

Interpellation SVP-Fraktion vom 12. Juni 2023

Motivation der Polizeikräfte stärken durch verbesserte Unterstützung

Schriftliche Antwort der Regierung vom 22. August 2023

Die SVP-Fraktion erkundigt sich in ihrer Interpellation vom 12. Juni 2023 nach dem Handlungsbedarf und nach Unterstützungsmöglichkeiten, insbesondere in Fällen, in denen Mitarbeitende der Kantonspolizei körperlich oder verbal attackiert werden. Ausserdem wirft die Interpellantin die Frage nach den Auswirkungen des neuen Lohnsystems auf das Polizeikorps auf.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Gewalt und Drohung gegen Beamte ist auch bei der Kantonspolizei St.Gallen ein Problem. Dies ist aber, wie sich aus den systematischen Austrittsinterviews ergibt, kaum die Ursache, dass polizeiliche Mitarbeitende die Kantonspolizei St.Gallen verlassen. Im Vordergrund stehen andere Motive für berufliche Veränderungen, so namentlich mangelnde Perspektiven in der Lohnentwicklung, insbesondere bei jungen Mitarbeitenden im Vergleich zu den Lohnentwicklungen der älteren Mitarbeitenden, sowie die Arbeitsbedingungen des Polizeiberufs. So beklagen sich Mitarbeitende zunehmend über den Schichtbetrieb, Arbeitszeiten an den Wochenenden sowie die zunehmende Zahl von spontanen Einsätzen. Generell wird die bestehende Arbeitsbelastung als sehr hoch empfunden. Anders als die Interpellation insinuiert, sind demgemäss nicht Gewaltvorfälle und Übergriffe die Hauptursachen der aktuell hohen Zahl von Kündigungen. Polizistinnen und Polizisten sind im Arbeitsmarkt gesuchte Fachkräfte, denen sich auf dem Arbeitsmarkt die Chance bietet, andernorts eine sozialverträglichere und besser bezahlte Anstellung zu bekommen. Aufgrund des Umstands, dass derzeit rund 30 Stellen nicht besetzt werden können, steigt die Arbeitsbelastung für die verbleibenden Mitarbeitenden – abgesehen von der ohnehin zunehmenden Einsatzzlast – weiter an. Ab Oktober dieses Jahres ist mit einer leichten Entspannung zu rechnen, weil auf diesen Zeitpunkt 19 neue Mitarbeitende ihre Ausbildung abschliessen und definitiv ins Korps aufgenommen werden. Dies bedeutet allerdings, dass bis Ende September 2024 – bis zur Aufnahme der nächsten Polizeischulabsolventinnen und -absolventen – die Lücken im Personalbestand wieder ansteigen werden.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Generell wird ein Respektverlust der Gesellschaft gegenüber Mitgliedern von Behörden aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen festgestellt. Die Zahl der angezeigten Delikte wegen Gewalt und Drohung gegen Beamte und Behörden steigt an. Diese Delikte richten sich allerdings nicht nur gegen Polizistinnen und Polizisten, sondern betreffen zunehmend auch Mitarbeitende anderer Behörden.

Ob eine Anzeige wegen Gewalt und Drohung erfolgt, hängt von der betroffenen Polizistin oder dem Polizisten ab. Das Polizeikommando ermutigt und unterstützt die Mitarbeitenden, Anzeige zu erstatten. Die Kantonspolizei St.Gallen hat zusammen mit der Staatsanwaltschaft sowie der Stadtpolizei St.Gallen eine Ausbildungssequenz zu diesem Thema erarbeitet. Diese enthält auch rechtliche Erklärungen und zeigt den Mitarbeitenden auf, wie sie bei Gewalt und Drohung gegen sie selbst vorgehen sollten. Alle Polizistinnen und Polizisten der Kantonspolizei St.Gallen mussten diese Ausbildung als Pflichtlektion im Learning Management System (LMS) absolvieren. Das LMS-Angebot steht auch zivilen

Mitarbeitenden der Kantonspolizei zur Verfügung. Seit diese Lerneinheit zur Verfügung steht, hat sich das Anzeigeverhalten deutlich erhöht. Dennoch kann eine gewisse Dunkelziffer nicht ausgeschlossen werden.

Erstatten die Mitarbeitenden Anzeige, erhalten sie Unterstützung und Betreuung durch die Vorgesetzten sowie rechtskundige Personen in der Kantonspolizei. Sollte eine Unterstützung durch einen Rechtsbeistand gewünscht und sinnvoll sein, wird ihnen ein solcher unentgeltlich zur Seite gestellt.

- 2./3. Viele Berufsgruppen – nicht nur Mitarbeitende der Polizei – sind von Gewalt und Drohung bei der Erfüllung ihrer Aufgaben betroffen (siehe vorstehend Ziff. 1). Gewalt und Drohung sowie Tötlichkeiten gegen Behörden und Beamte sind bereits nach geltendem Recht – Art. 285 des Schweizerischen Strafgesetzbuches (SR 311.0) – Officialdelikte und werden damit grundsätzlich von Amtes wegen verfolgt. Dabei bedarf es für eine erfolgreiche Strafverfolgung in erster Linie der Bereitschaft des Opfers, im Verfahren mitzuwirken, was je nach Fallkonstellation sehr belastend sein kann. Daher ist es entscheidend, dass die betroffenen Mitarbeitenden nach entsprechenden Vorfällen nicht alleine gelassen werden. Von Gewalt und Drohung betroffene Mitarbeitende können sich an ihre Vorgesetzten und/oder an Peer-Kolleginnen und -Kollegen wenden. Dies hilft ihnen, das Erlebte besser zu verarbeiten und die für sie richtigen und stimmigen nächsten Schritte in die Wege zu leiten. Zudem kennen die Mitarbeitenden der Kantonspolizei, wie in Ziff. 1 ausgeführt, ihre Rechte und Möglichkeiten und werden beim Ergreifen rechtlicher Schritte unterstützt.
4. Bei den systematisch durchgeführten Austrittsinterviews wurde in den Jahren 2022 und 2023 von 28 Austretenden die mangelnde Perspektive bei der Lohnentwicklung 16-mal als einer der entscheidenden Austrittsgründe genannt; 11-mal gaben die Austretenden eine attraktive Veränderungsmöglichkeit bei einem anderen Korps oder einem anderen Arbeitgeber an (Mehrfachnennungen der Gründe waren möglich). Die Regierung hat bei ihrer Analyse des Lohnsystems im Projekt «Review Lohnsystem» ebenfalls erkannt, dass bei der Kantonspolizei im schweizerischen Vergleich eine tendenzielle Schlechterstellung bei den Polizeifunktionen «allgemeine Polizeiarbeit» besteht. Das Lohnniveau der Kantonspolizei St.Gallen liegt in einem Ausmass unter dem Marktlohn, das die Prüfung allfälliger Anpassungsmassnahmen nahelegt. Die Prüfung zeigte, dass die Verschlechterung im Bereich der Kantonspolizei insbesondere auf zwei Gründe zurückzuführen ist: fehlende Ausfinanzierung des Personalbestands sowie fehlende Differenzierung in der Anfangslohneinstufung und damit in der Lohnentwicklung. Die Ausfinanzierung des Personalbestands ist zentral, um einerseits die nötigen Stellen auch schaffen zu können und andererseits dem bestehenden Personal eine nachhaltig stabile Lohnentwicklung zu ermöglichen. Dies bedingt einen Niveaueffekt von 1 Mio. Franken im Sockelpersonalaufwand der Kantonspolizei, den die Regierung mit dem Budget 2024 beantragen wird. Bei der Verwendung dieser zusätzlichen Mittel wird darauf zu achten sein, dass die weiteren identifizierten Handlungsfelder ebenfalls angegangen werden. So ist unter anderem der Prozess der Anfangslohnberechnung anzupassen und eine individuellere Lohneinstufung bei Eintritt in die Polzeischule vorzusehen sowie eine Fokussierung der individuellen Lohnentwicklung auf leistungsstarke Mitarbeitende. Diese Anpassungen werden in einem separaten Projekt bearbeitet, das die Regierung noch im Jahr 2023 auslösen wird.