



Beschluss des Stadtrats

vom 13. September 2023

GR Nr. 2023/126

Nr. 2607/2023

Interpellation von Andreas Egli und Claudio Zihlmann betreffend Personalsituation bei der Stadtpolizei, Fluktuation beim Korps über die letzten fünf Jahre, Vergleichszahlen mit anderen schweizerischen Polizeikorps, Kosten bei Abgängen nach der Ausbildung und Massnahmen, um der angespannten Situation zu begegnen sowie Entwicklung der medizinisch begründeten Absenzen

Am 15. März 2023 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Andreas Egli und Claudio Zihlmann (beide FDP) folgende Interpellation, GR Nr. 2023/126, ein:

Die Personalsituation bei der Stadtpolizei ist bekanntlich angespannt, nachdem ein ohnehin bereits verspätet gestellter Antrag der Vorsteherin des Sicherheitsdepartements/des Stadtrats auf Stellenerhöhung bei der Stadtpolizei im Gemeinderat von SP/AL/Grünen/glp zuerst unter dem Vorwand auf Diskussion des Antragsberichts in der Kommission abgelehnt und ein weiteres Jahr später nur die Hälfte der benötigten zusätzlichen Personaltranche bewilligt wurde. Zwischenzeitlich scheint sich die Personalsituation weiter zu verschärfen; häufige unregelmässige Einsätze an Wochenenden im Ordnungsdienst, namentlich bei unbewilligten oder nur spontan bewilligten Demonstrationen, scheinen Usus zu sein, Überstunden können kaum mehr abgebaut werden und selbst «garantierte freie Wochenenden» sind nicht mehr garantiert. Vor diesem Hintergrund steigen die Risiken innerer Kündigungen und gesundheitlicher Überlastungen bis hin zu Burnouts beim Personal. Andere Korps (Kantonspolizei Zürich, Gemeindepolizeien usw.) bieten ähnlichen Lohn bei deutlich weniger unregelmässigen Einsätzen und in einem deutlich weniger aggressiven, ja feindseligen Umfeld der «Klientel», aber auch Politik und medialen Begleitung.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie gestaltet sich die monatliche/jährliche Fluktuation bei den Korpsangehörigen der Stadtpolizei über die letzten 5 Jahre in den verschiedenen Abteilungen, namentlich der Sicherheitsabteilung, und welches Dienstalter hatten die abgehenden Korpsangehörigen?
2. Sind Vergleichszahlen mit anderen schweizerischen Polizeikorps bekannt und falls ja, in welchem Verhältnis stehen diese zu jenen der Stadtpolizei?
3. Wie rekrutierte die Stadtpolizei in den letzten fünf Jahren jährlich ihre Korpsangehörigen (Polizeischule/andere Korps) und wohin wechselte ausscheidendes Personal in derselben Zeit (anderes Polizeikorps, Privatwirtschaft, Pensionierung, unbekannt)?
4. Mit welchen Kosten rechnet der Stadtrat pro Korpsangehöriger, der/die nach ihrer Ausbildung bei der Stadtpolizei Zürich das Korps verlässt oder wie hoch sind die Einsparungen für ein anderes Korps, wenn es Personal von der Stadtpolizei Zürich «übernehmen» kann?
5. Welche Massnahmen – über die nächtliche Schliessung von Regionalwachen hinaus – hat das Sicherheitsdepartement bereits ergriffen, um der Problematik der angespannten Personalsituation zu begegnen und den Polizeiberuf in der Stadt Zürich wieder attraktiver zu machen? Welche weitere kurz- mittel- und langfristigen Massnahmen sind geplant und welche Massnahmen denkbar?
6. Wie entwickelten sich die medizinisch begründeten Absenzen über die letzten fünf Jahre pro Monat/Jahr im Durchschnitt bei den Korpsangehörigen?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:



2/6

Der Stadtrat hat wiederholt darauf hingewiesen, dass die Personalsituation bei der Stadtpolizei angespannt ist. Er hat am 27. Oktober 2021 vom Bericht «[Antrag betreffend Stellenplanung bei der Stadtpolizei bis ins Jahr 2030](#)» und der beabsichtigten Stellenerhöhung um 152 Vollzeitstellen verteilt auf die Jahre 2022 bis 2030 zustimmend Kenntnis genommen (Stadtratsbeschluss [STRB] Nr. 1043/2021) und dem Gemeinderat anschliessend die nötigen Budgetanträge unterbreitet. Weiter verweist der Stadtrat in diesem Zusammenhang auf das Postulat GR Nr. 2022/21 und auf seine Antworten zur Dringlichen Schriftlichen Anfrage GR Nr. 2022/517 betreffend geplante Stellenerhöhung für die Stadtpolizei, Konsequenzen bei einer häufigen Bewilligung der Erhöhung hinsichtlich der Dienstleistungen und den Fahndungs- und Strafverfolgungsaktivitäten und mögliche Auswirkungen auf die Kriminalitätsrate sowie Folgen für die Überstundensaldi und Wochenendbelastungen der Mitarbeitenden.

Der Stadtrat beabsichtigt weiterhin, dem Gemeinderat mit dem Budget die aufgrund des Bevölkerungswachstums, der steigenden Konflikte im öffentlichen Raum und der Digitalisierung zusätzlich benötigten Stellen zu beantragen. Angesichts der Entwicklung am Arbeitsmarkt hat das Sicherheitsdepartement mit dem Strategischen Plan 2023 «Attraktivität als Arbeitgeberin» zu einem prioritären Schwerpunkt erklärt. In verschiedenen relevanten Berufsfeldern zeichnet sich ein Fachkräftemangel ab oder ist ein solcher bereits manifest. Fast alle Polizeikorps in der Schweiz sehen sich zurzeit mit Personalproblemen konfrontiert. Einige haben bereits Massnahmen wie z. B. die Auslagerung von Aufgaben an private Sicherheitsorganisationen oder verkürzte Öffnungszeiten der Wachen umgesetzt. Aufgrund der aktuell hohen Belastung der Mitarbeitenden haben die Abgänge in vielen Korps zugenommen. Bei der Stadtpolizei führen nicht primär ein «aggressives» oder gar «feindseliges» Umfeld zu vermehrten Kündigungen, sondern hauptsächlich die vielen Ordnungsdienst-Einsätze und Aufgebote in der Freizeit sowie die teilweise mangelnden Entwicklungsmöglichkeiten. Erschwerend kommt hinzu, dass seit gut einem Jahr insbesondere die städtischen Korps damit zu kämpfen haben, dass ihnen gut und teuer ausgebildete Mitarbeitende teilweise aktiv von Regional- und Gemeindepolizeien abgeworben werden – und dies zu vergleichbar guten Konditionen, wie sie die Stadt Zürich bietet.

Auch für die Stadtpolizei gilt somit das Ziel – neben der Schaffung und Besetzung der neuen Vollzeitstellen – durch attraktive Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten Mitarbeitende lange und gesund im Betrieb zu halten. Im Rahmen des Projekts «Optima» wird die Stadtpolizei ab Januar 2024 einen Pilotversuch mit einem neuen Schichtmodell durchführen.

Des Weiteren überprüft die Stadtpolizei laufend ihre Aufnahmekriterien. Insbesondere bezüglich Fitness, Sport sowie Mindestgrösse wurden einzelne Kriterien alters- und geschlechterspezifisch angepasst.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Frage 1

Wie gestaltet sich die monatliche/jährliche Fluktuation bei den Korpsangehörigen der Stadtpolizei über die letzten fünf Jahre in den verschiedenen Abteilungen, namentlich der Sicherheitsabteilung, und welches Dienstalalter hatten die abgehenden Korpsangehörigen?



3/6

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die jährliche Fluktuation Korpsangehörige nach Dienstalter und Abteilung (unter Angabe ihrer jeweiligen Anzahl Korpsangehöriger) über die letzten fünf Jahre inklusive Pensionierungen:

2018

Dienstalter	Einsatzabteilung 218	Kriminalabteilung 340	Sicherheitsabteilung 566	Spezialabteilung 173
1–5	–	–	8	3
6–10	1	–	3	1
11–15	–	3	1	2
16–20	1	–	1	2
21–25	1	1	–	1
26–30	–	–	–	–
31–35	1	–	3	–
36–40	–	3	1	1
41–45	–	2	–	1
Gesamt:	4	9	17	11

2019

Dienstalter	Einsatzabteilung 223	Kriminalabteilung 336	Sicherheitsabteilung 559	Spezialabteilung 171
1–5	–	1	3	2
6–10	1	2	6	3
11–15	–	4	1	2
16–20	–	2	–	3
21–25	–	1	–	2
26–30	–	–	–	2
31–35	–	1	2	2
36–40	–	2	2	3
41–45	1	2	–	–
Gesamt:	2	15	14	19

2020

Dienstalter	Einsatzabteilung 255	Kriminalabteilung 334	Sicherheitsabteilung 536	Spezialabteilung 176
1–5	2	–	2	3
6–10	3	–	6	2
11–15	2	4	–	1
16–20	2	2	1	2
21–25	–	1	3	3
26–30	1	1	1	–
31–35	–	1	2	–
36–40	3	1	1	3
41–45	–	–	–	4
Gesamt:	13	10	16	18



4/6

2021

Dienstalter	Einsatzabteilung 257	Kriminalabteilung 339	Sicherheitsabteilung 510	Spezialabteilung 184
1–5	1	1	–	–
6–10	2	–	7	–
11–15	1	1	5	2
16–20	2	1	2	3
21–25	–	–	1	–
26–30	–	1	–	3
31–35	–	3	–	–
36–40	1	1	3	1
41–45	–	1	2	–
Gesamt:	7	9	20	9

2022

Dienstalter	Einsatzabteilung 254	Kriminalabteilung 351	Sicherheitsabteilung 491	Spezialabteilung 181
1–5	1	–	4	4
6–10	3	3	8	3
11–15	4	3	4	1
16–20	1	3	2	4
21–25	1	3	1	4
26–30	1	3	–	2
31–35	–	3	1	1
36–40	2	2	4	3
41–45	1	2	–	2
Gesamt:	14	22	24	24

Frage 2

Sind Vergleichszahlen mit anderen schweizerischen Polizeikorps bekannt und falls ja, in welchem Verhältnis stehen diese zu jenen der Stadtpolizei?

Vergleichszahlen mit anderen Schweizer Polizeikorps sind der Stadtpolizei nicht bekannt.

Frage 3

Wie rekrutierte die Stadtpolizei in den letzten fünf Jahren jährlich ihre Korpsangehörigen (Polizeischule/andere Korps) und wohin wechselte ausscheidendes Personal in derselben Zeit (anderes Polizeikorps, Privatwirtschaft, Pensionierung, unbekannt)?

Die Stadtpolizei rekrutierte über die letzten fünf Jahre Polizistinnen und Polizisten wie folgt:

- 311 Aspiranten/Aspirantinnen: via Polizeischule
- 35 Polizisten/Polizistinnen: Quereinsteiger/Quereinsteigerinnen
- 5 Polizisten/Polizistinnen: Rückkehrer/Rückkehrerinnen bzw. Wiedereinsteiger/Wiedereinsteigerinnen



5/6

Austrittsgründe der ausscheidenden Polizisten/Polizistinnen seit Mai 2021 (über den davorliegenden Zeitraum existieren keine Auswertungen):

- 35 Polizisten/Polizistinnen: Übertritt in anderes Polizeikorps
- 19 Polizisten/Polizistinnen: Wechsel in Privatwirtschaft bzw. Tätigkeit ausserhalb Polizei
- 44 Polizisten/Polizistinnen: Pensionierung
- 25 Polizisten/Polizistinnen: Unbekannt

Die Austrittsgespräche finden auf freiwilliger Basis statt. Die Austrittsgründe können nicht in jedem Fall eruiert werden.

Frage 4

Mit welchen Kosten rechnet der Stadtrat pro Korpsangehöriger, der/die nach ihrer Ausbildung bei der Stadtpolizei Zürich das Korps verlässt oder wie hoch sind die Einsparungen für ein anderes Korps, wenn es Personal von der Stadtpolizei Zürich «übernehmen» kann?

Die zweijährige Polizeiausbildung kostet rund 250 000 Franken (Ausbildungs- / Ausrüstungs- und Lohnkosten). Die Polizeiaspiranten und Polizeiaspirantinnen verpflichten sich bei selbstverschuldeter Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu einer Rückzahlung von 50 000 Franken, die sich nach Anstellungsdauer reduziert und 30 Monate nach Abschluss der Ausbildung getilgt ist. Die Ersparnis für ein anderes Korps bewegt sich bei Übernahme der Rückzahlungsverpflichtung und bei einem sofortigen Wechsel nach Ausbildungsabschluss somit bei 200 000 Franken. Solche Wechsel sind jedoch äusserst selten. Die Polizeikorps der KKPKS haben sich zudem seit 2023 verpflichtet, keine Rückzahlungsverpflichtungen zu übernehmen, womit bei einem Wechsel vor Ablauf der Rückzahlungsverpflichtung diese durch die Betroffenen selbst zu begleichen ist.

Frage 5

Welche Massnahmen – über die nächtliche Schliessung von Regionalwachen hinaus – hat das Sicherheitsdepartement bereits ergriffen, um der Problematik der angespannten Personalsituation zu begegnen und den Polizeiberuf in der Stadt Zürich wieder attraktiver zu machen? Welche weitere kurz- mittel- und langfristigen Massnahmen sind geplant und welche Massnahmen denkbar?

Zurzeit ist die Stadtpolizei an der Erarbeitung einer Verzichtsplannung, ausgelöst durch die Reduktion der beantragten Stellen und die angespannte Personalsituation. Im Moment sind dazu noch keine detaillierten Aussagen möglich.

Frage 6

Wie entwickelten sich die medizinisch begründeten Absenzen über die letzten fünf Jahre pro Monat/Jahr im Durchschnitt bei den Korpsangehörigen?

Krank/Unfall bei Polizisten/Polizistinnen von 2018 bis 2022:



6/6

Jahr	2018	2019	2020	2021	2022
Total Mitarbeitende Stapo	2'100	2'089	2'112	2'103	2'096
Anzahl Polizisten/Polizistinnen	1'483	1'478	1'466	1'489	1'486
Auswertung für Polizisten/Polizistinnen	2018	2019	2020	2021	2022
Krankheits-Tage	8'865	9'772	10'804	11'052	14'192
Betriebsunfall-Tage	1'122	1'192	1'112	964	753
Nichtbetriebsunfall-Tage	2'179	1'589	1'652	1'820	2'228
Total Absenz-Tage	12'166	12'553	13'568	13'836	17'173
Ø Absenz-Tage pro Jahr pro Polizist/Polizistin	8.20	8.49	9.26	9.29	11.56

Seit der Coronavirus-Pandemie ist ein Anstieg der Krankheitstage festzustellen. Im Jahr 2022 sind die Krankheitstage insbesondere auf kürzere Absenzen zurückzuführen. Die Zahl der Langzeitabwesenden (≥ 180 Tage) sank von durchschnittlich rund 13 Personen (2019/2020/2021) auf 7 Personen (2022).

Im Namen des Stadtrats
Die Stadtschreiberin
Dr. Claudia Cuche-Curti