



Regierungsrat des Kantons Uri

Auszug aus dem Protokoll

9. Februar 2021

Nr. 2021-73 R-540-11 Postulat Franz-Xaver Simmen, Altdorf, zu «Führungsprobleme bei der Urner Polizei»; Antwort des Regierungsrats

I. Ausgangslage

Am 20. Mai 2020 reichte alt Landrat Franz-Xaver Simmen, Altdorf, gestützt auf Artikel 119 ff. der Geschäftsordnung des Landrats (GO; RB 2.3121), ein Postulat zu «Führungsprobleme bei der Urner Polizei» ein. Darin ersucht er den Regierungsrat, dem Landrat zu dem von ihm umschriebenen Gegenstand Bericht zu erstatten.

Zur Begründung des Vorstosses macht er geltend, dass im Umgang mit den Mitarbeitenden Defizite bestehen und Mitarbeitende aus widerrechtlichen und fadenscheinigen Gründen vom Dienst suspendiert werden. Die Sicherheitsdirektion und der Polizeikommandant würden die Situation schönreden und so die Funktionalität der Kantonspolizei sowie die Sicherheit im Kanton Uri aufs Spiel setzen.

Laut dem Postulanten benötigt der Kanton Uri ein funktionierendes Polizeikorps zum Schutz der Sicherheit der Urner Bevölkerung. Deshalb müsse man die Probleme am richtigen Ort lösen. Er fordert den Regierungsrat auf, die von ihm georteten Führungsprobleme umfassend extern zu untersuchen und explizit das Funktionieren von Kommandant und Kommando durch einen renommierten Gutachter zu prüfen. Die Führungsprobleme seien durch eine externe Person - unter Einbezug der Mitarbeitenden und des Verbands der Kantonspolizei Uri (VKPUR) - zu untersuchen.

II. Antwort des Regierungsrats

1. Rückblick

Alt Landrat Franz-Xaver Simmen hat am 10. Januar 2020 bereits einen Vorstoss zum identischen Themenbereich eingereicht. Auf seine damalige Kleine Anfrage hat der Regierungsrat am 4. Februar 2020 umfassend geantwortet. Hintergrund der damaligen Anfrage war die Suspendierung von zwei Kadermitarbeitenden im November 2019.

In seiner Antwort hielt der Regierungsrat fest, dass die Kantonspolizei über eine unterdurchschnittliche und damit unauffällige Fluktuationsrate verfüge, dass die Sicherheitsdirektion und das Polizeikommando die verschiedenen - auch älteren - Personalprobleme gezielt und konsequent behandle

und löse, und dass vonseiten der Führung hin- und nicht weggeschaut werde.

Es wurde auch aufgezeigt, dass der Streit zwischen den zwei Kadermitarbeitenden, der mit den Suspendierungen seinen negativen Höhepunkt erreichte, durch eine ausgewiesene ausserkantonale Fachperson beurteilt worden ist. Die Einschätzung der Fachperson war deckungsgleich mit der Beurteilung der Polizeiführung. Die Suspendierungen stellten den einzigen gangbaren Weg dar, weil der Konflikt nicht mehr anderweitig zu lösen war.

Im Rahmen der Beantwortung der Kleinen Anfrage wurde auch aufgezeigt, dass Uri über ein funktionierendes Polizeikorps verfügt und dass in keiner Weise von einer Führungskrise gesprochen werden kann.

2. Vorbemerkungen

Die Ausführungen von alt Landrat Franz-Xaver Simmen, wonach es zwischen der Antwort auf seine Kleine Anfrage am 4. Februar 2020 und der Einreichung seines Postulats am 20. Mai 2020 zu neuen Suspendierungen oder personalrechtlichen Verfahren gekommen sei, sind tatsachenwidrig. In der fraglichen Zeit mussten bei der Kantonspolizei keine personalrechtlichen Verfahren eröffnet werden. Es erfolgten auch keine weiteren Suspendierungen oder Kündigungen von langjährigen Mitarbeitenden durch die Sicherheitsdirektion.

Im Übrigen haben die Entscheide der Sicherheitsdirektion und des Polizeikommandos der richterlichen Beurteilung immer Stand gehalten. Einzige Ausnahme bildet die fristlose Entlassung eines Mitarbeitenden im Herbst 2016, wobei der entlassene Polizist vom Urner Obergericht schliesslich wegen Begünstigung verurteilt wurde und eine ordentliche Kündigung mit gleichzeitiger Freistellung laut Obergericht rechtens gewesen wäre.

3. Heutige Situation der Kantonspolizei

3.1. Wandel im Kader

Im Führungsbereich des Polizeikorps kam es während rund 20 Jahren kaum zu Veränderungen. Es war auf allen Führungsebenen eine grosse Kontinuität feststellbar. In den vergangenen sechs Jahren hat sich das geändert. So mussten vier von sechs Offiziersstellen neu besetzt werden, darin eingeschlossen auch die Kommandantenstelle. Zudem galt es, zehn von 14 Personen aus dem mittleren Kader zu ersetzen.

Die Gründe für diese vielen Wechsel sind zu grossen Teilen in der Altersstruktur des Polizeikorps und einer Welle von Pensionierungen von Kadern zu finden. Mit Eröffnung des Seelisberg- sowie des Gotthard-Strassentunnels wurde zu Beginn der 80er-Jahre das Urner Polizeikorps markant aufgestockt. Viele dieser Mitarbeitenden, alle in derselben Altersschicht, arbeiteten sich im Verlauf ihrer polizeilichen Laufbahn in Führungspositionen hoch und gingen innert kurzer Frist praktisch gleichzeitig in Pension. Damit verlor die Kantonspolizei in den vergangenen Jahren in kurzer Zeit viel Führungserfahrung. Bei diesen Stellen des mittleren Kaderns handelte es sich ausnahmslos um Polizeistellen, die nicht bzw. nur schwer durch Personen auf dem freien Markt wiederbesetzt werden können,

da kein Markt für Polizeistellen existiert. Vakanzen im mittleren Kader müssen daher in aller Regel aus den eigenen personellen Mitteln rekrutiert werden. Dies hat zur Folge, dass zur Besetzung dieser freien Stellen in den vergangenen Jahren viele junge Mitarbeitende in Führungspositionen gewählt wurden. Diese müssen sich zuerst in ihrer neuen Funktion zurechtfinden, Erfahrungen sammeln und das Führen von Mitarbeitenden erlernen. Dieser Lernprozess benötigt Zeit.

3.2. Wandel in der Kultur

Das Polizeikommando hat in den vergangenen Jahren einen Kulturwandel eingeleitet und die zentralen Werte - Integrität, Einsatzwille und Zuversicht - in einem Leitbild festgehalten.

Im Rahmen des Kulturwandels geht es insbesondere darum,

- dass die Kantonspolizei bei der Ereignisbewältigung die ihr angedachte Führungsrolle ausübt und Verantwortung übernimmt;
- Kompetenzen und die damit zusammenhängende Verantwortung, wenn immer möglich, auf Stufe der Mitarbeitenden und Gruppenchefs zu delegieren und damit einen Schritt in Richtung einer modernen Führungsphilosophie zu machen;
- eine zeitgemässe Lernkultur zu implementieren;
- auftretende Probleme nachhaltig zu lösen; sowie
- einen offenen Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern sowie den zahlreichen Partnerorganisationen zu pflegen und damit zu illustrieren, dass das Urner Polizeikorps offen und zugänglich ist.

Dieser Kulturwandel nimmt viel Zeit in Anspruch. Zudem kann ein veränderter Umgang mit zentralen Fragen bei Mitarbeitenden Verunsicherung auslösen.

3.3. Wandel in der Struktur

Die Organisationsstruktur der Kantonspolizei ist ebenfalls im Wandel. So erfolgten per 1. Januar 2021 verschiedene strukturelle Anpassungen. Einerseits wurde auf dieses Datum hin innerhalb der Abteilung Bereitschafts- und Verkehrspolizei eine Gruppenstruktur eingefügt, die zu klaren Verantwortlichkeiten führt, andererseits wurden in der Abteilung Kriminalpolizei Fachbereiche geschaffen und so ein kleiner Schritt in Richtung Spezialisierung gemacht. Damit kann schneller als bisher auf das sich rasch ändernde Umfeld reagiert werden. Zudem erfolgten Aufgabenübertragungen von der Abteilung Bereitschafts- und Verkehrspolizei zur Abteilung Schwerverkehrszentrum und Abteilungswechsel der Einsatzzentrale sowie des Bereichs Geschwindigkeitsüberwachung/Ordnungsbussen. Sämtliche dieser Massnahmen sind darauf ausgerichtet, die Kernprozesse zu straffen und diese, wenn immer möglich, einer Abteilung zuzuweisen, um Zuständigkeitsprobleme zu vermeiden.

Veränderungen können eingespielte Routinen und Gewohnheiten betreffen sowie Statussymbole, Privilegien und Positionen beinhalten. Organisatorische Anpassungen sorgen daher in jedem Unternehmen bei einzelnen Mitarbeitenden für Unsicherheit. Das Überwinden dieser Unsicherheiten nimmt ebenfalls viel Zeit in Anspruch und benötigt eine breite und regelmässige interne Kommunikation.

4. Mitarbeitendenbefragung

Das Polizeikommando hat im Herbst 2020 in Absprache mit dem Regierungsrat und nach vorgängiger Information der Staatspolitischen Kommission durch eine externe Firma eine Befragung bei allen Mitarbeitenden der Kantonspolizei durchgeführt. Es ging darum, den Puls der Mitarbeitenden zu fühlen, Stärken zu erkennen, damit diese ausgebaut werden können, insbesondere aber auch darum, Schwachstellen zu identifizieren.

Die beauftragte Firma ist spezialisiert auf Befragungen von Verwaltungen und hat in der Vergangenheit auch verschiedene Polizeikorps interviewt. Bei sämtlichen Mitarbeitendenbefragungen werden drei Schlüsselwerte erhoben, wodurch die Vergleichbarkeit der Resultate gegeben ist. Es handelt sich dabei um die Arbeitszufriedenheit (erwartete Arbeitssituation vs. angetroffene Arbeitssituation), um das Commitment (Identifikation, Treue zum Arbeitgeber und Leistungsbereitschaft) sowie um das Work Engagement (Begeisterung für die Arbeit und das Verständnis über den persönlichen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele). Die Resultate zeigen, dass die Kantonspolizei Uri in den Schlüsselwerten im Durchschnitt der anderen befragten Polizeien liegt.

Das Resultat ist genügend bis gut, in Teilbereichen sogar sehr gut. Selbstverständlich zeigen die Ergebnisse auch Handlungsbedarf auf. So sind bei den Resultaten deutliche Unterschiede zwischen den vier Abteilungen der Kantonspolizei auszumachen. Weiter sind verschiedene Detailthemen ersichtlich, in denen Verbesserungen anzustreben sind.

Das Polizeikommando hat aufgrund der Resultate der Mitarbeitendenbefragung ein Paket mit 24 Massnahmen erarbeitet, mit denen die identifizierten Handlungsfelder bearbeitet und Schritt für Schritt verbessert werden.

5. Operative Leistung der Kantonspolizei

Die operative Leistung der Kantonspolizei beurteilt der Regierungsrat als sehr gut. Das Urner Polizeikorps präsentiert sich engagiert. So zeigen denn auch die Werte der Kriminalstatistik, der Verkehrsunfallstatistik sowie der Kontrollstatistik des Schwerverkehrszentrums (SVZ) durchwegs sehr gute Resultate.

Die Zusammenarbeit mit den zahlreichen Partnerorganisationen (Feuerwehren, Chemiewehr, Schadenwehr Gotthard, Rettungsdienst, Kantonsspital, Rega, Zivilschutz, SBB, KAFUR und andere mehr) wurde in den vergangenen Jahren deutlich intensiviert und verläuft erfreulich. Es gehen denn auch regelmässig positive Rückmeldungen ein. Das Polizeikorps hat in den vergangenen Jahren zudem zahlreiche grössere Ereignisse (Bahnunfall Andermatt, Lawine Oberalppass, Corona-Lockdown-Phase, Führung Sonderstab COVID-19, verschiedene Schneeereignisse, um nur einige zu nennen) bestens gemeistert und die ihr zugedachte Führungsrolle vorbildlich übernommen.

Die polizeiliche Versorgung und die Leistung der Kantonspolizei im Zusammenhang mit der Bewältigung von Ereignissen beurteilt der Regierungsrat als sehr gut. Die Sicherheit der Urner Bevölkerung ist jederzeit gewährleistet. Das Vertrauen ins Urner Polizeikorps ist hoch. Die diesbezüglichen Befürchtungen des Postulanten sind unbegründet.

III. Fazit

Der Postulant stützt sich zur Hauptsache auf ein Personalgeschäft, nämlich die Suspendierung von zwei Kadermitarbeitenden im November 2019. Dieses Geschäft bildete bereits Gegenstand der Kleinen Anfrage. Die Umstände rund um die Suspendierungen wurden gegenüber der Staatspolitischen Kommission und dem Landrat detailliert erläutert. Inhaltlich neue Aspekte hat der Postulant keine hervorgebracht.

Die Kantonspolizei befindet sich in einem mehrschichtigen Transformationsprozess. Dass dieser nicht jedem der 170 Mitarbeitenden behagt, liegt in der Natur der Sache.

Die Mitarbeitendenbefragung zeigt in den Schlüsselbereichen Werte, die auf dem Niveau von anderen Polizeikorps liegen. Der Regierungsrat sieht daher auch keinen Anlass, weshalb die Führungssituation bei der Kantonspolizei extern untersucht werden müsste. Die vom Postulanten beschriebene Führungskrise existiert nicht und die operative Leistung des Polizeikorps der vergangenen Jahre erfüllt den Regierungsrat mit Befriedigung. Ausserdem verfügt der Kanton Uri im nationalen Vergleich über ein überdurchschnittlich hohes Sicherheitsniveau. Die Urner Bevölkerung ist sicher und dabei spielt die Kantonspolizei eine tragende Rolle.

Selbstverständlich besteht bei der Kantonspolizei in Teilbereichen Handlungsbedarf, so wie er auch in jeder Verwaltungseinheit und in jedem privatwirtschaftlichen Betrieb, der sich selber kritisch hinterfragt, existiert. Die vom Polizeikommando gemeinsam mit der Sicherheitsdirektion eingeleiteten Massnahmen stuft der Regierungsrat als richtig und zielführend ein. Er unterstützt den eingeschlagenen Transformationskurs vollumfänglich.

Der Einbezug des Landrats wird über periodische Berichterstattungen an die Staatspolitische Kommission sichergestellt. Dagegen wäre es nicht zielführend, die Ergebnisse der Befragung öffentlich auszubreiten oder Prozess und Massnahmen als Bericht zu veröffentlichen.

IV. Empfehlung des Regierungsrats

Gestützt auf die vorangegangenen Ausführungen empfiehlt der Regierungsrat dem Landrat, das Postulat nicht zu überweisen.

Mitteilung an Mitglieder des Landrats (mit Postulatstext); Mitglieder des Regierungsrats; Rathauspresse; Standeskanzlei; Amt für Kantonspolizei; Direktionssekretariat Sicherheitsdirektion und Sicherheitsdirektion.

Im Auftrag des Regierungsrats

Standeskanzlei Uri

Der Kanzleidirektor

