

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau an den Grossen Rat

Frauenfeld, 11. Januar 2022

GRG Nr.	20	EA 96	242
---------	----	-------	-----

8

**Einfache Anfrage von Jürgen Häberli, Franz Eugster und Max Brunner vom
10. November 2021 „Personalfluktuations bei der Kantonspolizei Thurgau“**

Beantwortung

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Kantonspolizei Thurgau sorgt gemäss ihrem Auftrag im Polizeigesetz (PolG; RB 551.1) mit präventiven und repressiven Massnahmen sowie durch ihre sichtbare Präsenz für die öffentliche Sicherheit und Ordnung im Kanton Thurgau. Die Sicherheit der Bevölkerung ist Kern ihres Handelns. Der Bestand des Polizeikorps – und damit seine Leistungsfähigkeit – ist ein zentraler Faktor für die öffentliche Sicherheit. Eine leistungsfähige, bürgernahe Polizei schafft Vertrauen und trägt entscheidend zum positiven Sicherheitsgefühl der Bevölkerung bei. Im Reorganisationsprojekt LYNX hat die Kantonspolizei die aktuellen und künftigen Herausforderungen erhoben und bewertet. Die Organisation, die Aufgaben, die Abläufe und deren Wirkung wurden überprüft, und es wurden erste Schritte zur Optimierung umgesetzt. Die im Projekt erkannten und in der Botschaft vom 3. September 2019 an den Grossen Rat betreffend Erhöhung des Bestandes der Kantonspolizei beschriebenen Handlungsfelder Prävention, Einsatzbewältigung, Cybercrime, Gefährder und Extremisten, Dienstleistung und Support sowie Doktrin und Kompetenz betreffen nicht nur einzelne Abteilungen, sondern die ganze Kantonspolizei. Dies ist bei der Umsetzung des Aufwuchses zu berücksichtigen. Im Mai 2020 hat der Grosse Rat mit grosser Mehrheit der beantragten Korpsaufstockung um 91 Polizistinnen und Polizisten zugestimmt und auch davon Kenntnis genommen, dass dieser Aufwuchs in 10 bis 12 Jahren realisiert werden kann.

Die Kantonspolizei hat ihre Organisation 2019 gemäss den Erkenntnissen des Projekts LYNX angepasst und mit dem bewilligten Aufwuchs begonnen. Der damit einhergehende Veränderungsprozess löst erfahrungsgemäss Unsicherheiten bei der betroffenen Mitarbeiterschaft aus, was in der Regel auch zu einer vorübergehend höheren Fluktuation führt. Aus diesen Gründen wird der Aufwuchs nicht einfach linear und ohne Rückschläge erfolgen. Auf diesen Umstand hat der Kommandant der Kantonspolizei die Kommission zur Vorberatung des Beschlusses des Grossen Rates betreffend Erhöhung

des Bestandes der Kantonspolizei an deren Sitzung vom 16. Dezember 2019 aufmerksam gemacht (vgl. Protokoll vom 16. Dezember 2019, S. 21). Zudem machen auch allgemeine gesellschaftliche Veränderungen, die Einfluss auf die Arbeitswelt haben, vor dem Polizeiberuf nicht Halt. So wird der Anteil derjenigen Polizistinnen und Polizisten, die Teilzeit arbeiten wollen, die nach ein paar Jahren einen längeren Arbeitsunterbruch (z.B. für eine Weltreise) wählen oder eine neue berufliche Herausforderung ausserhalb der Polizei suchen, zunehmen. Die Einstellung der jüngeren Generation zu ihrer Arbeit und ihrer Freizeit ist im Wandel begriffen. Insbesondere ist auch festzustellen, dass sie sich oft nach sechs bis neun Jahren beruflich neu orientiert. Dies gilt auch für Polizistinnen und Polizisten. Alle Polizeikorps werden sich daher mittelfristig auf eine grössere Fluktuation einstellen müssen. Zu dieser Entwicklung wurden ebenfalls in der zweiten Sitzung der erwähnten Kommission vom 5. Februar 2020 verschiedene Ausführungen gemacht (vgl. Protokoll vom 5. Februar 2020, S. 11 f. und S. 19).

In den letzten beiden Jahren hat die bereits hohe Belastung in den meisten kantonalen Korps der Schweiz und die damit verbundene Unzufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugenommen. Die Kantonspolizei Thurgau bildet hierbei keine Ausnahme. Trotz dieser Herausforderungen kommt der Aufwuchs der Kantonspolizei gesamthaft planmässig voran. Ende 2021 verfügte die Kantonspolizei über insgesamt 412.3 besetzte Korpsstellen (Vollzeitäquivalent [VZÄ]), die sich auf insgesamt 426 Personen verteilen. Ausgehend vom alten bewilligten Bestand von 384 Korpsstellen (VZÄ) konnten somit bis Ende 2021 bereits 28.3 der bewilligten 91 Stellen besetzt werden. Mit einem durchschnittlichen Netto-Wachstum pro Jahr von 7 bis 8 Polizistinnen und Polizisten ist das Ziel in den nächsten 8 bis 9 Jahren erreichbar. Gelingt es zudem, die derzeitige Nettofluktuation um 1 % zu reduzieren, kann das Ziel sogar noch schneller erlangt werden.

Die Regionalpolizei ist von 201.8 Stellen (Ende 2018) auf 207.25 Stellen (Ende 2021) gewachsen. Dies entspricht einem kleineren Wachstum als erhofft. Dies hängt im Wesentlichen damit zusammen, dass in den Jahren 2019 und 2020 nur 12 bzw. 16 Aspirantinnen und Aspiranten und 2021 nur 15 PiA (= Polizisten in Ausbildung) mit Einsatzfähigkeitsbescheinigung für das zweite Ausbildungsjahr im eigenen Korps aus der Polizeischule Ostschweiz übergetreten sind. Zudem legt der Kommandant der Kantonspolizei richtigerweise den Fokus auf das gesamte Korps. So bewilligte er in anderen Abteilungen aufgrund deren hohen Belastung erste Aufwuchsstellenschaffungen, was in der Regel dazu führt, dass solche Stellen aus der Regionalpolizei besetzt werden und so deren Aufwuchs bremst. Dies wird durch die Einstellung von Quereinsteigerinnen und -einsteigern gemildert. Es ist aber wichtig, auch innerhalb der Kantonspolizei Laufbahnmöglichkeiten anzubieten, so dass nicht alle neuen Stellen in den Spezialabteilungen durch Quereinsteigerinnen und -einsteiger aus anderen Polizeikorps besetzt werden. Schliesslich hat die Nettofluktuation (d.h. die Abgänge durch Kündigung durch Mitarbeitende oder durch das Kommando) von 1.6 % im Jahre 2019 über 3.5 % im Jahr 2020 auf 4.5 % im Jahr 2021 zugenommen. Diese Zunahme bewegt sich aufgrund des erwähnten Veränderungsprozesses, in dem sich die Kantonspolizei befindet, und aufgrund der oben erwähnten allgemeinen gesellschaftlichen Veränderungen im Rahmen des Erwarteten. Auch die Reorganisation der Kantonspolizei und der damit verbundene Veränderungsprozess gehen nicht ohne Unsicherheiten in der Belegschaft und einer

damit erhöhten Fluktuation vonstatten. Ein solcher Prozess dauert in der Regel mindestens fünf Jahre.

Die Kantonspolizei Thurgau befindet sich bezüglich der erwähnten Fluktuation innerhalb der Ostschweizer Polizeikorps indessen nicht in einer besonders exponierten Lage. So lag die höchste Nettofluktuation eines Ostschweizer Polizeikorps 2019 bei 5.9 %, 2020 bei 7.1 % und 2021 bei 4.8 %. Es war im Übrigen immer ein anderes Korps, das die entsprechenden Werte verzeichnete.

Die Kantonspolizei Thurgau geniesst in der Polizeilandschaft einen guten Ruf. So bewerben sich immer wieder qualifizierte Polizistinnen und Polizisten aus anderen Korps um eine Stelle beim Thurgauer Korps. Deshalb konnten im Jahr 2020 insgesamt 13 und im Jahre 2021 sogar 17 qualifizierte Quereinsteigerinnen und -einsteiger aus anderen Korps eingestellt werden. Es wäre theoretisch sogar möglich gewesen, weitere Polizistinnen und Polizisten einzustellen. Die mit der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten betrauten Führungskräfte klären in jedem Einzelfall genau, ob die betreffende Person ins Team passt und einen Bezug zum Kanton Thurgau hat oder aufbaut. Die intensivierten Rekrutierungsmassnahmen führten bereits dazu, dass im Oktober 2021 insgesamt 24 Aspirantinnen und Aspiranten ihre Ausbildung an der Polizeischule begonnen haben und Ende September 2022 für das zweite Ausbildungsjahr in die Regionalpolizei übertreten werden. In den Vorjahren hatte die Kantonspolizei deutlich weniger geeignete Kandidatinnen und Kandidaten auswählen können. Aufgrund der aktuellen Bewerbungslage geht die Kantonspolizei davon aus, dass auch für den nächsten Lehrgang Anfang Oktober 2022 eine ähnlich grosse Klasse rekrutiert werden kann.

Frage 1

Mit einem Wert von 3.5 % und 4.5 % bewegt sich die Nettofluktuation bei den Korpsangehörigen im Vergleich zu anderen Polizeikorps in der Ostschweiz in einem vertretbaren Rahmen. Die Gründe für die im Vergleich zu den Vorjahren höhere Fluktuation sind vielfältig. Einerseits spielt der derzeitige Veränderungsprozess der Kantonspolizei Thurgau eine Rolle, andererseits ist auch der in den letzten beiden Jahren erhöhte Konkurrenzkampf zwischen den Polizeikorps um Ressourcen spürbar. Dazu kommen die allgemein erhöhten Belastungen im Polizeiberuf, Erwerbstätigkeitsunterbruch für längere Reisetätigkeit, Mutterschaft, neue berufliche Ausrichtung (z.B. Aufnahme eines Studiums), Veränderung des geografischen Lebensmittelpunkts (z.B. weil der Lebenspartner seinen Arbeitsplatz in einen anderen Kanton wechselt oder ein Eigenheim in einem anderen Kanton übernommen werden kann).

Frage 2

In den spezialisierten Abteilungen konnten mit Ausnahme der Verkehrspolizei, die 2020 mehrere Mitarbeitende an die Kantonspolizei Zürich verloren hat, alle vakant geworden Stellen mit qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern der Regionalpolizei oder mit Quereinsteigerinnen und -einsteigern wiederbesetzt werden.

Die Abgängerinnen und Abgänger der Polizeischule treten jeweils in die Regionalpolizei ein. Diese bildet grundsätzlich das wichtigste Reservoir für die Stellenbesetzung in den Spezialabteilungen. Sowohl 2020 als auch 2021 konnten zusätzlich Quereinsteigerinnen und -einsteiger für die Regionalpolizei rekrutiert werden.

Die Kantonspolizei war in den letzten beiden Jahren darauf angewiesen, Quereinsteigerinnen und -einsteiger einstellen zu können, um gesamthaft zu wachsen. Aufgrund der oben dargelegten Entwicklungen in der Gesellschaft im Allgemeinen und in der Polizeilandschaft im Besonderen wird sich daran in den nächsten Jahren nicht viel ändern. Die mit einer Neuausrichtung verbundenen Veränderungen sind immer auch Chancen für die persönliche berufliche Weiterentwicklung, sowohl für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des eigenen Korps als auch für solche aus anderen Korps.

Frage 3

Die Kantonspolizei ist hinsichtlich der Realisierung der Korpsaufstockung auf Kurs. Es wird diesbezüglich auf die einleitenden Ausführungen verwiesen.

Frage 4

Die Kantonspolizei hat wie die anderen Ämter der kantonalen Verwaltung an der Mitarbeiterbefragung 2021 teilgenommen. Rund 88 % der Belegschaft (452 von 512) der Kantonspolizei haben den Fragebogen ausgefüllt. Dieser Wert liegt über demjenigen der gesamten kantonalen Verwaltung (84 %). Diese sehr hohe Beteiligung ist positiv zu werten. Die überwiegende Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter will gehört werden und sich einbringen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Motivation, die sich zusammensetzt aus der Erfüllung der Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihrem Commitment, über die ganze Kantonspolizei bei einem Wert von 63 (Skala 1 bis 100) liegt. Dies ist innerhalb der gesamten kantonalen Verwaltung (70) ein unterdurchschnittlicher Wert.

Positiv herauszuheben sind die Werte beim Thema „Arbeitsinhalte“: „Meine Arbeit ist interessant und abwechslungsreich“ erhält einen sehr hohen Wert (86). Sehr gute Werte erreicht auch der Themenkomplex „Arbeiten im Team“ (nahes Arbeitsumfeld). Die Aussage „Ich fühle mich in meinem Team voll akzeptiert“ erreichte den Spitzenwert von 87. Als das gravierendste Problem im nahen Arbeitsumfeld wird die Belastung wahrgenommen. Beim Satz „In meinem Team sind genügend Personen, um die Aufgaben zu erledigen“ liegt der Wert mit 49 klar im roten Bereich.

Die Rückmeldungen aus der Personalbefragung werden ernst genommen und wie in allen anderen Ämtern der kantonalen Verwaltung entsprechende Massnahmen definiert und umgesetzt.

Die Präsidentin des Regierungsrates

Der Staatsschreiber