



BESCHLUSS

VOM 05. SEPTEMBER 2024

GESCH.-NR. 2024-0906
BESCHLUSS-NR. 2024-192
IDG-STATUS öffentlich

SIGNATUR **09 Ressourcen und Support**
09.02 Personal
09.02.01 Aufbauorganisation
09.02.01.01 Stellenplan

BETRIFFT **Stadtpolizei;**
Stellenplanerhöhung um 200 Stellenprozent

AUSGANGSLAGE

Der Stellenplan der Stadtpolizei wurde zuletzt im Jahre 2007 angepasst. Seither hat sich die gesellschaftliche und sicherheitspolitische Lage verändert, was zu einem signifikanten Anstieg der Arbeitsbelastung im Polizeikorps geführt hat. Die wachsenden Anforderungen betreffen sowohl operative Einsätze als auch administrative Tätigkeiten.

In den vergangenen Jahren hat der Stresspegel innerhalb des Korps der Stadtpolizei merklich zugenommen. Die Gründe hierfür sind vielfältig: Zum einen erfordert die zunehmende Zahl an öffentlichen Veranstaltungen und anderen ausserordentlichen Einsätzen eine erhöhte Präsenz der Polizeikräfte, oft bis tief in die Nacht hinein. Zum anderen hat der Umfang der schriftlichen Arbeiten für Untersuchungsbehörden, wie die Erstellung von Berichten und Protokollen, zugenommen. Diese Arbeiten sind komplexer geworden und verlangen mehr Zeit und Aufmerksamkeit.

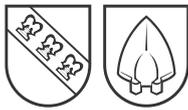
Die daraus resultierenden verlängerten Dienstzeiten und die hohe Belastung der Mitarbeitenden gefährden nicht nur deren Gesundheit, sondern auch die Einsatzbereitschaft und die Qualität der polizeilichen Arbeit. Um diesen Entwicklungen entgegenzuwirken und den Anforderungen gerecht zu werden, ist eine Aufstockung des Personalbestandes dringend erforderlich.

KORPSBESTAND UND ENTWICKLUNGEN

Der Korpsbestand umfasst insgesamt zehn Mitarbeitende mit einem Gesamtstellenumfang von 890 Stellenprozenten. Dieser setzt sich wie folgt zusammen:

Die Führung besteht aus dem Polizeichef und seinem Stellvertreter, jeweils mit einem Pensum von 100 %. Hinzu kommen fünf Polizisten, mit einem Pensum von ebenfalls je 100 Stellen-Prozenten. Eine ausgebildete Polizistin ist mit einem Pensum von 90 % vorwiegend für innendienstliche Tätigkeiten zuständig. Darüber hinaus sind zwei Zivilangestellte (nicht ausgebildete Polizistinnen) mit einem Pensum von 40 %, beziehungsweise 60 % integriert.

Seit der letzten Erhöhung um 200 % im Jahr 2007 hat die städtische Bevölkerungszahl um über 11 % zugenommen. Parallel dazu stiegen die Anforderungen an die polizeilichen Aufgaben, insbesondere im Bereich Intervention und Dokumentation, erheblich an.



BESCHLUSS

VOM 05. SEPTEMBER 2024

GESCH.-NR. 2024-0906

BESCHLUSS-NR. 2024-192

Die wachsende Zahl komplexer Fälle, insbesondere solche mit psychisch beeinträchtigten Personen oder steigender Kriminalität, erfordert zusätzliche Ressourcen. Zudem ist ein erhöhter Aufwand für die Erfassung und Bearbeitung von Berichten und Akten für die Untersuchungsbehörden feststellbar.

RESSOURCENEINSATZ UND AUFGABENPORTFOLIO

INNENDIENSTAUFGABEN

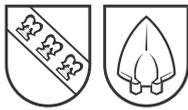
Die Innendienstaufgaben umfassen unter anderem die Erstellung von Berichten, die Dokumentation von festgestellten Verstössen sowie weitere administrative Tätigkeiten. Diese Aufgaben binden rund 23 % der Arbeitszeit der Frontmitarbeitenden. Darüber hinaus werden Vorbereitungsarbeiten für den Aussendienst, wie die Einsichtnahme in relevante Vorgänge sowie die Planung von Einsätzen und Kontrollen, durchgeführt. Zusammen mit weiteren Zusatzaufgaben im Innendienst ergibt sich ein Gesamtanteil von 47 % der Arbeitszeit der Frontmitarbeitenden, die für Innendienstaufgaben aufgewendet wird.

SCHALTER- UND VERWALTUNGSAUFGABEN

Die Schalteraufgaben werden überwiegend von der ausgebildeten Polizistin wahrgenommen. Im Jahr 2023 bearbeitete sie 2'851 Telefonanrufe und 1'822 Schaltergeschäfte, was dem langjährigen Durchschnitt entspricht. Darüber hinaus betreut der Schalterdienst eine Vielzahl weiterer Aufgaben, darunter die Bearbeitung von Anrufen aus internen und externen Amtsstellen. Zudem wird die Geschäftskontrolle und Statistikführung übernommen, das Fundbüro verwaltet und Waffenerwerbsscheine ausgestellt. Des Weiteren müssen diverse Berichte erstellt werden, wie beispielsweise Verlustmeldungen von Ausweisdokumenten. Auch kleinere Dienstleistungen, wie verschiedene Meldungen und Auskünfte, werden im Rahmen des Schalterdienstes erbracht.

FÜHRUNGSAUFGABEN

Ein wesentlicher Teil der Führungsaufgaben besteht aus organisatorischen Tätigkeiten. Dazu gehören die Erstellung von Dienstplänen sowie die Planung und Dokumentation von Spezialeinsätzen. Ebenso müssen Massnahmen der Öffentlichkeitsarbeit geplant und vorbereitet werden. Die Kontrolle der Rapportführung sowie die Nachbearbeitung von Rechtshilfeersuchen beanspruchen ebenfalls erhebliche Arbeitszeit. Weitere zentrale Aufgaben umfassen die Personalführung, das Controlling, die Beratung Dritter und von Behörden, die Planung von Aus- und Weiterbildungen, die Ausarbeitung und Verfolgung von Jahreszielen sowie die Teilnahme an Sitzungen verschiedener Fachgremien und die Pflege von Kontakten zu Partnerkorps. In diesem Aufgabenbereich ist der Polizeichef zu etwa 80 % und der stellvertretende Polizeichef zu etwa 50 % eingebunden.



BESCHLUSS

VOM 05. SEPTEMBER 2024

GESCH.-NR. 2024-0906

BESCHLUSS-NR. 2024-192

AUFGABEN POLIZEILICHER ASSISTENZDIENST UND SUPPORTAUFGABEN

Der polizeiliche Assistenzdienst umfasst die Planung und Organisation des städtischen Frühjahrs- und Herbstmarktes sowie die Verwaltung von Ordnungsbussen und die Verarbeitung von Geschwindigkeitsmessungen. Eine zunehmende Bedeutung gewinnt dabei die Flurpolizei sowie die Aufgaben der Beratungsstelle für Unfallverhütung (BFU) und die Erstellung von Statistiken. Hinzu kommen spezielle Aufträge der Polizeiführung, wie etwa die Unterstützung bei der Vorbereitung von Polizeievents. Insgesamt binden diese Tätigkeiten rund 80 % der verfügbaren Ressourcen.

Die Stadtpolizei übernimmt eine Vielzahl an unterstützenden Aufgaben, die detailliert in einer Nebenamtsliste aufgeführt sind. Dazu zählen unter anderem Bereiche wie Uniformierung, Umweltpolizei, Bekämpfung von Sozialhilfemissbrauch, Beschaffung von Werbematerial, Gastgewerbeaufsicht, Bewaffnung und Schutzmittel, Infrastruktur des Polizeipostens, Büromaterialverwaltung sowie die Funktion des Instructors für Eigensicherung. Einige dieser Sonderaufgaben erfordern spezielles Fachwissen und entsprechende Ausbildungen. Solche Spezialisierungen, wie beispielsweise die des Instructors für Eigensicherung, sind stets im Grundauftrag des Polizeiorganisationsgesetzes verankert oder bieten einen erheblichen Mehrwert für alle Mitarbeitenden.

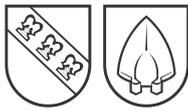
AUSSENDIENSTAUFGABEN

Die Aufgaben im Bereich Ruhe, Ordnung und Sicherheit umfassen die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen durch präventive und beratende Massnahmen sowie durch repressive Einsätze. Dies erfolgt mittels der Einsatzfahrzeuge, zu Fuss, mit E-Bikes oder dem Motorrad. Die Polizisten nehmen Polizeieinsätze von der Einsatzzentrale der Kantonspolizei entgegen und bearbeiten diese, wobei der Schwerpunkt auf Interventionen und Hilfsleistungen im Sicherheits- und Verkehrspolizeiwesen liegen. Bei kriminalpolizeilichen Belangen werden unaufschiebbare Massnahmen zum Schutz von Leben und Eigentum getroffen. Zu den Aufgaben zählen auch Personenkontrollen und Verkehrsüberprüfungen. Bei festgestellten Verstössen erfolgen die Tatbestandsaufnahmen vor Ort oder ergänzend im Polizeiposten.

Der Dienst «Polizei Front» ist zu 53 % mit den klassischen Aufgaben der Polizeiarbeit betraut. Im Rahmen des durch den Stadtrat überbundenen Leistungsauftrag ist die Stadtpolizei verpflichtet, täglich eine Patrouille durchzuführen. Die Dienstzeiten der Stadtpolizei erstrecken sich grundsätzlich von Montag bis Samstag zwischen 06.00 Uhr und 02.00 Uhr, wobei situative Anpassungen aufgrund der Einsatzlage erfolgen können. Aufgrund des umfangreichen Aufgabengebiets der Stadtpolizei ist eine Spezialisierung in bestimmten Fachbereichen erforderlich, etwa bei Schwerverkehrskontrollen, im Gastgewerbe oder bei Sozialhilfemissbrauch. Entsprechende Mitarbeitende werden hierfür speziell geschult und übernehmen die themenspezifischen Kontrollen.

REGIONALE ZUSAMMENARBEIT

Seit dem Jahr 2009 besteht eine schriftliche Vereinbarung zur regionalen Zusammenarbeit zwischen den Kommunalpolizeikörpern Illnau-Effretikon, Uster, Dübendorf und Volketswil, die auf dem kantonalen Polizeiorganisationsgesetz basiert. Im Rahmen dieser Kooperation werden gemeinsame Patrouillen durchgeführt und ein erweiterter Personalpool genutzt, um Schwerpunktkontrollen durchzuführen. Diese Zusammenarbeit bietet allen beteiligten Korps, einschliesslich der Stadtpolizei Illnau-Effretikon, erheblichen Mehrwert und sichert die Durchführung von Interventionspatrouillen von Montag bis Samstag, nachts, zur Wahrnehmung der örtlichen Polizeiaufgaben.



BESCHLUSS

VOM 05. SEPTEMBER 2024

GESCH.-NR. 2024-0906

BESCHLUSS-NR. 2024-192

Seit 2020 besteht zudem eine Vereinbarung zwischen der Stadtpolizei Illnau-Effretikon und der Gemeindepolizei Volketswil, die eine Tagespatrouille von Montag bis Mittwoch in beiden Gemeinden für Erstinterventionen vorsieht. Besonders hervorzuheben sind die Spezialkontrollen im Rahmen des sogenannten STEP-Programms, bei dem sechsmal jährlich Brennpunktkontrollen im Regionalverbund durchgeführt werden. Diese Kontrollen können auch dann durchgeführt werden, wenn grössere Polizeikräfte aufgrund von Szenarien mit mehreren Personen erforderlich sind. Zudem werden Schwerverkehrskontrollen mehrfach im regionalen Verbund durchgeführt.

INTERVENTIONEN UND RAPPORTDOKUMENTATION

Im langfristigen Vergleich zeigen sich keine signifikanten Veränderungen in der Anzahl der Interventionen und Berichte. Seit 2010 schwankt die jährliche Anzahl der Berichte zwischen 300 und 490, während die Interventionen im Bereich von 360 bis 560 liegen. Die Anzahl der zu bearbeitende Fundgegenstände bewegt sich zwischen 80 und 270, und die Fallbearbeitung bei Regionaleinsätzen variiert zwischen 740 und 990.

Es ist jedoch zu beachten, dass sich die Anforderungen an die Berichterstattung geändert haben. Vor zehn Jahren genügte ein Kurzbericht, während heute von den Untersuchungsbehörden und Amtsstellen eine ausführliche Berichterstattung mit entsprechender Dokumentation gefordert wird. Diese Anpassungen sind auf schwerwiegende Vorfälle und geänderte gesetzliche Grundlagen zurückzuführen.

UMGANG MIT ANSPRUCHSVOLLEN GRUPPEN

Auch die Herausforderungen bei Interventionen haben zugenommen. Ein verändertes Freizeitverhalten, grössere Veranstaltungen, eine 24-Stunden-Gesellschaft und eine gesunkene Toleranzschwelle mit teilweise ungemindertem Gewaltpotenzial stellen die tägliche Polizeiarbeit vor neue Anforderungen. Besonders problematisch sind gewalttätige Auseinandersetzungen im öffentlichen Raum, insbesondere in den Nachtstunden und am Wochenende, die als urbanes Problem zu betrachten sind. Diese Problematik erfordert gezielte polizeiliche Massnahmen. Leider kommt es immer wieder zu tätlichen Übergriffen auf Polizisten. Angesichts der zu erwartenden Bevölkerungsentwicklung ist zu erwarten, dass sich diese Phänomene möglicherweise noch verstärken werden.

ANTRAG UND BEGRÜNDUNG DER PERSONALERHÖHUNG

Das Korps der Stadtpolizei sollte um 200 Stellenprozente erweitert werden, da seit geraumer Zeit eine signifikante Überbelastung der Mitarbeitenden festzustellen ist. Zudem ist eine zunehmende Anzahl an Projekten sichtbar, bei denen die Mitarbeit und Führung der Stadtpolizei entscheidend und erforderlich sind. Die Stadtpolizei muss ihren gesetzlichen Auftrag unabhängig von der konkreten Gefahrenlage stets erfüllen können und muss jederzeit einsatz- und handlungsfähig bleiben. Sicherheit ist ein hohes Gut, und die Stadtpolizei strebt danach, der Bevölkerung ein Gefühl der Sicherheit zu vermitteln und die Kriminalitätsrate nicht weiter steigen zu lassen. Dies erfordert eine kontinuierliche Präsenz und hohes Mass an Professionalität, die nur durch die Bereitstellung der notwendigen Soll-Stellen sichergestellt werden können.



BESCHLUSS

VOM 05. SEPTEMBER 2024

GESCH.-NR. 2024-0906

BESCHLUSS-NR. 2024-192

Der Personalbedarf ist von einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren abhängig. Einige zukünftige Entwicklungen und Herausforderungen sind bereits absehbar. Um das derzeitige Sicherheitsniveau auch in Zukunft aufrecht-erhalten zu können, ist eine Erhöhung der Ressourcen für die Stadtpolizei erforderlich. Es ist zu beachten, dass der Personalbestand trotz kontinuierlich wachsender Anforderungen seit 2007 konstant geblieben ist.

Die Anforderungen an den Polizeiberuf nehmen in allen Bereichen des polizeilichen Aufgabengebiets zu. Dies wird durch Rückmeldungen mehrerer Polizeikorps sowie durch Medienmitteilungen und Fachberichte bestä-tigt. Das Aufgabenfeld der Polizistinnen und Polizisten wird umfangreicher, komplexer und spezialisierter, was zu einem erhöhten Zeit- und Personalaufwand bei der Fallbearbeitung führt. Der Bedarf an höherer Spezialisie-rung wird zunehmend betont.

Um diesen steigenden Anforderungen gerecht zu werden, sind angemessene Aus- und Weiterbildung sowie zusätzliche personelle Unterstützung unerlässlich. Nur so kann die anspruchsvolle Tätigkeit im Polizeiberuf weiterhin erfolgreich ausgeübt werden.

VERGLEICHENDE ANALYSE DER POLIZEIDICHTE IM KONTEXT KOMMUNALER POLIZEIKORPS

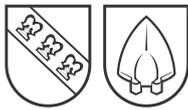
Im Vergleich mit anderen kommunalen Polizeikorps im Kanton Zürich weist die Stadtpolizei einen relativ klei-nen Personalbestand auf. Ein zentraler Messfaktor in diesem Zusammenhang ist die Anzahl Polizisten bezie-hungsweise Polizistinnen pro Einwohnendenzahl. Obwohl keine verbindliche wissenschaftliche Vorgaben be-stehen, wird für eine Stadtpolizei, wie sie in Illnau-Effretikon existiert, ein Richtwert von einem Polizisten oder einer Polizistin pro 2'000 Einwohnende als sinnvoll und zweckmässig betrachtet. Dieser Wert bezieht sich auf die Anzahl der im Frontdienst tätigen Polizisten beziehungsweise Polizistinnen.

Eine Analyse der erhobenen Daten zeigt, dass der Mittelwert bei einer Polizeidichte von etwa einem Polizisten auf 2'246 bis 2'282 Einwohnerinnen und Einwohner liegt. Im Vergleich hierzu weist Illnau-Effretikon eine ge-ringere Polizeidichte auf. Innerhalb der befragten Korps befindet sich die Hälfte der Gemeinden unter der Poli-zeidichte von Illnau-Effretikon, während die andere Hälfte darüber liegt.

AUSWERTUNG DER MITARBEITENDEN-JAHRESGESPRÄCHE

In den Jahresgesprächen für 2023/2024 wurde besonderes Augenmerk auf die individuellen Arbeitsbelastun-gen und die Arbeitszufriedenheit gelegt. Dabei zeichnete sich leider ein negatives Bild ab. Die Mitarbeitenden berichteten zunehmend von einer sehr hohen Arbeitsbelastung und einem Mangel an Ressourcen für das indi-viduelle Studium neuer Vorschriften und Gesetzesänderungen. Auch die zusätzlichen Nebenämter beanspru-chen erheblich Arbeitsstunden. Zudem häufen sich die Überstunden, die nur verzögert abgebaut werden kön-nen. Häufig wurde geäußert, dass sich die Work-Life-Balance verschlechtert hat und die Erholungsphasen darunter leiden. Dies wirkt sich negativ auf die Arbeitsqualität aus.

Die zunehmende Unzufriedenheit mit der Arbeitsplatzsituation ist auf die hohe Belastung zurückzuführen, was zu einer merkbaren Dünnhäutigkeit und einer fehlenden Gelassenheit führt. Einige Mitarbeitende suchen aktiv nach neuen Stellenmöglichkeiten. Trotz der grundsätzlichen Zufriedenheit mit der Arbeit bei der Stadtpolizei wirken sich die hohe Belastung und die fehlenden Ressourcen negativ aus. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um als attraktiver Arbeitgeber zu agieren und ein spannendes sowie sozial verträgliches Arbeitsumfeld zu bieten.



BESCHLUSS

VOM 05. SEPTEMBER 2024

GESCH.-NR. 2024-0906

BESCHLUSS-NR. 2024-192

Es ist entscheidend, das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu verbessern, um Risiken wie verminderte Einsatzbereitschaft und Motivation sowie mögliche Krankheitsausfälle zu minimieren. Die Stadtpolizei strebt danach, die Mitarbeitenden-Attraktivität wieder zu erhöhen. Momentan verfügt die Stadtpolizei über ein sehr gut funktionierendes und sich ergänzendes Team, dessen Erhalt wichtig ist. Eine weitere Verschärfung der Überbelastung darf nicht zum Dauerzustand werden, da die Mitarbeitenden ansonsten Gefahr laufen, auszubrennen.

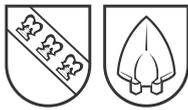
Das wichtigste Argument jedoch ist der Hilferuf der Mitarbeitenden. Es ist unerlässlich, die Work-Life-Balance zu wahren und den Mitarbeitenden die Möglichkeit für adäquates Selbststudium und Pufferzeiten für zusätzliche Aufgaben zu gewähren. Eine weitere Überbelastung der Mitarbeitenden muss unbedingt vermieden werden.

Mit der Erhöhung des Stellenplans wird die Stadtpolizei folgende Ziele mit Aussenwirkung erreichen:

- Die zusätzlichen Ressourcen werden zur Verstärkung der Patrouillentätigkeit und zur Sicherstellung einer schnellen Einsatzbereitschaft bereitgestellt.
- Die steigende Anzahl öffentlicher Events erfordert eine Anpassung der Einsatzkräfte, die durch die erhöhte Personalstärke gewährleistet wird.
- Ein Teil der neuen Ressourcen wird für die notwendige Bearbeitung der gestiegenen Dokumentations- und Berichtspflichten verwendet.
- Die zunehmende Anzahl an besonderen Einsätzen bei öffentlichen Veranstaltungen wird durch zusätzliche Kräfte effizienter koordiniert.
- Der gestiegene administrative Aufwand, insbesondere im Bereich Berichtserstellung und Zusammenarbeit mit den Untersuchungsbehörden, wird durch die zusätzlichen Stellen effizienter bewältigt.
- Die zusätzliche Personalstärke ermöglicht eine ausgewogene Arbeitszeitgestaltung und gewährleistet die notwendige Erholung der Mitarbeitenden, um deren Gesundheit und Einsatzbereitschaft zu erhalten.

FOLGEKOSTEN

Die Personalkosten erhöhen sich durch die geplante Personalaufstockung um Fr. 267'000.- pro Jahr, inklusive Sozialkosten. Die Stellenplananpassung ist im Budgetentwurf 2025 und in der Stellenplanung der Gesamtverwaltung 2022 – 2026 enthalten.



BESCHLUSS

VOM 05. SEPTEMBER 2024

GESCH.-NR. 2024-0906

BESCHLUSS-NR. 2024-192

DER STADTRAT ILLNAU-EFFRETIKON

AUF ANTRAG DES RESSORTS SICHERHEIT

BESCHLIESST:

1. Der Stellenplan der Stadtpolizei wird per 1. Januar 2025 um 200 % auf 1'090 % erhöht.
2. Die Abteilung Sicherheit wird beauftragt, die Stellenplananpassung im Budget 2025 zu berücksichtigen.
3. Der Bericht des Polizeichefs vom 19. Juni 2024 wird zur Kenntnis genommen.
4. Mitteilung durch Protokollauszug an:
 - a. Abteilung Sicherheit
 - b. Polizeichef
 - c. Bereich Personal

Stadtrat Illnau-Effretikon

Marco Nuzzi
Stadtpräsident

Peter Wettstein
Stadtschreiber

Versandt am: 09.09.2024