

**Auszug
aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich**

vom 30. August 2000

1461. Interpellation von Andres Türler und 17 Mitunterzeichnenden über die Ausgliederung von Teilen der Stadtpolizei in die Kantonspolizei, personelle Auswirkungen. Am 7. Juni 2000 reichten Gemeinderat Andres Türler (FDP) und 17 Mitunterzeichnende folgende Interpellation GR Nr. 2000/264 ein:

Im Zusammenhang mit der Erfüllung der Volksabstimmung vom 25. Juni 1995 zur kantonalen Teilabgeltung von polizeilichen Aufwendungen der Stadtpolizei Zürich und der Ausgliederung von Teilen der Stadtpolizei in die Kantonspolizei Zürich bitte ich den Stadtrat um Beantwortung folgender Fragen:

1. Wieviele Polizeiklassen wurden in den letzten fünf Jahren jährlich durch die Stadtpolizei Zürich geführt; wieviele sind für die Zukunft geplant?
2. Wie haben sich die Klassengrössen in dieser Zeit entwickelt?
3. Wieviele Bewerbungen gingen jeweils ein; wie haben sich die Bewerbungszahlen, insbesondere seit Bekanntwerden der konkreten Ausgliederungsabsichten, verändert; liegen genügend qualifizierte Bewerbungen vor, damit der polizeiliche Nachwuchs auch zukünftig ausgebildet werden kann?
4. Stellt der Stadtrat eine Abnahme der Bewerbungen fest; bzw. befürchtet er eine künftige Abnahme?
5. Falls ja; auf welche Umstände führt er dies zurück?
6. Wie will der Stadtrat künftig die Qualität und den Nachwuchs sicherstellen?
7. Wieviel Abgänge aus dem Polizeikorps hatte die Stadtpolizei in den letzten fünf Jahren zu verzeichnen und was waren die Gründe dafür (wie z.B. ordentliche/vorzeitige Pensionierung, Krankheit, disziplinarische Entlassung, Übertritt in andere Verwaltungsabteilungen, Wechsel in die Privatwirtschaft etc.)?
8. Sollten die Abgänge in eine andere Erwerbstätigkeit zugenommen haben, interessiert auf welche Umstände der Stadtrat dies zurückführt bzw. wie er den Kadernachwuchs und die Qualität des Korps künftig sicherstellen will?

Auf den Antrag der Vorsteherin des Polizeidepartements beantwortet der Stadtrat die Interpellation wie folgt:

Zu Frage 1: In den vergangenen fünf Jahren wurden regelmässig drei Polizeiklassen geführt. Diese nahmen ihren Dienst jeweils am 1. April, 1. Juli und 1. Oktober auf. Im Hinblick auf die Erreichung des bewilligten SOLL-Bestandes ist auch inskünftig geplant, drei Polizeiklassen pro Kalenderjahr zu führen, wobei sich aus betriebswirtschaftlichen Gründen ein Minimalbestand von 15 Personen pro Klasse bewährt hat. Es könnten aber auch – bei genügend geeigneten Bewerberinnen/Bewerbern – zwei Klassen mit 20 bis 25 Personen geführt werden.

Zu Frage 2: Tendenziell ist eine Abnahme der Klassengrössen festzustellen. In der fraglichen Zeit sind jährlich folgende Anzahl Polizieaspirantinnen/-aspiranten eingestellt worden:

1996	76
1997	78
1998	69
1999	64
2000	57

Weitere Einzelheiten können der beigegebenen Statistik «Polizeiklassen 1996 bis 2000» entnommen werden (Beilage 1).

Zu den Fragen 3, 4 und 5: Über die zahlenmässige Entwicklung der Bewerbungen gibt die Statistik «Bewerbezahlen 1996 bis 2000» Auskunft (Beilage 2).

Die Gründe für den Rückgang der Bewerbungen können einerseits im konjunkturellen Aufschwung und den damit verbundenen Einflüssen auf die Wirtschaftslage (Arbeitsmarkt/Lohnerhöhungen) liegen. Sie bewirken meist ein reduziertes Interesse für die öffentliche Verwaltung und speziell für den Polizeiberuf. Andererseits besteht auf dem Platz Zürich die Konkurrenz durch die Kantonspolizei, welche gegenwärtig lohnmässig bessere Anstellungsbedingungen anbietet. Per 1. Juli 2000 wurde beim Kanton ausserdem die seinerzeitige 3-prozentige Lohnkürzung rückgängig gemacht, wodurch die Lohnunterschiede für die Polizeiaspirantinnen/-aspiranten noch deutlicher zu Ungunsten der Stadtpolizei ausfallen.

Zurzeit liegen nicht genügend qualifizierte Bewerbungen vor, um die Abgänge zu ersetzen (Kündigungen und möglicher Altersrücktritt 60 zu Vorzugsbedingungen bis Ende 2001) und den notwendigen Bestand erreichen zu können. Es ist damit nicht sichergestellt, dass genügend Personal rekrutiert und sinnvollerweise drei Polizeiklassen geführt werden können. Der Polizeiberuf ist zwar nach wie vor attraktiv. Die Aufgaben der Polizeiangehörigen sind aber auch komplexer geworden, weshalb trotz Rekrutierungsproblemen die Anforderungen auf keinen Fall reduziert werden dürfen. Allerdings ist das Interesse an diesem Beruf stark mit der allgemeinen Marktlage verbunden. Schwankungen wurden und werden immer dann erkennbar, wenn sich die wirtschaftliche Situation verändert. Geht es der Wirtschaft schlecht, steigt die Nachfrage nach einer «gesicherten» Arbeitsstelle mit guten Sozialleistungen. Auf diese Strömungen reagiert die Stadtpolizei mit erhöhten und attraktiven Inseratekampagnen sowie durch Imagepflege in der Bevölkerung.

Zu Frage 6: Zur Sicherstellung des Nachwuchses wird es notwendig sein, gewisse Aufnahmekriterien (z.B. die Militärpflicht für männliche Bewerber) für den Eintritt ins städtische Korps zu überprüfen und allenfalls anzupassen. Zudem müssen die Anstrengungen im internen und externen Werdebereich erhöht werden. Es ist auch zwingend notwendig, dass die Anfangsbesoldung für die Polizeiaspirantinnen/-aspiranten der Stadtpolizei im Vergleich zu jenen der Kantonspolizeiangehörigen angepasst bzw. nach oben korrigiert werden. Zweifellos ist die Stadtpolizei als Arbeitgeberin nach wie vor attraktiv. Durch die Medienpräsenz des Themas Polizeiplanung wird aber fälschlicherweise angenommen, dass die Laufbahn bei der Stadtpolizei erheblich eingeschränkt ist. Es ist deshalb wichtig, den Interessentinnen und Interessenten vermitteln zu können, dass die Laufbahn bei einem Eintritt ins städtische Korps uneingeschränkt bleibt und die Durchlässigkeit zwischen den Korps muss bewusst gemacht werden. Das Gefäss der Medien muss vermehrt genutzt werden, um die Vielseitigkeit des Berufs aufzuzeigen und das Interesse für die Stadtpolizei zu wecken: Die tägliche Polizeiarbeit ist im städtischen Umfeld nicht nur sehr abwechslungsreich, sie ist auch sehr viel spannender und interessanter als in ländlichen Gebieten. Diesen Aspekt gilt es vermehrt deutlich zu machen. Unter anderem soll der neue Werbefilm zur Polizeiausbildung verbreitet zur Ansicht gebracht werden.

Zu Frage 7: Über die Abgänge aus dem Polizeikorps und die Gründe gibt nachstehende Aufstellung Auskunft:

Jahr/ Grund	Kündigung	Entlassung	ordentl./vorz. Pensionierung	IV-Pens. und Todesfälle	Total
1995	9	1	58	11	79
1996	12	0	48	5	65
1997	10	2	14	5	31
1998	22	1	49	2	74
1999	12	1	27	4	44

Bei den insgesamt 65 Kündigungen handelt es sich ausnahmslos um Stellenwechsel in die Privatwirtschaft oder in andere Polizeikorps. Viele Gemeinden in der gesamten Schweiz bilden keine eigenen Polizistinnen/Polizisten aus, sondern ziehen es vor, gut ausgebildete Polizeiangehörige mit teilweise lukrativen Lohnangeboten abzuwerben. Somit bezahlt die Stadt Zürich die Ausbildungen und andere Polizeikorps bzw. Gemeinden profitieren davon ohne jegliche Kostenfolgen.

Zu Frage 8: Die Abgänge in andere Erwerbszweige sind vergleichbar mit den Rekrutierungsproblemen und können auf folgende Umstände zurückgeführt werden:

- Interessante und lukrative Stellenangebote in polizeiverwandten Sicherheitsbereichen der Privatwirtschaft, wobei in der Regel Kaderstellen angeboten werden.
- Flexible Reaktion der Privatwirtschaft im Lohnbereich, insbesondere bei wirtschaftlichem Aufschwung.
- Bedauerlicherweise führten auch die Ungewissheit und Unsicherheit betreffend die Entwicklung in Sachen Polizeiplanung und der Anspruch des Kantons, die Hälfte der städtischen Kriminalpolizei zu übernehmen, zu mehreren Austritten.

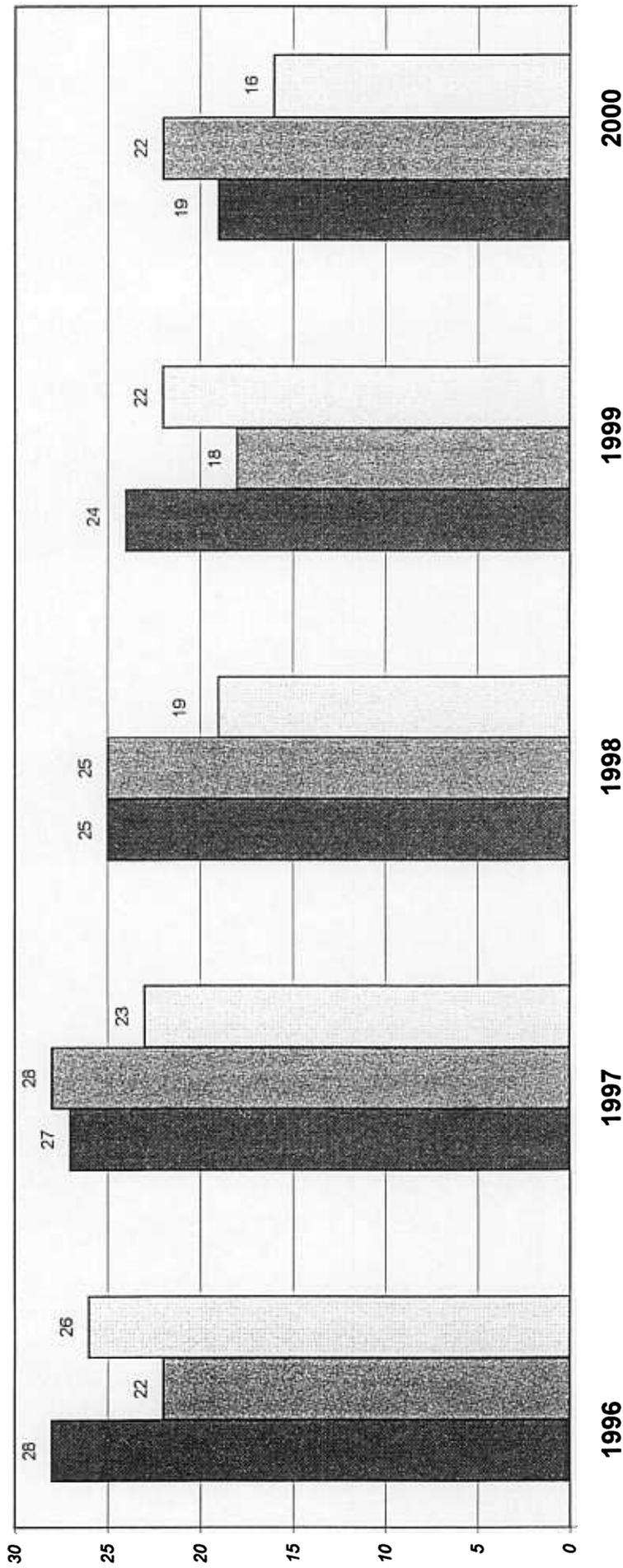
Zur Sicherstellung der Qualität der Stadtpolizei dürfen die hohen Ansprüche an die Kandidatinnen/Kandidaten für die Aufnahme in die Polizeischule nicht reduziert werden. Auch die zweijährige Grundausbildung muss auf jeden Fall beibehalten werden, hat sie sich doch bestens bewährt. Während der vier Semester werden die jungen Polizeibeamtinnen und -beamten optimal auf ihre Berufslaufbahn vorbereitet. Eine Ausbildungsreduktion darf nicht stattfinden. Da der tägliche Dienst in einem schwierigen Umfeld geleistet werden muss und die Ansprüche an den Polizeiberuf stetig wachsen, darf auch die Weiterbildung gemäss Ausbildungskonzept nicht reduziert werden. Sie hat sich stets höheren Belastungen und Anforderungen anzupassen und auch künftige gesellschaftliche wie auch technische Entwicklungen zu berücksichtigen.

Betreffend Kadernachwuchs ist festzuhalten, dass mit der Umstrukturierung der Sicherheitspolizei (Umwandlung von Kreiswachen in Regional- und Quartierwachen) sowie der bevorstehenden Reorganisation der Kriminalpolizei die Anzahl Kaderstellen reduziert wird. Die diesbezüglichen Bedürfnisse der Stadtpolizei können mit den vorselektionierten Personen im bestehenden Kaderpool für die nächsten Jahre abgedeckt werden. Im Vordergrund steht aber weiterhin eine gezielte Weiterbildung gerade auch für künftige Kaderleute.

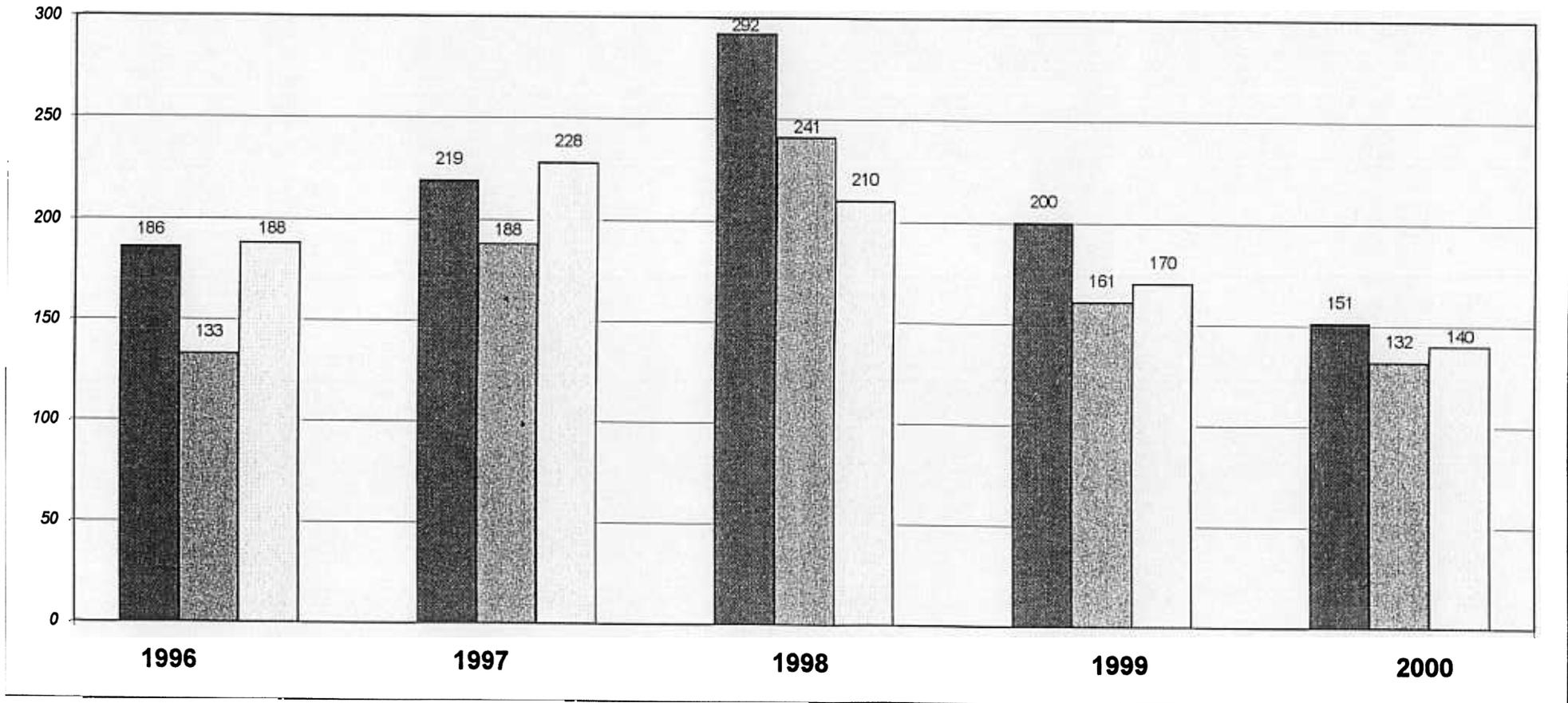
Mitteilung je unter Beilage an die Vorsteherin des Polizeidepartements, die übrigen Mitglieder des Stadtrates, den Stadtschreiber, den Rechtskonsulenten, die Stadtpolizei und den Gemeinderat.

**Für getreuen Auszug
der Stadtschreiber**

Polizeiklassen 1996 - 2000



Bewerberzahlen 1996 - 2000



Klasse

