Trennung vom obersten Kader soll nach OR-Regeln durchgeführt werden

können, im Gegenzug zu dieser Erleichterung sollen faire Abfindungen vereinbart werden können.

Von der privatrechtlichen Anstellungsmöglichkeit ausgenommen werden sollen alle vom Volk und vom Grossen Rat gewählten Magistratspersonen.

Die Motionäre bitten den Regierungsrat, innerhalb eines Jahres eine Änderung des Personalgesetzes vorzulegen, welche es ermöglicht, die dem höchsten Kader angehörenden Kantonsangestellten nach privatrechtlichen Grundzügen anzustellen resp. deren Arbeitsverträge dem Obligationenrecht zu unterstellen.

Andreas Zappalà, David Jenny, Luca Urgese, Peter Bochsler, Stephan Mumenthaler, Christian C. Moesch, Christophe Haller, Mark Eichner, Beat Braun, Martina Bernasconi»

Wir nehmen zu dieser Motion wie folgt Stellung:

1. Zur rechtlichen Zulässigkeit der Motion

§ 42 des Gesetzes über die Geschäftsordnung des Grossen Rates (GO; SG 152.100) bestimmt Folgendes:

§ 42.

¹ In der Form einer Motion kann jedes Mitglied des Grossen Rates oder eine ständige Kommission den Antrag stellen, es sei der Regierungsrat zu verpflichten, dem Grossen Rat eine Vorlage zur Änderung der Verfassung oder zur Änderung eines bestehenden oder zum Erlass eines neuen Gesetzes oder eines Grossratsbeschlusses zu unterbreiten.

^{1bis} In der Form einer Motion kann zudem jedes Mitglied des Grossen Rates oder eine ständige Kommission den Antrag stellen, es sei der Regierungsrat zu verpflichten, eine Massnahme zu ergreifen. Ist der Regierungsrat für die Massnahme zuständig, so trifft er diese oder unterbreitet dem Grossen Rat den Entwurf eines Erlasses gemäss Abs. 1, mit dem die Motion umgesetzt werden kann.

² Unzulässig ist eine Motion, die auf den verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates, auf einen Einzelfallentscheid, auf einen in gesetzlich geordnetem Verfahren zu treffenden Entscheid oder einen Beschwerdeentscheid einwirken will.

³ Tritt der Rat auf die Motion ein, so gibt er dem Regierungsrat Gelegenheit, innert drei Monaten dazu Stellung zu nehmen, insbesondere zur Frage der rechtlichen Zulässigkeit des Begehrens.

Die Motion ist sowohl im Kompetenzbereich des Grossen Rates wie auch in demjenigen des Regierungsrates zulässig. Ausserhalb der verfassungsrechtlichen Kompetenzaufteilung (vgl. § 42 Abs. 2 GO) ist der betroffene Zuständigkeitsbereich somit keine Voraussetzung der rechtlichen Zulässigkeit. Die Frage nach der Zuständigkeit ist im Rahmen der inhaltlichen Umsetzung eines Motionsanliegens aber von entscheidender Bedeutung, da sie die Art der Umsetzung vorgibt. Es gilt, das Gewaltenteilungsprinzip zwischen Grosse Rat und Regierungsrat zu beachten, denn beide sind gestützt auf das Legalitätsprinzip an Erlasse gebunden, die die Entscheidungsbefugnisse auf die Staatsorgane aufteilen. Je nach betroffenem Kompetenzbereich richtet sich die Umsetzung entweder nach § 42 Abs. 1 GO oder nach § 42 Abs. 1^{bis} GO. Liegt die Motion im Zuständigkeitsbereich des Grossen Rates, wird sie mit einer Verfassungs-, Gesetzes- oder Beschlussvorlage erfüllt (§ 42 Abs. 1 GO). Eine Motion, die auf eine Materie im Kompetenzbereich des Regierungsrates zielt, wird mit einer Verordnungsänderung respektive mit einem anderen

Mittel der Exekutive erfüllt (§ 42 Abs. 1^{bis} GO), oder aber dem Grossen Rat wird ein Gesetzesentwurf vorgelegt, der die Kompetenzverteilung zugunsten des Grossen Rates verändert (§ 42 Abs. 1^{bis} Satz 2 GO).

Mit der vorliegenden Motion soll der Regierungsrat beauftragt werden, eine Änderung des Personalgesetzes (SG 162.100) vorzulegen, die es ermöglicht, die dem «höchsten» Kader angehörenden Kantonsangestellten nach privatrechtlichen Grundzügen anzustellen resp. deren Arbeitsverträge dem Obligationenrecht zu unterstellen. Von der privatrechtlichen Anstellungsmöglichkeit ausgenommen werden sollen alle vom Volk und vom Grossen Rat gewählten Magistratspersonen.

Nach Art. 342 Abs. 1 lit. a Obligationenrecht (OR; SR 220) können die Kantone Vorschriften über das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis erlassen. Somit ist es dem Kanton nicht untersagt, bestimmte Anstellungsverhältnisse dem privatrechtlichen Arbeitsrecht zu unterstellen. Gemäss herrschender Lehre und Rechtsprechung ist die privatrechtliche Anstellung von Personal im öffentlichen Dienst nur möglich, wenn dafür eine klare gesetzliche Grundlage vorhanden und die privatrechtliche Anstellung auf Verfassungsebene nicht ausgeschlossen ist (CHRISTOPH MEYER/INES WEIHRAUCH/FELIX HAFNER/MARTIN REIMANN, Öffentliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt, Basel 2019, S. 17). Die Verfassung des Kantons Basel-Stadt (KV; SG 111.100) sieht vor, dass das Gesetz die Anstellung des Personals der kantonalen Verwaltung vorsieht (§ 111 Abs. 6 KV). Die Grundzüge des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Kanton als Arbeitgeber und seinem Personal werden im Personalgesetz (SG 162.100) geregelt und gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons, soweit nicht das Bundesrecht oder das kantonale Recht spezielle Bestimmungen vorsehen (§ 1 Abs. 1 und 2 Personalgesetz). Mit der vorliegenden Motion soll das Personalgesetz angepasst werden. Dies liegt in der Kompetenz der Kantone und steht im Einklang mit höherrangigem Recht.

Mit der Motion wird vom Regierungsrat die Ausarbeitung eines Gesetzesentwurfes beantragt. Der Erlass von Gesetzesbestimmungen fällt in die Zuständigkeit des Grossen Rates. Zudem verlangt die Motion nicht etwas, das sich auf den verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsbereich des Regierungsrates, auf einen Einzelfallentscheid, auf einen in gesetzlich geordnetem Verfahren zu treffenden Entscheid oder einen Beschwerdeentscheid bezieht. Es spricht auch kein höherrangiges Recht wie Bundesrecht oder kantonales Verfassungsrecht gegen den Motionsinhalt.

Der Grosse Rat kann gemäss § 43 GO eine Frist zur Motionserfüllung festlegen, weshalb der Motionstext bereits eine solche Frist enthalten kann.

Die Motion ist aufgrund dieser Erwägungen als rechtlich zulässig anzusehen.

2. Stellungnahme zur Motion

2.1 Forderung der Motion

Mit der vorliegenden Motion soll der Regierungsrat aufgefordert werden, innerhalb eines Jahres eine Änderung des Personalgesetzes vorzulegen, welche es ermöglicht, die dem «höchsten Kader» angehörenden Kantonsangestellten nach privatrechtlichen Grundzügen anzustellen resp. deren Arbeitsverträge dem Obligationenrecht zu unterstellen.

2.2 Zu den Argumenten der Motion

Nachstehend wird zu den einzelnen Argumenten in der Motion Stellung genommen und ausgeführt, weshalb dem Grossen Rat beantragt wird, die Motion nicht zu überweisen.

In terminologischer Hinsicht sei an dieser Stelle erwähnt, dass die kantonale Verwaltung den Begriff «höchstes Kader» nicht kennt. Daher wird nachstehend vom «oberen Kader» gesprochen.

2.2.1 Einheitliches Personalrecht für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt

Die Motionäre erachten es als «richtig und wünschenswert», dass das obere Kader nach privatrechtlichen Aspekten, d. h. gemäss den Regelungen des Obligationenrechts, angestellt werden kann. Der Regierungsrat hat sich bereits im Rahmen der Vorarbeiten zum geltenden Personalgesetz eingehend mit der Frage der Anwendung unterschiedlichen Rechts auf Staatsangestellte beschäftigt und dazu unter Ziff. 5.4 des Ratschlags Nr. 8941 vom 7. September 1999 zum Erlass des (geltenden) Personalgesetzes (nachstehend Ratschlag zum Personalgesetz) wie folgt Stellung genommen:

«Gegen die privatrechtliche Anstellung beim Kanton sprechen insbesondere folgende Gründe:

- *Die Unterstellung unter das Privatrecht ist keine vollständige, weil der Staat an die ihn bindenden rechtsstaatlichen und verfassungsmässigen Grundsätze gebunden bleibt, d.h. insbesondere an das Legalitätsprinzip, das Gleichbehandlungsprinzip, das Willkürverbot und das Verhältnismässigkeitsgebot.*
- *Die Anwendung unterschiedlichen Rechts auf Staatsangestellte ist unter dem Gesichtspunkt des in der Bundesverfassung statuierten Gleichbehandlungsgebotes problematisch.*
- *Es ergeben sich Divergenzen in der Rechtspflege: Es ist unbefriedigend, wenn der Staat bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten bald der Verwaltungsrechtspflege, bald der zivilen Gerichtsbarkeit unterworfen ist, und es vermag auch nicht zu befriedigen, wenn das Sonderstatusverhältnis der Staatsangestellten den Garantien und dem Verfahren des öffentlichen Rechts entzogen wird.*
- *Die Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses zum Staat rechtfertigen es auch, die Autonomie, welche das Bundesprivatrecht dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber in der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse verleiht (Art. 342 OR), zu nutzen und auf eine Unterstellung unter das Privatrecht zu verzichten.*

Das Personalgesetz sieht deshalb ganz bewusst ausschliesslich das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis vor und verzichtet gänzlich auf die Möglichkeit, ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis zu begründen (Vorbehalten bleiben privatrechtliche Verträge aufgrund des Bundesrechts, so etwa der im Obligationenrecht geregelte Lehrvertrag)»

Aus Sicht des Regierungsrates gelten die vorstehenden Argumente gegen privatrechtliche Anstellungen in der kantonalen Verwaltung bis heute unverändert, weshalb es nach wie vor nicht als angezeigt erscheint, einzelne Mitarbeitendenkategorien von der Geltung des Personalgesetzes auszunehmen.

2.2.2 Bewusster Verzicht auf altrechtliche Sonderregelungen für bestimmte Anstellungsverhältnisse

In der Motion wird darauf hingewiesen, dass vor dem Inkrafttreten des Personalgesetzes am 1. Juli 2000 der Abschluss privatrechtlicher Arbeitsverträge möglich und üblich gewesen sei.

Diesbezüglich ist zu erwähnen, dass unter Geltung des Beamtengesetzes effektiv provisorisch und aushilfsweise angestellte Mitarbeitende (für max. drei Jahre) privatrechtlich angestellt waren, wobei die Regeln des Obligationenrechts nur insoweit zur Anwendung kamen als die einschlägige *Verordnung betreffend die Dienstverhältnisse von provisorisch oder aushilfsweise angestellten Mitarbeitern des Kantons Basel-Stadt* vom 5. Juni 1973 (SG 162.150) keine Regelung vorsah. Aus den Bestimmungen dieser Verordnung geht hervor, dass es sich bei der Anstellung der betroffenen Mitarbeitenden faktisch um eine überlange Probezeit gehandelt hat, während derer die betroffenen Mitarbeitenden wesentlich schlechter gestellt waren als ihre dem Beamtengesetz unterstehenden Arbeitskolleginnen und -kollegen. Insbesondere galten für diese wesentlich strengere Kündigungsvorschriften. Aus dem Ratschlag zum Personalgesetz geht hervor, dass diese störende Ungleichbehandlung der Grund war, weshalb die betroffenen Mitarbeitenden im

Zuge der Aufhebung des Beamtengesetzes ebenfalls dem Personalgesetz unterstellt worden sind und somit öffentlich-rechtlich angestellt wurden¹.

2.2.3 Beachtung des Grundsatzes der Rechtsgleichheit (Gleichbehandlungsgebot)

In der Motion wird geltend gemacht, dass sich die Möglichkeit einer privatrechtlichen Anstellung von Kadermitarbeitenden aufdränge, da sich die Formulierungen der Anstellungsvoraussetzungen immer mehr jenen der Privatwirtschaft angenähert hätten und sich die Funktionsbezeichnungen kaum mehr unterscheiden würden. Es ist unbestritten, dass die Stellen in der Verwaltung in diversen Bereichen denjenigen in der Privatwirtschaft ähnlich sind, wobei davon nicht ausschliesslich Stellen im Bereich des Kadern betroffen sind. Es liegt jedoch kein vernünftiger Grund vor, einzelne Mitarbeitende aufgrund des Kriteriums der Ähnlichkeit ihrer Stellen mit Stellen in der Privatwirtschaft rechtlich anders zu behandeln. Eine solche Unterscheidung würde daher den Grundsatz der Rechtsgleichheit verletzen. Dies lässt sich ohne weiteres am Beispiel der Entlohnung der Mitarbeitenden veranschaulichen: Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung (Grundsatz der Rechtsgleichheit) gebietet, dass im öffentlichen Dienstrecht gleichwertige Arbeit gleich entlohnt wird (BGE 141 II 411 E. 6.1.1 S. 418). Diesem Grundsatz wird Rechnung getragen, indem die Lohnklassen nach einheitlichen Kriterien festgelegt werden. Es erscheint nun offensichtlich, dass kein vernünftiger Grund vorliegt, Mitarbeitende nur deshalb nach privatrechtlichen Kriterien (höher oder tiefer) zu entlohnen als die reguläre Einreihung ihrer Stelle gebietet, weil deren Stellen ähnlich lauten oder inhaltlich ähnlich sind wie Stellen in der Privatwirtschaft.

2.2.4 Öffentlich-rechtliche Anstellung des Staatspersonals des Kantons Aargau und des Bundespersonals ohne Ausnahmen im Kaderbereich

In der Motion wird auf das Gesetz über die Grundzüge des Personalrechts (Personalgesetz, SG 165.100) des Kantons Aargau verwiesen. Aus einem Vergleich des Personalgesetzes Basel-Stadt mit dem Personalgesetz Aargau ergibt sich, dass in beiden Kantonen das Personal öffentlich-rechtlich angestellt ist. Gleich wie § 4 des Personalgesetzes Basel-Stadt bestimmt auch § 7 des Aargauischen Personalgesetzes, dass das Obligationenrecht nur dann als kantonales öffentliches Recht zur Anwendung kommt, wenn das Personalgesetz keine Regelung enthält. Beide Personalgesetze lassen dabei keinen Raum für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse im Kaderbereich.

Die Forderung der Motion nach einer Anstellung des oberen Kadern nach privatrechtlichen Grundsätzen lässt sich somit nicht unter Hinweis auf das Personalgesetz des Kantons Aargau begründen, da dieses eine solche Regelung nicht kennt.

In der Motion wird zudem auf die Regelungen des Bundespersonalgesetzes verwiesen, wonach der Bundesrat oder die als Arbeitgeber bezeichneten Behörden bestimmte Personalkategorien resp. einzelne Angestellte dem OR unterstellen könnten. Effektiv wird in Art 6 Abs. 5 und 6 Bundespersonalgesetz (BPG) festgehalten, dass der Bundesrat in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem OR unterstellen kann, namentlich Aushilfspersonal sowie Praktikantinnen und Praktikanten und dass die Arbeitgeber des Bundes in begründeten Einzelfällen Angestellte dem OR unterstellen können. Diese Bestimmungen werden in der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG) konkretisiert. Dort wird in Art. 5 Abs. 1 ausgeführt, dass die Arbeitgeber ihr Aushilfspersonal, ihre Praktikantinnen und Praktikanten sowie ihre Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter dem Obligationenrecht unterstellen können. Aus diesen zwingenden Bestimmungen der Rahmenverordnung BPG geht hervor, dass auch im Bund alle Mitarbeitenden und somit auch die Kadermitarbeitenden öffentlich-rechtlich anzustellen sind.² Ausgenommen davon sind - wie vorerwähnt - lediglich hier nicht zur Diskussion stehende Durchgangspositionen (Aushilfspersonal, Praktikantinnen und Praktikanten). Die Forderung der Motion

¹ Vgl. dazu insb. die Ziffern 2.2, 5.4 und 5.8.1 des Ratschlags zum Personalgesetz

² Der Vollständigkeit sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass für die bundesnahen Betriebe, wie z. B. die SBB und die Post und spezifische personalrechtliche Vorgaben betreffend Löhne und Anstellungsbedingungen gelten. Diese Betriebe stehen in direktem Wettbewerb mit der Privatwirtschaft, weshalb ihre Struktur und ihre Anstellungsverhältnisse weder mit denjenigen der Bundesverwaltung noch mit denjenigen der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt vergleichbar sind.

nach einer Anstellung des oberen Kaders nach privatrechtlichen Grundsätzen lässt sich somit auch nicht mit Hinweis auf das Bundespersonalrecht begründen.

Zu ergänzen ist diesbezüglich, dass nicht nur die Verwaltung des Kantons Aargau und die Bundesverwaltung keine privatrechtliche Anstellung der Kaderangestellten kennt, sondern - soweit ersichtlich - in keinem Kanton eine derartige Regelung besteht.

2.2.5 Konkurrenzfähigkeit (Flexibilität des geltenden Personalrechts)

Im Plenum des Grossen Rates hat der Motionär Andreas Zappalà ausgeführt, dass das Kernanliegen der Motion die fehlende Konkurrenzfähigkeit des Arbeitgebers im Bereich des höheren Kaders sei³.

Dem ist entgegenzuhalten, dass das kantonale Personalrecht schon heute genügend flexibel ist, um insbesondere im Bereich des oberen Kaders konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen zu bieten. Dies gilt sowohl für Neuanstellungen als auch für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse. Es besteht daher in diesem Bereich kein Handlungsbedarf. Zu beachten ist dabei, dass insbesondere auch die Löhne in der kantonalen Verwaltung heute grösstenteils konkurrenzfähig sind. Wo dies in Einzelfällen nicht der Fall ist, besteht bei Rekrutierungsschwierigkeiten die Möglichkeit von ad personam-Einreihungen und ad personam-Einstufungen. Auch im Bereich der in der Motion erwähnten Abfindungen besteht kein Handlungsbedarf, da heute im Bedarfsfall bereits Abfindungen ausgerichtet werden können und somit auch hier die nötige Flexibilität besteht. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass auch die geltenden Vorgaben des Personalrechts betreffend Kündigung und einvernehmliche Aufhebungen von Arbeitsverträgen im Bereich des oberen Kaders erfahrungsgemäss zu keinen Problemen führen, weshalb auch in diesem Bereich kein Anpassungsbedarf besteht.

Zu betonen ist in diesem Zusammenhang, dass durch die privatrechtliche Anstellung der Mitarbeitenden des oberen Kaders die Anstellungsbedingungen für die betroffenen Mitarbeitenden - entgegen den Ausführungen in der Motion - nicht per se attraktiver würden. Im Gegenteil würde die Ablösung der heute geltenden Regeln des Personalgesetzes durch die restriktiveren Regelungen des Obligationenrechts zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und somit nicht zu der aus Sicht der Motion gewünschten Steigerung der Konkurrenzfähigkeit im Kaderbereich führen. Eine solche Steigerung der Konkurrenzfähigkeit könnte nur durch wesentliche monetäre Anreize für das Kader erreicht werden, verbunden mit entsprechenden Mehrkosten und der Problematik, dass eine verglichen mit den übrigen Mitarbeitenden überproportional hohe Entlohnung einer bestimmten Mitarbeiterkategorie das Gleichbehandlungsgebot verletzen könnte. Dies steht hier jedoch nicht zur Diskussion, zumal Andreas Zappalà in seinen mündlichen Ausführungen zur Motion im Grossen Rat ausdrücklich darauf hingewiesen hat, dass es bei der Motion weder um Lohnforderungen noch um Abfindungen gehe⁴. Die geforderte Anstellung des oberen Kaders nach dem Obligationenrecht würde somit betreffend die Konkurrenzfähigkeit im Bereich des obersten Kaders keinen Mehrwert bringen, sondern diese schwächen.

2.3 Schlussfolgerung des Regierungsrates

Aus den vorstehenden Ausführungen geht zusammenfassend hervor, dass der Regierungsrat die Forderung der Motion aus folgenden Gründen ablehnt:

- Das geltende Personalgesetz schreibt zur Sicherstellung der Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden ausdrücklich vor, dass die Kantonsangestellten öffentlich-rechtlich anzustellen sind. Diese Regelung hat sich bewährt und lässt auch im Bereich des oberen Kaders genügend Spielraum für konkurrenzfähige Arbeitsverhältnisse. Es besteht daher kein Anpassungsbedarf.

³ Audioprotokoll der Sitzung des Grossen Rates vom 5. Juni 2019, Nr. 960, 10.16 Uhr

⁴ Vgl. Fn. 3

- Die Anwendung unterschiedlichen Rechts auf Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung wäre unter dem Gesichtspunkt des in der Bundesverfassung statuierten Gleichbehandlungsgebotes rechtlich problematisch.
- Die geforderte privatrechtliche Anstellung der Mitarbeitenden des oberen Kaders würde die Konkurrenzfähigkeit im Bereich des oberen Kaders schwächen und nicht wie beabsichtigt stärken.

3. Antrag

Auf Grund dieser Stellungnahme beantragen wir, die Motion Andreas Zappalà und Konsorten betreffend «Anstellungsbedingungen höchstes Kader nach privatrechtlichen Grundsätzen» dem Regierungsrat nicht zu überweisen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Elisabeth Ackermann
Präsidentin



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin