



An den Grossen Rat

26.5029.02

JSD/P265029

Basel, 4. März 2026

Regierungsratsbeschluss vom 3. März 2026

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

Die Geschäftsprüfungskommission (GPK) hat am 5. Februar 2026 ihren Bericht «zur Kantonspolizei Basel-Stadt» vom 28. Januar 2026 veröffentlicht.

Wir nehmen dazu wie folgt Stellung:

1. Grundsätzliche Bemerkungen

1.1 Rolle und Zuständigkeiten

Der Regierungsrat nimmt zur Kenntnis, dass die GPK in ihrem Bericht auch die strategische Steuerung und die Zusammenarbeit zwischen Polizeileitung, Departementen und Regierungsrat in der Zeit bis 2023 kritisch würdigt. Namentlich verweist die Kommission darauf, dass die operative Zusammenarbeit zwischen den Departementen, ebenso wie diejenige im strategisch-politischen Bereich bis auf Ebene Regierungsrat in dieser Phase nicht in allen Teilen zufriedenstellend verlief. Das dezentral orientierte Organisationsmodell im Kanton Basel-Stadt ist im Wesentlichen im Organisationsgesetz (OG, SG 153.100) festgeschrieben. Mit Hinweis auf diese Bestimmungen und im Sinne eines gemeinsamen Verständnisses der Rollen und Zuständigkeiten im Kanton erlaubt sich der Regierungsrat, nachfolgende grundsätzliche Hinweise festzuhalten:

Auf Ebene des Regierungsrats liegt die Verantwortung gemäss der institutionellen Aufgabenverteilung primär in der strategischen Steuerung des Gesamtkantons, der politischen Prioritätensetzung sowie in der Sicherstellung der finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen.

Auf Ebene der Departemente liegt die Verantwortung bei den Departementsvorstehenden, die ihre Departemente unter Berücksichtigung der gesamtstrategischen Zielsetzungen des Regierungsrats organisieren und leiten.

Auf Ebene der Bereiche, Abteilungen und Stabsstellen liegt die Führung bei den jeweiligen Leitungsgremien. Bei der Kantonspolizei Basel-Stadt ist das Polizeikommando für die operative und strategische Führung der Kantonspolizei verantwortlich, während die Vorsteherin des Justiz- und Sicherheitsdepartements die politische Gesamtverantwortung trägt.

Für den Personalbereich ist die Aufgabenverteilung in der Human Resources Management-Verordnung (SG 160.100) geregelt. Die kantonale HR-Organisation gliedert sich in zwei Stufen: dem zentralen Personaldienst HR BS sowie den dezentralen Personaldiensten der Departemente. HR BS nimmt konzeptionelle und koordinierende Aufgaben wahr und unterstützt den Regierungsrat bei personalpolitischen Fragen, während die dezentralen Personaldienste für das operative HR in ihren Departementen verantwortlich sind.

1.2 Massnahmen des Regierungsrats

Der Regierungsrat nimmt zur Kenntnis, dass die GPK auch sein Handeln und das Tempo einzelner Massnahmen kritisch würdigt. Der Regierungsrat teilt diese Einordnung nicht vollumfänglich, zumal er die Arbeitsmarktzulage für die Korpsangehörigen der Kantonspolizei (AMZ) nach Antragstellung durch das Justiz- und Sicherheitsdepartement (JSD) innert kurzer Zeit beschlossen hat (siehe dazu auch die Ausführungen zu Empfehlung C, Feststellung 10). Den Ratschlag betreffend Lohnmassnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie Ablösung der befristeten Arbeitsmarktzulage für Mitarbeitende der Kantonspolizei (P250674) hat der Regierungsrat dem Grossen Rat nach weniger als einem Jahr nach Lancierung des Projekts «Arbeitgeberattraktivität steigern» überwiesen. Der Ratschlag wird seit Juni 2025 in der Wirtschafts- und Abgabekommission (WAK) beraten.

1.3 Entwicklung der Kantonspolizei seit dem Führungswechsel

Seit dem Führungswechsel hat sich die Kantonspolizei in zentralen Punkten bereits signifikant weiterentwickelt. Unter der Leitung des neuen Polizeikommandanten wurden in vergleichsweise kurzer Zeit – innerhalb von rund eineinhalb Jahren – wesentliche organisatorische, strukturelle und kulturelle Veränderungen sowie Massnahmen umgesetzt, von denen sich die meisten auch in den Empfehlungen der GPK widerspiegeln. Dies legt nahe, dass zuvor vorhandene Handlungsspielräume von der damaligen Polizeileitung nicht im gleichen Umfang genutzt wurden. Stattdessen wurden über längere Zeit hinweg wiederholt externe Rahmenbedingungen und die Zusammenarbeit mit anderen Verwaltungsstellen als zentrale Ursachen für ausbleibende Fortschritte angeführt.

1.4 Thematisierung der rechtlichen Vorwürfe an die ehemalige Polizeileitung

Zu bemerken ist vorweg, dass der Regierungsrat lediglich Anstellungsbehörde des Kommandanten ist und sich daher zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse der weiteren Mitglieder der Polizeileitung nicht äussern kann. Dabei ist festzuhalten, dass die Departementsvorstehenden auch bei den Mitarbeitenden, für welche der Regierungsrat Anstellungsbehörde ist, über einen erheblichen Gestaltungsspielraum verfügen, da sie für die konkrete Führung zuständig sind. Im GPK-Bericht wird in Feststellung 41 ohne weitere Begründung ausgeführt, dass dem damaligen Kommandanten kein Fehlverhalten habe nachgewiesen werden können. Diese Feststellung erscheint nicht schlüssig, zumal die GPK selbst unter Ziff. 3.2 personalrechtliche Verfehlungen des Kommandanten explizit aufführt. Es wird aber vor allem ausser Acht gelassen, dass die im GPK-Bericht und im Bericht Schefer festgestellten erheblichen Führungsmängel des Kommandanten dazu führten, dass das für diese Kaderposition zwingend notwendige Vertrauensverhältnis nicht mehr gegeben war. Dies war beiden Seiten bewusst, was schliesslich den Abschluss der gemeinsam verhandelten Trennungsvereinbarung ermöglichte.

1.5 Verletzung der vereinbarten Geheimhaltung

Der Regierungsrat ist irritiert, dass die GPK in ihrem Bericht (S. 44 f.) Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 veröffentlicht hat. Bei der Herausgabe dieser Dokumente hat die GPK dem Regierungsrat Geheimhaltung gemäss §§ 61 und 62 der Geschäftsordnung des Grossen Rates (GO, 152.100) zugesichert. Die Geheimhaltung wäre notwendig gewesen, um den Daten- und Persönlichkeitsschutz der betroffenen Mitarbeitenden zu wahren.

2. Zu den einzelnen Empfehlungen

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

Bisher wurden die Gründe, weshalb sich Mitarbeitende für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses entschieden haben, nicht über die gesamte Verwaltung hinweg erhoben. Seit Herbst 2025 (in drei Departementen bereits seit Anfang 2024) erfolgt hingegen ein flächendeckendes Austrittsmonitoring. Dabei werden die austretenden Mitarbeitenden ersucht, auf freiwilliger Basis einen standardisierten Fragebogen auszufüllen. Ab diesem Jahr (2026) steht den Departementen ein entsprechendes Reporting zur Verfügung. Das Reporting soll auch ins Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern» einfließen. Dort, aber auch im Rahmen des Austausches der HR-Fachverantwortlichen, sollen gestützt darauf, sofern angezeigt, gesamtkantonale Massnahmen entwickelt werden. Dies bedingt jedoch, dass die Departemente dies einfordern und durchsetzen. Der zentrale Personaldienst hat diesbezüglich keine Durchgriffsmöglichkeit.

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

Die Empfehlung C bezieht sich insbesondere auf die Feststellungen 10 und 11, wozu hier wie folgt Stellung genommen wird:

Bei Feststellung 11 wird erwähnt, dass die gesetzlichen Möglichkeiten einer befristeten Lohnerhöhung nicht vollständig ausgeschöpft worden seien. Gemeint sein dürfte §15 des Lohngesetzes (LG; SG 164.100), der Zuschläge von bis zu 10% des Bruttolohns der betreffenden Lohnklasse erlaubt. Die Lohnvergleiche zeigten, dass vor allem bei den Einstiegs- und Ausbildungsgehältern ein erheblicher Rückstand zu vergleichbaren Polizeikorps bestand. Die gewährte Arbeitsmarktzulage (AMZ) von 400 Franken erreicht für diese Personengruppen nahezu 10% des Bruttolohns. Eine generelle Ausschöpfung des gesetzlichen Maximums war daher weder erforderlich noch angezeigt.

Bei Feststellung 10 wird erwähnt, dass die Einführung der AMZ durch den Regierungsrat zu spät beschlossen worden sei. Die AMZ wurde per 1. März 2023 vom Regierungsrat beschlossen. Gemäss GPK-Bericht 2021 wurde die Personalsituation damals als besorgniserregend, jedoch nicht als alarmierend beurteilt (vgl. Seite 23 und 24 des GPK-Berichts 2021). Die markante Verschärfung des Personalmangels manifestierte sich erst im Laufe des Jahres 2022. Es zeigte sich, dass die zuvor bereits getroffenen Massnahmen nicht die gewünschte Entspannung brachten. Erst zu diesem Zeitpunkt wurde klar, dass es sich nicht um eine vorübergehende Schwankung oder eine mit den getroffenen Massnahmen wieder stabilisierende Entwicklung handelte, sondern dringender Handlungsbedarf bestand. In der Folge wurde im Herbst 2022 von HR BS und der Kantonspolizei gemeinsam ein Lohnvergleich in Auftrag gegeben. Gestützt auf diesen Lohnvergleich hat der Regierungsrat per 1. März 2023 eine AMZ für die Korpsangehörigen der Kantonspolizei eingeführt. Rückblickend hätte eine frühere Einführung einen gewissen Zeitgewinn bringen können. Gleichzeitig zeigt sich, dass die AMZ keine nachhaltige Lösung darstellt. Der Regierungsrat hat deshalb mit dem im Mai 2025 an den Grossen Rat weitergeleiteten Ratschlag zum Lohnmassnahmenpaket eine nachhaltige, strategisch priorisierte Massnahme vorgelegt.

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.

Der Kanton Basel-Stadt ist einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt. Mit dem Risikomanagement verfolgt der Kanton eine ganzheitliche Risikosteuerung. Das Risikomanagement umfasst sämtliche Massnahmen zur systematischen Erkennung, Analyse, Bewertung, Bewältigung und Überwachung

von Risiken. Die Risiken des Kantons werden jährlich analysiert und beurteilt. Hierzu melden die Dienststellen und Departemente die wichtigsten Risiken. Der Regierungsrat wird dieses Jahr im Rahmen der Aktualisierung der Risiken prüfen, wie die personelle und organisatorische Belastbarkeit kritischer Verwaltungseinheiten im Risikomanagement abgebildet werden kann.

Empfehlung G: Die GPK empfiehlt, die Planbarkeit der Arbeitszeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zeitnah zu verbessern.

Auch wenn der Bericht der GPK den Fokus auf die Kantonspolizei legt, ist festzuhalten, dass Basel-Stadt ein guter Arbeitgeber in Sachen Planbarkeit der Arbeitszeit und Vereinbarung von Beruf und Familie ist. Die Ergebnisse der Mitarbeitendenbefragung 2024 bestätigen diese Einschätzung. Im Sinne der strategischen Leitlinie «Stärken stärken» wird sich das Projekt «Arbeitgeberattraktivität steigern» im Rahmen des Clusters Arbeitszeit mit der Thematik vertiefter beschäftigen.

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

Der Regierungsrat begrüsst und unterstützt diese Empfehlung. Losgelöst von den spezifischen Aspekten der Kantonspolizei, ist die übergeordnete Thematik Laufbahnentwicklung Bestandteil im Cluster Führung und Entwicklung des Projekts «Arbeitgeberattraktivität steigern». Zurzeit bereitet HR BS die Grundlagen zur konzeptionellen Weiterentwicklung der Führungsausbildung vor, die im Rahmen des Projekts vertieft werden sollen.

3. Abschliessende Bemerkungen

Der Regierungsrat hat festgestellt, dass die GPK im Kontext ihrer Feststellungen 25 bis 28 (Lohn und Zulagen), mit Verweis auf den vorgelegten Ratschlag zum Lohnmassnahmenpaket, auf Empfehlungen verzichtet. Dieses Massnahmenpaket ist aus Sicht des Regierungsrates elementar, um den von der GPK angesprochenen Problematiken rund um Lohn und Zulagen zu begegnen. Die Anerkennung der Bedeutung dieses Ratschlags durch die GPK wird daher sehr begrüsst.

Der Regierungsrat wird die Erkenntnisse des Spezialberichts in seine weitere Arbeit einbeziehen und die Weiterentwicklung der Kantonspolizei im Rahmen seiner Zuständigkeiten und Möglichkeiten bestmöglich unterstützen, insbesondere auch im Hinblick auf die bereits eingeleiteten Reformen.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Conradin Cramer
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin