



An den Grossen Rat

15.5284.03

FD/P155284

Basel, 31. Januar 2018

Regierungsratsbeschluss vom 30. Januar 2018

Anzug Sibel Arslan und Konsorten betreffend „Ausschreibung von Kaderstellen“

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 4. Februar 2016 den nachstehenden Anzug Sibel Arslan und Konsorten dem Regierungsrat zur Stellungnahme überwiesen:

§7 des Personalgesetzes Kanton Basel-Stadt besagt, dass "offene Stellen in der Regel auszuschreiben sind." Der Regierungsrat beantwortete 2010 eine Interpellation in dem Sinne, dass die Anstellungsbehörde einen gewissen Ermessensspielraum habe, darüber zu entscheiden, eine offene Stelle zu publizieren oder im Ausnahmefall, auf eine Ausschreibung zu verzichten. In folgenden Fällen könne es dazu kommen, dass eine Vakanz nur intern oder überhaupt nicht ausgeschrieben wird:

"Im Rahmen von Reorganisationen oder Personalabbauprogrammen wie zum Beispiel im Jahr 2003 im Rahmen der Überprüfung von Aufgaben und Leistungen werden die Vakanzten nur im Intranet publiziert; dies mit dem Ziel, den vom Abbau betroffenen Mitarbeitenden eine Stelle beim gleichen Arbeitgeber anbieten zu können, womit Kündigungen vermieden werden können. In Paragraph 30 Absatz 2 lit b des Personalgesetzes wird ausdrücklich festgehalten, dass vor einer Kündigung eine Versetzung geprüft werden muss."

"Zur Mitarbeiterentwicklung oder Erhaltung qualifizierter Mitarbeiter wird ein interner Karriere- bzw. Laufbahnschritt ermöglicht, sei dies innerhalb des Departements oder departementsübergreifend. Damit erfüllt der Arbeitgeber die in Paragraph 5 des Personalgesetzes definierten Grundsätze der Personalpolitik wie die Erhaltung der zur Erfüllung der Aufgaben des Kantons geeigneten Mitarbeitenden. Damit wird den Bedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung getragen und deren Aus- und Weiterbildung sowie deren berufliche Entwicklung unterstützt."

Die Kompetenz zur Stellenausschreibung liegt bei den Departementen. Sie verfügen über das notwendige Fachwissen, um eine Stelle mit der geeigneten Kandidatin oder dem geeigneten Kandidaten zu besetzen (vgl. Protokoll des Grossen Rates vom 10.03.2010).

Auch bei der Interpellationsbeantwortung vom 06.05.2015 bestätigte der RR, dass Stellen ohne öffentliche Ausschreibung intern besetzt werden, wenn geeignete, fachlich und persönlich qualifizierte, interne Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind. So wird heute nur ein Teil der Stellenvakanzen im Intranet und im Internet auf der Stellenplattform "www.stellen.bs.ch" ausgeschrieben sowie in Tageszeitungen oder in Fachzeitschriften publiziert. Damit ist die gesetzliche

Erfordernis erfüllt. Wenn die Stelle jedoch überhaupt nicht ausgeschrieben wird, können sich weder intern noch extern Personen für diese Vakanz bewerben.

Ein Verzicht der Ausschreibung ist besonders stossend bei Kaderstellen, da Qualifikationen und Kompetenzen im Vordergrund stehen sollten und die Chancengleichheit bei der Stellenbesetzung berücksichtigt werden muss.

Deshalb soll das Personalgesetz § 7 wie folgt ergänzt werden: **(neu Abs. 2)**

Personalgesetz

II. Die Entstehung des Arbeitsverhältnisses

§ 7 Ausschreibung

1 Offene Stellen sind in der Regel auszuschreiben.

2 Kaderstellen sind auszuschreiben.

Sibel Arslan, Alexander Gröflin, Luca Urgese, Ursula Metzger, Nora Bertschi, Remo Gallacchi, Jürg Meyer, Martina Bernasconi, Joël Thüring, Kerstin Wenk, Heidi Mück, Michael Wüthrich, Pascal Pfister, Toya Krummenacher

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

1. Umwandlung der Motion in einen Anzug

Am 16. September 2015 überwies der Grosse Rat die Motion dem Regierungsrat zur Stellungnahme. Mit Schreiben Nr. 15.5284.02 vom 2. Dezember 2015 beantragte der Regierungsrat dem Grossen Rat die Motion nicht zu überweisen. Der Grosse Rat hat am 4. Februar 2016 – entgegen dem Antrag des Regierungsrates – die Motion Sibel Arslan und Konsorten in einen Anzug umgewandelt. Der Regierungsrat berichtet nachstehend zu diesem Anzug.

2. Zum Inhalt des Anzugs

Gemäss § 7 Personalgesetz sind offene Stellen in der Regel auszuschreiben. Mit dieser Formulierung wird den Anstellungsbehörden in den Departementen für personal- und organisationsstrategische Entscheide der benötigte Ermessensspielraum eingeräumt. Der Anzug verlangt, dass **sämtliche Kaderstellen** ohne Ausnahme ausgeschrieben werden müssen. Darunter würden somit auch alle Stellen fallen, die durch interne Beförderungen, Laufbahnschritte und Stellenwechsel infolge von Reorganisationen besetzt werden.

Ausgelöst wurde dieser politische Vorstoss gemäss den Aussagen der Anzugstellenden, „weil eine Kaderstelle in der Verwaltung besetzt worden ist durch eine Person aus einem anderen Departement“ (vgl. dazu das Protokoll der Grossratssitzung vom 4. Februar 2016).

3. Personalentwicklungsmassnahmen

Der Arbeitgeber Basel-Stadt mit seinen sieben Departementen ist **ein** Arbeitgeber. Dies bedeutet, dass sowohl Stellenwechsel innerhalb desselben Departements als auch departementsübergreifende Beförderungen und Laufbahnschritte als **interne** Personalentwicklungsmassnahmen zu betrachten sind. Darunter fällt auch die von den Anzugstellenden erwähnte Kaderstellenbesetzung mit einem Mitarbeiter aus der kantonalen Verwaltung. Hierbei handelte es sich um eine

klassische Beförderung, welche die Zielsetzungen einer professionellen Personalentwicklung in allen Aspekten uneingeschränkt erfüllt.

In § 5 Abs. 2 lit. d Personalgesetz wird ausdrücklich festgehalten, dass die Personalpolitik die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden, d.h. die Personalentwicklung, unterstützen soll. Personalentwicklung ist ein Element der Unternehmensstrategie. Sie trägt nicht nur zur beruflichen Entwicklung und Qualifizierung der Mitarbeitenden bei, sondern dient auch der Erhaltung und Weiterentwicklung des betrieblichen Know-hows. Zudem stellen interne Besetzungen ein starkes Signal für die Belegschaft dar, dass das Talent Management im Unternehmen funktioniert. Karriere-möglichkeiten innerhalb des Arbeitgebers Basel-Stadt sind aus diesem Grund essentiell und müssen weiterhin gefördert werden.

Mit der Implementierung des Programms „Laufbahn bei Basel-Stadt“ im Jahr 2007 bekräftigte der Regierungsrat seinen Willen, dass die berufliche Weiterentwicklung der (Kader-)Mitarbeitenden gezielt departementsübergreifend erfolgen soll. Das Programm hat zum Ziel, internen Kader-nachwuchs zu fördern und zu entwickeln und gut qualifizierte Mitarbeitende/Führungskräfte bei der Verwaltung zu halten. Die Übernahme einer Kaderstelle im angestammten oder in einem anderen Departement wird als Laufbahnschritt bezeichnet. Das Programm „Laufbahn bei Basel-Stadt“ ist somit ein betriebswirtschaftliches Schlüsselinstrument zum Erhalt und zur gezielten Förderung qualifizierter Mitarbeitender.

Berufliche Laufbahnen innerhalb des Arbeitgebers Basel-Stadt würden mit einer **prinzipiellen** Ausschreibungspflicht für Kaderstellen somit unnötig erschwert.

4. Praxis bei der Ausschreibung von Kaderstellen

Eine Umfrage bei den departementalen Personalabteilungen ergab, dass in der Zeit von 2012 bis 2016 insgesamt 451 Kaderstellen neu besetzt wurden. Davon wurden 303 Stellen (67.2 Prozent) öffentlich ausgeschrieben. Bei 146 Stellen (32.4 Prozent) erfolgte eine Stellenbesetzung aufgrund einer Beförderung, eines Laufbahnschritts oder einer Reorganisation. Mehrheitlich handelt es sich hierbei um Beförderungen im Rahmen berufsgruppenspezifischer Laufbahnen innerhalb des Justiz- und Sicherheitsdepartements (Kantonspolizei, Rettung, Staatsanwaltschaft), wobei diese Stellen auf dem departementsinternen Intranet ausgeschrieben werden. In der letztgenannten Vierjahresperiode wurden lediglich zwei Kaderstellen (0.4 Prozent) ohne Ausschreibung der Vakanz durch externe Mitarbeitende besetzt.

In der kantonalen Verwaltung liegt somit bei Kaderfunktionen das Verhältnis von internen Stellenbesetzungen im Rahmen von Personalentwicklungsmassnahmen (bei welchen keine Ausschreibung erfolgt) zu Stellenbesetzungen mit Ausschreibung bei 30:70 Prozent. Grosse Konzerne nennen für die Besetzung von Führungspositionen meist eine Zielrelation von internen zu externen Besetzungen von 90:10 Prozent, während bei grossen mittelständischen Unternehmen das Verhältnis in der Grössenordnung von 50:50 Prozent liegt. Der Rest liegt je nach spezifischer Situation des Unternehmens dazwischen. Die Zahlen zeigen deutlich, dass der in § 7 Personalgesetz vorgesehene Spielraum mit Bedacht und für den Arbeitgeber Basel-Stadt zielführend angewendet wird. Dem Gesetzgeber wird kein Anlass gegeben, den aktuell gewährten Spielraum einzuschränken bzw. das Gesetz zu verschärfen, indem **sämtliche** Kaderstellen auszuschreiben sind.

5. Zusammenfassung und Fazit

Der Regierungsrat anerkennt das Anliegen der Anzugstellenden nach Transparenz bei der Ausschreibung von Kaderstellen in der kantonalen Verwaltung. Er sieht diesen Aspekt aber bereits als erfüllt. Innerhalb der letzten fünf Jahre wurden rund 2/3 der vakanten Kaderstellen öffentlich ausgeschrieben. Die übrigen Kaderstellen wurden durch interne Beförderungen oder Laufbahnschritte besetzt.

Dies zeigt deutlich, dass die Bestimmung von § 7 Personalgesetz, wonach Stellen in der Regel auszuschreiben sind, mit Bedacht und für den Arbeitgeber Basel-Stadt zielführend angewendet wird. Interne Besetzungen stellen zudem ein starkes Signal für die Belegschaft dar, dass das Talent Management im Unternehmen funktioniert. Karrieremöglichkeiten innerhalb des Arbeitgebers Basel-Stadt sind essentiell und müssen weiterhin gefördert werden. Aus diesen Gründen sieht der Regierungsrat keinen Anlass, den bestehenden Spielraum einzuschränken.

6. Antrag

Aufgrund dieses Berichts beantragen wir, den Anzug Sibel Arslan und Konsorten betreffend „Ausschreibung von Kaderstellen“ abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Elisabeth Ackermann
Präsidentin



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin