



An den Grossen Rat

22.5348.02

JSD/P225348

Basel, 19. Oktober 2022

Regierungsratsbeschluss vom 18. Oktober 2022

## **Schriftliche Anfrage Michael Hug betreffend «Basel gehen die Polizisten aus»**

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Michael Hug dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

«Basel-Stadt gilt bezüglich Gewaltdelikten im schweizweiten Vergleich als kriminellster Kanton (Polizeiliche Kriminalstatistik (PKS), Jahresbericht 2021 der polizeilich registrierten Straftaten). Für eine Verbesserung der Situation sehr entscheidend ist die Polizeipräsenz im Kanton Basel-Stadt. Um diese halten zu können, ist es wichtig, den Polizeiberuf im Kanton Basel-Stadt attraktiv zu gestalten. Dabei muss eine höhere Wertschätzung unserer Gesellschaft den Sicherheitsbehörden gegenüber erfolgen und diese müssen fair entschädigt werden.

Wie bereits im Rechenschaftsbericht und Bericht zum Jahresbericht 2021 des Regierungsrats der Geschäftsprüfungskommission (GPK) des Grossen Rats des Kantons Basel-Stadt festgehalten, besteht ein Unterbestand an Polizistinnen und Polizisten im Kanton. Demnach könnten mehr Polizistinnen und Polizisten angestellt werden, als derzeit beschäftigt sind. Zudem fällt auf, dass von den 911,9 Stellen nur 69% «richtige Polizisten» sind, also solche, die eine polizeiliche Grundausbildung absolviert haben.

Ein Unterbestand an Polizistinnen und Polizisten führt dazu, dass zunehmend Mehreinsätze geleistet werden müssen. So habe gemäss GPK ein Grossteil der Polizistinnen und Polizisten an der Front - auch aufgrund von Demonstrationen und Fussballspielen - pro Jahr nur noch 8 bis 25 der 52 Wochenenden frei, was den Beruf unattraktiv macht. Zudem scheint die Entlohnung im Vergleich mit anderen Kantonen nicht konkurrenzfähig. Andere Kantone haben somit ein einfaches Spiel, gut und aufwendig ausgebildetes Personal aus dem Kanton Basel-Stadt abzuwerben.

Um die Sicherheit zu erhöhen und die Kriminalität einzudämmen, braucht es jedoch unbedingt ein vollbesetztes Polizeikorps und eine gut bestückte Staatsanwaltschaft. Zur Erreichung dieses Ziels müssen attraktive Arbeitsbedingungen geschaffen werden. Leider scheint es so, dass der Kanton Basel-Stadt als Arbeitgeber derzeit nicht mehr konkurrenzfähig ist. So fällt es der Kantonspolizei Basel-Stadt schwer, gute Mitarbeitende zu rekrutieren und diese dann auch zu halten. Sowohl die Kriminalpolizei (Kripo) als auch die weiteren Abteilungen der Staatsanwaltschaft haben grosse Mühe, ihre Stellen mit geeignetem Personal zu besetzen. Verschärfend wirkt sich gemäss GPK die Arbeitsmarktlage aus, da etwa Bern sein Polizeikorps um 300 Mitarbeitende aufstocken wolle und Zürich um 150.

Um besser zu verstehen, wie konkurrenzfähig der Kanton als Arbeitgeber ist, bitte ich die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

- Wie schwer ist es derzeit, geeignetes Personal für Polizei und die Abteilungen der Staatsanwaltschaft gewinnen zu können?
- Wie hoch ist der effektive personelle Unterbestand bei der Kantonspolizei und bei der Staatsanwaltschaft (alle Abteilungen) derzeit?
- Weshalb besteht derzeit ein personeller Unterbestand und ist dieser ein temporäres Phänomen?
- Zu welchen Folgen führt dieser personelle Unterbestand für Angestellte und Bevölkerung?
- Welche Massnahmen sind zu ergreifen, um den personellen Unterbestand auszugleichen?
- Wie hoch ist das Lohnniveau (inkl. Vergütungen wie: Pikettenschädigungen, Gefahrenzulagen und Fringe Benefits wie Parkmöglichkeiten, Gratis ÖV-Ticket, Kantinenessen, Ausbildungen etc.) der Polizistinnen und Polizisten in den Bereichen, in denen Unterbestand besteht und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Vergleich
  - (a) mit den Nachbarkantonen BL, AG und SO und
  - (b) mit den städtischen Kantonen ZH, GE, BE (nach Aufgabenfeld)?
- Würde eine Anpassung der Lohnsituation (inkl. vorgenannter Vergütungen) die Situation verbessern?

Michael Hug»

Wir beantworten diese Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. *Wie schwer ist es derzeit, geeignetes Personal für Polizei und die Abteilungen der Staatsanwaltschaft gewinnen zu können?*
3. *Weshalb besteht derzeit ein personeller Unterbestand und ist dieser ein temporäres Phänomen?*

Der aktuelle Personalmangel bei der Kantonspolizei ist kein exklusives Basler Problem. Schweizweit kämpfen praktisch alle Korps damit, neuen Nachwuchs zu rekrutieren. Eine Umfrage der Kantonspolizei Basel-Stadt bei 11 Schweizer Polizeikorps hat ergeben, dass praktisch alle Korps Einbrüche bei den Bewerberzahlen zu verzeichnen haben. Über die Gründe herrscht Einigkeit:

- Demografische Entwicklung: Die Babyboomer kommen ins Pensionsalter, entsprechend sind mehr Rekrutierungen nötig, um den Personalbestand halten zu können.
- Kriterien für die Berufswahl: Die heutigen Kandidatinnen und Kandidaten für den Polizeiberuf haben häufig ein Bild ihrer künftigen Aufgabe, das im Widerspruch zu den Arbeitsbedingungen steht, die die Polizei anbieten kann. Studien zeigen, dass rund 40% der Generationen Y (ab 1980) und Z (ab 2000) nicht an Stellen interessiert sind, die keine flexiblen Arbeitsbedingungen bieten können. Entsprechend sind unregelmässige Arbeitszeiten und Wochenendeinsätze Faktoren, die gegen ein Engagement bei der Polizei sprechen können.
- Fachkräftemangel: Die Polizei steht auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz zu anderen Branchen. Der ausgeprägte Fachkräftemangel sowie der Wirtschaftsaufschwung nach Corona verschärfen die Rekrutierungsschwierigkeiten.

In Basel-Stadt gibt es spezifische Aspekte, welche die Rekrutierung zusätzlich erschweren:

- Last der Zentrumsfunktion/24h-Gesellschaft: Sie führt dazu, dass die Arbeit der Polizistinnen und Polizisten zwar interessanter, aber gleichzeitig auch belastender wird. Ein intensives Partyleben in Stadt und Aussenquartieren, viel mehr Demonstrationen und Einsätze an Fussballspielen verlangen von den Mitarbeitenden immer mehr Extra-Einsätze und Zusatzschichten.
- Aufstockungen anderer Polizeikorps: Ausserkantonale Polizeikorps sind gestützt auf die entsprechenden politischen Entscheide daran, ihren Bestand aufzustocken. So werden zum Beispiel bei der Stadtpolizei Zürich bis 2030 152 neue Vollzeitstellen geschaffen. Die bestehenden

Rekrutierungsprobleme und der Ausbau des polizeilichen Personalbestands in mehreren Kantonen führen dazu, dass andere Polizeikorps gerne gut ausgebildete Basler Polizistinnen und Polizisten aufnehmen oder gar abwerben.

Vor Aufnahme in die Polizeischule werden alle Bewerbenden in einer mehrstufigen Eignungsprüfung auf Ihre Deutschkenntnisse, kognitiven Fähigkeiten, körperliche Fitness und ihre Sozialkompetenz getestet. Die ohnehin anspruchsvolle Rekrutierung von geeignetem Personal ist aus den vorerwähnten Gründen nun noch schwieriger. Wie in der nachstehenden Tabelle ausgewiesen wird, konnten dieses Jahr nur 28 von insgesamt 220 Bewerbenden von der Kantonspolizei in die Polizeischule aufgenommen werden. 192 Bewerbende bestanden die Eignungsprüfungen nicht oder sagten selbst ab. Prozentual erfüllten auch in früheren Jahren nicht mehr Bewerbende die Eignungskriterien, aber der Auswahlpool war um ein Vielfaches grösser.

	Pol 2022-1	Pol 2022-2	Pol 2023-1	SiAss & SiAss mbA 2022
<b>Bewerbungen</b>	138	82	62	59
<b>Eignungsprüfung I</b>	91	56	46	36
<b>Eignungsprüfung II</b>	43	13	noch offen	3
<b>Vertragsabschluss</b>	19	9	noch offen	0

Bei der Staatsanwaltschaft Basel-Stadt ist zwischen der Abteilung Kriminalpolizei und den anderen Abteilungen (Allgemeine Abteilung, Abteilung Wirtschaftsdelikte, Strafbefehlsabteilung, Jugendanwaltschaft sowie Stab) zu unterscheiden. Die personelle Mangellage bei der Kantonspolizei wirkt sich direkt auf die Kriminalpolizei aus. Für die Vakanzen bei den Kriminalistinnen und Kriminalisten gibt es zu wenige Kandidatinnen und Kandidaten, die traditionell aus dem Korps der Kantonspolizei stammen. Interessierte können nicht oder zumindest nicht direkt in die sechsmonatige Eignungsabklärung zur Kriminalpolizei kommen.

In den übrigen Abteilungen der Staatsanwaltschaft bestehen namentlich bei den Juristinnen und Juristen sowie den Untersuchungsbeamten mit Blick auf einen allfälligen Unterbestand keine Schwierigkeiten. Offene Stellen lassen sich dort erfahrungsgemäss problemlos besetzen. Die Staatsanwaltschaft gilt vorab bei den Staatsanwältinnen und Staatsanwälten unter anderem aufgrund des Umstands, dass im Basler Modell in der Allgemeinen Abteilung und in der Abteilung Wirtschaftskriminalität grundsätzlich kein Bereitschaftsdienst geleistet werden muss und deshalb die Konzentration auf die Fallführung im Zentrum steht, als eine auch für ausserkantonalen Bewerberinnen und Bewerber interessante Arbeitgeberin.

2. *Wie hoch ist der effektive personelle Unterbestand bei der Kantonspolizei und bei der Staatsanwaltschaft (alle Abteilungen) derzeit?*

Stand Ende August 2022 hat die Kantonspolizei ein Total von rund 91 nicht besetzten Vollzeitäquivalenten auf Korps-Stellen, sprich uniformierte Polizistinnen und Polizisten sowie Sicherheitsassistentinnen und -assistenten. In diesen Zahlen nicht enthalten sind die nicht zum Korps zählenden Polizistinnen und Polizisten, die sich derzeit in Ausbildung an der Polizeischule Hitzkirch oder beim Lernverband der Kantonspolizei befinden.

Bei der Kriminalpolizei der Staatsanwaltschaft sind aufgrund von Abgängen oder Pensenreduktionen 9.9 Stellen (Stand 13. September 2022) nicht besetzt. Diese verteilen sich auf die Kriminalistinnen und Kriminalisten (9.5 Stellen) und das Zivilpersonal (0.4 Stellen). Im Stab ist eine Informatikerstelle vakant. In den übrigen Abteilungen der Staatsanwaltschaft sind sämtliche Stellen besetzt.

4. *Zu welchen Folgen führt dieser personelle Unterbestand für Angestellte und Bevölkerung?*

Die Kantonspolizei sorgt auch weiterhin ohne Abstriche für die Sicherheit der Bevölkerung von Basel-Stadt. Dazu muss sie derzeit aber Priorisierungen vornehmen. Konkret gilt das Prinzip «Sicherheit vor Ordnung»: Sofort reagiert wird immer auf begründete Notrufe, bei reinen Ordnungsproblemen, wie etwa Lärmbelästigungen, kann es bis zum Eintreffen der Einsatzkräfte unter Umständen aber etwas länger dauern.

Auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonspolizei wirkt sich der bestehende Personal-mangel sehr negativ aus, denn dieser erhöht die Arbeitsbelastung der verbleibenden Korpsmitglie-der. So gibt es Mitarbeitende, die nicht einmal mehr zehn ganze freie Wochenenden pro Jahr ha-ben. Dies lässt die Arbeitgeberattraktivität der Kantonspolizei wiederum sinken.

5. *Welche Massnahmen sind zu ergreifen, um den personellen Unterbestand auszugleichen?*

Mit der Entwicklung der Personalsituation und der Arbeitgeberattraktivität beschäftigt sich die Poli-zeileitung schon länger und arbeitet intensiv an der Verbesserung. Sie steht dazu im engen Aus-tausch mit der Departementsleitung. Bei den Überlegungen zur Weiterentwicklung der Kantonspoli-zei werden auch die Erfahrungen anderer Polizeikorps und damit bereits erprobte Massnahmen berücksichtigt. Die anvisierten Massnahmen sind in erster Linie in den Themenbereichen Arbeits-bedingungen, Personalentwicklung, Organisation und Betriebskultur anzusiedeln.

Um die Aussendienstmitarbeitenden der Sicherheitspolizei, des Einsatzzugs und der Verkehrspo-lizei zu entlasten, übernimmt die Pantex AG aus Basel als Sofortmassnahmen auf vertraglicher Grundlage bereits seit dem 11. Juli 2022 von der Kantonspolizei einen Teil der Spitalbewachungs-aufgaben.

Bei der Staatsanwaltschaft liegen die Herausforderungen (wie bei der Antwort auf die Frage 2 aus-geführt) bei der Kriminalpolizei, da die Kriminalistinnen und Kriminalisten traditionell aus der Kan-tonspolizei rekrutiert werden. Solange dort ein derart grosser Unterbestand herrscht, dürfte sich die Lage nicht entspannen. Bis dato kann die Kriminalpolizei zwar noch relativ erfolgreich ausserkanton-al Ermittlerinnen und Ermittler – mit höherem Ausbildungs- und Einarbeitungsbedarf – anstellen. Dies aufgrund der guten Rahmenbedingungen, die sie anbieten kann. Diese schaffen nicht allein für das juristische Personal attraktive und familienfreundliche Arbeitsplätze; es erlaubt auch Krimi-nalistinnen und Kriminalisten beispielsweise in der Abteilung Wirtschaftsdelikte und in der Jugend-anwaltschaft eine fachlich vertiefte berufliche Weiterentwicklung.

6. *Wie hoch ist das Lohnniveau (inkl. Vergütungen wie: Pikettentschädigungen, Gefahrenzula-gen und Fringe Benefits wie Parkmöglichkeiten, Gratis ÖV-Ticket, Kantinenessen, Ausbildungen etc.) der Polizistinnen und Polizisten in den Bereichen, in denen Unterbestand besteht und Staatsanwältinnen und Staatsanwälte im Vergleich*

(a) *mit den Nachbarkantonen BL, AG und SO und*

(b) *mit den städtischen Kantonen ZH, GE, BE (nach Aufgabenfeld)?*

Da die Bedingungen sehr unterschiedlich sind, benötigt ein aussagekräftiger Quervergleich mehr Zeit. Aufgrund der Grösse und spezifischen Anforderungen an den Beruf in einem städtischen Um-feld wäre ein 1:1-Vergleich am ehesten mit anderen Städten anzustellen. Eine detaillierte Abklä-rung ist in Gang.

7. Würde eine Anpassung der Lohnsituation (inkl. vorgenannter Vergütungen) die Situation verbessern?

Tatsächlich stellt die Lohnunzufriedenheit bzw. höhere Löhne bei anderen Arbeitgeberinnen einen der häufiger genannten Austrittsgründe aus der Kantonspolizei dar. Der Lohn ist entsprechend ein wichtiger Aspekt bei der Beurteilung der Attraktivität der Arbeitgeberin, aber gerade mit Blick auf die sogenannte Work-Life-Balance längst nicht der einzige. Innerhalb des Themenbereichs «Arbeitsbedingungen» werden jedenfalls auch die Löhne bzw. die entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten analysiert und Massnahmen geprüft.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Beat Jans  
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin