

**Staatskanzlei**  
Rathaus  
8750 Glarus

## **Aus den Verhandlungen des Regierungsrates vom 2. April 2019**

### **Interpellation „Ergänzende Fragen zum Polizeibericht 2018“**

Die anfangs Januar 2019 durch die SP-Fraktion eingereichte Interpellation „Ergänzende Fragen zum Polizeibericht 2018“ wird wie folgt beantwortet:

*Wie beurteilt der Regierungsrat die Fluktuation bei den jungen Polizistinnen und Polizisten?*  
– Im gesamten Polizeikorps waren in den Jahren 2012–2018 ohne Pensionierungen und inklusive Zivilangestellte jährlich durchschnittlich 2,6 Austritte und somit eine Fluktuationsrate von ca. 3,44 Prozent (bei ca. 76 Mitarbeitenden) zu verzeichnen. Insgesamt waren das 17 Personen. In der gesamten kantonalen Verwaltung betrug die Fluktuationsrate im gleichen Zeitraum durchschnittlich 6,49 Prozent pro Jahr (ohne Pensionierungen). Unter den 17 Austritten aus der Kantonspolizei befanden sich zehn Polizeifunktionäre, ein Aspirant und sechs Zivilangestellte. Diese Personen befanden sich im Alter von 23 bis 50 Jahren.

Von den zehn Polizeifunktionären bzw. Polizeifunktionärinnen verliessen in diesem Zeitraum das Korps einer nach elf, einer nach zehn, zwei nach sieben Dienstjahren, einer nach sechs, vier nach vier Dienstjahren und eine nach zwei Dienstjahren. Die in Erfahrung gebrachten Gründe waren: Mutterschaft (2), Wechsel in Privatwirtschaft (2), Studium (1), Korpswechsel (5). Sie befanden sich im Alter von 29 bis 47 Jahren. In den letzten sieben Jahren hat nur eine Polizeifunktionärin unter vier Dienstjahren die Kantonspolizei verlassen. Es handelte sich hier allerdings nicht mehr um eine junge Funktionärin. Die Fluktuation bei jungen Polizeifunktionären ist somit sehr tief.

*Welche Gründe sieht der Regierungsrat für die Fluktuation?* – Konkrete Gründe für die Fluktuation wurden in der Antwort zu Frage 1 aufgeführt. Die Anzahl der Austritte ist gering. Das anspruchsvolle, jedoch auch breite Aufgabengebiet und die Unterstützung der jüngeren Mitarbeitenden kann als allgemeiner Grund hierfür aufgeführt werden. Jüngere Mitarbeitende wechseln die Stelle erfahrungsgemäss öfter; während der Probezeit und im ersten Dienstjahr sind Abgänge in der Regel häufiger. Bei der Kantonspolizei Glarus geht der Wert bei den Frühfluktuationen jedoch gegen null. Dies darf auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zurückgeführt werden. Zwar wird den Polizeifunktionären und Polizeifunktionärinnen nach Abschluss der Ausbildung vertraglich eine Verpflichtungsdauer von drei Jahren auferlegt. Diese soll die Ausbildungsinvestitionen des Kantons Glarus schützen, indem vor Ablauf dieser Verpflichtungsdauer die Anstellung nur gegen eine verhältnismässige Rückerstattung der Ausbildungskosten aufgelöst werden kann. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass heute junge Polizeifunktionäre den Ablauf dieser Verpflichtungsdauer abwarten, um zu kündigen. Das Lohnniveau wurde 2018 einem Lohnvergleich unterzogen. Dabei hat sich gezeigt, dass das Lohnniveau dieser Gruppe verglichen mit dem Median aller Teilnehmer der Deutschschweiz (SG, ZH, SH, TG, SZ, Stadt Chur, NW, OW, UR, ZG) bei durchschnittlich 93,4 Prozent liegt. Diesem Aspekt wurde in der Lohnrunde 2018/2019 schwerpunktmässig Rechnung getragen. Der Kanton Glarus kann derzeit vertretbare bzw. konkurrenzfähige Löhne bei der Polizei bezahlen.

*Wie beurteilt der Regierungsrat die zukünftige Belastung bei der Aufstockung des Korps für die Staatsanwaltschaft und für die Gerichte?* – Die beabsichtigte Personalaufstockung wird vor allem in den ersten Jahren kaum Auswirkung auf die Menge der rapportierten Straftaten

haben. 2019 erfolgt die Personalaufstockung im Bereich des Staatsschutzes bzw. der nachrichtendienstlichen Tätigkeiten (Terrorbekämpfung usw.), im Bereich des Informatiksupports sowie im Bereich Datenpflege (kaufmännische Anstellung). Nächste Aufstockungen sind in der IT-Forensik sowie mit einer Stabsjuristenstelle geplant. Sie verursachen für die Staatsanwaltschaft und die Gerichte keinen Mehraufwand.

Ab Herbst 2020 werden voraussichtlich die ersten beiden zusätzlichen Polizeifunktionäre ihren Dienst aufnehmen. Im heutigen Zeitpunkt ist vorgesehen, diese im Bereich der Wirtschaftskriminalität sowie in der Regionalpolizei einzusetzen. So können die hängigen Ermittlungsverfahren schneller und besser abgearbeitet werden. Hier handelt es sich nicht um Holkriminalität, sondern um bereits heute sich ansammelnde Strafanzeigen. Der zusätzliche Personalbedarf in der Regionalpolizei besteht hauptsächlich im Auffangen des Mehraufwandes in verschiedenen sicherheitspolizeilichen Aufgabenbereichen (Bedrohungsmanagement, Vollzug Waffen- und Sprengstoffgesetz, Umsetzung nationaler Aktionsplan Terrorismus usw.). Bis zu diesem Zeitpunkt ist mit keiner durch die Aufstockung indizierte Mehrbelastung für die Staatsanwaltschaft und die Gerichte zu rechnen.

Die für die Kantonspolizei festgelegte Strategie legt das Schwergewicht zudem auf die Prävention. Daraus ist ableitbar, dass von einem zusätzlichen Polizeifunktionär nicht grundsätzlich repressiver, sondern präventiver Einfluss erwartet wird. Im Polizeibericht wird dargelegt, dass ein deutlicher personeller Handlungsbedarf bei der Kantonspolizei entstanden ist, weil die Aufgaben im präventiven Bereich erheblich zugenommen haben. Zugleich steigerte sich der Arbeitsaufwand bei Ermittlungsverfahren (Strafprozessordnung; Technologisierung usw.). Die Abdeckung dieses erhöhten Mehraufwandes bewirken keine zusätzlichen Strafanzeigen. Es lässt sich erst nach Abschluss des Personalaufstockungsprozesses bei der Kantonspolizei (2023–2025) näher beurteilen, ob und in welchem Ausmass zusätzlicher Aufwand für die Staatsanwaltschaft und die Gerichte entsteht. Heute ist nicht davon auszugehen, dass dieser gross sein wird.

Allgemein ist in vorliegendem Zusammenhang festzuhalten, dass sich die Ressourcen der Polizei nach den ihr zugewiesenen Aufgaben zu richten haben. Kein Kriterium darf sein, ob bei einer (notwendige) Personalaufstockung an der Front allenfalls bei den „nachgelagerten“ Instanzen mehr Arbeit anfällt. Es wäre rechtsstaatlich bedenklich, der Polizei erforderliche Ressourcen etwa bei der Verbrechensbekämpfung vorzuenthalten mit dem Argument, es würde als Folge davon bei der Staatsanwaltschaft und den Gerichte Mehrarbeit anfallen. Im Übrigen begünstigt eine ausreichende Dotation des Polizeikorps die Qualität der Ermittlungsarbeit, was die gerichtliche Beurteilung grundsätzlich erleichtert.

*4. Sieht er aufgrund dieser Beurteilung Handlungsbedarf? – Gemäss den in den Fragen 1 bis 3 gemachten Ausführungen besteht kein Handlungsbedarf. Zu verweisen ist weiter auf das ausführliche Protokoll zur Landratssitzung vom 5. Dezember 2018 zum Polizeibericht 2018, an der zu den gestellten Fragen schon ausführlich Stellung genommen wurde.*

## **Arbeitsvergaben**

Folgende Arbeiten wurden vergeben:

- Auftrag „Einführung Public Newsroom in der kantonalen Verwaltung, Phasen Starten und Befähigen“ an die Panta Rhei PR AG, Zürich (und Glarus);
- Strassenbauarbeiten zur Sanierung der Kerenzerbergstrasse, Abschnitt Beglingen–Chappelen, an die Walter Hösli Strassenbau, Glarus.

## **Beiträge aus dem Energiefonds**

Aus dem Energiefonds werden für zwei Sanierungen in Filzbach und Rüti Kantonsbeiträge von 5'450 und globalbeitragsberechtigte Beiträge von 121'300 Franken, total Beiträge von 126'750 Franken zugesichert.

## **Personelles**

Durch das Departement Bildung und Kultur wird Mi-Helen Müller-Trautmann, Ziegelbrücke, als Kantonsschullehrperson für den Fachbereich Musik, mit einem Pensum von 70–90 Prozent und Stellenantritt per 1. August 2019, angestellt.

*Die nächste Regierungsratssitzung findet am Dienstag, 23. April 2019, statt.*