

Interpellation SVP-Fraktion vom 28. November 2022

Effizientere Organisation bei der St.Galler Kantonspolizei

Schriftliche Antwort der Regierung vom 7. Februar 2023

Die SVP-Fraktion erkundigt sich in ihrer Interpellation vom 28. November 2022 nach den Kündigungs- und Austrittszahlen der Mitarbeitenden der Kantonspolizei und nach organisatorischen Änderungsmöglichkeiten.

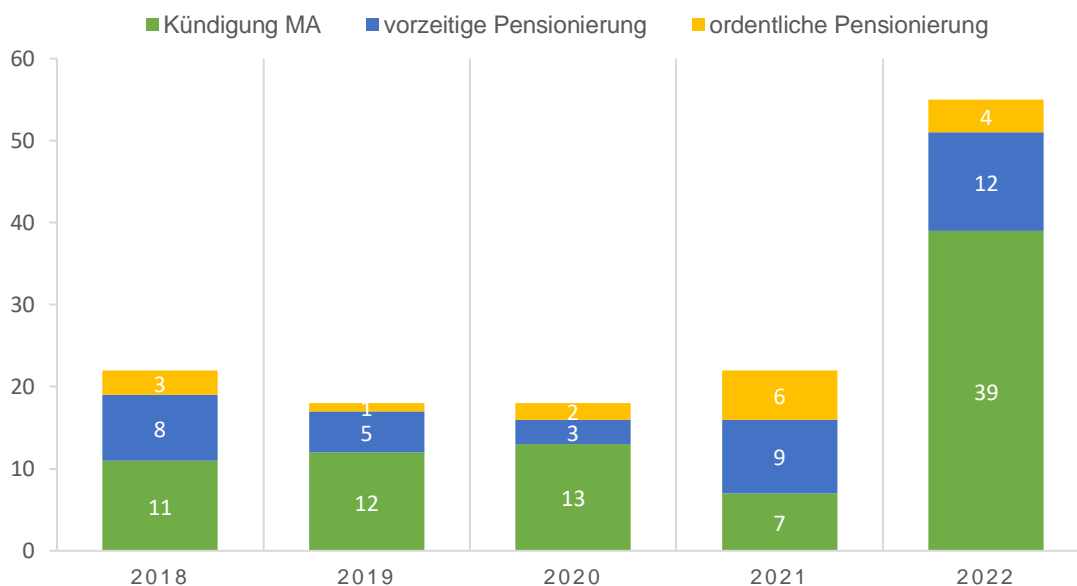
Die Regierung antwortet wie folgt:

Es trifft zu, dass die Austrittszahlen bei den Mitarbeitenden der Kantonspolizei seit dem Jahr 2022 im Vergleich zu früheren Jahren deutlich angestiegen sind. Abgesehen von den Pensionierungen geburtenstarker Jahrgänge sind die Gründe für die Kündigungen, wie sich insbesondere aus den Austrittsgesprächen ergibt, vielfältig. Sie umfassen berufliche Neuorientierungen (insbesondere Stellenwechsel zu Sicherheitsunternehmen oder Versicherungen), kantonsinterne Stellenwechsel (z.B. zur Staatsanwaltschaft), Lohnsituation, persönliche Veränderung oder auch die beruflichen Belastungen sowie die unregelmässigen Dienstzeiten. Im Rahmen einer umfassenden Berichterstattung zum Postulat 43.19.15 «Innere Sicherheit im Kanton St.Gallen: Herausforderungen und Strategie» wird die Regierung zu Ursachen, Handlungsfeldern und Herausforderungen vertieft Stellung nehmen. Die Regierung wird dem Kantonsrat diesen Bericht auf die Sommersession 2023 zuleiten.

Zu den einzelnen Fragen:

1. In den Jahren 2018 bis 2021 verzeichnete die Kantonspolizei bei der Fluktuation einen Mittelwert von 3,7 Prozent. Im Jahr 2022 stieg die Fluktuation auf 5,6 Prozent, berechnet aus dem durchschnittlichen Personalbestand (Mittelwert aus Anfang und Ende) des Kalenderjahrs. Dies entspricht 55 Austritten im Jahr 2022. Im Detail stellt sich die Situation wie folgt dar:

AUSTRITTE 2018 BIS 31.12.2022



Von den 55 Austritten im Jahr 2022 waren 38 Mitarbeitende Polizeiangehörige und 17 Mitarbeitende Zivilangestellte. Somit hat sich der Trend der ersten sieben Monate – den die Regierung in der Antwort vom 13. September 2022 zur Einfachen Anfrage 61.22.29 «Sicherheitsabbau bei der St.Galler Kantonspolizei» aufgezeigt hatte – nicht nur fortgesetzt, sondern noch verstärkt. Dieser Trend bestätigt sich auch mit Blick auf die neusten Zahlen: Für das Jahr 2023 zeichnen sich bereits jetzt (Stand Ende Januar 2023) 21 Austritte ab (5 Zivilangestellte sowie 16 Polizistinnen und Polizisten). Zehn dieser Mitarbeitenden werden pensioniert.

2. Die Kantonspolizei verfolgt seit Jahren eine konsequente Strategie zur Überprüfung der Organisationsstruktur in den Hauptabteilungen. In den letzten zehn Jahren wurden alle Hauptabteilungen der Kantonspolizei in der Organisation optimiert und die Prozesse überprüft, digitalisiert und wo möglich gestrafft. Sehr viel Arbeit wurde in den Aufbau der Personalentwicklung gesteckt. Nachdem sich die Kantonspolizei eine Personalstrategie gab, wurden in fünf Teilprojekten die bestehenden Probleme in der Personalentwicklung angegangen. Ziel des Projekts ist es, die eigenen Mitarbeitenden in der Zukunft als Fachspezialistinnen und -spezialisten oder als Führungspersonen zu entwickeln. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass die Polizeilandschaft über einen grösstenteils geschlossenen Arbeitsmarkt verfügt. Neben dem Aufbau des eigenen polizeilichen Personals findet seit einigen Jahren auch ein gewisser Wechsel unter den Korps statt, allerdings ohne dass die Mitarbeitenden aktiv ab- bzw. angeworben werden. Der Kantonspolizei St.Gallen gelang es so, im Jahr 2022 insgesamt 22 Mitarbeitende aus anderen Korps als sogenannte «Übertreter» zu rekrutieren. Dabei handelt es sich um Polizistinnen und Polizisten anderer Korps, die bei der Kantonspolizei St.Gallen eine Blindbewerbung eingereicht haben. Alle diese Mitarbeitenden wurden in Bezug auf deren Eignung für einen Übertritt überprüft.

Als weitere Massnahme wurden im Sommer 2022 einige Polizeistationen temporär geschlossen und die dadurch freiwerdenden personellen Ressourcen auf die weiterhin geöffneten Polizeistationen und insbesondere auf die mobile Polizei der Stützpunkte verteilt. Diese Personalverschiebungen wurden kombiniert mit einem Verzicht auf freie polizeiliche Tätigkeiten und einer Priorisierung der Einsätze nach Sicherheits- und Rechtsgutaspekten. Höchste Priorität genossen dabei selbstverständlich der Schutz von Leib und Leben.

3. Die Kantonspolizei setzt schon heute, wo dies möglich ist, ziviles Personal ein. Seit einigen Jahren werden im Gefangenenmanagement Sicherheitsassistentinnen und -assistenten an Stelle von Polizistinnen und Polizisten eingesetzt. In vielen Abteilungen arbeiten heute Polizistinnen und Polizisten mit zivilen Mitarbeitenden zusammen. Insbesondere in der Forensik hat sich dies in den letzten Jahren verstärkt.

Die Idee, ausgebildete Polizistinnen und Polizisten als Disponentinnen und Disponenten in der Notrufzentrale durch zivile Mitarbeitende zu ersetzen, um die Frontpolizei zu verstärken, kann allerdings nicht umgesetzt werden. Die Tätigkeit in der Notrufzentrale ist hochspezialisiert und verlangt vertiefte Kenntnisse über die Einsatzweise und über die Sicherheitsdispositive der Polizei. Aus diesem Grund sind die Mitarbeitenden der Notrufzentrale ausgebildete Polizistinnen und Polizisten, die in der Regel über eine langjährige Erfahrung aus der Arbeit bei der Polizei verfügen.

4. Ziviles Personal einzusetzen ist dort sinnvoll, wo dies aufgrund der Ausbildung und Anforderungen zur Aufgabenerfüllung im Rahmen des gesetzlichen Auftrags der Kantonspolizei beitragen kann. Das wird heute bereits konsequent gemacht. Gegenwärtig läuft in der Regionalpolizei ein zweijähriger Pilotversuch, bei dem durch zivile Mitarbeitende die sogenannten «Requisiten» erledigt werden. Requisiten sind Aufträge von Behörden, Staats-

anwaltschaften und anderen Polizeiorganisationen, die bisher ausschliesslich von Polizistinnen und Polizisten erledigt wurden. Je Jahr werden von der Kantonspolizei St.Gallen insgesamt rund 18'000 Requisiten erledigt. Da es sich hierbei oftmals nicht um eigentliche hoheitliche Aufgaben handelt, sollen insgesamt acht zivile Mitarbeitende in den vier Polizeiregionen die polizeilichen Mitarbeitenden entlasten, so dass diese ihrem ursprünglichen Auftrag zur Herstellung von Ruhe, Ordnung und Sicherheit wieder nachkommen können. Ein Einsatz von militärischem Personal kommt schon aus verfassungsrechtlichen Gründen (die Armee ist lediglich subsidiär zur Wahrung der inneren Sicherheit in der Schweiz zuständig) nicht in Betracht. Ausserdem haben militärische Kräfte, selbst wenn es sich um professionelle Angehörige der Militärpolizei handelt, eine ganz andere Ausbildung als die polizeilichen Mitarbeitenden. Die Polizeiausbildung dauert heute zwei Jahre. In dieser Zeit werden den künftigen Polizistinnen und Polizisten sehr viele Fähigkeiten beigebracht, die sie bei der Erfüllung ihrer anspruchsvollen Aufgaben für die Gesellschaft brauchen. Die militärpolizeiliche Grundausbildung hat andere Schwerpunkte.

5. Erste Gespräche zwischen Kanton und Stadt, insbesondere im Hinblick auf verschiedene Zusammenarbeitsbereiche, sind bereits vereinbart und finden noch vor den Sommerferien 2023 statt. Im Übrigen wird zur Frage der Kooperation mit der Stadtpolizei St.Gallen, zur Gewinnung von Synergien sowie zur Möglichkeit einer allfälligen Fusion der Bericht der Regierung zum Postulat 43.19.15 Ausführungen enthalten.
6. Mit dem Bericht 40.14.05 «Polizeiliche Sicherheit im Kanton St.Gallen» vom 14. Oktober 2014, den der Kantonsrat in der Februarsession 2015 zur Kenntnis nahm, wurde die Schaffung von insgesamt 97 Stellen bei der Kantonspolizei St.Gallen in Aussicht genommen. Die nachfolgende Darstellung zeigt in einer Gegenüberstellung die damalige Lageeinschätzung für den Sollaufbau mit den tatsächlich erfolgten Stellenschaffungen:

Aufbau insgesamt gemäss Bericht 40.14.05 (siehe Seite 70 f.)

	SOLL-Aufbau	IST-Aufbau
Regionalpolizei	44	30
Kriminalpolizei	23	21
Verkehrspolizei	7	5
Technik & Logistik	12	12
Kommandobereich	6	9
Kommando	0	0
Sicherheitspolizei	5	20
	97	97

Schon in der damaligen Berichterstattung wurde darauf hingewiesen, dass in der operativen Umsetzung des Korpsaufbaus aufgrund veränderter Herausforderungen und Aufgabenstellungen Verschiebungen bei den neu geschaffenen Stellen möglich sein müssten. Im Folgenden werden die wichtigsten Abweichungen gegenüber dem ursprünglich vorgesehenen Personalaufbau erläutert.

- a) Seit 1. Januar 2023 verfügt die Kantonspolizei St.Gallen über eine professionelle Interventionseinheit (IE) mit insgesamt 22 Mitarbeitenden. Der Vollausbau auf 28 Mitarbeitende war ursprünglich zusammen mit den Korps der Kantone Appenzell Innerrhoden und Appenzell Ausserrhoden sowie der Stadt St.Gallen angedacht. Leider besteht derzeit nur seitens der Kantonspolizei Appenzell Innerrhoden die Bereitschaft zur Mitwirkung an einer gemeinsamen professionellen IE. Die Professionalisierung der IE ist aus Gründen des Eigenschutzes der Polizeikräfte, der Sicherheit an den Einsatzorten und zur Gewährleistung

zielführender Einsätze unumgänglich und entspricht einem Trend in fast allen Kantonen. Von den professionellen Einheiten der Sicherheitspolizei (Einsatztrainerinnen und -trainer und IE) profitiert grossmehrheitlich wiederum die Regionalpolizei, da sie die entsprechend ausgebildeten, bisher nebenamtlichen Sonderfunktionärinnen und -funktionäre nicht mehr aus den eigenen Reihen stellen muss. Es ist ressourcenschonender, wenn künftig wenige Profis anstatt vieler Milizmitarbeitender die Aufgabe übernehmen.

b) Eine weitere «Umschichtung» erfolgte zu Gunsten von vier Mentorinnen bzw. Mentoren für die Begleitung der polizeilichen Ausbildung. Bei diesen Funktionen handelt es sich um eine vom Schweizerischen Polizeiinstitut geforderte Organisation für die Vertiefung der Ausbildung an der Polizeischule Amriswil. Mit der schweizweiten Umstellung zur zweijährigen Polizeiausbildung ist eine intensivere fachliche und persönliche Ausbildungsbegleitung durch die Mentorinnen bzw. Mentoren, insbesondere im zweiten Ausbildungsjahr, das im jeweiligen Korps absolviert wird, gefordert. Bei den professionellen Mentorinnen und Mentoren handelt es sich um eine Investition in die Zukunft und in die Qualität der Mitarbeitenden. Zudem übernehmen diese Mentorinnen und Mentoren grössere Ausbildungspensen an der gemeinsamen Ostschweizer Polizeischule, so dass auch hier andere Polizeimitarbeitende entlastet werden.

c) Und schliesslich unterstützen heute Drohnen diverse polizeiliche Aufgaben wie beispielsweise die Personensuche oder die Spurensicherung bei Grossereignissen. Der Einsatz der Drohnenstaffel entlastet in besonders starkem Ausmass die Regionalpolizei. Folgerichtig wurde eine der 97 Stellen von der Regionalpolizei zum Technischen Dienst der Hauptabteilung Technik und Logistik verschoben, um mit zwei Mitarbeitenden als professionelle Drohnenpiloten und Systemtechniker einen «Unterbau» für die Drohnenstaffel zu bilden.