

An den Grossen Gemeinderat

Winterthur

Beantwortung der Interpellation betreffend mehr Diversität bei der Rekrutierung der Stadtpolizei, eingereicht von den Gemeinderätinnen K. Cometta (GLP/PP), B. Baltensberger (SP) und B. Günthard Fitze (EVP) sowie von Gemeinderat D. Berger (Grüne/AL)

Am 20. Dezember 2012 reichten die Gemeinderätinnen Katrin Cometta namens der GLP/PP-Fraktion, Bea Baltensberger namens der SP-Fraktion und Barbara Günthard Fitze namens der EVP-Fraktion sowie Gemeinderat David Berger namens der Grüne/AL-Fraktion mit 29 Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichnern folgende Interpellation ein:

"Das Winterthurer Stimmvolk hat am 25. November 2012 entschieden, dass die Stadtpolizei ihren Korpsbestand bis ins Jahr 2016 um 14 Stellen erhöhen soll, damit die Polizei insbesondere an Brennpunkten verstärkt Präsenz markieren kann. Die Rekrutierung von Polizistinnen und Polizisten gestaltet sich allerdings als schwierig. So hat die Stadtpolizei auch in den vergangenen Jahren ihren Soll-Personalbestand meistens nicht erreicht. Im Kanton Zürich fehlen rund 150 Polizisten; Schweizweit sind mindestens 1500 Stellen nicht besetzt. Die Personalknappheit wird sich zunehmend verschärfen, weil auch viele andere Städte und verschiedene Kantonspolizeien ihre Korps teilweise massiv ausbauen.

Das Kandidatenfeld für neue Polizisten wird durch strenge Auflagen stark eingeschränkt: so besteht eine Alterslimite von 35 Jahren und eine Mindestgrösse für Polizisten von 1.70 Meter und für Polizistinnen von 1.60 Meter. Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb ein 1.67 Meter grosser Mann nicht als Polizist geeignet ist und es gibt durchaus auch viele über 35-jährige, die sich für den Polizeidienst eignen.

Im Weiteren schränkt sich die Stadtpolizei Winterthur bei ihrer Suche nach geeignetem Personal ein, indem sie nur Personen mit Schweizer Pass rekrutiert. Bei dieser Restriktion wird ausser Acht gelassen, dass gerade Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund in bestimmten Fällen auch deeskalierend wirken können, indem sie zwischen den verschiedenen Kulturen vermitteln können. Andere Kantone (BS, GE, JU, NE, SZ) lassen gut integrierte Ausländer mit Niederlassungsbewilligung C zu.

Einfacher und günstiger als die Rekrutierung neuer Polizistinnen und Polizisten ist das Halten des vorhandenen Personals. Bei der Stadtpolizei Winterthur ist es jedoch nach heutiger Praxis nicht möglich, als uniformierter Polizist auf Streife in einem Teilzeitpensum zu arbeiten. Dies bedeutet, dass teuer ausgebildete Polizistinnen und Polizisten, welche Teilzeit arbeiten wollen, entweder auf die raren Stellen im Innendienst versetzt werden oder eben ihre Stelle kündigen müssen. Im Vergleich zu andern Polizeikorps ist die Winterthurer Handhabe damit ein Sonderfall. Die Winterthurer Praxis stellt einen Verschleiss dringend benötigter, wertvoller personeller Ressourcen dar und ist auch aus gleichstellungspolitischen Überlegungen nicht zeitgemäss.

Entsprechend stellen sich die Fragen:

1. Teilt der Stadtrat die Ansicht, dass die Auflagen bezüglich Grösse und Alter von Polizistinnen und Polizisten gelockert werden sollten und ist er bereit, die entsprechenden Massnahmen zu ergreifen?
2. Kann sich der Stadtrat vorstellen, künftig gut integrierte Ausländerinnen und Ausländer bei der Stadtpolizei zuzulassen und ist er bereit, die dazu notwendigen Massnahmen zu treffen?
3. Ist der Stadtrat bereit, Teilzeitarbeit für uniformierte Stadtpolizistinnen und Stadtpolizisten zu ermöglichen und auch zu fördern?"

Der Stadtrat erteilt folgende Antwort:

Die vorliegende Interpellation nimmt Bezug auf den in den Medien aufgegriffenen Umstand, dass derzeit zahlreiche Polizeikorps in der Schweiz ihre Personalbestände erhöhen und vor allem in den schweizerischen Ballungsgebieten teils medial auffallende Rekrutierungskampagnen lancieren. Dank des in der Interpellationsbegründung angesprochenen zustimmenden Entscheids der Winterthurer Bevölkerung anlässlich der Volksabstimmung vom 25. November 2012 ist auch das Winterthurer Stadtpolizei-Korps angehalten, die stets laufenden Rekrutierungsbemühungen zu intensivieren, damit die Personalbestände vornehmlich in der Uniformpolizei angemessen gestärkt werden können. Ausdruck davon ist die in diesem Frühjahr neu lancierte Kampagne „Rekrutierung 2.0“, die für mediale Aufmerksamkeit gesorgt hat.

Dennoch: Es ist nach wie vor eine Herausforderung, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für den Polizeiberuf zu finden. Dies hängt damit zusammen, dass die Anforderungen nach wie vor hoch sind: Polizistinnen und Polizisten „verkörpern“ in ihrer Uniform das staatliche Gewaltmonopol. Sie verfügen über weit reichende Handlungsbefugnisse. Sie prägen das Image des Gemeinwesens, für welches sie arbeiten. Fehlhandlungen von Polizeiangehörigen können unter Umständen folgenschwere Konsequenzen haben.

Polizistinnen und Polizisten müssen deshalb ein breites Spektrum an individuellen Fertigkeiten mitbringen. Unverzichtbar sind beispielsweise eine aussergewöhnlich hohe Leistungsmotivation und die Bereitschaft zu sehr anspruchsvollen, bisweilen auch riskanten Einsätzen. In teilweise gefährlichen Situationen müssen Polizisten/innen beherrscht und mit Zivilcourage einschreiten. Oft gilt es, innert Sekunden oder auch nur in Bruchteilen davon Entscheide mit möglicherweise weitreichenden Folgen zu treffen; im Extremfall geht es um Leben und Tod.

Die moderne Polizeiarbeit ist zudem durch ihren ausgeprägten Dienstleistungscharakter gekennzeichnet. Dies fordert von den Mitarbeitenden ein hohes Mass an Sozialkompetenzen und kommunikativen Fähigkeiten. Polizeiarbeit beruht zudem auch auf Teamarbeit. Rekrutierungskriterien sind deshalb auch Teamfähigkeit, Hilfsbereitschaft und Respekt und Wertschätzung gegenüber Mitmenschen.

Nötig ist zu guter Letzt auch eine überdurchschnittliche psychische Belastbarkeit. Polizeiangehörige sind in ihrem Berufsleben häufig sehr belastenden Situationen ausgesetzt. Auch beschränkt sich die Polizeiarbeit nicht auf Bürozeiten, sondern sie geschieht rund um die Uhr und an 365 Tagen im Jahr. Deshalb wird von den Polizeimitarbeitenden ein hohes Mass an zeitlicher Flexibilität und Bereitschaft zu Schichtdienst verlangt.

Schlussendlich sind auch Sprachkompetenzen vor allem in der örtlichen Sprache gefragt. Polizistinnen und Polizisten müssen sich mündlich und schriftlich gut ausdrücken können, von ihnen verfasste Dokumente müssen strafprozessualen Anforderungen genügen.

Mit ihrem Anforderungsprofil an Polizeiaspirantinnen und -aspiranten steht die Stadtpolizei in einem nationalen Kontext: Das Bildungspolitische Gesamtkonzept der Konferenz Kantonalen Justiz- und Polizeidirektorinnen und -direktoren (KKJPD) macht auf nationaler Ebene Vorgaben für den Polizeiberuf. Deren Umsetzung geschieht primär durch die gesamtschweizerisch einheitlich geregelte Berufsprüfung zur Erlangung des eidgenössischen Fähigkeitsausweises Polizistin/Polizist, welche von der Konferenz Kantonalen Polizeikommandanten (KKPKS), der Schweizerischen Vereinigung Städtischer Polizeichefs (SVSP), dem Verband Schweizerischer Polizeibeamten (VSPB) und vom Schweizerischen Polizei-Institut (SPI) getragen wird.

Im Übrigen steht die Stadtpolizei mit der Herausforderung, geeignete Berufsleute zu finden, nicht alleine da. Dieses Phänomen zeigt sich auch in anderen Berufsgattungen mit hohen Anforderungen. Auch sie müssen grosse Rekrutierungsanstrengungen unternehmen, um geeignetes Personal zu finden.

Zu den einzelnen Fragen:

Zur Frage 1:

"Teilt der Stadtrat die Ansicht, dass die Auflagen bezüglich Grösse und Alter von Polizistinnen und Polizisten gelockert werden sollten und ist er bereit, die entsprechenden Massnahmen zu ergreifen?"

Die Erfahrungen aus der polizeilichen Praxis zeigen klar, dass für den Polizeidienst eine gewisse Mindestkörpergrösse wichtig ist. Diese Feststellung hat sowohl einen taktischen als auch einen psychologischen Hintergrund. In schwierigen, konflikträchtigen Situationen wie beispielsweise im unfriedlichen Ordnungsdienst, bei Interventionen gegen Schlägereien oder sonstigen Gewalteskalationen bringt eine gewisse Körpergrösse entscheidende Vorteile mit sich. Grösser gewachsene Personen wirken verglichen mit kleineren offenbar nur schon aufgrund ihrer äusseren Erscheinung eher deeskalierend. Leider musste gerade in der jüngeren Vergangenheit verschiedentlich die Erfahrung gemacht werden, dass kleiner gewachsene Polizistinnen und Polizisten im Einsatz auf Geringschätzung stossen und einer erheblichen Gefahr gewalttätiger Übergriffe ausgesetzt sind. Gegebenenfalls ist jeweils personelle Verstärkung notwendig, damit die Situation mit angemessenem Mitteleinsatz unter Kontrolle gehalten werden kann. Die Stadtpolizei bedauert diese Erfahrungstatsache, sie muss sich aber letztlich mit geeigneten Massnahmen auf die Realitäten im Polizeialltag einstellen. Nicht nur aus polizeitaktischen Gründen, sondern auch zum Schutz der Polizeiangehörigen selber, ist es daher richtig, im Rahmen der Rekrutierung eine bestimmte Körpergrösse zu verlangen. Dies tun übrigens auch die meisten andern Schweizer Polizeikorps.

Zum Höchstalter für den Einstieg in den Polizeiberuf ist festzuhalten, dass sich mit den genannten 35 Jahren eine schweizweit anerkannte Altersgrenze etabliert hat. Jede/r Polizeiasspirant/in absolviert nach bestandener Aufnahmeprüfung zunächst eine mindestens einjährige Berufsausbildung. Bei der Stadtpolizei erfolgt der anschliessende Berufseinstieg mit dem körperlich besonders belastenden Schichtdienst bei der Sicherheits- und Verkehrspolizei. Die Erfahrung zeigt, dass Mitarbeitenden im fortgeschrittenen Alter unregelmässige Arbeitszeiten und Nacharbeit gesundheitlich erheblich zusetzen können. Diese Erkenntnis ist auch durch wissenschaftliche Erkenntnisse gestützt. Zudem bereitet es Mitarbeitenden, die vorher noch nie Schichtarbeit geleistet haben, mit zunehmendem Alter mehr Schwierigkeiten, sich daran zu gewöhnen. Es ist also gerechtfertigt, eher jüngere Interessentinnen und Interessenten zu rekrutieren, sowohl aus Gründen des Gesundheitsschutzes der Mitarbeitenden, als auch, um durch Unverträglichkeit von Alter und polizeilichem Schichtdienst bedingte Austritte aus dem Korps zu vermeiden.

Zur Frage 2:

"Kann sich der Stadtrat vorstellen, künftig gut integrierte Ausländerinnen und Ausländer bei der Stadtpolizei zuzulassen und ist er bereit, die dazu notwendigen Massnahmen zu treffen?"

Die Frage, ob auch Ausländerinnen und Ausländer für den Polizeidienst zugelassen werden sollen, wird nicht nur in der Schweiz, sondern auch im Ausland seit Jahren kontrovers diskutiert. Grund dafür ist wohl, dass Polizistinnen und Polizisten direkt staatliche Hoheitsbefugnisse wahrnehmen; sie müssen unter Umständen selbstständig Anordnungen treffen, die in die Rechtspositionen der Bürgerinnen und Bürger eingreifen, und diese nötigenfalls auch mit Zwang durchsetzen. Daraus ergibt sich die Auffassung, eine solche Aufgabe verlange eine besondere Identifikation mit dem Gemeinwesen und seiner Rechtsordnung: Wer recht eigentlich das Gewaltmonopol eines Staats verkörpere und zu dessen Durchsetzung legitimiert sei, solle sich durch die Einbürgerung zu diesem Staat und seinen Grundwerten bekennen.

Das Bürgerrechtserfordernis schliesst jedoch nicht aus, dass Personen mit Migrationshintergrund zur Ausbildung bei der Stadtpolizei zugelassen werden. Amtspersonen, welche herkunftsbedingt mit Sprache, Mentalität und Sitten einer ausländischen Bevölkerungsgruppe vertraut sind, bieten im Umgang mit deren Vertreterinnen und Vertretern auch Vorteile. Bei der Stadtpolizei Winterthur arbeiten zahlreiche Polizistinnen und Polizisten mit bikulturellem Hintergrund. Im Rahmen der polizeilichen Rekrutierungspraxis der letzten Jahre hat sich gezeigt, dass gut integrierte ausländische Staatsangehörige, welche die Polizeischule besuchen möchten, ohne weiteres bereit sind, die schweizerische Staatsbürgerschaft anzunehmen und dies auch tun. Der Stadtrat befürwortet es, dass Leute ohne Schweizer Pass mit der Auflage in die Polizeischule aufgenommen werden können, bis zur Aufnahme ins Korps – also bis zum Zeitpunkt der Zwischenvereidigung - das Einbürgerungsverfahren erfolgreich abgeschlossen zu haben.

Eine Umfrage der Stadtpolizei Zürich hat übrigens ergeben, dass gegenwärtig lediglich sechs Kantonspolizeikorps und ein Stadtpolizeikorps (vornehmlich in Grenzregionen) auch Ausländerinnen und Ausländer zur Polizeiausbildung zulassen. Schweizweit sind bis heute insgesamt 14 Polizistinnen und Polizisten mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Dienst.

Zur Frage 3:

"Ist der Stadtrat bereit, Teilzeitarbeit für uniformierte Stadtpolizistinnen und Stadtpolizisten zu ermöglichen und auch zu fördern?"

Dem Stadtrat ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit innerhalb der Verwaltung ein wichtiges Anliegen. Teilzeitarbeit ist bei der Stadtpolizei heute Realität. Von den rund 200 vereidigten Polizistinnen und Polizisten arbeiten derzeit fünf mit reduziertem Pensum, über das gesamt Korps gesehen kommen 18 Teilzeit arbeitende Personen hinzu (Verkehrsbeamtinnen und Zivilangestellte). Die Stadtpolizei bietet Teilzeitarbeitsmöglichkeiten überall dort an, wo es sich arbeitsorganisatorisch zweckmässig einrichten lässt. Bei der Uniformpolizei ist wegen knapper Bestände sowie verschiedener Erschwernisse, die sich aus der Schichtarbeit ergeben, Teilzeitbeschäftigung derzeit kaum praktikabel. Die Stadtpolizei ist jedoch im Rahmen eines internen Projekts bereits heute daran, die Rahmenbedingungen für reduzierte Arbeitspensen auch in der Sicherheits- und Verkehrspolizei wesentlich zu verbessern. Die durch das Ergebnis der Volksabstimmung vom 25. November 2012 vorgegebene Erhöhung des Personalbestandes auf 217 vereidigte Polizistinnen und Polizisten bis zum Jahr 2016 wird der Stadtpolizei zusätzliche Gestaltungsmöglichkeiten einräumen. Der Stadtrat unterstützt diese Bestrebungen und ist zuversichtlich, dass so die Teilzeitarbeit auch bei der Stadtpolizei weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Die Berichterstattung im Grossen Gemeinderat ist der Vorsteherin des Departements Sicherheit und Umwelt übertragen.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

M. Künzle

Der Stadtschreiber:

A. Frauenfelder