

Anfrage

Verschiedene Informationen rund um das Polizeikorps geben zu Besorgnis Anlass, z. B. Qualifikationswesen, Verkehrsvergehen eines Kadermitglieds, Unzufriedenheiten, Mobbing.

Meine Fragen an den Staatsrat :

1. Laut Personalreglement des Staates sind bei den Jahrendbeurteilungen gewisse Kriterien und Fristen einzuhalten. Wie wird im Polizeikorps diese Beurteilung vorgenommen und nach welchen Kriterien werden die Beamten qualifiziert?
2. Entspricht es der Tatsache, dass ein verdienter Beamter mit langjähriger Erfahrung und wenige Jahre vor seiner Pensionierung entlassen werden soll, weil seine Informatikkenntnisse ungenügend seien?
3. Vor dem Gesetz sind alle Bürger gleich zu behandeln, auch Polizeikader. Stimmen die Informationen, wonach ein Kadermitglied der Brigade von einer Polizeipatrouille aufgrund eines Verkehrsvergehens angehalten wurde?
4. Stimmen die Informationen, wonach den Beamten Sanktionen angedroht werden, weil sie einen Polizeirapport aufgrund dieses Vorkommnisses erstellen?
5. Läuft ein Verfahren gegen das Kadermitglied?
6. Ist der Staatsrat bereit, Polizeibeamte in Schutz zu nehmen, falls diese von ihren Vorgesetzten unter Druck gesetzt werden, Massnahmen gegen Kadermitglieder fallenzulassen?
7. Nach meinen Informationen herrscht innerhalb des Polizeikorps eine gewisse Unzufriedenheit. Immer wieder ist die Rede von « Mobbing ».
 - Sind dem Staatsrat diese Zustände bekannt?
 - Was unternimmt der Staatsrat, falls sich die obigen Zustände bestätigen?
 - Was unternimmt der Staatsrat angesichts der Missstimmung mindestens in einem Teil des Polizeikorps?

11. Mai 2009

Antwort des Staatsrats

Der Staatsrat beantwortet die Fragen von Grossrat Bruno Fasel wie folgt:

Ad 1

- a) Bei der Kantonspolizei wurde das heutige System für die Beurteilung der Leistungen, des Verhaltens und der Fähigkeiten im Jahr 2005 aufgrund einer spezifischen Dienstordnung eingeführt. Es löste das vorher geltende Verfahren ab, denn es ging darum, vermehrt den Grundsätzen des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG) zu entsprechen, die Vorgesetzten mit einem besser geeigneten Führungsinstrument zu versehen und im Rahmen der zielorientierten Führung individuelle Ziele festzusetzen.

In seiner praktischen Anwendung handelt es sich um ein einfaches System, das von allen gut verstanden wird. Von Seiten der Personalverbände gab es zu keinen Einwänden Anlass. Es gilt für das gesamte Personal, sowohl für die Polizeibeamtinnen und -beamten, die Hilfspolizistinnen und -polizisten, die zivilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch für die Aspirantinnen und Aspiranten der Polizeischule.

Im Beurteilungsprozess können während eines Gesprächs die Leistungen, das Verhalten und die Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beurteilt werden. Ferner können ihm Hinweise abgewonnen werden, die für die Entscheide im Bereich der Personalführung und Ausbildung nützlich sind.

- b) Die regelmässig wiederkehrenden Beurteilungen erfolgen:
- am Ende der Probezeit;
 - alljährlich während der ersten fünf Dienstjahre; ab dem sechsten Dienstjahr alle zwei Jahre;
 - im Jahr des Vorrückens in eine höhere Gehaltsklasse (Beförderung);
 - im Jahr, das einer ungenügenden Beurteilung folgt;
 - im Jahr, das dem Antritt einer höheren Funktion folgt;
 - auf Entscheid der/des direkten Vorgesetzten.
- c) Nach StPG umfasst der jährliche Beurteilungsbericht die folgenden Hauptrubriken:
- Beurteilung der Leistungen: Arbeitsqualität, Arbeitsmenge, Motivation, Leadership (für Kaderleute mit Führungsfunktion);
 - Beurteilung des Verhaltens: Beziehung zu Dritten oder anderen Diensten, Teamgeist, Einhaltung der berufsständischen Grundsätze der Charta;
 - Beurteilung der Fähigkeiten (in Verbindung mit der Funktion): Schiessen (für die Polizeibeamtinnen und -beamten), psychische und physische Fähigkeiten in Verbindung mit dem jeweiligen Posten;
 - Beurteilung, ob das Jahresziel erreicht worden ist, und Festlegung des nächsten Zieles;
 - allgemeine Beurteilung durch die bewertende Person;
 - Bemerkungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.
- d) Jedes Kriterium muss nach einer Skala von 1-4 bewertet werden, die den folgenden Beurteilungen entspricht:
- 1: erfüllt die Anforderungen nicht
 - 2: erfüllt die Anforderungen teilweise
 - 3: erfüllt die Anforderungen
 - 4: übertrifft die Anforderungen

Wenn die Punkte 1 oder 2 vergeben werden, müssen sie zwingend mit Tatsachen begründet werden. Die Erreichung des Ziels wird gesondert beurteilt.

- e) Alljährlich wird aufgrund der Beurteilungen, die an den Dienst für Personalressourcen gehen, eine Gesamtbilanz der Kantonspolizei erstellt. Die drei letzten Jahre weisen die folgende Verteilung auf:

Jahr	Anzahl Beurteilungen	1 entspricht den Anforderungen nicht	2 entspricht den Anforderungen teilweise	3 entspricht den Anforderungen	4 übertrifft die Anforderungen
2006	461	0	29 (6%)	422 (92%)	10 (2%)
2007	481	0	27 (6%)	434 (90%)	20 (4%)
2008	315	0	18 (6%)	290 (92%)	7 (2%)

- f) Im Anschluss an die jährlichen Beurteilungsrapporte sind die folgenden Massnahmen ergriffen worden:

2006

- Zwei Beamtinnen/Beamten wurde die jährliche Gehaltserhöhung (die nächste Gehaltsstufe) auf den 1. Januar 2007 nicht gewährt; eine dieser beiden Personen wurde nach Ablauf einer Probezeit entlassen.
- Zwei Beamten wurde auf den Januar 2007 nur eine Teilerhöhung gewährt (eine halbe Gehaltsstufe).
- Einer Mitarbeiterin wurde auf den 1. Januar 2007 eine zusätzliche Gehaltsstufe gewährt.

2007

- Einem Beamten wurde die jährliche Gehaltserhöhung auf den 1. Januar 2008 nicht gewährt.
- Ein Beamter wurde auf den 1. Januar 2008 nicht in die nächst höhere Gehaltsklasse befördert.

2008

- Ein Beamter wurde per 1. Januar 2008 nicht in die nächst höhere Gehaltsklasse befördert.
- Ein Mitarbeiter wurde verwarnet, nachdem er wie schon im Jahr zuvor als ungenügend beurteilt worden war.
- Einer Mitarbeiterin wurde auf den 1. Januar 2009 eine zusätzliche Gehaltsstufe gewährt.

Ad 2

Tatsächlich wurde ein Entlassungsverfahren bzw. ein Verfahren zur Änderung des Dienstverhältnisses gegenüber einem Mitarbeiter der Kantonspolizei, der demnächst pensioniert werden soll, eröffnet. Der Grund für das Entlassungsverfahren hängt nicht mit Problemen im Informatikbereich zusammen (anders als von Grossrat Bruno Fasel vorgebracht), sondern mit seit Jahren ungenügenden Leistungen. Dieser Fall hat seit 2003 zu rund zehn personalrechtlichen Interventionen Anlass gegeben (mehrere ungenügende Beurteilungen, Verwarnung, Ermahnung, Entzug von Verantwortung, Mutationen). Aus Datenschutzgründen kann nicht detailliert darauf eingegangen werden. Das Verfahren wird

gemäss Personalgesetz und unter Einhaltung der Grundsätze der Gleichbehandlung und der Verhältnismässigkeit geführt.

Ad 3

In der Nacht vom 6. auf den 7. November 2008 gegen 4 Uhr geriet in Granges-Paccot ein höheres Kadermitglied der Kantonspolizei in eine Verkehrskontrolle. Die beiden Beamten der mobilen Polizei haben erklärt, dass sie keine äusseren Anzeichen von Trunkenheit feststellen konnten und führten entsprechend den geltenden Dienstvorschriften keinen Alkoholtest durch. Da das höhere Kadermitglied erklärte, es sei ziemlich müde, haben ihm die Beamten vorgeschlagen, ihn nach Hause zu fahren, was er auch angenommen hat.

Infolge von Gerüchten, die im Korps kursierten, erfuhr der Führungsstab der Kantonspolizei am 24. November 2008 von der Angelegenheit. Gleichen Tags wurde eine interne Untersuchung eröffnet, um die Fakten zu eruieren, und der Sicherheits- und Justizdirektor wurde per E-Mail informiert. Ebenso wurde der Untersuchungsrichter informiert; er leitete eine Untersuchung ein.

Ad 4

Die von Grossrat Bruno Fasel erwähnten Informationen entbehren jeder Grundlage. In der Tat gab es keinerlei Druckversuch oder Sanktionsandrohung im Zusammenhang mit der Erstellung eines Polizeirapports.

Ad 5

Das höhere Kadermitglied (sowie die zwei Beamten) wurde in der vom Polizeikommandanten und seiner Adjunktin durchgeführten internen Untersuchung befragt. Die Akten der internen Untersuchung gingen an den Präsidenten des Untersuchungsrichteramtes, und dieses verfügte am 27. Februar 2009 den Verzicht auf die Eröffnung einer Strafverfolgung. Nachdem neue Einzelheiten bekannt geworden waren, nahm derselbe Richter Mitte Mai das Verfahren wieder auf; bisher ist noch kein Entscheid gefallen. Die Staatsanwaltschaft hat soeben angekündigt, dass sie am Verfahren teilnehmen will. Aus Gründen der Gewaltentrennung wartet die Sicherheits- und Justizdirektion den Ausgang der Strafuntersuchung ab, bevor sie prüft, ob eine disziplinarische Untersuchung gegen das höhere Kadermitglied eröffnet werden muss (und allenfalls gegen die beiden Beamten der mobilen Polizei, welche die Verkehrskontrolle durchgeführt haben).

Ad 6

Sofern Grossrat Bruno Fasel wissen möchte, ob Polizeibeamte auf den Schutz des Staatsrats zählen können, wenn sie das eine oder andere Mal von einem Kadermitglied unter Druck gesetzt werden, lautet die Antwort: ja.

Sofern die Frage auf die Aufhebung einer Disziplinarstrafe gegen einen Polizeibeamten durch den Staatsrat zielt, verweist der Staatsrat auf die in der Gesetzgebung vorgesehenen Beschwerdemittel.

Ad 7

Am 1. Juni 2009 umfasst das Korps der Kantonspolizei 592 Personen, davon sind 478 Polizeibeamtinnen/-beamte und Hilfspolizistinnen/-polizisten, 78 zivile Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, 31 Aspirantinnen/Aspiranten und 5 Lernende. Seine Führung, die vom Kommandanten mit Hilfe eines Führungsstabs sichergestellt wird, erfordert laufend

Entscheide in Bezug auf die Tätigkeit, die Strukturen, die Arbeitsmethoden und die Personalführung.

Wie in jeder Institution können Probleme in der Organisation, im Kommando, im Vollzug des Auftrags oder im Dienstbetrieb auftauchen. Sie werden mit der von den Kadermitgliedern oder Spezialorganen gewünschten Seriosität und Zügigkeit behandelt, mit Unterstützung des Dienstes für Personalressourcen (Arbeitspsychologe, Zelle für zwischenmenschliche Beziehungen) und gegebenenfalls mit der Beratung und Unterstützung externer Sachverständiger.

Im Bereich der Personalführung bestimmt die geltende Gesetzgebung, insbesondere das Gesetz über das Staatspersonal (StPG) und das Gesetz über die Kantonspolizei, die Verteilung der Zuständigkeiten und regelt die Verfahren in den Bereichen Rekrutierung, Ausbildung, Fortbildung, Personalbetreuung, Leistungsbeurteilung und Laufbahnplanung.

Es kommt aber vor, dass einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Leistungen oder ihrem Verhalten den Anforderungen nicht genügen. Von den betroffenen Kadern, insbesondere dem Kommandanten der Kantonspolizei, werden in diesem Fall Verfahren nach genauen Weisungen durchgeführt. Bestimmte Verfahren laufen unter der Führung der Sicherheits- und Justizdirektion. Im Rahmen der Personalbeurteilungen werden auch Massnahmen ergriffen, um verdiente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu belohnen oder um zu erreichen, dass unzulängliche Leistungen oder Verhaltensweisen korrigiert werden. Für die Jahre 2006, 2007 und 2008 können die folgenden Statistikzahlen aufgeführt werden:

2006

- 1 Entlassung
- 8 Verwarnungen
- 5 Ordnungsrufe

2007

- 5 Verwarnungen
- 6 Ordnungsrufe

2008

- 5 Verwarnungen
- 3 Ordnungsrufe
- 1 Verweis
- 2 Wiedererwägungen von Beurteilungen

2009

- 1 laufendes Entlassungsverfahren
- 3 Verwarnungen
- 1 Verweis
- 5 Wiedererwägungen von Beurteilungen

Die von Grossrat Bruno Fasel erwähnte Unzufriedenheit könnte von bestimmten Personen herrühren, die Gegenstand der oben genannten Verfahren waren oder sind. Es wurde aber weder bei der Zelle für zwischenmenschliche Beziehungen - an die unter dem Schutz der Anonymität jedes Personalmitglied gelangen kann, das sich in einer schwierigen Lage befindet - ein Mobbingvorwurf laut, noch von Seiten der Personalverbände bei den jährlich viermal stattfindenden Sitzungen mit dem Führungsstab der Kantonspolizei. Auch sei daran erinnert, dass die von der Universität Neuenburg im Jahr 2007 durchgeführte Umfrage beim ganzen Personal der Kantonspolizei eine Zufriedenheitsrate von nahezu 80% ergab.

Die Personalführung erfordert Entscheide. Diese mögen manchmal rigoros sein, sie werden aber in Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften getroffen, um eine Gleichbehandlung unter allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sicherzustellen und um den ordnungsgemässen Dienstbetrieb sowie den Erfolg der Einsätze und Untersuchungen zu gewährleisten. In einer nahezu 600 Personen zählenden Organisation wie der Kantonspolizei gelten hohe Anforderungen, damit diese Ziele erreicht werden. Wenn nötig, werden zweckmässige Massnahmen ergriffen. Die Führung in Einhaltung der geltenden Gesetzgebung und nach den Regeln eines zeitgemässen Personalmanagements kann daher weder einem Druck auf das Personal noch einem Mobbing gleichgesetzt werden.

Freiburg, den 3. Juni 2009