



Stans, 26. September 2023  
**Nr. 510**

Justiz- und Sicherheitsdirektion. Parlamentarische Vorstösse. Interpellation von Landrat Mario Röthlisberger, Ennetbürgen, und Mitunterzeichnende betreffend Personalmangel bei der Kantonspolizei. Beantwortung

## **1 Sachverhalt**

### **1.1**

Mit Schreiben vom 6. April 2023 übermittelte das Landratsbüro dem Regierungsrat die Interpellation von Landrat Mario Röthlisberger, Ennetbürgen, und Mitunterzeichnende betreffend Personalmangel bei der Kantonspolizei.

### **1.2**

Die Interpellation weist darauf hin, dass die Polizeikorps schweizweit eine hohe Fluktuation aufweisen würden und es in der Schweiz an rund 7'000 Polizistinnen und Polizisten mangle. Die Kantonspolizei Nidwalden habe bereits heute, gemessen an der Bevölkerungszahl, das schweizweit kleinste Polizeikorps.

Die Interpellanten ersuchen diesbezüglich um die Beantwortung von fünf Fragen. Zu den einzelnen Fragen wird auf die nachfolgenden Erwägungen verwiesen.

### **1.3**

Das Landratsbüro hat die Interpellation geprüft und festgestellt, dass sie Art. 53 Abs. 4 des Gesetzes über die Organisation und die Geschäftsführung des Landrates (Landratsgesetz, LRG; NG 151.1) entspricht. Zur Interpellation ist binnen sechs Monaten Stellung zu nehmen (vgl. § 108 Abs. 2 des Reglements über die Geschäftsordnung des Landrates [Landratsreglement, LRR; NG 151.11]).

## **2 Erwägungen**

### **2.1**

Die Interpellanten verweisen darauf, dass die Konferenz der Kantonalen Justiz- und Polizeidirektoren und die Konferenz der Kantonalen Polizeikommandanten mit grosser Besorgnis festgestellt hätten, dass die Polizeikorps eine hohe Fluktuation aufweisen und es in der Schweiz an rund 7'000 Polizistinnen und Polizisten mangelte. Es werde befürchtet, dass die Polizei dadurch nicht mehr in der Lage sei, ihren gesetzlichen Auftrag zu erfüllen.

Die Kantonspolizei Nidwalden habe gemessen an der Bevölkerungszahl sogar das schweizweit kleinste Polizeikorps. Viele Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger verlassen unsere Polizei nach einer gewissen Zeit und wechselten in grössere Kantone.

### **2.2**

Der Regierungsrat nimmt wie folgt zu den gestellten Fragen Stellung:

## Vorbemerkungen

Die internationale sicherheitspolitische Lage hat sich in den letzten Jahren, geprägt von Konkurrenz der Grossmächte, Krisen und technologischem Fortschritt, stark verändert. Auch der Klimawandel und die gesellschaftliche Polarisierung spielen eine Rolle. Die Mobilität, Cyberkriminalität und die organisierte Kriminalität nehmen zu.

Diese Veränderungen beeinflussen die nationale Sicherheitslage in der Schweiz und somit auch diese in Nidwalden. Neue Kriminalitätsformen wie Cyber- und Wirtschaftskriminalität, Spionage, Desinformation und Deepfakes, Menschenhandel verstärken diesen Eindruck auch in unserem Kanton. Die Globalisierung, Bevölkerungsmobilität und geopolitische Bedrohungen schwächen das allgemeine Sicherheitsempfinden.

Nidwalden kann diesen Herausforderungen nicht alleine begegnen. Aus diesem Grund arbeitet die Kantonspolizei bereits heute in vielen Bereichen (Ausbildung, Forensik, Hundeführer, Alpine Rettungsgruppe, Interventionsgruppe) mit anderen Kantonen zusammen. Diese interkantonale Zusammenarbeit wird ständig erweitert und ermöglicht Handeln, Prävention und Ermittlung über Kantons Grenzen hinweg.

### **1. *Wie sieht die Fluktuation des Personals bei der Kantonspolizei Nidwalden aus und welches sind die Gründe, die zu diesen Abgängen führen?***

Die Fluktuation bei der Kantonspolizei Nidwalden variierte stark in den letzten Jahren. Sie reichte von 4,01 % im Jahr 2021 bis zu 12,82 % im Jahr 2020. Im Durchschnitt der letzten 13 Jahre betrug die jährliche Fluktuation etwa 8,13 %. Berücksichtigen wir jedoch die Anzahl der Mitarbeitenden (inkl. Teilzeitmitarbeitenden), so liegt die Fluktuation in den letzten vier Jahren etwas niedriger, nämlich bei 7,41 %.

In den letzten 13 Jahren haben 63 Mitarbeiter die Kantonspolizei verlassen (externe Fluktuation). Hiervon gingen neun Mitarbeiter in den Ruhestand (natürliche Fluktuation). Dies entspricht im Durchschnitt einer anfänglichen Fluktuation von etwa 5,54 Personen. Die optimale Fluktuationsrate hängt von verschiedenen Faktoren ab, und im Vergleich zu anderen Polizeikörpern bewegt sich die Kantonspolizei Nidwalden in einem vergleichbaren Bereich.

Die Gründe für die weiteren Mitarbeiterabgänge sind vielfältig. Seit 2020 haben 24 Mitarbeiter das Korps verlassen, vor allem aufgrund von beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten, betrieblichen Umstrukturierungen sowie persönlichen Veränderungen wie Familienzuwachs oder gesundheitlichen Herausforderungen. Die jüngere Generation zeigt eine höhere Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel, insbesondere wenn sie bessere Karriereaussichten, höhere Bezahlung, eine ausgewogenere Work-Life-Balance oder mehr Anerkennung in der Privatwirtschaft findet.

### **2. *Wie plant die Regierung die Entwicklung der Kantonspolizei, damit auch künftig der gesetzliche Auftrag vollumfänglich erfüllt werden kann?***

Der Regierungsrat plant eine langfristige Entwicklung der Kantonspolizei, so dass diese ihren gesetzlichen Auftrag effektiv und dauerhaft erfüllen kann. Wie in anderen Kantonen hat sich auch in Nidwalden in den letzten Jahren gezeigt, dass der gesetzliche Auftrag sich verändert und erweitert hat. Die meisten Polizeikörpern können diesen Veränderungen und Anforderungen nicht mehr zeitnah gerecht werden.

Um den Bedarf an polizeilichem Personal für den Kanton auf Grund der Bevölkerungsgrösse abzuleiten, kann der allgemein vom Bund verwendete Verteilschlüssel angewandt werden. Dieser beträgt für Nidwalden 0.5 %. Um jedoch eine umfassende Beurteilung vornehmen zu können, welche auch die Besonderheiten des Kantons berücksichtigt (ländlicher Kanton, A2, Kleinräumigkeit) hat der Regierungsrat die Kantonspolizei angewiesen, ein externes Unternehmen (Ecoplan AG) zu beauftragen, eine Organisations- und Aufgabenüberprüfung durchzuführen.

Der Schlussbericht dieser Überprüfung wurde im April 2023 vorgelegt und zeigt einen Bedarf an zusätzlichem Personal auf. Der Regierungsrat wird im Frühjahr 2024 im Rahmen der Leitbildentwicklung der Regierung (strategische Stossrichtungen) über die langfristige Personalentwicklung der Kantonspolizei entscheiden.

**3. Wie beurteilt der Regierungsrat die aktuelle Arbeitsbelastung der Kantonspolizei und führt dies zu gesundheitlichen Ausfällen?**

Die Arbeitsbelastung bei der Kantonspolizei ist generell als hoch bis sehr hoch einzustufen, variiert aber je nach Abteilung. Neben den prozessbedingten Faktoren sind für das empfundene Belastungsniveau Situationen entscheidend, in denen den Mitarbeitenden aufgrund unzureichender Ressourcen oder übermässiger Arbeitslast die Bewältigung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten schwer oder sogar unmöglich erscheint. Gleichzeitig halten die Mitarbeitenden an ihrer Berufsethik fest und fühlen sich verpflichtet, ihre Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen. Dieser Widerspruch zwischen der Verantwortung gegenüber ihrer Arbeit sowie ihrem Arbeitgeber einerseits und dem (ignorierten) Bedürfnis nach Selbstfürsorge andererseits führt dazu, dass verschiedene Mitarbeitende befristet vom Schichtdienst freigestellt werden mussten, während andere längere Berufsauszeiten zur Erholung benötigen oder aufgrund von Burnout gar nicht mehr einsatzfähig sind.

**4. Welche Massnahmen werden ergriffen, damit der Polizeiberuf wieder attraktiv gestaltet werden kann?**

Schweizweit gibt es Bestrebungen, den Polizeiberuf attraktiver zu gestalten. Allerdings variieren die Polizeiberufe und ihre Attraktivität von Kanton zu Kanton. Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität müssen daher stets an die jeweiligen kantonalen Gegebenheiten angepasst sein. In einem kleinen Kanton wie Nidwalden ist es von grosser Bedeutung, dass das Polizeikorps seine Attraktivität durch eine breite Palette von Aufgaben aufrechterhält. Dabei sollten Rahmenbedingungen wie angemessene Bezahlung, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen sowie Investitionen in Ausrüstung und Technologie berücksichtigt werden.

Sowohl der Regierungsrat als auch die Kantonspolizei haben bereits verschiedene Massnahmen ergriffen, um die Arbeitsbedingungen bei der Kantonspolizei attraktiver zu gestalten. Hierbei ist entscheidend, dass die einzelnen Kantone in einem kontinuierlichen Wettbewerb um die Attraktivität des Polizeiberufs stehen. Die Förderung von Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Steigerung der Attraktivität des Berufs spielt eine entscheidende Rolle, um das Polizeikorps zu erhalten oder sogar auszubauen.

**5. Wie gross ist der Anteil an interkantonalen Einsätzen (bspw. WEF), welche die Kantonspolizei in den letzten Jahren geleistet hat / leisten musste?**

In den letzten Jahren hat die Kantonspolizei verschiedene interkantonale Einsätze geleistet. Hier ist eine Zusammenfassung der wichtigsten Informationen:

2018: 63 Einsatztage für das WEF in Graubünden und eine Veranstaltung in Obwalden.

2019: 63 Einsatztage für das WEF in Graubünden.

2020: 36 Einsatztage für das WEF in Graubünden.

2021: 89 Einsatztage für verschiedene Anlässe, darunter das WEF und Personenschutz in verschiedenen Kantonen.

2022: 83 Einsatztage für das WEF in Graubünden und andere Ereignisse in verschiedenen Kantonen.

2023: 90 Einsatztage für das WEF in Graubünden und verschiedene andere Einsätze in verschiedenen Kantonen.

Diese interkantonalen Einsätze betrafen hauptsächlich Mitarbeitende der Verkehrs- und Sicherheitspolizei, und um den Dienst aufrechtzuerhalten, werden jeweils die Schichtdienstintervalle verdichtet und auf die restlichen Mitarbeitende verteilt.

## Beschluss

Dem Landrat wird beantragt, von der Beantwortung der Interpellation von Landrat Mario Röthlisberger, Ennetbürgen, und Mitunterzeichnende betreffend Personalmangel bei der Kantonspolizei Kenntnis zu nehmen.

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Landrat Mario Röthlisberger, Ennetbürgen
- Landratssekretariat
- Justiz- und Sicherheitsdirektion (elektronisch)

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landschreiber-Stv. Emanuel Brügger

