

Sitzung vom 22. April 1998

947. Anfrage (Qualifikationssystem über Strafzettel oder Rückkehr zum Grundsatz «Die Polizei – Dein Freund und Helfer»? Schwerpunkte der Polizeiarbeit)

Kantonsrat Bruno Dobler, Lufingen, hat am 9. März 1998 folgende Anfrage eingereicht:

«Wer bei der Kantonspolizei Zürich Strafzettel verteilt, punktet, wer die Bürger schützt, geht leer aus. Im Korps gärt es mächtig – gerade im Hinblick auf die bevorstehende Beförderungsrunde im Frühjahr» stand kürzlich in einer am Sonntag erscheinenden Zeitung.

Unter dem Titel «So verschwindet Diebesgut in den Osten» konnte ein Journalist unbehelligt von den Verbrechern den Tatvorhergang mitverfolgen und die «Ausschaffung» des Diebesgutes über die Grenze fotografisch festhalten. Was der Journalist konnte, ist offenbar für die Polizei nicht möglich. Oder hält das Bussen-Punkte-System die Polizei von der Verbrecherjagd ab? Und ist das Bussen-Punkte-System schuld an falschen Schwerpunkten?

In diesem Zusammenhang stelle ich folgende Fragen:

1. Stimmt es, dass die Polizisten mit einem Bussen-Punkte-System qualifiziert werden?
 2. Wenn ja, wieviel Punkte monatlich hat ein guter, ein sehr guter und ein durchschnittlicher Polizist zu erreichen?
 3. Wie sieht der Punktekatalog der Polizei aus? Die Bürgerinnen und Bürger haben ein Anrecht darauf, zu erfahren, wie der «Freund und Helfer» von Amtes wegen mit ihnen «weiterkommt».
 4. Plant der Regierungsrat das Qualifikationssystem zugunsten der Präventionsarbeit – sprich mehr Sicherheit durch Präsenz – zu ändern?
 5. Welche Sofortmassnahmen kann der Regierungsrat in Aussicht stellen, damit sich die Sicherheit für Bürgerinnen und Bürger wieder verbessert?
- Besten Dank für die Beantwortung.

Auf Antrag der Direktion der Polizei
beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Bruno Dobler, Lufingen, wird wie folgt beantwortet:

1. Bereits in dem erwähnten Zeitungsartikel hat der Informationschef der Kantonspolizei richtiggestellt, dass Beförderungen nicht auf der Zahl gesteckter Bussenzettel beruhen. Da das Polizeikommando keinen derartigen qualifikationswirksamen Punktekatalog kennt, erübrigt sich die Beantwortung von Fragen zu dessen Ausgestaltung.

2. Richtig ist hingegen, dass alle Frontmitarbeiterinnen und -mitarbeiter der Kantonspolizei Zürich monatliche Statistiken über die zugunsten Dritter (Untersuchungs- und Verwaltungsbehörden, Öffentlichkeit und Private) erbrachten Dienstleistungen zu erstellen haben; für Angehörige anderer Stellen mit weniger Publikumskontakt erfolgt die Erfassung der Statistik dienstweise. Der periodische Zusammenzug dieser Statistiken ergibt einen Überblick über den Geschäftsumfang der Kantonspolizei Zürich; der jährliche Zusammenzug findet seinen Niederschlag auch im Geschäftsbericht des Regierungsrates (Abschnitt Polizeidirektion, III. Kantonspolizei, B. Geschäftsumfang). Vergleichbare Statistiken bestehen für alle Bereiche der kantonalen Verwaltung; mit einem Verzicht würde der Kantonsrat in der Ausübung seiner Oberaufsichtsfunktion beeinträchtigt.

3. Seit der am 1. Juli 1991 in Kraft getretenen strukturellen Besoldungsrevision setzen Beförderungen eine entsprechende Qualifikation und eine systematische Beurteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus. Gegenstand der Beurteilung bilden insbesondere die Arbeitsausführung, die Arbeitsergebnisse, die Selbständigkeit und das Verhalten sowie bei Vorgesetzten die Führungsfähigkeit (§60 Vollziehungsbestimmungen zur Beamtenverordnung vom 17. April 1991). Das Personalamt hat einen Beurteilungsbogen geschaffen, der diese Vorgaben berücksichtigt. Er dient heute insbesondere jenen Verwaltungsstellen als Grundlage für die Mitarbeiterbeurteilung, die diese erst in der Folge der strukturellen Besoldungsrevision eingeführt haben. Demgegenüber hat die

Kantonspolizei bereits lange vor der strukturellen Besoldungsrevision eine systematische Mitarbeiterbeurteilung eingeführt, die über die heutigen Anforderungen des Beamtenrechts hinausgeht und deshalb im Zeitpunkt der strukturellen Besoldungsrevision auch weitergeführt werden konnte. Beurteilt werden Leistung, Einsatz/Fleiss, Selbständigkeit/Versetzbarkeit, berufliches Können bzw. Fachkenntnisse, Auftreten/äussere Erscheinung/Verhalten gegenüber dem Publikum, Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie (bei Vorgesetzten) die Führungstätigkeit. Eine «Umrechnung» der Dienstleistungsstatistik in die Qualifikation erfolgt nicht. Dies wäre auch völlig ausgeschlossen, da die Dienstleistungsstatistik verschiedenste Tätigkeiten erfasst, die mit unterschiedlichem Zeitaufwand verbunden sind. Daran ändert nichts, dass die Dienstleistungsstatistik – selbstverständlich mit differenzierter Beurteilung der darin aufgeführten repressiven und präventiven Tätigkeiten – in quantitativer Hinsicht ein Element für die Beurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darstellen kann.

4. Der defizitäre Staatshaushalt lässt einen Ausbau der Sicherheitsorgane nicht zu. Mit organisatorischen und strukturellen Reformen kann deren Effizienz nur in beschränkter Masse erhöht werden. Diese Möglichkeiten hat der Regierungsrat in den Legislatorschwerpunkten 1995–1999 sowie in der Beantwortung der Interpellation KR-Nr. 93/1997 zur Einbruchskriminalität und zu den polizeilichen Massnahmen dargelegt.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Direktion der Polizei.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:
Husi