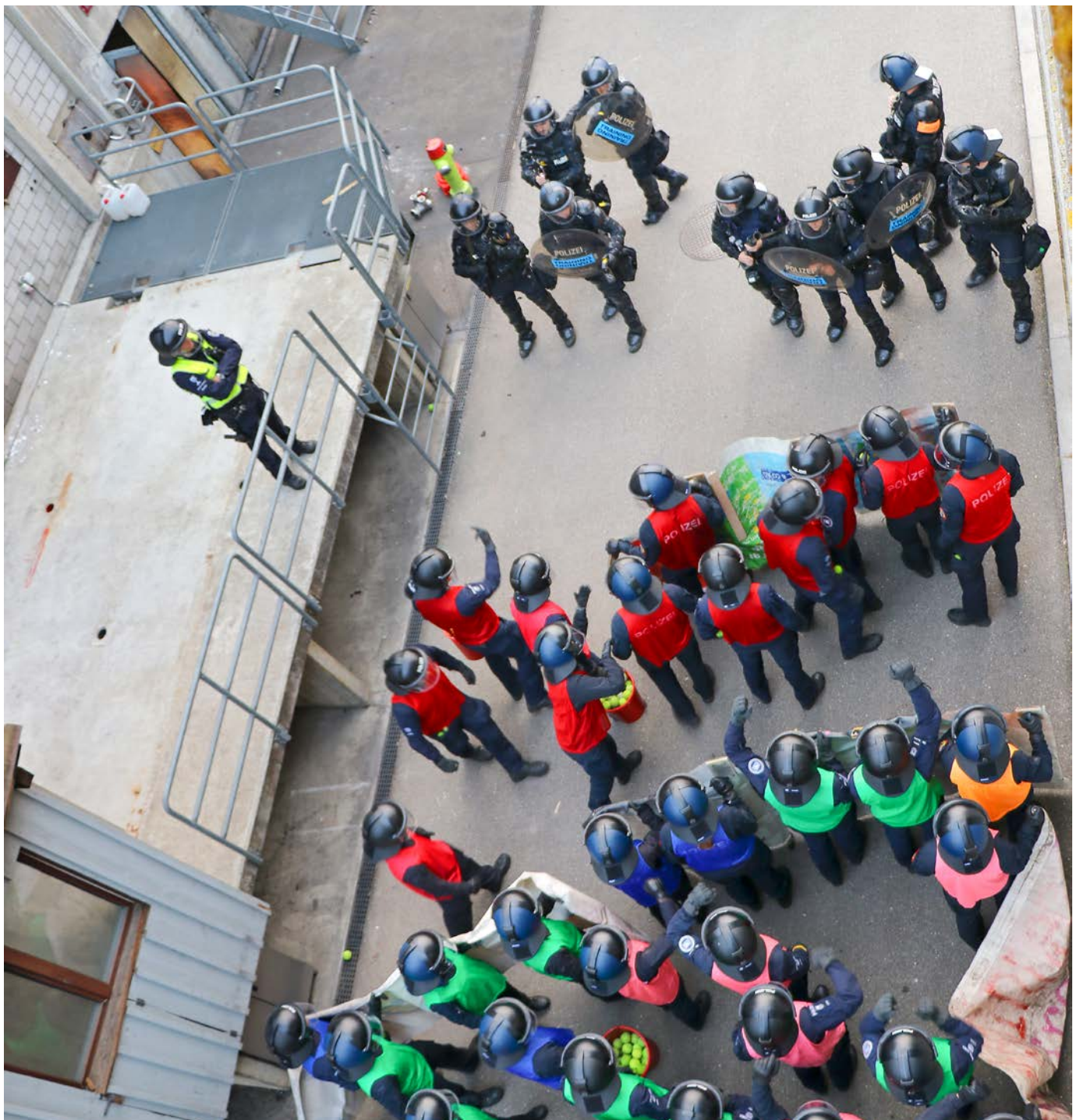


Jahresbericht 2024



Impressum

Zürcher Polizeischule ZHPS
Güterstrasse 33
Postfach
8010 Zürich

welcome@zhps.ch
www.zhps.ch

Redaktion

Philipp Hediger
Robert Gattiker
Attila Lakatos, Simon Sabalic
Schulstab ZHPS
Layout:
Kantonspolizei Zürich,
Kommunikationsabteilung

Auflage

250 Exemplare

Druck

KDMZ

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort des Schulrats	5
2. Vorwort des Direktors	6
3. Chronik	11
3.1 Ausbildung im polizeilichen Ordnungsdienst: «Wenn der Puls spürbar wird»	11
3.2 Schulqualität: Das PLUS an der ZHPS	14
4. Leistungs- und Wirkungscontrolling	18
4.1 Jahresziele 2024	18
4.2 Wichtige statistische Daten	20
4.3 Finanzen	22



1. Vorwort des Schulrats

Die Arbeit von Polizistinnen und Polizisten ist eine tragende Säule für die Sicherheit und damit der Lebensqualität unserer Gesellschaft. Entsprechend wichtig ist die Vorbereitung auf diese Aufgabe mit der Ausbildung der Polizeiangehörigen. In einer Zeit zunehmender Heraus- und Anforderungen an die Polizei ist es daher bedeutender denn je, dass die Polizeiausbildung fundiert, praxisnah und zukunftsorientiert gestaltet wird. Die Zürcher Polizeischule (ZHPS) steht exemplarisch für diese Werte und ist ein Garant für die professionelle Entwicklung unserer Polizeiaspirantinnen und -aspiranten.

Ein zentraler Bestandteil des vorliegenden Jahresberichts ist der Ordnungsdienst. Besonders in einem Kanton wie Zürich, mit seinen Ballungsgebieten und Städten, in denen jedes Jahr zahlreiche Sportanlässe, Demonstrationen und Veranstaltungen stattfinden, ist der Ordnungsdienst unverzichtbar. Die Ausbildung an der ZHPS bereitet die zukünftigen Polizistinnen und Polizisten gezielt auf diese Aufgaben vor und legt dabei grossen Wert auf die Kombination von praktischen Szenarien und theoretischem Wissen.

Eine solide Ausbildung bildet das Fundament für erfolgreiches Handeln im Polizeialltag und stärkt damit das Vertrauen der Menschen in die Polizei.

Die ZHPS hat den Anspruch, Aspirantinnen und Aspiranten der Kantonspolizeien Zürich und Glarus und der Stadtpolizeien Zürich und Winterthur sowie bei Bedarf weiterer Korps auf höchstem Niveau auszubilden. Diese enge, korpsübergreifende Zusammenarbeit unterstreicht die Bedeutung der ZHPS für den Grossraum Zürich und stellt den hohen Ausbildungsstandard als Verbundaufgabe ins Zentrum. Mit Philipp Hediger als neuem Direktor der ZHPS setzt die Polizeischule auf einen zukunftsgerichteten Leiter, der den Ausbildungsbetrieb weiterentwickeln und auf die kommenden Herausforderungen ausrichten wird. Ich bin überzeugt davon, dass seine Führung die ZHPS auf ihrem erfolgreichen Weg weiter bestärken wird.

Im Jahr 2024 wurde die Erhöhung der Ausbildungsplätze per 2025 intensiv vorbereitet. Diese Massnahme ist eine direkte Antwort auf den steigenden Bedarf an gut ausgebildeten Polizeikräften und zeigt, dass die Polizeikorps gemeinsam mit der ZHPS proaktiv auf gesellschaftliche und sicherheitspolitische Entwicklungen reagieren.

Das Leitbild der ZHPS betont die Bedeutung von Professionalität, Menschlichkeit, nachhaltiger Ausbildung und Stärkung der Zusammenarbeit zwischen den Korps. Diese Werte werden in der Ausbildung verankert und durch eine enge Verknüpfung von Theorie und Praxis vermittelt. Eine solide Ausbildung bildet das Fundament für erfolgreiches Handeln im Polizeialltag und stärkt damit das Vertrauen der Menschen in die Polizei. Dies hat sich auch bei der diesjährigen Sicherheitsbefragung bestätigt, in welcher die Stadtzürcher Bevölkerung – sicherlich exemplarisch für den gesamten Kanton – der Polizei ihr anhaltendes Vertrauen ausspricht. Darauf können wir alle sehr stolz sein.

Abschliessend möchte ich allen Beteiligten, insbesondere der Schulleitung, den Mitarbeitenden sowie Ausbilderinnen und Ausbildern, meinen Dank und meine Anerkennung aussprechen. Ihr Engagement und Ihre Kompetenz sind der Schlüssel für die hohe Qualität der Ausbildung an der ZHPS. Ebenso gilt mein Dank den Aspirantinnen und Aspiranten, die sich für diesen anspruchsvollen Beruf entschieden haben und sich mit grossem Einsatz auf ihre Aufgabe vorbereiten. Gemeinsam sichern wir eine starke und leistungsfähige Polizei, die allen Menschen unserer Gesellschaft dient.

Beat Oppliger
Kommandant der Stadtpolizei Zürich

2. Vorwort des Direktors

Es ist mir eine besondere Freude und Ehre, das Vorwort für diesen Jahresbericht zu schreiben – meinem ersten in meiner neuen Funktion als Direktor der Zürcher Polizeischule (ZHPS). Mein Amtsantritt markiert einen Wechsel in der Leitung dieser einzigartigen Institution, und mein erster Gedanke gilt meinem geschätzten Vorgänger, Dr. Kurt Hügi, welcher die ZHPS seit ihrer Gründung geprägt und zu dem gemacht hat, was sie heute ist: Eine der besten Polizeischulen der Schweiz. Zusammen mit dem Schulstab hat er die ZHPS wirtschaftlich effizient und gleichzeitig bildungspolitisch innovativ geführt und Massstäbe gesetzt. Dank der konsequenten Ausrichtung am Bildungspolitischen Gesamtkonzept 2020 (BGK 2020) hat er mit dem Schulstab die Grundlagen geschaffen, auf denen wir heute stehen. Dafür gebührt ihm sowie den Ausbilderinnen und Ausbildern, bzw. allen Mitwirkenden mein Dank und Respekt.

Die ZHPS genießt ein hohes Vertrauen inner- und ausserhalb der Polizeilandschaft, sie steht für Qualität und Innovation. Was für eine verantwortungsvolle Aufgabe, den Polizeinachwuchs von morgen ausbilden zu dürfen! Mit meinem Schulstab sowie einem professionellen Dozententeam freue ich mich darauf, die ZHPS weiterzuentwickeln und die anstehenden Herausforderungen gemeinsam anzugehen.

In der Ausbildung gilt der Ordnungsdienst als Meilenstein – intensiv, fordernd und dynamisch.

Erfreulicherweise wächst die Zusammenarbeit mit den verschiedenen Korps stetig. Die beiden Trägerkorps des Kantons und der Stadt Zürich wie auch die anderen Polizeikorps der Stadt Winterthur, des Kan-



tons Glarus und der kommunalen Zürcher Polizeien, arbeiten in einer bemerkenswert positiven Dynamik mit uns zusammen, sichtbar an den verschiedenen Schnittstellen, bspw. in der Ausbildung. Diese zielführende Partnerschaft stärkt nicht nur die Schule, sondern auch die Polizei als Ganzes. Es ist erfreulich, wie immer mehr kommunale Polizeien der Gemeinden im Kanton Zürich ihre Aspirierenden an die ZHPS entsenden – ein Vertrauensbeweis, den wir zu schätzen wissen.

Fokus: Ausbildung Ordnungsdienst

Ein zentrales Thema dieses Jahresberichts ist der Ordnungsdienst (OD), der angesichts gesellschaftlicher Herausforderungen eine immer wichtigere Rolle im Polizeialltag einnimmt. In der Ausbildung gilt der Ordnungsdienst als Meilenstein – intensiv, fordernd und dynamisch. Er verlangt den Aspirierenden viel

ab und wird deshalb von unseren erfahrenen Profis umsichtig begleitet. Der Muskelkater, den man dabei in Kauf nimmt, ist am Ende nichts im Vergleich zum Stolz, den man empfindet, wenn man diese Herausforderung gemeistert hat.

Thematischer Ausblick

Mit Blick auf die Zukunft stehen spannende Entwicklungen an. Die Aufwuchsplanung der Kantonspolizei Zürich, aber auch die Weiterentwicklung neuer didaktischer Ansätze, insbesondere im Kompetenzzentrum XR, bietet innovative Möglichkeiten für die Ausbildung. Gleichzeitig beschäftigen wir uns intensiv mit dem zielführenden Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) in der Polizeiausbildung. Der verantwortungsvolle Umgang mit dieser Technologie und die Sensibilisierung unserer Aspirierenden sind für uns zentrale Anliegen.

Abschliessend möchte ich mich bei meinem Schulstab bedanken: Letztlich sind es die Personen und Persönlichkeiten, welche eine zielführende Zusammenarbeit ermöglichen. Euer bemerkenswertes Engagement, eure Lösungsorientierung und euer dynamischer Umgang mit den täglichen Herausforderungen machen die ZHPS zu dem, was sie ist. In diesem Sinne bedanke ich mich auch bei allen, die mit uns diesen verantwortungsvollen Bildungsauftrag mitgestalten: Der Spirit, der hier spürbar ist, erfüllt mich mit Stolz und Zuversicht für die Zukunft der Zürcher Polizeischule!

Philipp Hediger
Direktor ZHPS







Die Fotos entstanden während dem einwöchigen Ordnungsdienst-Kurs.

In dieser Woche werden jeweils zwei Lehrgänge in maximal vier Gruppen aufgeteilt und durch erfahrene InstruktorInnen und Instruktoressen ausgebildet. Zum Abschluss dieser Ausbildungswoche werden die Aspirierenden abwechselnd als Demonstrierende und Polizisten/Polizistinnen eingesetzt, um möglichst reale Szenarien durchzuspielen, damit die erlernten Fähigkeiten unter Druck eingesetzt werden können.



POLIZEI
TRAINING
POLIZEI

3. Chronik

3.1 Ausbildung im polizeilichen Ordnungsdienst: «Wenn der Puls spürbar wird»

Die Ausbildung im polizeilichen Ordnungsdienst ist an der ZHPS ein markanter Meilenstein im ersten Ausbildungsjahr. Die Aspirierenden treten während einer Woche in ein dynamisches Umfeld ein, ausserhalb des Klassenzimmers. Ein besonderer Kontext, der sich im Vergleich mit der klassischen Tätigkeit als Polizist vor allem darin unterscheidet, dass man sich im OD systematisch in ein Gruppengefüge eingliedert und standardisiertes Verhalten anwendet. Die Aspirierenden erlernen wesentliche Kompetenzen, um in solchen herausfordernden Situationen zurecht zu kommen. In diesem Ausbildungs-Kontext schlägt der persönliche Puls auch schon mal höher.

Angesichts einer zunehmend sich verändernden und komplexen Gesellschaft gewinnt die polizeiliche Handlungs-Kompetenz, friedliche wie auch unfriedliche Versammlungen zu begleiten, stetig an Bedeutung. Die Aspirierenden werden durch unsere Profis aus den Partnerkorps während einer intensiven Trainingswoche in Andelfingen gezielt auf die vielfältigen Herausforderungen dieses anspruchsvollen Einsatzbereichs vorbereitet. Im Zentrum der Ausbildung stehen die Vermittlung des Grundlagen-Wissens und die praktische Anwendung in realitätsnahen Szenarien. Dabei werden folgende Aspekte besonders berücksichtigt:

– **Rechtliche Grundlage, öffentliches Interesse und Verhältnismässigkeit**

Das polizeiliche Handeln ist auch im Ordnungsdienst immer an drei Voraussetzungen gebunden. Eine Rechtsgrundlage muss bestehen, ein öffentliches Interesse muss vorhanden und die ergriffenen Massnahmen müssen verhältnismässig sein. Diese Grundsätze durchziehen die gesamte OD-Ausbildung und bilden die Basis für ein rechtmässiges Vorgehen. Die Aspirierenden lernen, situativ, adäquat und zweckmässig zu reagieren.

– **Dynamik und Herausforderung**

In dynamischen und herausfordernden Situationen müssen schnelle Entscheidungen getroffen und angemessen reagiert werden. Die Ausbildung baut schrittweise auf und schafft gezielte Szenarien, um die Handlungskompetenzen unserer Aspirierenden zu professionalisieren und sie damit optimal auf den Einsatz vorzubereiten.

– **Moderne Schutzausrüstung**

Die korrekte Handhabung der modernen, aber teilweise auch einschränkenden Schutzausrüstung ist essenziell für den persönlichen Schutz und das erfolgreiche Einsatzgeschehen. Damit muss man sich erst mal zurechtfinden und Sicherheit im Einsatz erlangen.

– **Mentale Vorbereitung**

Neben der körperlichen Fitness ist auch die mentale Stärke entscheidend. Unsere erfahrenen Ausbilderinnen und Ausbilder bereiten die angehenden Polizistinnen und Polizisten auf mögliche psychische Belastungen des Einsatzes vor und zeigen ihnen Strategien auf, damit umzugehen. Vor, während und nach dem Einsatz.





– **Kameradschaft und militärische Führung**

Die OD-Ausbildung findet in einem vergleichsweise militärisch strukturierten Rahmen statt und fördert die Kameradschaft unter den Auszubildenden. Die enge Zusammenarbeit in einer Gruppe ist im Ordnungsdienst von zentraler Bedeutung. Die Aspirierenden wachsen auch hier zu einer Einheit zusammen und können damit der Herausforderung besser begegnen.

– **Der Grosskampftag**

Der Höhepunkt der Ausbildung ist der Grosskampftag am Ende der Woche, an dem ein möglichst realitätsnaher Einsatz simuliert wird. Ziel ist es, das Erlernte situativ anzuwenden. Dabei werden sowohl friedliche als auch unfriedliche Szenarien trainiert, um die Auszubildenden auf mögliche Eventualitäten vorzubereiten. Die Aspirierenden schlüpfen dabei auch in die Rolle von Demonstrierenden und erleben eindrücklich,

wie es sich «auf der anderen Seite» anfühlt. Dabei werden sie stets durch unsere Profis aus der Praxis begleitet, welche bspw. auch die Rolle als Anführer einer Demo-Gruppe perfekt ausfüllen. Dieser Grosskampftag ist aber auch ein Lernfeld für das polizeiliche OD-Kader, welches – der jeweiligen Führungsstufe entsprechend – im Einsatz zielführende Entscheidungen treffen muss. Ein Lernen mit-, bzw. nebeneinander, welches den Spirit der Zusammenarbeit weiter stärkt.

Die Ausbildung im polizeilichen Ordnungsdienst ist fordernd und verlangt den Aspirierenden viel ab. Sie bietet jedoch auch die Möglichkeit, an den Herausforderungen zu wachsen, Selbstvertrauen zu entwickeln und Handlungskompetenzen zu erweitern. Die Bereitschaft, auch mal einen blauen Fleck davonzutragen, ist dabei ebenso gefragt wie Mut, Überwindung oder die Fähigkeit, professionell und wohlüberlegt mit schwierigen Situationen umzugehen. Die Aspirierenden



den kommen dabei auch in Kontakt mit verschiedenen Einsatzmitteln und setzen sich Gummischrot, Tränengas oder Pfefferspray aus.

Die Ausbildung im polizeilichen Ordnungsdienst an der ZHPS ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Polizistin oder zum Polizisten.

Die Ausbilderinnen und Ausbilder der verschiedenen Korps leisten einen unglaublich wertvollen Beitrag während dieser spannenden OD-Woche und stehen den künftigen Polizistinnen und Polizisten mit Rat und Tat zur Seite. Sie vermitteln nicht nur fachliches Wissen, sondern auch wichtige soziale Kompetenzen und Werte. Während der gemeinsamen Woche bietet sich immer wieder die Gelegenheit, auch den informellen Austausch zu pflegen und von der Erfahrung der Instruierenden zu profitieren.

Die Ausbildung im polizeilichen Ordnungsdienst an der ZHPS ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Polizistin oder zum Polizisten. Sie vermittelt die notwendigen Fähigkeiten, um auch in anspruchsvollen Situationen professionell und verantwortungsbewusst handeln zu können. Das Bestehen dieser Woche ist eine Voraussetzung für den Weiterverlauf an der Polizeischule. Wer sie besteht, hat einen wichtigen Schritt in Richtung Einsatzfähigkeit im anspruchsvollen OD-Kontext absolviert. Es zeigt einmal mehr das vielfältige Tätigkeitsgebiet im Polizeiberuf auf. Unsere Aspirierenden sind stolz darauf und denken wohl mit einem Schmunzeln auch in späteren Dienstjahren gerne an diese prägende Ausbildungswoche zurück.

3.2 Schulqualität: Das PLUS an der ZHPS

Die ZHPS ist seit vielen Jahren ISO-zertifiziert (aktuell 21001:2018), einer internationalen Norm für Bildungseinrichtungen. Sie beschreibt, wie Schulen ihr Managementsystem strukturieren können, um eine hohe Bildungsqualität zu gewährleisten. Es bedeutet, dass eine Schule standardisierte Prozesse einführt, um sicherzustellen, dass:

- die Lernenden (Aspirierenden) im Mittelpunkt stehen
- die Lehrpläne und Unterrichtsmethoden stetig verbessert werden
- die Lehrkräfte gut geschult sind und effektiv Lernumgebungen gestalten
- die Verwaltung und Organisation professionell läuft
- es für Feedback und Verbesserungsvorschläge klare Regeln gibt
- die Bedürfnisse von Beteiligten gehört und einbezogen werden

Die Zertifizierung ist also ein Qualitätsnachweis, dass die ZHPS nach anerkannten Standards arbeitet, um effektive Bildung zu bieten und sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Es ist ein Versprechen gegenüber unseren Bildungspartnerinnen und -partnern, nach innen und aussen, gegenüber den Korps, der Bevölkerung, bzw. der Gesellschaft sowie Politik und Verwaltung. Die ZHPS wird jedes Jahr durch externe Expertinnen und Experten (Auditorinnen und Auditoren) geprüft und erlangt stets hervorragende Ergebnisse. Dies ist auch mit sehr viel Arbeit verbunden, für den Schulstab und die Ausbildenden. Es ist aber keineswegs nur ein Selbstzweck, sondern ein strategisches Instrument zur Qualitätssteigerung, zur besseren Organisation und stärkeren Positionierung, was letztlich ein gemeinsames Verständnis und Vertrauen schafft.

Die Stärken der ZHPS können verkürzt in vier Punkten dargestellt werden; dem Mehrwert, bzw. Plus der ZHPS. Beim Wort **PLUS** steht jeder Buchstabe für einen markanten Vorteil unserer Polizeischule:



P steht für unsere erfahrenen **Profis** aus der Praxis, die unseren Unterricht gestalten.

L unterstreicht die gezielte **Lernbegleitung**, die unsere Aspirierenden erfahren und damit individuell unterstützt werden, sei es durch die Klassenleitenden oder durch das Thematisieren von Lerntechniken.

U weist auf unsere erstklassige **Umgebung** hin, in welcher unsere Ausbildung stattfindet. Eine hervorragende und moderne Infrastruktur bietet optimale Rahmenbedingungen für den Lernerfolg, am PJZ selbst, aber auch an den Lernorten ausserhalb unseres Hauses.

S fokussiert auf die **Selbstreflexion** der Aspirierenden, um das professionelle Handeln stets zu optimieren. Es steht zugleich für das Sprungbrett ins zweite Ausbildungsjahr, bzw. Polizeikorps, in das wir unsere angehenden Polizistinnen und Polizisten nach erfolgreich absolvierter Vorprüfung entsenden.



Wie funktioniert die ZHPS?

Strategie	Struktur	Kultur	Ausbildung	Beurteilung Evaluation
Schulrat	ISO 21001	Leitbild	Meth.-d. Leitbild	Noten
Vereinbarung	Prozesse	Klassenleiter- system	Schulentwicklung	Promotion
Finanzreglement	Organigramm		Fachübersichten	Vorprüfung/PEF
AGB	Jahresziele	850 nebenamt- liche AUSB/IN	Lehrplan	Beurteilungs- gespräche
Promotionsordn.	Datencockpit	70 Hospitationen pro Jahr	Stundenplan	Case-Management
Hausordnung	19 Kennzahlen		Disposition	Evaluationen
Strategie	MR	Runder Tisch	Lehrmittel SPI	Aussprachen
Website	Stellenbeschrieb	Qualitätszirkel	Lernunterlagen	Klassenchefs
ZHPS-Guide	Aufgabenmatrix	Lehrerkonferenz	Swissmentor	
Jahresbericht	Finanzplan		LMS	
Newsletter	Kostenrechnung		Lernumgebung	
Kontingente	DSPS/Benchmark		Digitales Mindset	
Lehrgänge/Klasse				

Die fünf Ordnungsmomente der ZHPS: Strategie, Struktur, Kultur, Ausbildung und Beurteilung/Evaluation. Die bezeichneten Alleinstellungsmerkmale (ZHPS-PLUS) können auch in den fünf Säulen verortet werden.





4. Leistungs- und Wirkungscontrolling

4.1 Jahresziele 2024

Qualitative Ziele

	Jahresziele	Bemerkungen und Massnahmen
	Strategie: Erarbeiten der Strategie 2025–2027	Anlässlich der Schulleitungsklausur Herbst 2024 erfolgt.
	Struktur: Die neue Schulstruktur mit vier Lehrgängen und 9 Klassen ab 2025 planen und vorbereiten.	Planung erfolgreich, bereit zur Umsetzung.
	Personelles/Schuldirektor: Den neuen Schuldirektor mit einem mehrteiligen Einführungsprogramm informieren und auf die Amtsübernahme vorbereiten.	Einführung erfolgt.
	Personelles/Schulstab erweitern: Den Schulstab um eine Stelle (Klassenleitung, davon 50% Kompetenzzentrum CC XR) erweitern.	Erweiterung durch Roland Häfeli (Stapo Zürich) erfolgt.
	Personelles/Nachfolge DC SB: Die Nachfolge für den DC-Schulbetrieb regeln.	Nachfolge bestimmt: Sara Glaus (Kapo) per 1. März 2025.
	Kontinuierliche Schulentwicklung: Die 2023 begonnenen Arbeiten im Bereich der Rechtsfächer fortführen. Die Lernunterlagen «Allgemeine Rechtslehre» überarbeiten, wichtige Begriffe in allen Fächern einheitlich dokumentieren, Lernunterlagen und Prüfungen vereinheitlichen und neue Vernetzungselemente einführen.	Fachbereich in mehreren Sitzungen mit Dozierenden überarbeitet und einheitlich dokumentiert (in einem weiteren Schritt didaktische Optimierung als neues Ziel 2025).
	Neue räumliche Voraussetzungen (BZB) nutzen: Die praktischen Prüfungsteile der Vorprüfung/Prüfung Einsatzfähigkeit der eidg. Berufsprüfung ab August 2024 am Standort BZB durchführen.	Aufgrund der prekären Überbelastung/Überbelegung nicht möglich.
	Digitalisierung: Zwei Projekte (Schusswaffengebrauch und CP) in Zusammenarbeit mit dem CC XR einführen und erproben.	Beide Projekte wurden erfolgreich umgesetzt (gute Rückmeldungen der Nutzenden).

Quantitative Ziele

Ziel	Soll	Ist 2024	Bemerkungen / Massnahmen
Erfolgsquote ZHPS (Schlusszeugnis ZHPS, Ampel «grün», Anteil der Aspirierenden)	> 95%	95%	Meist ausstehende oder ungenügende Tests in Fitness. Nachholung im zweiten Ausbildungsjahr.
Erfolgsquote eidgenössische Berufsprüfung	> 96%	100%	Alle Asp bestanden.
Anzahl Aspirierende/Jahr	> 150	167	Mittelwert über die drei Tertiale.
Anzahl Ausbildungsabbrüche	< 6	7	Meist persönliche Gründe oder Beruf entspricht nicht den Vorstellungen.
Strukturierte Unterrichts- Hospitationen/Jahr (Doppellektion, Formular, mündliches Feedback)	> 50	57	Wichtiges Instrument für die Schulentwicklung und die Einführung neuer Ausbildungs- personen.
Gesamtbeurteilung durch die Aspirierenden anlässlich der quantitativen Evaluation 1 (nach knapp der halben Ausbildungszeit)	> 4.9	5.3	Stabiler und hoher Wert über alle Tertiale.
Gesamtbeurteilung durch die Aspirierenden anlässlich der quantitativen Evaluation 3 (Ende der Ausbildung)	> 4.9	5.2	Stabiler und hoher Wert über alle Tertiale.
Kosten pro Aspirantin oder Aspirant (Bruttoaufwand)	< CHF 46 000.–	CHF 43 140.60	Um CHF 2 359.40 tiefer als im Vorjahr.
Abweichung Rechnung – Budget	< 6%	+ 2.7%	Verschiedene kleinere Abwei- chungen bei den Hauptkonti.

- Ziel erreicht oder übertroffen (> 100%)
- Ziel nahezu erreicht (80 bis 100%)
- Ziel teilweise erreicht oder nicht erreicht (0 bis 80%)

4.2 Wichtige statistische Daten

Aspirierende pro Jahr

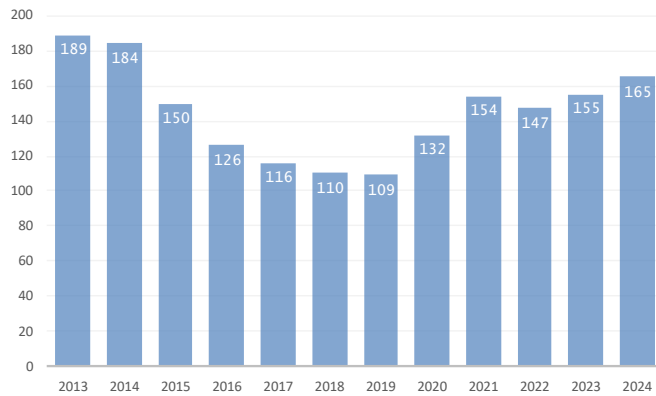


Abbildung 1 | **Aspirierende pro Jahr.** 2024 besuchten 165 Aspirierende die ZHPS. Die mittlere Klassengrösse betrug bei sieben Klassen 23 Aspirierende. Die ZHPS ist derzeit nahezu maximal ausgelastet. Die konsequente Begrenzung der Anzahl Aspirierender auf 24 pro Klasse ist ein wichtiges Kriterium der Ausbildungsqualität in praktischen und schulischen Ausbildungen. Die Aufwuchsplanung wird bereits im 2025 umgesetzt, wobei im letzten Lehrgang drei statt zwei Klassen geführt werden, total zehn Klassen. Im 2026 werden wir voraussichtlich vier Lehrgänge mit je drei Klassen führen, total 12 Klassen. Haupt-

sächlicher Grund ist der höhere Ausbildungsbedarf der Kantonspolizei Zürich (Aufstockung um 108 Stellen über den Aufwuchs). Auch die kommunalen Polizeien bilden vermehrt eigene Aspirierende aus. Die Kantonspolizei Zürich stellte im Geschäftsjahr 75 und die Stadtpolizei Zürich 70 Auszubildende. Daraus errechnet sich der für den Kostenteiler wichtige Verteilschlüssel für die variablen Kosten. Für die Kantonspolizei Zürich beträgt dieser Anteil 52% und für die Stadtpolizei Zürich 48%. Von der Stadtpolizei Winterthur, der Kantonspolizei Glarus und der Stadtpolizei Uster, Wetzikon und Bülach besuchten 20 Aspirierende die ZHPS.

Lektionen pro Jahr

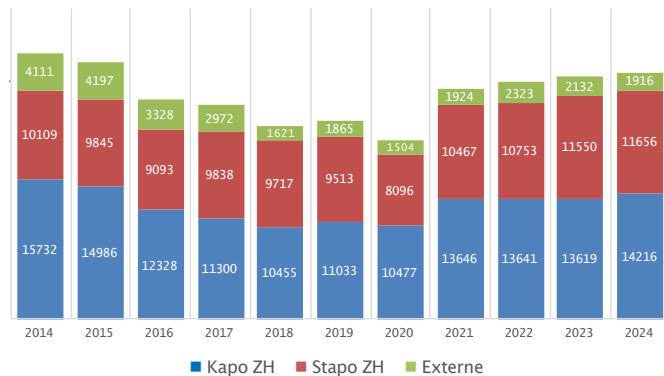


Abbildung 2 | **Erteilte Lektionen.**

Im Geschäftsjahr wurden total 27 778 Lektionen erteilt (2023: 27 301 Lektionen). Die Abweichungen zum Vorjahr, sind mit +1.75% gering. Im Jahr 2020 zeigen sich deutlich die Auswirkungen des Lockdowns. Im Geschäftsjahr erbrachten 51% der Lektionen die Kantonspolizei Zürich (2023: 50%), 42% die Stadtpolizei Zürich (2023: 42%) und 7% leisteten externe Ausbilderinnen und Ausbilder (2023: 8%). Die acht Personen des Schulstabs erteilten 827 Lektionen (2023: 737 Lektionen). Auf der Basis eines 100%-Ausbildungspenums

von 900 Lektionen/Jahr entsprechen die erteilten Lektionen einem Ausbildungsvolumen von 30.9 Vollzeitstellen.

Anzahl Ausbilderinnen und Ausbilder

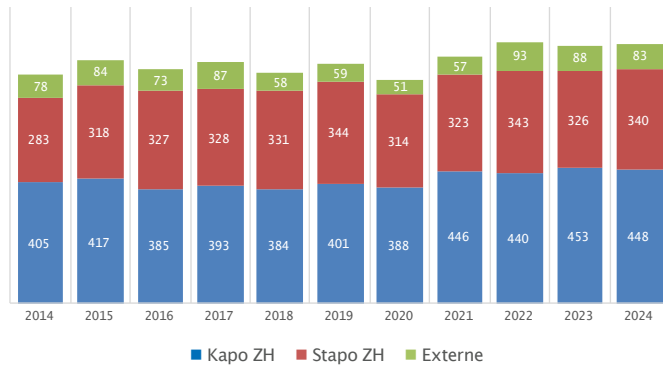


Abbildung 3 | Anzahl Ausbilderinnen und Ausbilder. Die Anzahl der beteiligten Ausbilderinnen und Ausbilder betrug im Geschäftsjahr 871. Dies sind 4 mehr als im Vorjahr, wo ebenfalls sieben Klassen unterrichtet worden waren. Das durchschnittliche Pensum pro Ausbilderin und Ausbilder lag 2024 bei 31.9 Lektionen (2023: 31.5 Lektionen/Jahr). Die beiden Trägerkorps erbrachten die folgende Anzahl Lektionen (Ist): Kantonspolizei Zürich 14 216 (55.5%); Stadtpolizei Zürich 11 656 (44.5%). Aufgrund der Anzahl der ausgebildeten Aspirierenden ergab sich eine

Quote für die Eigenleistungen von 51.7% für die Kantonspolizei Zürich und 48.3% für die Stadtpolizei Zürich (Soll). Die Kantonspolizei Zürich erteilte 3.8% Lektionen zu viel resp. die Stadtpolizei Zürich 3.8% zu wenig.

Frauenanteil in Prozent

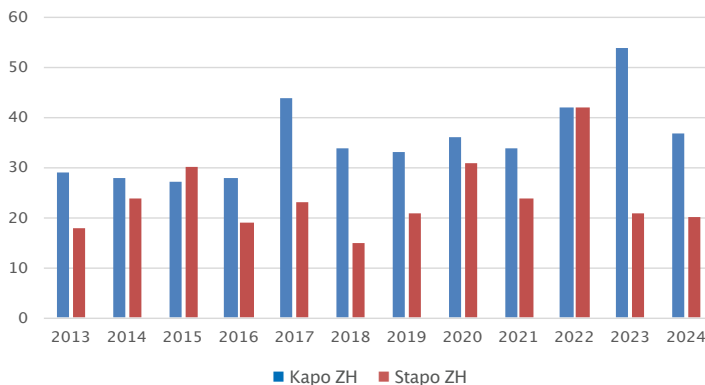


Abbildung 4 | Anteil Aspirantinnen der beiden Trägerkorps an der ZHPS. Im Geschäftsjahr lag der Frauenanteil bei den Lernenden bei der Kantonspolizei Zürich bei 37% und bei der Stadtpolizei Zürich bei 20%. Bei der Kantonspolizei Zürich betrug der mittlere Frauenanteil an der ZHPS von 2013 bis 2024 36% und bei der Stadtpolizei Zürich 24%.

Erstberufe Aspirierende in Prozent

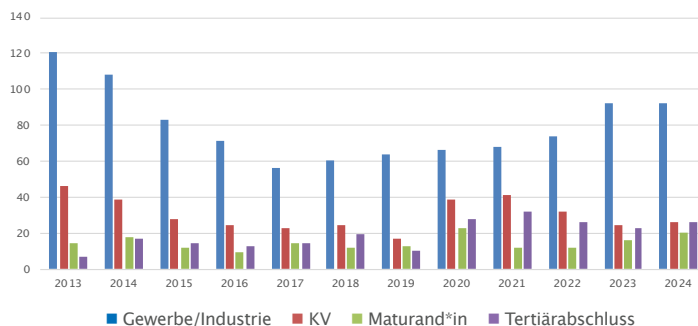


Abbildung 5 | Erstberufe der Aspirierenden. Erstberufe der Lernenden (mit den im Geschäftsjahr gestarteten Lehrgängen). Im Mittel über die 12 Betriebsjahre absolvierten 55% der Lernenden eine gewerblich-industrielle Grundausbildung und 22% das KV. 10% der Lernenden hatten eine allgemeinbildende Matura und 13% bereits einen tertiären Abschluss (Fachausweis, Bachelor, Master).

4.3 Finanzen

Die Rechnung 2024 schloss mit einem Gesamtaufwand von CHF 7 204 481.15 und Schulgelderträgen von CHF 7 242 833.80 ab. Die Kosten pro Aspirantin und Aspirant betragen CHF 43 140.60. Die sieben Klassen hatten eine durchschnittliche Klassengrösse von 23 Aspirierenden (Vorjahr 22 Aspirierende).

Im Vergleich zum Budget wurden neun Aspirierende mehr ausgebildet und 487 Lektionen mehr erteilt.

Die folgende Tabelle vergleicht die Rechnung mit dem Budget und erklärt die wichtigsten Abweichungen. Bezogen auf den Nettoaufwand überschreitet die Rechnung das Budget um 0.6% (CHF 39 197.35). Dabei summieren sich verschiedene kleinere Abweichungen beim Aufwand und geringere Einnahmen bei den Schulgeldern. Zudem wurden extern benutzte Anlagen teurer. Im Vergleich zum Budget wurden neun Aspirierende mehr ausgebildet und 487 Lektionen mehr erteilt.

Gesamtkosten pro Aspirant (CHF)

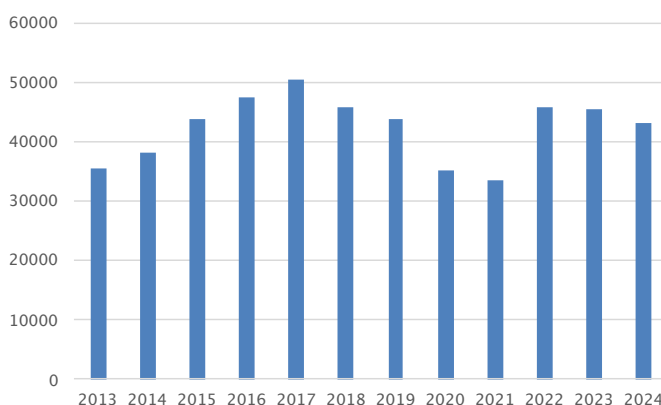


Abbildung 6 | Gesamtkosten pro Aspirantin und Aspirant.

Gesamtkosten pro Aspirantin und Aspirant. Im Geschäftsjahr betragen die Kosten pro Aspirantin und Aspirant CHF 43 140.60 (2023: 45 520.-). Die leichte Abnahme der Kosten im Vergleich zum Vorjahr geht auf die um neun Aspirierende höhere Auslastung zurück. Dies, obwohl der Gesamtaufwand 2024 um CHF 148 947.16 leicht höher war als im Vorjahr.

Die fixen Kosten (Sockelbeitrag, bestehend aus den Kosten für den Schulstab, Miete der Räumlichkeiten und Informatik) wurden in der Rechnung nach der Korpsgrösse der beiden Trägerkorps aufgeteilt. Die Berechnung dieser Quote basiert auf dem Full-Time-Equivalent der vereidigten Polizistinnen und Polizisten. Die Quote beträgt 61% für die Kantonspolizei Zürich und 39% für die Stadtpolizei Zürich.

Die variablen Kosten wurden nach Abzug der Schulgeldeinnahmen nach der Anzahl der Aspirierenden der beiden Trägerkorps verteilt. Diese Quote betrug 52% (Vorjahr 51%) für die Kantonspolizei Zürich und 48% (Vorjahr 49%) für die Stadtpolizei Zürich.

Zum Rechnungsausgleich resultierte schliesslich eine Ausgleichszahlung von CHF 797 718.68 von der Stadtpolizei an die Kantonspolizei Zürich (Vorjahr CHF 1 033 031.90). Budgetiert war eine Ausgleichszahlung von CHF 956 896.00 (siehe Tabelle: Übersicht Jahresrechnung und Kostenteiler).

Die Rechnung wurde den Finanzchefs der beiden Trägerkorps zur Kontrolle zugestellt. Das Schulgeld für externe Partner wird für 2025 auf CHF 46 000.- belassen.

Vergleich von Budget 2024 (korrigiert mit Rechnung 2023) und Rechnung 2024:

	Budget 2024	Rechnung 2024	Bemerkungen
Schulstab*	1 270 000.00	1 303 101.90	Erweiterung Schulstab, inkl. CC XR 50%
Miete, Mobiliar*	2 150 000.00	2 001 299.00	
Informatik*	520 000.00	538 423.40	
Ausbilder intern	1 860 000.00	2 040 410.20	
Ausbilder extern	265 000.00	340 619.10	höhere Preise SRZ, BZB
Sachaufwand	1 076 000.00	980 627.55	
Gesamtaufwand	7 141 000.00	7 204 481.15	Budget um 0.9% überschritten
Erträge	700 000.00	724 283.80	Budget um 3.47% überschritten
Aufwand netto	6 441 000.00	6 480 197.35	Budget um 0.6% überschritten
Anzahl Asp	158	167	Anstieg um 5.7%
Kosten pro Asp	44 405.06	43 140.60	9 Asp mehr als budgetiert
Ausgleichszahlung Stadtpolizei Zürich	956 896.00	797 718.68	Differenz -159 177.32 (16.63% tiefer als budgetiert)

* Fixkosten (Sockelbeitrag)



Übersicht Jahresrechnung und Kostenteiler ZHPS (in CHF)

1. Gesamtaufwand	
Schulstab	1 303 101.90
Miete, Mobiliar	2 001 299.00
Informatik	538 423.40
Technisches Inventar	–
Sockelbeitrag (fixe Kosten)	3 842 824.30
Ausbilder intern	2 040 410.20
Ausbilder extern	340 619.10
Sachaufwand	980 627.55
Variable Kosten	3 361 656.85
Gesamtaufwand	7 204 481.15

2. Kostenteiler	Total ZHPS	Kapo ZH	Stapo ZH
		61%	39%
Sockelbeitrag (nach Korpsgrösse)	3 842 824.30	2 344 122.82	1 498 701.48
Variable Kosten	3 361 656.85		
Abzüglich Beiträge Dritter	–724 283.80		
Variable Kosten netto	2 637 373.05		
Aufteilung variable Kosten netto nach Anzahl Asp 2023		75 Asp: 51.7%	70 Asp: 48.3%
Variable Kosten, netto	2 637 373.05	1 363 521.87	1 273 851.18
Nettogesamtkosten	6 480 197.35	3 707 644.69	2 772 552.66
Abzüglich Eigenleistungen der Korps		–5 229 647.26	–1 974 833.98
Saldo		–1 522 002.57	797 718.68
Ausgleichszahlung Stapo ZH			
Ausgleich		797 718.68	
Beiträge Dritter		724 283.80	
Saldo 2024		–	
Eigenleistung interne Ausbilder (inkl. Entschädigungen)		1 102 864.60	883 295.60
		55.5%	44.5%
Mittlere Aspirantenzahl 2024: 167			

3. Gesamtaufwand pro Asp (inkl. externe Asp)	
	43 140.61

