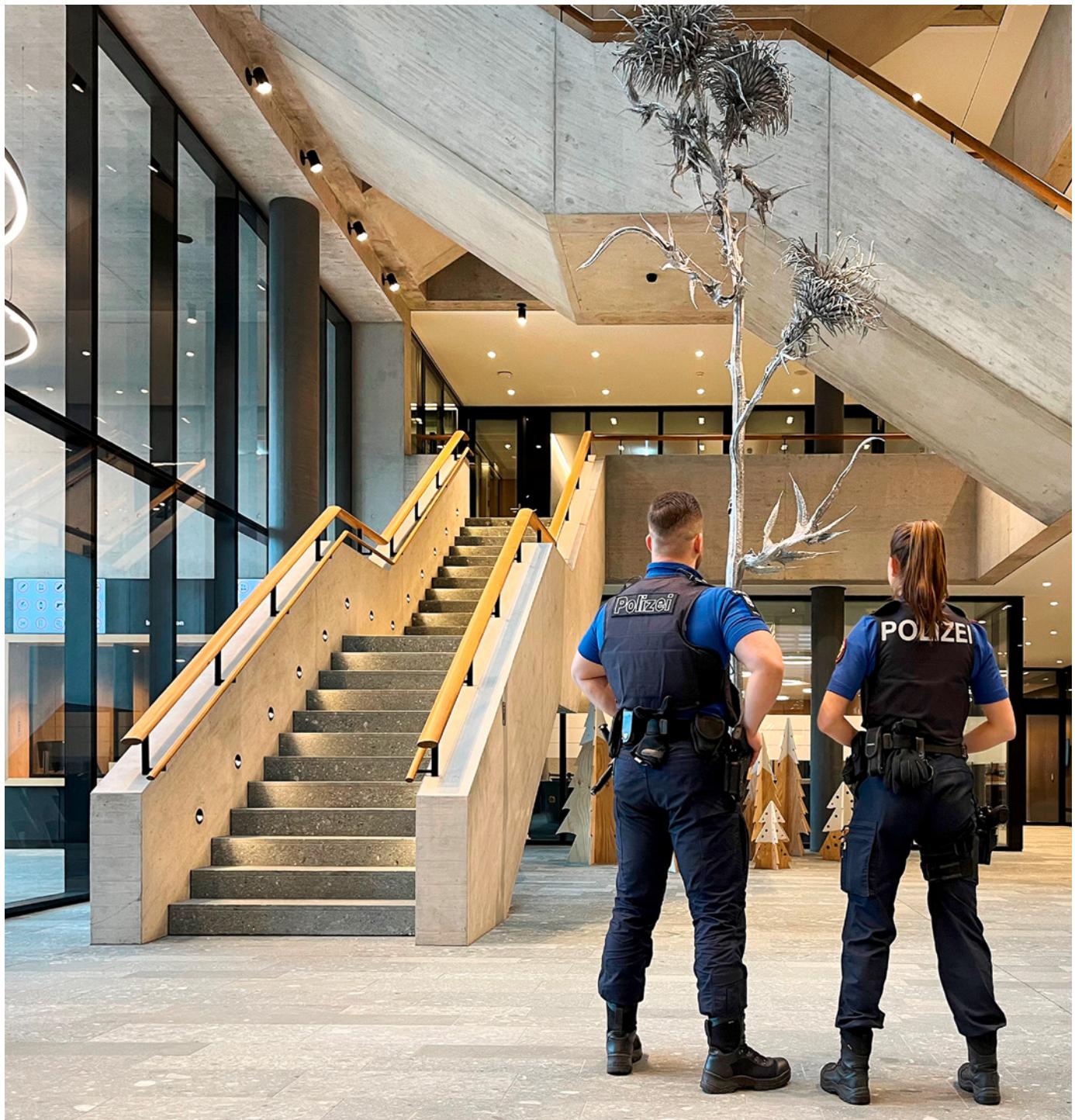


Jahresbericht 2022



Impressum

Zürcher Polizeischule ZHPS
Güterstrasse 33
Postfach
8010 Zürich

welcome@zhps.ch
www.zhps.ch

Redaktion

Kurt Hügi
Robert Gattiker
Attila Lakatos, Simon Sabalic
Schulstab ZHPS
Layout:
Kantonspolizei Zürich,
Kommunikationsabteilung

Auflage

350 Exemplare

Druck

KDMZ

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort des Schülerrats	4
2. Vorwort des Direktors	6
3. Chronik 2022	12
3.3 Von der Militärkaserne ins Polizei- und Justizzentrum (PJZ)	12
3.4 Notfallpläne Corona, Strommangel, Netzwerkstörung	16
3.5 Strategie 2022 bis 2024: Personelle Entwicklung	18
4. Leistungs- und Wirkungscontrolling	22
4.1 Jahresziele 2022	22
4.2 Wichtige statistische Daten	24
4.3 Finanzen	26

1. Vorwort des Schulsrats

Seit ihrer Gründung vor zehn Jahren hat sich die ZHPS stetig weiterentwickelt und ein hohes Ausbildungsniveau etabliert. Der Schulsrat ist stolz auf diese Erfolgsgeschichte und gratuliert dem Führungsteam sowie allen Mitarbeitenden und Lehrkräften sehr herzlich zum 10-jährigen Jubiläum.

Es waren keine einfachen Jahre, vor allem die Pandemie verlangte allen Beteiligten ein grosses Mass an Flexibilität und Innovationskraft ab. Glücklicherweise stand das vergangene Jahr nicht mehr im Schatten der Pandemie-Massnahmen. Die Rückkehr zum Präsenzunterricht ermöglichte den Aspirant*innen den so wertvollen sozialen Austausch und die gegenseitige Unterstützung in den Klassengemeinschaften.

Nebst dem anspruchsvollen Schulbetrieb hat die ZHPS auch den Umzug in die modernen Räumlichkeiten im Polizei- und Justizzentrum (PJZ) minutiös

vorbereitet und bestens bewältigt. Anfangs Februar 2022 konnte die ZHPS den Unterricht am neuen Ort nahtlos wiederaufnehmen. Für diese beeindruckende Leistung sprechen wir den Verantwortlichen unserer Dank aus.

Aktuell beurteilen die Aspirantinnen und Aspiranten ihre Ausbildung an der ZHPS positiv.

Die hohe Professionalität unserer Polizeischule zeigt sich auch darin, dass die Schulleitung frühzeitig wichtige Ausbildungsfragen aufnimmt und dabei nicht nur ausbildungsbezogene Entwicklungen, sondern stets auch den Praxisbezug im Fokus hat. Es ist eine Tatsache, dass die Mitarbeitenden aller Polizeikorps aufgrund der gesellschaftlichen Tendenzen



sowie der Bevölkerungsentwicklung immer stärker gefordert sind. Die Ressourcen sind überall knapp, dennoch steigen die Anforderungen an die Qualität der Polizeiarbeit und damit auch der Ausbildung. Schon heute müssen deshalb die Weichen für die Zukunft der Polizeiausbildung gestellt werden, damit wir auch für unsere künftigen Aspirant*innen die bestmögliche Vorbereitung für ihren Berufsalltag gewährleisten können.

Aktuell beurteilen die Aspirantinnen und Aspiranten ihre Ausbildung an der ZHPS positiv. Der Umstand, dass alle 145 Kandidatinnen und Kandidaten die Berufsprüfung erfolgreich abgeschlossen haben, bestätigt die Qualität der Ausbildung ebenfalls.

Der Schulrat unterstützt den eingeschlagenen Weg im Bereich der Ausbildungsentwicklung und würdigt insbesondere auch den umsichtigen Umgang mit der Problematik einer drohenden Energiemangellage.

Der Schulleitung, den Mitarbeitenden sowie den Ausbildnerinnen und Ausbildnern dankt der Schulrat herzlich für das vorbildliche Engagement. Sie alle leisten einen zentralen Beitrag, damit unsere Polizistinnen und Polizisten ihre anspruchsvolle Aufgabe zugunsten der Gesellschaft erfüllen können – heute und auch in Zukunft.

Für den Schulrat

Beat Opplicher
Kommandant Stadtpolizei Zürich



2. Vorwort des Direktors

Im Geschäftsjahr konnte die ZHPS ihr zehnjähriges Bestehen feiern. In diesen ersten 10 Jahren verbesserte die ZHPS die Ausbildung kontinuierlich im Sinn der Kompetenz- und Handlungsorientierung und konsolidierte sie auf einem ansprechenden Qualitätslevel. Ein besonderer Meilenstein war der Umzug ins PJZ im Februar 2022. Dort erhielt die ZHPS eine moderne Lernumgebung, welche die Bedürfnisse an eine zeitgemässen Ausbildung in den nächsten Jahrzehnten erfüllen wird [Kapitel 3.3: Von der Militärkaserne ins Polizei- und Justizzentrum].

Die Anforderungen an die Mitarbeitenden steigen sowohl an ihrem angestammten Arbeitsplatz wie auch an der Polizeischule.

Nach dieser Aufbauphase der ZHPS stellt sich nun die Frage nach den nächsten Entwicklungsschritten. In ersten Überlegungen wurde dabei auch über den bestehenden Strategiehorizont 2024 hinausgeschaut. Die Anzeichen mehren sich, dass das bewährte und als strategischer Erfolgsfaktor zu bezeichnende, nebenamtliche Ausbildungssystem, langfristig an seine Grenzen kommen wird. Die Anforderungen an die Mitarbeitenden steigen sowohl an ihrem angestammten Arbeitsplatz wie auch an der Polizeischule. Mit einem nebenamtlichen Lehrkörper, bestehend aus 880 Personen, wird es zusehends schwieriger, neben dem ordentlichen Unterricht auch Konzepte der Schulentwicklung zu bearbeiten und umzusetzen. In diesem Kontext gilt es, in den nächsten Jahren in engster Zusammenarbeit mit den Trägerkorps die Weichen für neue Personalkonzepte zu stellen. Solche Konzepte sollen im Kleinen pilotartig erprobt und pragmatisch weiterentwickelt werden [Kapitel 3.5: Strategie 2022 bis 2024, personelle Entwicklung].

Die Pandemie war im Geschäftsjahr nicht mehr das dominante Thema. Gleichzeitig zeichneten sich aber mit dem Krieg in der Ukraine neue Krisen ab, zum Beispiel die Strommangellage. Was bedeutet das für den Ausbildungsbetrieb an der ZHPS? Die Schulleitung befasste sich mit möglichen Auswirkungen einer Strommangellage, ergriff erste Sofortmassnahmen und formulierte vorbehaltene Entschlüsse [Kapitel 3.4: Notfallpläne Corona, Strommangel, Netzwerkstörung].

Im Geschäftsjahr besuchten 147 Aspirantinnen und Aspiranten die ZHPS. Vertreten waren die beiden Trägerkorps, Kantonspolizei Zürich und Stadtpolizei Zürich, die Stadtpolizei Winterthur, die Kantonspolizei Glarus sowie die Stadtpolizei Uster. 876 Ausbilderinnen und Ausbilder erteilten 26717 Lektionen, was einem durchschnittlichen Pensum von 31 Lektionen pro Jahr entsprach [Kapitel 4: Leistungs- und Wirkungscontrolling].

Die Rechnung 2022 schloss mit einem Aufwand von CHF 6 749 246.50 und Schulgeldeinnahmen der Partnerkorps von CHF 472 367.– ab. Der Mehraufwand im Vergleich zum Vorjahr von CHF 1.571 Millionen wurde weitgehend durch die neuen Räume im PJZ verursacht und lag im budgetierten Rahmen. Die Kosten pro Aspirantin und Aspirant betrugen CHF 45 913.–. [Kapitel 4.3: Finanzen].

Am 31. März 2022 verliess Sibylle Meier, Dienstchefin Schulverwaltung, nach sechseinhalb Jahren die ZHPS, um eine neue Aufgabe in der Geschäftsleitung der Interkantonalen Polizeischule in Hitzkirch zu übernehmen. Ihre Stelle konnte mit Attila Lakatos besetzt werden, der bis zu diesem Zeitpunkt Dienstchef-Stellvertreter Schulbetrieb war. Am 1. Mai 2022 stiess Daniel Hofmann, Kriminalabteilung Stadtpolizei Zürich, neu zum Schulstab als Dienstchef-Stellvertreter Schulbetrieb. Daniel Hofmann war mit der ZHPS bereits bestens vertraut, da er als Rapportlehrer regelmässig grössere Pensen unterrichtet hatte. Wir bedanken uns bei Sibylle Meier für ihre äusserst kompetente und engagierte Mitarbeit bei uns. Ich bedanke mich auch beim neu zusammengesetzten Schulleitungsteam, das die Abläufe und Aufgaben in gewohnter Qualität übergangslos garantieren konnte. Was uns heute bei der täglichen Arbeit gelingt, ist immer das Ergebnis von erfolgreichen Teams.

Wir danken den Behörden von Kanton und Stadt Zürich, dem Schulrat, den Polizeikorps, die ihre Aspirantinnen und Aspiranten an der ZHPS ausbilden lassen, und allen Ausbilderinnen und Ausbildern für das geschenkte Vertrauen und die angenehme und konstruktive Zusammenarbeit.

Dr. Kurt Hügi
Direktor

ZHPS Zürcher
Polizeischule

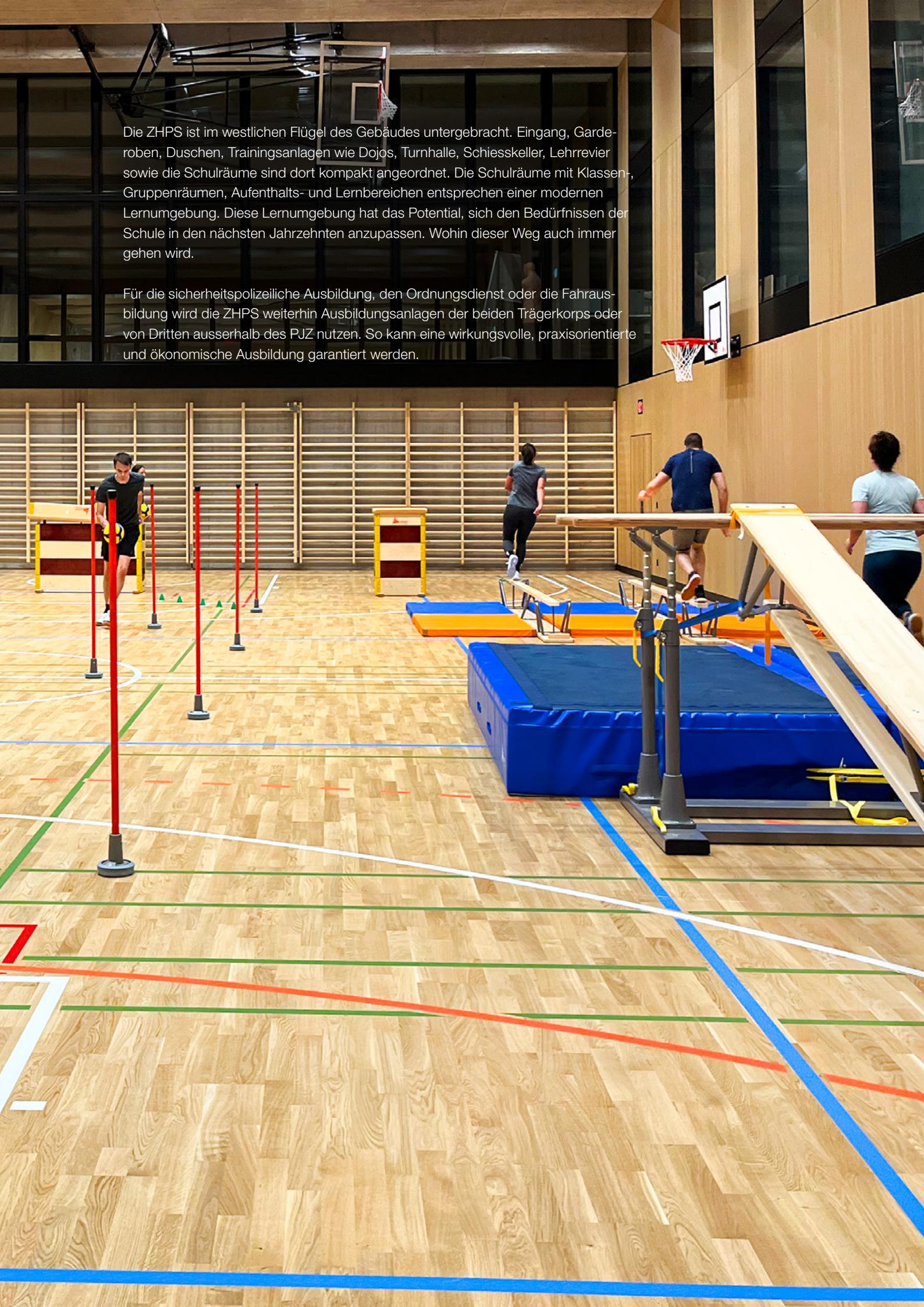


Am 7. Februar 2022 bezog die ZHPS ihre neuen Schulräume im Kantonalen Polizei- und Justizzentrum (PJZ). Dieses Gebäude mit über 2000 Arbeitsplätzen beherbergt Teile der Kantonspolizei, das Forensische Institut, die Oberstaatsanwaltschaft und verschiedene Staatsanwaltschaften, das Zwangsmassnahmengericht, das Gefängnis Zürich West mit 240 Haftplätzen und die Informatikabteilung der Direktion der Justiz und des Innern.



Die ZHPS ist im westlichen Flügel des Gebäudes untergebracht. Eingang, Garderoben, Duschen, Trainingsanlagen wie Dojos, Turnhalle, Schiesskeller, Lehrrevier sowie die Schulräume sind dort kompakt angeordnet. Die Schulräume mit Klassen-, Gruppenräumen, Aufenthalts- und Lernbereichen entsprechen einer modernen Lernumgebung. Diese Lernumgebung hat das Potential, sich den Bedürfnissen der Schule in den nächsten Jahrzehnten anzupassen. Wohin dieser Weg auch immer gehen wird.

Für die sicherheitspolizeiliche Ausbildung, den Ordnungsdienst oder die Fahrausbildung wird die ZHPS weiterhin Ausbildungsanlagen der beiden Trägerkorps oder von Dritten ausserhalb des PJZ nutzen. So kann eine wirkungsvolle, praxisorientierte und ökonomische Ausbildung garantiert werden.





Polizei

PO



POLIZEI

KAPO 10

3. Chronik 2022

3.3 Von der Militärkaserne ins Polizei- und Justizzentrum (PJZ)

Am Montag, 7. Februar 2022, startete die ZHPS ihren Schulbetrieb im PJZ. Bis am Freitagabend der Vorwoche fand der Unterricht in der alten Militärkaserne statt. Der Umzug erfolgte flüssig, ohne Ausbildungsunterbruch. Dies war der perfekten Umgangsorganisation der Kantonspolizei Zürich zu verdanken.

Der Standortentscheid für das PJZ fiel im Jahr 2000. In den Jahren 2003 und 2011 stimmte der Souverän des Kantons Zürich dem PJZ-Gesetz zweimal zu. Die Grundsteinlegung war im Jahre 2017 und ab 2022 konnte das neue Gebäude bezogen werden. Das PJZ ist 280 Meter lang und 115 Meter breit, bietet 133 500 m² Geschossfläche und kostete inklusive Bauland CHF 600 Millionen. Das ganze Gebäude basiert auf dem Standard Minergie-Eco.

Wird eine Schule besser, wenn sie neue Gebäude hat?

Grundsätzlich ist die Qualität einer Schule nur gering vom Standard ihrer Gebäude abhängig. Es sei denn, die bisherigen Gebäude hätten den Minimumsfaktor der Schule dargestellt. Das Gesetz des Minimums ist bekannt aus Natur und Ökonomie. Derjenige Wachstums- oder Produktionsfaktor, der im Minimum vorhanden ist, beschränkt das Wachstum und die qualitative Entwicklung des Ganzen. Es nützt in dieser Situation dann nichts, wenn andere Produktionsfaktoren im Überschuss zur Verfügung stehen.

Trotz aller Sympathie zur Militärkaserne, war diese wohl nicht mehr weit davon entfernt, zum Minimumsfaktor der ZHPS zu werden. Die Schulzimmer entsprachen nicht den allgemeinen Standards, wo maximal vier Reihen von Lernenden hintereinander sitzen sollten. Auch war die Anordnung der Leinwand vor den Fenstern für Schulzimmer eher ungewohnt. Wenn auf der Kasernenstrasse ein Tram vorbeifuhr, hörte man in den hinteren Reihen des Schulzimmers die Lehrperson nicht mehr. Die Fenster vermochten weder den Lärm, noch die Wärme oder die Kälte in einem heute üblichen Mass abzuhalten. Auch waren die Abläufe in der Kaserne nicht immer optimal. Die Garderoben der Aspirantinnen und Aspiranten waren oft im Dachstock. Die Duschen im Keller. Damen- und Herrentoiletten waren nur behelfsmässig

getrennt. Trotzdem diente die alte Militärkaserne der ZHPS in ihren ersten 10 Jahren als geeignete Heimat. Man gewöhnte sich an die Militärkaserne, wie man sich an schlechtes Wetter gewöhnt. Eine moderne Lernumgebung sieht aber anders aus, und so war der Umzug ins PJZ ein wichtiger Meilenstein für die Zukunft der ZHPS.



Braucht es nach den Erfahrungen mit Corona überhaupt noch Schulräume?

Die Erfahrungen während des Corona-Lockdowns zeigten die Möglichkeiten der Online-Ausbildung auf. Dies kann Hybrid-Unterricht (ein Teil der Teilnehmenden ist vor Ort, andere nehmen ortsunabhängig online am Unterricht teil) oder Blended Learning (Teile des Unterrichts finden in Präsenz, andere online statt) sein. Auch wird das Selbststudium in Phasen, in wel-

chen Präsenzunterricht verboten oder eingeschränkt ist, verstärkt. Grundlagen dazu sind eine gute digitale Ausrüstung mit mobilen Endgeräten der Aspirantinnen und Aspiranten, ein Learning Management System mit den nötigen Unterlagen, Lernfilmen, Aufgabenstellungen und Lösungen. Im Notfall funktionieren diese Konzepte und ermöglichen es, längere, formale Ausbildungen fortzuführen. Wie geht es dann aber weiter, wenn die Krise vorbei ist?





Die Erfahrungen an der ZHPS zeigten, dass weder die Lernenden noch die Ausbilderinnen und Ausbilder grosse Lust verspürten, den Online-Unterricht fortzuführen, als Präsenzunterricht wieder möglich war. Dieser Trend bestätigte sich auch bei den meisten anderen Bildungsinstitutionen der Tertiärstufe. Wie bei einer Online-Sitzung ist auch beim Online-Unterricht ein Qualitätsunterschied zur physischen Präsenz nicht wegzudiskutieren. Das heisst nicht, dass Präsenzunterricht immer gut wäre und Onlinesitzungen immer schlecht sind. Begründet werden Online-Veranstaltungen entweder durch Behördenauflagen oder praktische Gründe. Solche können sein: keine Wegzeiten, keine geeigneten Lokalitäten, ortsunabhängige Teilnahme (auch aus den Ferien) oder Verpflegung aus der eigenen Küche. Nie aber stehen Gründe der Unterrichtsqualität oder der Ausbildungseffizienz im Vordergrund.

Bei Anbietern von ein- oder mehrtägigen Kursen dürfte die Ausgangslage anders sein als bei einer formalen, schulischen Ausbildung von einem Jahr Dauer. Je kürzer die Kursdauer, desto stärker fallen die Wegzeiten ins Gewicht. Zudem kann es einzelnen Kursteilnehmenden entgegenkommen, wenn Teile des Kurses online am Abend oder am Wochenende stattfinden.

Bei längeren Vollzeitausbildungen rechnet sich eine geeignete Lernumgebung alleweil. Man lernt zusammen, gibt und bekommt Unterstützung. Lernumgebung heisst dabei nicht nur Schulzimmer, sondern auch Trainingsanlagen für die praktische Ausbildung und Sport sowie Lern- und Aufenthaltsräume. Für all dies muss eine Schule Raum zur Verfügung stellen. Dieser muss flexibel und anpassungsfähig sein. Die optimale Lernumgebung ist dort, wo man sich wohlfühlt, wo man stimuliert, motiviert und herausgefordert wird. Die Musik spielt vor Ort, wie man so sagt.

Wie sieht der Schulraum der Zukunft aus?

Auf Gemälden des 19. Jahrhunderts sind Schulzimmer zu sehen, die sich nicht grundsätzlich von heutigen Schulzimmern unterscheiden. Die Pulte sind in Reih und Glied ausgerichtet, vorne steht das Lehrerpult und frontal an der Wand eine grosse Schiebertafel. Lernen ist zwar digitaler und vernetzter geworden und bräuchte grundsätzlich keine Wände. Trotzdem dürfte das Schulzimmer als Lernraum einer Klasse seine Bedeutung behalten. Einerseits macht es bildungsökonomisch Sinn, den Ausbildungsauftrag mit

Schulräume müssen deshalb heute flexibel und anpassungsfähig sein. «One size fits all» gibt es nicht mehr.

optimalen Klassengrössen umzusetzen. Nicht in dem Sinne, dass die Lernenden im Gleichschritt durch die Ausbildung schreiten, sondern dass in Klassenstrukturen ein Lernprozess eingermassen effizient gestartet werden kann. Einzelausbildung wäre zwar ideal und wirkungsvoll, aber leider nicht bezahlbar. Vorlesungen vor 300 Studierenden kosten nicht viel pro Kopf, sind aber auch nicht immer sehr wirkungsvoll. Klassenstrukturen nehmen da eine sinnvolle Zwischenstellung ein. Andererseits findet in den Klassen auch das soziale Lernen statt. Klassenunterricht, individuelle Arbeitsphasen, Partner- und Gruppenarbeit wechseln sich ab und sind rasch organisierbar. Die Lernenden erhalten und geben Unterstützung und sind verankert in der Klassengemeinschaft. Die regelmässigen formativen und summativen Überprüfungen geben den Lernenden Orientierung und Sicherheit auf ihrem Lernweg.

Der Schulraum hat sich dem Ausbildungsauftrag anzupassen. Schulen, wo die Selbstbestimmung der Lernenden, integrative Modelle oder reformpädagogische Ansätze im Vordergrund stehen, haben besondere Raumbedürfnisse. Man spricht dort von Lernbüros und Ateliers, Co-Learning-Spaces, Maker-Spaces, wo die Lernenden ihre individuellen Bedürfnisse, alleine oder in Gruppen umsetzen können. Diese Raumkonzepte orientieren sich eher an Start-Ups in der Wirtschaft als an traditionellen Schulen. Eine fachorientierte Polizeischule hat andere Bedürfnisse. Aber auch sie begibt sich unter den Rahmenbedingungen der Digitalisierung, der VUCA-Welt, von New Work auf einen Weg, wo das Ziel letztlich nicht immer bekannt ist. Schulräume müssen deshalb heute flexibel und anpassungsfähig sein. «One size fits all» gibt es nicht mehr. Mit dem heutigen Raumkonzept im PJZ hat die ZHPS eine ausgezeichnete Ausgangslage für die Zukunft. Dabei gilt, dass sich der Schulraum immer der Schule anzupassen hat und nicht umgekehrt.

3.4 Notfallpläne Corona, Strommangel, Netzwerkstörung

Die Auseinandersetzung mit Notfallplänen ist seit zwei Jahren eine Daueraufgabe an der ZHPS. Es begann am 16. März 2020, als der Bundesrat den Corona-Lockdown mit dem Verbot von Präsenzunterricht verordnete.

Wie wurde der Ausbildungsbetrieb an der ZHPS während der Pandemie durchgeführt?

Während eines Wochenendes wurde der Unterricht umgestellt. Dank der guten digitalen Infrastruktur konnte der Unterricht mit Hilfe von Wochenplänen, Fernunterricht und Selbststudium unterbruchfrei weitergeführt werden.

Ab dem 11. Mai 2020 wurden schrittweise die Massnahmen heruntergefahren und gleichzeitig konnte insbesondere auch der praktische Unterricht wieder hochgefahren werden. Ab dem 28. Oktober 2020 wurde auf Blended Learning umgestellt, das heißt, praktische Ausbildungsteile wurden in Präsenz und eher theoretische Grundlagen im Fernunterrichterteilt. Dieser Wechsel war dann auch nicht immer für alle Aspirantinnen und Aspiranten praktisch umsetzbar. Namentlich Lernende mit längeren Schulwegen blieben dann an der ZHPS und folgten dem Unterricht im Schulzimmer. Die anderen Lernenden waren online, zu Hause oder sonst irgendwo. Dieses Modell wird Hybridunterricht genannt. Die Lernenden entscheiden also selber, ob sie dem Unterricht in Präsenz oder online folgen. Der Hybridunterricht ist für die Ausbilderinnen und Ausbilder mit etlichen Herausforderungen verbunden. Ab dem 19. April 2021 gab es mit Ausnahme der Maskenpflicht keine Einschränkungen mehr beim Unterricht. Am 23. Juni 2021 wurde die allgemeine Maskenpflicht in Innenräumen aufgehoben und am 13. September 2021 wieder eingeführt. Am 17. Februar 2022 wurden alle Corona-Massnahmen aufgehoben.

Kann man die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie auf andere Krisen übertragen?

Die Erfahrungen aus der Pandemie lassen sich teilweise auf andere Krisen übertragen. Lagebeurteilung, Sofortmassnahmen, vorbehaltene Entschlüsse und das Informieren sind vom Vorgehen her immer gleich. Bei der Pandemie stand die soziale Isolation im

Zentrum. Mit digitalen und stromabhängigen Systemen wurden verschiedene Alternativen realisiert. Von Stromknappheit sprach damals niemand. Unter den Bedingungen einer Strommangellage funktionieren synchrone, digitale Ausbildungskonzepte aber nicht mehr. Im schlimmsten Fall ist davon auszugehen, dass die Lernenden und die Ausbilderinnen und Ausbilder nicht alle zur gleichen Zeit über Strom verfügen.

Mit dem Umzug von der alten Kaserne ins PJZ realisierte die ZHPS einen riesigen Schritt bezüglich Energie- und Stromeinsparung. Ein moderner Miniergebau ist nicht mehr mit einer sanierungsbedürftigen, alten Kaserne vergleichbar. Zudem ist bei all den Diskussionen um Strom- und Energiemangellagen ehrlicherweise festzuhalten: Wenn die Infrastruktur für ein normales Funktionieren der Gesellschaft nicht mehr zur Verfügung steht, kann auch nicht mehr ein normales Funktionieren einer Polizeischule vorausgesetzt werden. Auf der anderen Seite benötigt das Lernen im engeren Sinn, verstanden als individueller Prozess, weder Strom noch fossile Energie. Lernen stützt sich aber immer mehr auf digitale Hilfsmittel ab und die meisten Lehrmittel sind nur digital verfügbar. Da waren Schulen zu Zeiten der schwarzen Tafel und der Schulhefte risikoärmer aufgestellt.

Welche Fragen stellen sich im Zusammenhang mit Stromausfall?

Falls der Strom während kürzerer oder längerer Phasen ausfällt, stellen sich für das Notfallszenario der ZHPS die folgenden Fragen:

- Funktioniert die Stromversorgung im PJZ?
- Funktioniert der öffentliche Verkehr?
- Wo sind die Aspirantinnen und Aspiranten? Zu Hause oder im PJZ?
- Haben im Einzugsgebiet der ZHPS alle zur gleichen Zeit Strom oder keinen Strom?
- Haben diejenigen, die zu Hause sind, Strom und Verbindung zur ZHPS?
- Benötigen die Korps die Aspirantinnen und Aspiranten für besondere Aufgaben, so dass die Ausbildung unterbrochen werden muss?
Die gleiche Frage stellt sich bei den Ausbilderinnen und Ausbildern.

Die einzige Frage, die heute mit Sicherheit beantwortet werden kann, ist diejenige nach der Stromversorgung im PJZ. Mit den bestehenden Notstromaggregaten ist die Stromversorgung im PJZ auch über längere Dauer sichergestellt.

Die Erfahrungen mit Corona haben gezeigt, dass es je nach Lage verschiedene Unterrichtskonzepte gibt. Diese Unterrichtskonzepte haben bezüglich ihres Strombedarfs unterschiedliche Ansprüche:

Mit dem Umzug von der alten Kaserne ins PJZ realisierte die ZHPS einen riesigen Schritt bezüglich Energie- und Stromeinsparung.

Unterrichtskonzept	Benötigt permanent Strom	Benötigt nicht permanent Strom
Präsenzunterricht im PJZ (Normalfall)	✗	
Online-Unterricht synchron (z.B. mit Webex)	✗	
Online-Unterricht asynchron (Swissmentor, alle arbeiten individuell, orts- und zeitunabhängig)		✗
Hybrid-Unterricht (die Lernenden sind zum Teil im PJZ und zum Teil zu Hause)	✗	
Blended-Learning (gewisse Ausbildungsteile in Präsenz, andere online synchron oder asynchron)	synchron	asynchron
Selbststudium		✗

Im schlimmsten Fall, wenn in unterschiedlichen Regionen zu unterschiedlichen Zeiten Stromausfall herrscht, funktionieren eigentlich nur noch der asynchrone (individualisierte) Online-Unterricht und das Selbststudium. Also ein individuelles Lernen, das der lokalen Stromversorgung angepasst wird. Die ZHPS ist vorbereitet, die Hauptlehrmittel auf das lokale Laufwerk der Lernenden zu speichern. So könnten die Aspirantinnen und Aspiranten, unabhängig von ihrer Stromversorgung, mindestens lokal arbeiten und lernen. Mit Wochenplänen würde das individuelle Arbeiten pro Klasse geführt.

3.5 Strategie 2022 bis 2024: Personelle Entwicklung

Die kontinuierliche Schulentwicklung im Bereich Lehrplan, Strukturen und Personal gehört zu den Dauer-aufgaben jeder Schule und ist als strategische Erfolgsposition in der Strategie 2022 bis 2024 der ZHPS festgehalten. Im Bereich Lehrplan wurden die Ausbildung und das Prüfen auf Handlungskompetenzen ausgerichtet. Neue Themen wie Cyberkriminalität oder Taktische Einsatzmedizin wurden integriert. In zahlreichen Fächern und auch fachübergreifend wurden grössere und kleinere Anpassungen realisiert. Bezüglich ihrer Strukturen konnte die ZHPS mit dem Bezug des PJZ einen weiteren Meilenstein umsetzen. Qualitäts- und Schulmanagement, basierend auf der Norm ISO 21001, dem Datencockpit und der Kostenrechnung, sind schlank und wirkungsvoll.

880 Ausbilderinnen und Ausbilder unterrichten pro Jahr 150 Lernende.

Am wenigsten veränderte sich die ZHPS in den letzten Jahren im personellen Bereich. Üblicherweise verfügen Bildungsinstitutionen über zahlenmässig mehr Lernende als Lehrkräfte. Bei der ZHPS ist es umgekehrt. 880 Ausbilderinnen und Ausbilder unterrichten pro Jahr 150 Lernende. Das nebenamtliche System der Ausbildung ist für die ZHPS ein strategischer Erfolgsfaktor. Die mit Ausbildung oder Instruktion beauftragten Personen sind in der Praxis verankert und motiviert, diese interessante Nebenaufgabe, die Ausbildung ihrer zukünftigen Kolleginnen und Kollegen, zu übernehmen.

Wie viele Lektionen erteilen die 880 Lehrpersonen der ZHPS jährlich?

Von den 880 Ausbilderinnen und Ausbildern haben 43 Personen ein Pensum von mehr als 100 Lektionen (100 bis 320 Lektionen). Dies sind hauptamtliche Instruktoren Taktik und Einsatztraining der Korps, Fahrlehrer, Polizeipsychologen und Mitarbeitende des Schulstabs. Sie alle erteilen insgesamt 26% der Lektionen. Weitere 67 Personen unterrichten jährlich 50 bis 99 Lektionen, was 30% der gesamten Lektionen umfasst. Die verbleibenden 770 Ausbilderinnen und Ausbildner erteilen eine bis 49 Lektionen pro Jahr. Die



Fachverantwortung liegt meistens bei nebenamtlichen Ausbildungspersonen. Das Mittel über alle 880 Ausbilderinnen und Ausbildner beträgt 31 Lektionen/Jahr. Bei den erteilten Lektionen müssen noch der Aufwand für die Vor- und Nachbereitung sowie die Wegzeiten einberechnet werden. So erhöht sich der Ausbildungsaufwand rasch mit Faktor zwei bis drei. Bei hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern entsprachen die jährlich 26 700 erteilten Lektionen bei einem Pensum von 900 Lektionen/Jahr einem Personalaufwand von rund 30 Vollzeitstellen. Diese Zahl veranschaulicht das Ausbildungsvolumen der ZHPS.

Wie sieht der Lehrkörper an vergleichbaren Polizeischulen der Schweiz aus?

Ein Vergleich der ZHPS mit den beiden grossen Polizeischulen IPH Hitzkirch und Académie de Police in Savatan zeigt Folgendes: An der IPH werden 55% des Unterrichts durch 15 Ausbilderinnen und Ausbildner erteilt, die zu 100% an der IPH angestellt sind. Die hauptamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildner übernehmen neben Unterricht auch die Leitung der Fachbereiche und sind für die Weiterentwicklung ihres Faches verantwortlich. Zusätzlich sind an der IPH rund 600 Polizistinnen und Polizisten nebenamtlich tätig. Die Académie de Police verfolgt die Strategie, 75% des jährlichen Unterrichts durch Ausbilderinnen und Ausbildner abzudecken, die zu 100% an die Schule abkommandiert sind. Dies entspricht heute 46 Stellen. Weitere 200 Polizistinnen und Polizisten sind nebenamtlich tätig.



Die IPH Hitzkirch und die Académie de Police kommen sicher im Zusammenhang mit der geographischen Grösse ihrer Einzugsgebiete und dem eher dezentralen Standort der Schulen zu dieser Personalstrategie. Für die ZHPS dürfte dieses Modell vorläufig nicht im Vordergrund stehen. Eine hauptamtliche Ausbildungstätigkeit an einer Polizeischule wird von der Anzahl der zu erteilenden Lektionen rasch sehr repetitiv und verliert damit an Attraktivität. Zusätzlich muss auch der aktuelle Praxisbezug bei einem hauptamtlichen Lehrkörper sichergestellt werden.

In welche Richtung könnte sich die Personalstrategie der ZHPS langfristig entwickeln?

Die ZHPS hat heute immer noch die gleiche Personalstruktur wie die damaligen, altrechtlichen, korpsgetrennten Schulen in Zürich. Auf dieser Basis hat die ZHPS in den vergangenen 11 Jahren ihren Betrieb hochgefahren und auf gutem Qualitätsniveau konsolidiert. Mit nun folgenden Entwicklungsschritten dürfen aber auch die Anforderungen an die Lehrpersonen weiter steigen. Der Unterricht an der ZHPS sollte noch fächerübergreifender und handlungsorientierter werden, neue digitale Möglichkeiten sind zu integrieren, Selbststudium und Individualisierung sind zu stärken. Unterrichtsmittel und Prüfungen sind weiter zu vereinheitlichen. Solche Projekte lassen sich mit 880 nebenamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern neben der ordentlichen Arbeits- und Unterrichtszeit nur schwer umsetzen.

Gleichzeitig steigen bei den nebenamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern aber auch die Anforderungen und der Druck am angestammten Arbeitsplatz. Dies erschwert die Verfügbarkeit der Lehrpersonen. Der nach methodisch-didaktischen Gesichtspunkten geplante, abwechslungsreiche Stundenplan muss zunehmend der Verfügbarkeit der Ausbilderinnen und Ausbilder angepasst werden und verliert so seine ursprüngliche Bedeutung.

Langfristig lassen sich aufgrund dieser Ausgangslage zwei Stossrichtungen skizzieren:

1. Grössere Projekte der Schulentwicklung könnten mit einer zeitlich befristeten Teilzeitstelle als Projektleiterin oder Projektleiter (z.B. 50% für drei bis sechs Monate) in Zusammenarbeit mit der Schulleitung und den Ausbilderinnen und Ausbildern realisiert werden.
2. In Ergänzung zum nebenamtlichen Lehrkörper mit Pensen um 30 Lektionen/Jahr sind Stellen mit 50% Lehrtätigkeit zu schaffen. Die restlichen Stellenprozente würden am angestammten Arbeitsplatz eingesetzt. Solche Mandate sollen vier bis acht Jahre dauern und die Qualifizierung im Ausbildungsbereich könnte durch eine berufsbegleitende, methodisch-didaktische Ausbildung erfolgen. Grössere Pensen erhöhen die Unterrichtsqualität, namentlich wenn sie in der gleichen Klasse erbracht werden. Die soziale Interaktion zwischen Ausbilderin und Ausbilder mit der Klasse steigt und schafft die Voraussetzungen für einen zielpublikumsorientierten und individualisierten Unterricht. Grössere Pensen reduzieren auch den Anteil an unproduktiven Wegzeiten.

Diese beiden Stossrichtungen könnten in den nächsten Jahren pragmatisch und pilotartig erprobt, auf ihre Praxistauglichkeit überprüft und angepasst werden. Eine moderate Teilprofessionalisierung des Lehrkörpers scheint aus heutiger Sicht für die Zukunft der ZHPS unabdingbar. Trotzdem dürften auch in der weiteren Zukunft der ZHPS rund 50% der Unterrichtspensen von nebenamtlichen Ausbildungspersonen erbracht werden. Dieses Konzept hat sich als strategischer Erfolgsfaktor bestens bewährt.





4. Leistungs- und Wirkungscontrolling

4.1 Jahresziele 2022

Qualitative Ziele

Jahresziele	Bemerkungen und Massnahmen
Reibungslosen Schulstart im PJZ für die Lernenden und die Ausbilderinnen und Ausbilder garantieren	Perfekt organisierter und durchgeföhrter Umzug ohne Ausbildungsunterbruch. Nach einer kurzen Eingewöhnungsphase war der Mehrwert einer modernen Lernumgebung für alle deutlich. Die neuen Räumlichkeiten wirken sich motivierend und wertschätzend für alle aus.
Neue bauliche Voraussetzungen im PJZ optimal für den Schulbetrieb nutzen	Wegen der lüftungsbedingten Schliessung der Schiessanlage PJZ musste der Schiessbetrieb wieder nach Regensdorf verlegt werden. Die Verschiebungszeiten beeinträchtigten den Stundenplan.
Zertifizierungsaudit ISO 21 001:2018 ohne Vorbehalt bestehen	Ohne Abweichungen bestanden. Der Auditor attestierte eine hohe Systematik mit einer überdurchschnittlichen Durchgängigkeit von der Strategie bis hin zu einzelnen Massnahmen. Gelobt wurden insbesondere Professionalität, Teamgeist, Qualitätsbewusstsein und neue Infrastruktur.
Wirkung des Englischunterrichts im neuen Konzept mit nebenamtlichen Ausbilderinnen und Ausbildern erhöhen. Ein System aufbauen, das nachvollziehbare, mündliche Prüfungsresultate liefert.	Planmässiger Start mit dem Lehrgang 2/22. Verbesserung der Bewertung sowohl beim Fach wie bei den Ausbilderinnen und Ausbildern um 0.5 Noten im Vergleich zum Lehrgang 1/22. Im Hinblick auf den zweiten Lehrgang wurden die Dispensationen reduziert (ab Advanced) und die Methodik im Basic-Unterricht weiterentwickelt (Useful Sentences). Mündliche Tests haben sich gut eingespielt.
Swissmentor unter den neuen Bedingungen des PJZ und des grösseren Updates zum stabilen und zuverlässigen Betrieb bringen. Analyse zur mittel- bis langfristigen Nutzung des Schulmanagementsystems (Management und Learning Management System).	Update gut umgesetzt. Serverwechsel zu Microsoft. Wahrgenommene Nutzergeschwindigkeit verbesserte sich nicht deutlich. Online-Version schneller und stabiler. Störungen und Ausfälle häufen sich teilweise. Starke Abhängigkeit von Swissmentor (Stundenplan, Kostenrechnung, Datenbankabgleich, Learning Management System, Zeugnisse). Abwarten des Wechsels auf Kapo-Server (2023/24). Langfristig allenfalls Swissmentor beibehalten für Schulverwaltung (Stundenplan, Kostenrechnung) und als Learning Management System ein zweites System einführen (z. B. OpenOLAT).
Notfallkonzepte für Pandemie, Strom-Mangellagen und Netzwerkstörungen erarbeiten	Mit den während Corona erprobten Unterrichtsvarianten Selbststudium, Online-Unterricht, Hybrid- und Blended-Unterricht ist die ZHPS auf viele Notfälle vorbereitet und rasches Handeln auf eine Krise ist möglich. Hauptlehrmittel können rasch auf lokales Datenlaufwerk gespeichert werden, um unabhängig von Netzwerkstörungen zu bleiben.
Halbtägige Workshops für Fachverantwortliche und Ausbilderinnen und Ausbilder zum sinnvollen Gebrauch von PowerPoint im eigenen Unterricht durchführen. Spannungsfeld zwischen Digitalisierung, Lehrgespräch und sinkender Aufmerksamkeit thematisieren	Es wurden insgesamt sechs Veranstaltungen mit total 160 Teilnehmenden durchgeführt. Die wichtigsten Regeln im Umgang mit PowerPoint wurden auf einem Factsheet abgegeben. Wie auch mit dem Schulrat wurde im Sinne der langfristigen Strategie die Weiterentwicklung des nebenamtlichen Lehrkörpers im Sinne einer möglichen Teilprofessionalisierung andiskutiert.

Quantitative Ziele

Ziel	Soll	Ist 2022	Bemerkungen / Massnahmen
Erfolgsquote ZHPS	>95%	97%	Nicht vollständig erfüllter OD-Kurs
Erfolgsquote eidgenössische Berufsprüfung	>95%	100%	Alle 145 Kandidatinnen und Kandidaten waren erfolgreich
Anzahl Aspiranten/Jahr	>150	147	Budgetiert wurde mit 153 Aspirantinnen und Aspiranten
Anzahl Ausbildungsabbrüche	<6	3	Alle Stadtpolizei Zürich, (3 von 147 Aspirantinnen und Aspiranten, entspricht total 2%)
Schlusszeugnis ZHPS, Ampel «grün», Anteil der Aspiranten	>95%	92%	Pendenzen in Fitness
Strukturierte Unterrichts-Hospitationen/Jahr (Doppellection, Formular, mündliches Feedback)	>50	69	Wichtiges Instrument für die Schulentwicklung und bei der Einführung neuer Ausbilder und Ausbilderinnen.
Gesamtbeurteilung durch die Aspirantinnen und Aspiranten anlässlich der quantitativen Evaluation 1 (nach knapp der halben Ausbildungszeit)	>4.9	5.4	Stabiler Wert über drei Lehrgänge
Gesamtbeurteilung durch die Aspirantinnen und Aspiranten anlässlich der quantitativen Evaluation 3 (Ende der Ausbildung)	>4.9	5.0	Wert pro Lehrgang variiert zwischen 4.8 und 5.2
Kosten pro Aspirant (Bruttoaufwand)	<CHF 45 400.–	45 913.–	Budget um 1.1% überschritten
Abweichung Rechnung – Budget	<6%	-3.8%	Budget auf der Basis Netto-aufwand leicht unterschritten

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

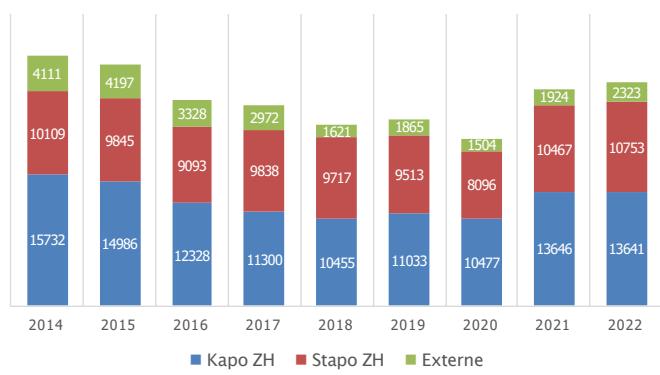
4.2 Wichtige statistische Daten

Aspirantinnen und Aspiranten pro Jahr



Die Kantonspolizei Zürich stellte über das Geschäftsjahr 73 und daraus errechnet sich der für den Kostenteiler wichtige Verteilschlüssel für die variablen Kosten. Für die Kantonspolizei Zürich beträgt dieser Anteil 54% und für die Stadtpolizei Zürich 46%. 11 Aspirantinnen und Aspiranten wurden von der Stadtpolizei Winterthur, der Kantonspolizei Glarus und der Stadtpolizei Uster an der ZHPS ausgebildet.

Lektionen pro Jahr



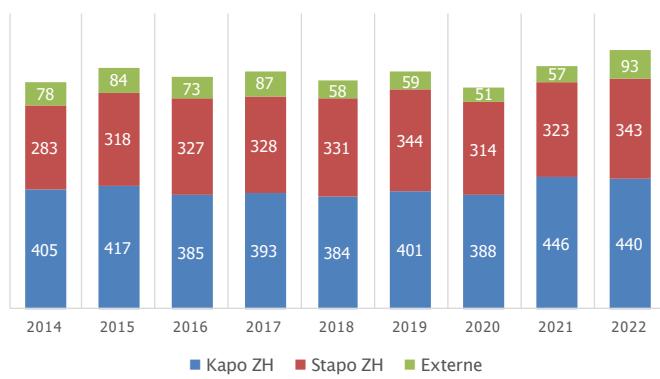
Die Reduktion von Lehrgängen und Klassen war nötig, weil in den Jahren 2016 bis 2020 die Anzahl der Auszubildenden deutlich sank. In den Jahren 2014 und 2015 wurden jeweils vier Lehrgänge mit insgesamt acht Klassen geführt. Im Geschäftsjahr erbrachten 51% der Lektionen die Kantonspolizei Zürich (2021: 52%), 40% die Stadtpolizei Zürich (2021 identisch) und 9% leisteten externe Ausbilderinnen und Ausbilder (2021: 8%). Die sieben Personen des Schulstabs erteilten 742 Lektionen (2021: 610 Lektionen). Pro Klasse wurden rund 1400 Lektionen erteilt. Pro Lektion waren im Mittel 3.2 Ausbilderinnen und Ausbilder (2021: 2.7) im Einsatz. Auf der Basis eines 100%-Ausbildungspensums von 900 Lektionen/Jahr entsprechen die erteilten Lektionen einem Ausbildungsvolumen von 30 Vollzeitstellen.

Abbildung 1 | Aspirantinnen und Aspiranten pro Jahr. 2022 besuchten 147 Aspirantinnen und Aspiranten die ZHPS. Die mittlere Klassengröße bei sieben Klassen betrug 21 Aspirantinnen und Aspiranten (Vorjahr: 22). Bei 6 Klassen hätte die ZHPS eine Kapazität von 144 Ausbildungsplätzen. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die aktuelle Auslastung der ZHPS für sieben Klassen eher im unteren Bereich der Bandbreite liegt. Im Vergleich zum Vorjahr starteten von der Kantonspolizei Zürich 24 Aspirantinnen und Aspiranten weniger die Ausbildung, bei der Stadtpolizei Zürich waren es 11 mehr und bei den Partnerkorps 7 mehr. die Stadtpolizei Zürich 63 Auszubildende.

Abbildung 2 | Erteilte Lektionen.

Im Geschäftsjahr wurden total 26717 Lektionen erteilt (2021: 26037 Lektionen). Die Abweichung zum Vorjahr betrug +2.5%, verursacht durch eine höhere Anzahl Ausbildungspersonen pro Lektion. Im Jahr 2020 zeigen sich deutlich die Auswirkungen des Lockdowns. 2019 wurden sechs Klassen in drei Lehrgängen ausgebildet. Die Umstellung von vier Lehrgängen mit acht Klassen auf drei Lehrgänge mit sechs Klassen fand ab 2017 statt. Im Jahr 2016 wurden bei vier Lehrgängen nur sieben Klassen geführt.

Anzahl Ausbilderinnen und Ausbilder



CHF 922 425.– (57%) bei der Kantonspolizei Zürich und CHF 686 618.– (43%) bei der Stadtpolizei Zürich. Aufgrund der Anzahl der ausgebildeten Aspirantinnen und Aspiranten ergab sich eine Quote für die Eigenleistungen von 54% für die Kantonspolizei Zürich und 46% für die Stadtpolizei Zürich (Soll). Die Differenz zwischen Ist und Soll entspricht einem Betrag von CHF 48 000.– zu Lasten der Stadtpolizei Zürich.

Frauenanteil in Prozent

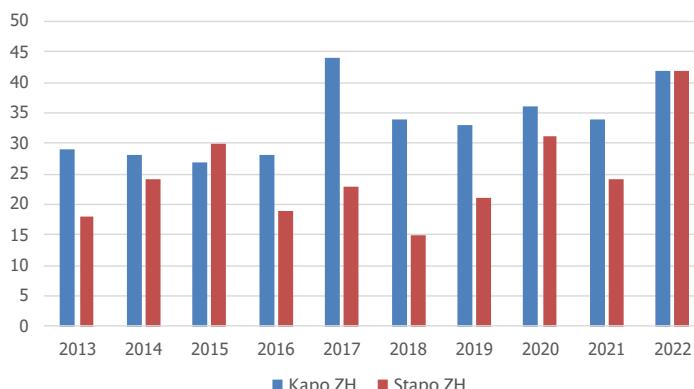
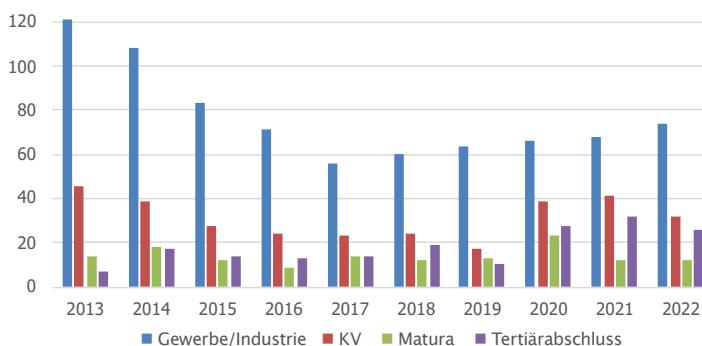


Abbildung 3 | Anzahl Ausbilderinnen und Ausbilder

Ausbilder. Die Anzahl der beteiligten Ausbilderinnen und Ausbilder betrug im Geschäftsjahr 876. Dies sind 50 mehr als im Vorjahr, wo ebenfalls sieben Klassen unterrichtet worden waren. Das durchschnittliche Pensem pro Ausbilderin und Ausbilder lag 2022 bei 30.5 Lektionen (2021: 31.5 Lektionen/Jahr). Die beiden Trägerkorps erbrachten die folgende Anzahl Lektionen (Ist): Kantonspolizei Zürich 13 705 (56%); Stadtpolizei Zürich 10 815 (44%). Auf der Basis der Vollkosten entsprechen diese Lektionen Eigenleistungen von

Erstberufe Aspirantinnen und Aspiranten in Prozent



deutliche Zunahme bei den Tertiärabschlüssen zu beobachten. Zusätzlich haben sich auch die Anteile KV und Matura leicht erhöht.

Abbildung 4 | Anteil Aspirantinnen der beiden Trägerkorps an der ZHPS.

Im Geschäftsjahr lag der Frauenanteil bei den Lernenden der beiden Trägerkorps bei identischen 42%. Bei der Kantonspolizei Zürich betrug der mittlere Frauenanteil an der ZHPS von 2013 bis 2022 34% und bei der Stadtpolizei Zürich 23%.

Abbildung 5 | Erstberufe der Aspirantinnen und Aspiranten.

Im Mittel über die 10 vollen Betriebsjahre absolvierten 55% der Lernenden eine gewerblich-industrielle Grundausbildung (inklusive Detailhandel und Gesundheitsberufe) und 22% das KV. 10% der Lernenden hatten eine allgemeinbildende Matura und 13% bereits einen tertiären Abschluss (Fachausweis, Bachelor, Master). Aufgrund der absoluten Zahlen der Aspirantinnen und Aspiranten ist das Jahr 2015 mit den Jahren 2020 bis 2022 vergleichbar. Dabei sind eine deutliche Abnahme bei den Fähigkeitszeugnissen und eine ebenso

4.3 Finanzen

Die Rechnung 2022 schloss mit einem Gesamtaufwand von CHF 6 749 246.50 und Schulgelderträgen von CHF 472 367.– ab. Die Kosten pro Aspirantin und Aspirant betrugen CHF 45 913.24. Die sieben Klassen hatten eine durchschnittliche Klassengrösse von 21 Aspirantinnen und Aspiranten (Vorjahr 22 Aspirantinnen und Aspiranten).

Im Vergleich zum Vorjahr schloss die Rechnung 2022 mit einem Mehraufwand von CHF 1 571 029.– ab.

Im Vergleich zum Vorjahr schloss die Rechnung 2022 mit einem Mehraufwand von CHF 1 571 029.– ab. Der grösste Teil dieses Mehraufwands steht im Zusammenhang mit dem PJZ und war in diesem Ausmass budgetiert worden (siehe Tabelle rechts).

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.

Gesamtkosten pro Aspirant (CHF)

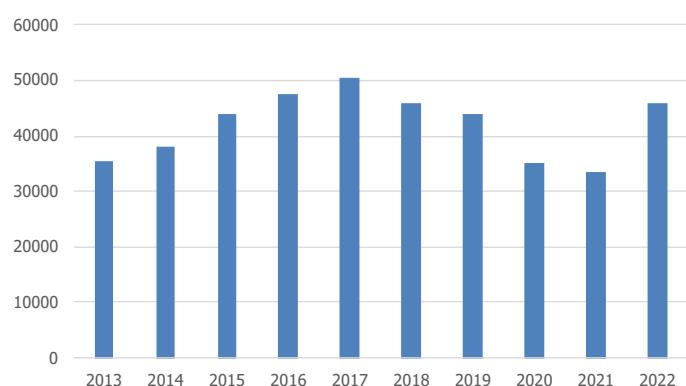


Abbildung 6 | **Gesamtkosten pro Aspirantin und Aspirant.**

Im Geschäftsjahr betragen die Kosten pro Aspirantin und Aspirant CHF 45 913.– (2021: 33 635.–). Die Mehrkosten von 37% im Vergleich zum Vorjahr waren weitgehend durch die neuen Schulräume im PJZ verursacht und lagen im budgetierten Rahmen.

Die variablen Kosten wurden nach Abzug der Schulgeldeinnahmen nach der Anzahl der Aspirantinnen und Aspiranten der beiden Trägerkorps verteilt. Diese Quote betrug 54% (Vorjahr 62%) für die Kantonspolizei Zürich und 46% (Vorjahr 38%) für die Stadtpolizei Zürich. Die Differenzen zum Vorjahr erklären sich dadurch, dass die Kantonspolizei Zürich im gesamten Geschäftsjahr 17 Aspirantinnen und Aspiranten weniger ausbildete und die Stadtpolizei Zürich neun mehr.

Zum Rechnungsausgleich resultierte schliesslich eine Ausgleichszahlung von CHF 1 003 182.45 (siehe Tabelle: Übersicht Jahresrechnung und Kostenteiler Seite 35) von der Stadtpolizei Zürich an die Kantonspolizei Zürich (Vorjahr CHF 205 499.23). Budgetiert war eine Ausgleichszahlung von CHF 1 030 810.00.

Dass die Ausgleichszahlung 2022 für die Stadtpolizei Zürich deutlich höher ausfiel als 2021 hatte drei Ursachen:

1. Mehrkosten PJZ, Anteil der Stadtpolizei Zürich 39% (plus ca. CHF 0.5 Mio.)
2. Mehrkosten durch die Ausbildung von neun Aspirantinnen und Aspiranten mehr aus als im Vorjahr (plus CHF 0.4 Mio.)
3. Mehrkosten wegen 3% weniger Eigenleistungen im Unterricht als aufgrund des variablen Verteilschlüssels nötig gewesen wären (plus CHF 48 000.-).

Vergleich von Budget 2022 (korrigiert mit Rechnung 2021) und Rechnung 2022:

	Budget 2022	Rechnung 2022	Bemerkungen
Schulstab*	1 300 000.00	1 224 169.45	Zwei Mutationen im Team, eine Mitarbeiterin mit mehrmonatigem, unbezahltem Urlaub
Miete, Mobilier*	2 160 000.00	2 058 163.33	PJZ, 4.7% unter dem Budget
Informatik/ Techn.-Inventar*	529 000.00	409 807.80	Mietermodell, neu nur Informatik ohne technisches Inventar
Ausbilder intern	1 835 000.00	1 866 433.03	Stabil
Ausbilder extern	255 000.00	282 518.50	400 Lektionen mehr durch Externe erbracht
Sachaufwand	868 000.00	908 154.39	Budget 4.6% überschritten. Wegen Corona fielen 2021 Anlässe aus oder kosteten weniger (Basis für das Budget 2022)
Gesamtaufwand	6 947 000.00	6 749 246.50	Budget um 2.9% unterschritten
Erträge	420 000.00	472 367.00	Ein externer Asp mehr als budgetiert
Total Aufwand netto	6 527 000.00	6 276 879.50	3.8% unter dem Budget
Anzahl Aspiranten	153	147	4% unter dem geplanten Wert
Kosten/Asp	45 405.23	45 913.24	1.1% über dem Budget

* Fixkosten (Sockelbeitrag)



Übersicht Jahresrechnung und Kostenteiler ZHPS (in CHF)

1. Gesamtaufwand	
Schulstab	1 224 169.45
Miete, Mobiliar	2058 163.33
Informatik	409 807.80
Technisches Inventar	–
Sockelbeitrag (fixe Kosten)	3692140.58
Ausbilder intern	1 866 433.03
Ausbilder extern	282 518.50
Sachaufwand	908 154.39
Variable Kosten	3057 105.92
Gesamtaufwand	6 749 246.50

2. Kostenteiler	Total ZHPS	Kapo ZH	Stapo ZH
		61 %	39 %
Sockelbeitrag (nach Korpsgrösse)	3692140.58	2252205.75	1 439 934.83
Variable Kosten	3 057 105.92		
Abzüglich Beiträge Dritter	– 472 367.00		
Variable Kosten netto	2 584 738.92		
Aufteilung variable Kosten netto nach Anzahl Asp 2022		73 Asp: 54%	63 Asp: 46%
Variable Kosten, netto	2 584 738.92	1 395 759.02	1 188 979.90
Nettogenamtkosten	6 276 879.50	3 647 964.77	2 628 914.73
Abzüglich Eigenleistungen der Korps		– 5 123 514.22	– 1 625 732.28
Saldo		– 1 475 549.45	1 003 182.45
Ausgleichszahlung Stapo ZH			
Ausgleich		1 003 182.45	
Beiträge Dritter		472 367.00	
Saldo 2022		–	
Mittlere Aspirantenzahl 2022: 147			

3. Gesamtaufwand pro Asp (inkl. externe Asp)	
	45913.24

