

Jahresbericht 2025



Impressum

Zürcher Polizeischule ZHPS
Güterstrasse 33
Postfach
8010 Zürich

welcome@zhps.ch
www.zhps.ch

Redaktion

Philipp Hediger
Sara Glaus
Attila Lakatos
Schulstab ZHPS

Gestaltung

Kantonspolizei Zürich,
Kommunikationsabteilung

Auflage

250 Exemplare

Druck

kdmz

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort des Schulrats	5
2. Vorwort des Direktors	6
3. Die Fahrausbildung an der ZHPS	11
4. Schulqualität	14
4.1 Das PLUS an der ZHPS	15
4.2 Balanced Scorecard (BSC)	16
5. Leistungs- und Wirkungscontrolling	18
5.1 Jahresziele 2025	18
5.2 Wichtige statistische Daten	20
5.3 Finanzen	23



1. Vorwort des Schulrats

Die Ausbildung von Polizistinnen und Polizisten ist eine tragende Säule für die Sicherheit und damit für die Lebensqualität unserer Gesellschaft. Gerade in Zeiten zunehmender Herausforderungen für Polizei und Staat kommt der Polizeischule die Aufgabe zu, fundiert, praxisnah und zukunftsorientiert auszubilden. Die Zürcher Polizeischule (ZHPS) steht seit Jahren für diese Werte ein und ist Garant für eine nachhaltige, professionelle Entwicklung unserer angehenden Polizistinnen und Polizisten.

«Eine leistungsfähige Polizeiausbildung ist der Schlüssel für Sicherheit, Professionalität und Vertrauen».

Ein prägender Schwerpunkt des Jahres 2025 war das Schaffen von guten Voraussetzungen für den bevorstehenden Aufwuchs, der im Jahr 2026 beginnt. Künftig starten viermal pro Jahr jeweils drei Klassen, was rund 280 Aspirierenden entspricht. Dass die ZHPS diesen Aufwuchs unter gewohnter Qualität bewältigt, ist keine Selbstverständlichkeit. Es ist Ausdruck eines leistungsfähigen Schulteams, das Planung, Organisation und Ausbildungsbetrieb in enger Abstimmung mit den Korps trägt.

Die ZHPS bereitet angehende Polizistinnen und Polizisten auf einen anspruchsvollen Beruf vor. Ein solides Ausbildungsfundament ist hierbei unerlässlich. Die Verbindung aus theoretischem Wissen, gezielt geschulten Handlungskompetenzen und einer klaren Werthaltung bildet die Basis für erfolgreiches Handeln im Polizeialltag und stärkt das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei. Die ausserordentlich positive Bewerbungslage zeigt, dass der Polizeiberuf als äusserst sinnstiftend und die ZHPS als attraktive Polizeischule wahrgenommen wird.

Die Schulleitung der ZHPS ist im Jahr 2025 als neues Team zusammengewachsen und hat ihre Leistungsfähigkeit eindrücklich unter Beweis gestellt. Sie hat die strategischen Vorgaben des Schulrats aufgenommen, die Ausbildungsplanung weiterentwickelt und die notwendigen strukturellen Voraussetzungen für den bevorstehenden Aufwuchs geschaffen, beziehungsweise bereits Ende 2025 damit begonnen. Dieses gemeinsame Wirken ist ein zentraler Erfolgsfaktor für die kommenden Jahre.

Mein Dank gilt allen Beteiligten: der Schulleitung, den Mitarbeitenden, den Ausbilderinnen und Ausbildern der beiden Korps sowie allen Partnern. Ihr Engagement und ihre Fachkompetenz prägen die Qualität der ZHPS massgeblich. Ebenso danke ich den Aspirantinnen und Aspiranten, die sich mutig für diesen Beruf entschieden haben und sich mit grossem Einsatz auf ihre Aufgabe vorbereiten. Gemeinsam stärken wir eine leistungsfähige Polizei, die den Menschen im Zürcher Umfeld dient.

Marius Weyermann
Kommandant Kantonspolizei Zürich
Mitglied des Schulrats der ZHPS

2. Vorwort des Direktors

Das Jahr 2025 stand für die Zürcher Polizeischule im Zeichen des gemeinsamen Aufbaus und der Schaffung von Voraussetzungen, damit der bevorstehende Aufwuchs im Jahr 2026 professionell, wirksam und mit hoher Qualität bewältigt werden kann. Die Anforderungen an unsere Ausbildung steigen, gleichzeitig wachsen die Erwartungen der Polizeikorps. Unsere Aufgabe bleibt es, den Nachwuchs so auszubilden, dass er fachlich, persönlich und einsatzbezogen bestens vorbereitet in den Polizeidienst eintritt.

Die Schulleitung ist als neues Team zusammengewachsen und hat ihre Leistungsfähigkeit im Alltag wie auch in anspruchsvollen Phasen unter Beweis gestellt. Das hat uns gestärkt. Es hat ermöglicht, dass wir Prozesse schärfen, Verantwortlichkeiten gemeinsam wahrnehmen und die Zusammenarbeit gezielt weiterentwickeln konnten. Dieses gemeinsame Verständnis ist eine zentrale Gelingensbedingung für die kommenden Jahre.

Besonders hervorheben möchte ich die Dozierenden, Instruierenden und alle Mitarbeitenden der ZHPS. Sie leisten im Rahmen des ausserordentlichen Aufwuchses einen beträchtlichen Mehrbeitrag. Die Bereitschaft, flexibel zu bleiben, die wachsende Zahl von Klassen zu begleiten und gleichzeitig die Ausbildungsqualität auf hohem Niveau zu sichern, verdient grossen Respekt. Die Rückmeldungen aus den Korps, aber auch die Feedbacks der Aspirierenden, bestätigen, wie wertvoll dieser Einsatz ist.

Im Jahr 2026 werden zwei Schwerpunkte im Vordergrund stehen: Erstens die erfolgreiche Umsetzung, bzw. Weiterführung des Aufwuchses mit 12 Klassen, unter Wahrung der Ausbildungsqualität. Zweitens die Weiterentwicklung der Digitalisierung in Didaktik und im Unterricht. Moderne Polizeiausbildung verlangt zeitgemässe Formen des Lernens, mit Fokus auf professionelle Handlungskompetenzen. Diese Entwicklung treiben wir konsequent voran.

«Im Zentrum der Ausbildung steht die Handlungskompetenz».

Die ZHPS wird auch im kommenden Jahr ihren Auftrag mit Verlässlichkeit und hohem Engagement erfüllen. Ich danke allen, die täglich dazu beitragen, dass angehende Polizistinnen und Polizisten unserer Stamm- und Partnerkorps eine fundierte, praxisnahe und zukunftsorientierte Ausbildung erhalten.

Philipp Hediger
Direktor Zürcher Polizeischule ZHPS



Schulstab 2025

V.l.n.r.:

Daniel Hofmann
Sara Glaus
Attila Lakatos
Angela Zaninetta
Philipp Hediger
Fabienne Aeby
Roland Haefeli
Tobias Stutz
Simon Sabalic

Stv. Dienstchef Schulbetrieb
Dienstchefin Schulbetrieb
Dienstchef Schulverwaltung
Stv. Dienstchefin Schulverwaltung
Direktor
Klassenleiterin/Stundenplanung
Klassenleiter/CC XR
Klassenleiter
Klassenleiter/Stundenplanung

Stapo Zürich
Kapo Zürich
Stapo Zürich
Kapo Zürich
ZHPS
Kapo Zürich
Stapo Zürich
Kapo Zürich
Stapo Zürich





3. Die Fahrausbildung an der ZHPS – sicher unterwegs

Die Fahrausbildung ist ein zentraler Bestandteil der polizeilichen Grundausbildung – und weit mehr als nur das Erlernen von Fahrtechniken. An der ZHPS umfasst die Ausbildung knapp 80 Lektionen, was die Wichtigkeit dieses Fachbereichs unterstreicht. Wenn Aspirierende später im Einsatzfahrzeug sitzen, müssen sie in Sekundenbruchteilen richtig reagieren, Gefahren erkennen und unter Druck die Kontrolle behalten. An der Zürcher Polizeischule (ZHPS) wird diese Handlungskompetenz gezielt aufgebaut, geschult und geprüft.

Von Beginn an lernen die Aspirantinnen und Aspiranten, dass Fahrzeugbeherrschung immer auch Verantwortung bedeutet. Polizeiangehörige sind täglich im Verkehr unterwegs – oft in komplexen oder hochdynamischen Situationen. Entsprechend hoch sind die Anforderungen an Wahrnehmung, Aufmerksamkeit und Entscheidungsfähigkeit. Ziel der Ausbildung

ist es, die Zahl von Unfällen im Dienstverkehr nachhaltig zu senken – durch vorausschauendes, kontrolliertes und professionelles Fahrverhalten.

Vom Simulator zur Strasse

Der moderne Fahrsimulator an der ZHPS bietet dafür ideale Trainingsbedingungen. Hier können gefährliche Szenarien realistisch, aber ohne Risiko geübt werden: Bremsmanöver auf nasser Fahrbahn, Ausweichsituationen, nächtliche Einsatzfahrten oder die Koordination mit Funk und Einsatzleitung. Der Simulator erlaubt es, typische Fehler zu erkennen, zu analysieren und in einem sicheren Umfeld zu korrigieren – ein didaktischer Mehrwert, der die Praxis optimal vorbereitet.

Parallel dazu findet die praktische Fahrausbildung auf der Strasse statt. Unter Anleitung erfahrener Instruktorinnen und Instrukturen werden Fahrpraxis,





Verkehrssinn und taktisches Denken im realen Verkehr trainiert. Besonders im Fokus steht dabei die dringliche Dienstfahrt – also das Fahren unter Einsatzbedingungen mit Blaulicht und Horn. Hier gilt es, Geschwindigkeit und Sicherheit in Einklang zu bringen: schnell handeln, aber kontrolliert bleiben, andere Verkehrsteilnehmende richtig einschätzen und in kritischen Momenten ruhig bleiben.

Handlungskompetenz mit Verantwortung

Die Fahrausbildung ist promotionsrelevant und Teil der polizeilichen Handlungskompetenz, wie sie im ZHPS-Guide im Abschnitt «Lernziele» beschrieben ist. Sie verbindet motorische Fertigkeit mit taktischem Denken, Selbstreflexion und Teamarbeit. Ein sicherer Fahrstil wird nicht nur bewertet – er ist Ausdruck professioneller Haltung.

In der Kombination von Theorie, Simulation und praktischer Anwendung erwerben die Aspirantinnen

und Aspiranten jene Kompetenzen, die sie später im Berufsalltag unmittelbar benötigen: Sicherheit im Handeln, Gelassenheit im Stressmoment und das Bewusstsein, dass jede Fahrt Verantwortung bedeutet – für sich selbst, für die Kolleginnen und Kollegen, und für die Bevölkerung.

Ein Beitrag zur Sicherheit

Die Fahrausbildung an der ZHPS hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen – nicht nur durch die technischen Möglichkeiten, sondern auch durch die Erkenntnis, dass präventive Ausbildung wirkt. Je besser das Fahrverhalten geschult ist, desto geringer das Unfallrisiko.

So trägt die Fahrausbildung wesentlich dazu bei, dass Polizistinnen und Polizisten im Kanton Zürich sicher, souverän und verantwortungsbewusst unterwegs sind – auf jedem Einsatz, bei jeder Fahrt, Tag für Tag.



Es ist aber nicht mehr selbstverständlich, dass die neuen Aspirierenden über eine solide Erfahrung im Autofahren verfügen. Nicht wenige machen den Führerschein erst spät oder haben schlicht zu wenig Fahrpraxis. Dafür verantwortlich ist einerseits das veränderte Nutzungsverhalten, der öffentliche Verkehr ist immer besser erschlossen. Andererseits kommt das Umsteigen auf Fahrdienste hinzu, was bspw. bei Alkoholkonsum im Ausgang als positiv zu werten ist. Letztlich spielt auch das veränderte Umweltbewusstsein vereinzelter Aspirierender eine Rolle.

Profis aus der Praxis

Wie in allen Bildungsbereichen sind an der ZHPS «Profis aus der Praxis» in der Unterrichtsverantwortung. Aus den beiden Stamm-Korps nehmen die beiden Fachverantwortlichen Florian Kubli (Kantonspolizei Zürich) und Stefano Martino (Stadtpolizei Zürich) gemeinsam mit ihrem Team diese verantwortungsvolle Aufgabe wahr. Bei den Aspirierenden ist

die Fahrausbildung sehr geschätzt. Die Mischung aus gezielter Vorbereitung mit modernen Simulatoren, wo auch mal der Spass nicht zu kurz kommt, ist gepaart mit der professionellen Ernsthaftigkeit in der

Vom Simulator zur Strasse:
Entscheidend ist, im Ernstfall
sicher zu handeln.

praktischen Anwendung auf der Strasse. Eine seriöse Vorbereitung an der ZHPS zahlt sich später im täglichen Einsatz aus. Damit ist es aber nicht getan. Auch dieses Lernfeld erfordert regelmässige Auffrischung, wie der Umgang mit der persönlichen Waffe oder die körperliche Fitness.

Herzlichen Dank an die beiden Fachverantwortlichen und an das ganze Fahrlehrer Team!

4. Schulqualität

Die Zürcher Polizeischule ist seit Jahren ISO-zertifiziert (aktuell ISO 21001:2018), eine international anerkannte Norm für Bildungsorganisationen. Diese Norm beschreibt, wie Bildungsinstitutionen ihr Managementsystem so ausgestalten, dass Qualität, Wirksamkeit und kontinuierliche Weiterentwicklung systematisch sichergestellt werden. Konkret bedeutet die ISO-Zertifizierung, dass die ZHPS mit klar definierten und überprüfbaren Prozessen arbeitet, um sicherzustellen, dass:

- die Lernenden (Aspirantinnen und Aspiranten) konsequent im Mittelpunkt stehen
- Lehrpläne, Inhalte und Unterrichtsmethoden regelmässig überprüft und weiterentwickelt werden
- die Auszubildenden fachlich und didaktisch qualifiziert sind und wirksame Lernumgebungen gestalten
- Organisation und Administration professionell, transparent und effizient funktionieren
- Feedback- und Verbesserungsprozesse verbindlich geregelt sind
- die Bedürfnisse aller relevanten Anspruchsgruppen gehört und angemessen berücksichtigt werden

Die ISO-Zertifizierung ist damit weit mehr als ein formaler Qualitätsnachweis. Sie ist ein verbindliches Versprechen der ZHPS gegenüber ihren Bildungspartnerinnen und Bildungspartnern – nach innen wie nach aussen. Sie schafft Vertrauen bei den Korps, bei Politik und Verwaltung sowie letztlich auch gegenüber der Bevölkerung und der Gesellschaft insgesamt.



Die Einhaltung dieser Standards wird jährlich durch externe Auditorinnen und Auditoren überprüft. Die ZHPS erzielt dabei seit Jahren sehr gute bis hervorragende Ergebnisse. Dieser Qualitätsanspruch ist mit erheblichem Engagement verbunden – sowohl für den Schulstab als auch für die Auszubildenden. Gleichzeitig ist die Zertifizierung kein Selbstzweck, sondern ein strategisches Instrument: Sie stärkt die Qualität der Ausbildung, verbessert die interne Organisation und schärft die Positionierung der ZHPS als moderne, leistungsfähige Bildungsinstitution. Das gemeinsame Verständnis von Qualität reduziert Erklärungsbedarf und schafft Verlässlichkeit.

4.1 Das PLUS der ZHPS

Die zentralen Stärken der ZHPS lassen sich verdichtet im ZHPS-PLUS darstellen. Jeder Buchstabe steht für einen markanten Mehrwert unserer Polizeischule:

P**Profis aus der Praxis**

Der Unterricht wird von erfahrenen Fachpersonen aus der polizeilichen Praxis gestaltet. Diese Nähe zur Realität gewährleistet eine fundierte, anwendungsorientierte Ausbildung.

L**Lernbegleitung**

Aspirantinnen und Aspiranten werden gezielt und individuell begleitet – durch Klassenleitende ebenso wie durch die bewusste Thematisierung von Lernstrategien und Lerntechnik.

U**Umgebung**

Die Ausbildung findet in einer modernen, professionellen Infrastruktur statt. Die hervorragenden Rahmenbedingungen am PJZ sowie an externen Lernorten unterstützen den Lernerfolg optimal.

S**Selbstreflexion und Sprungbrett**

Die systematische Selbstreflexion der Aspirierenden ist zentraler Bestandteil der Ausbildung und dient der kontinuierlichen Verbesserung des professionellen Handelns. Gleichzeitig steht das S für das Sprungbrett ins zweite Ausbildungsjahr bzw. in die Korps, in welche die Aspirantinnen und Aspiranten nach erfolgreich bestandener Vorprüfung entsandt werden.



Wie funktioniert die ZHPS?

Strategie	Struktur	Kultur	Ausbildung	Beurteilung
Schulrat	ISO 21001	Leitbild	Meth.-did. Leitbild	Noten
Vereinbarung/AGB	Prozesse	System	Schulentwicklung	Zeugnis
Finanzreglement	Organigramm	Klassenleitende	Fachübersichten	Vorprüfung/PEF
Promotionsordn.	Jahresziele	850 nebenamtliche AUSB/IN	Lehrplan	Umfragen
Hausordnung	Datencockpit	70 Hospitationen pro Jahr	Stundenplan	Aussprachen
Vision u. Mission	19 Kennzahlen	Runder Tisch	Disposition	Klassenchef/in
Website	MR	Qualitätszirkel	Lehrmittel SPI	Beurteilungsgespräche
ZHPS-Guide	Stellenbeschrieb	Lehrerkonferenz	Lernunterlagen	Case-Managem.
Jahresbericht	Aufgabenmatrix		Swissmentor	
Newsletter	Finanzplan		LMS	
Kontingente	Kostenrechnung		Lernumgebung	
Lehrgänge/Klassen	DSPS/Benchmark		Digitales Mindset	

Die fünf Ordnungsmomente der ZHPS, Strategie, Struktur, Kultur, Ausbildung und Beurteilung/Evaluation, vgl. ZHPS-Guide (www.zhps.ch).

Die bezeichneten Alleinstellungsmerkmale (ZHPS-PLUS) können auch in den fünf Säulen verortet werden. Die Übersicht erlaubt für interne, aber auch externe Beteiligte eine prägnante und anschauliche Darstellung, wie die ZHPS funktioniert.

4.2 Balanced Scorecard (BSC) – Orientierung, Steuerung und Transparenz

Die dargestellte **Balanced Scorecard (BSC)** ist ein Führungs- und Steuerungsinstrument, mit dem die ZHPS ihre Strategie systematisch umsetzt und überprüfbar macht. Sie übersetzt **Vision, Auftrag und strategische Ziele** in konkrete Kennzahlen und ermöglicht so eine ganzheitliche Sicht auf Leistung und Wirkung der Polizeischule.

Die BSC verbindet vier Perspektiven miteinander:

- die **Finanzperspektive** (wirtschaftlicher Einsatz der Mittel),
- die **Prozessperspektive** (Qualität und Stabilität der Ausbildungs- und Schulprozesse),
- die **Kundenperspektive** (Zufriedenheit und Erfolg von Aspirierenden, Auszubildenden und Korps),
- sowie die **Potenzialperspektive** (Weiterentwicklung der Organisation und Qualifizierung des Personals).

Im Zentrum stehen **Vision und Auftrag der ZHPS:** eine qualitativ hochstehende, praxisorientierte und effiziente Ausbildung, die Einsatzfähigkeit sicherstellt und den erfolgreichen Berufseinstieg ermöglicht. Die Kennzahlen machen sichtbar, wie gut dieses Ziel erreicht wird – nicht isoliert, sondern im Zusammenspiel aller Perspektiven.

Nutzen für die ZHPS

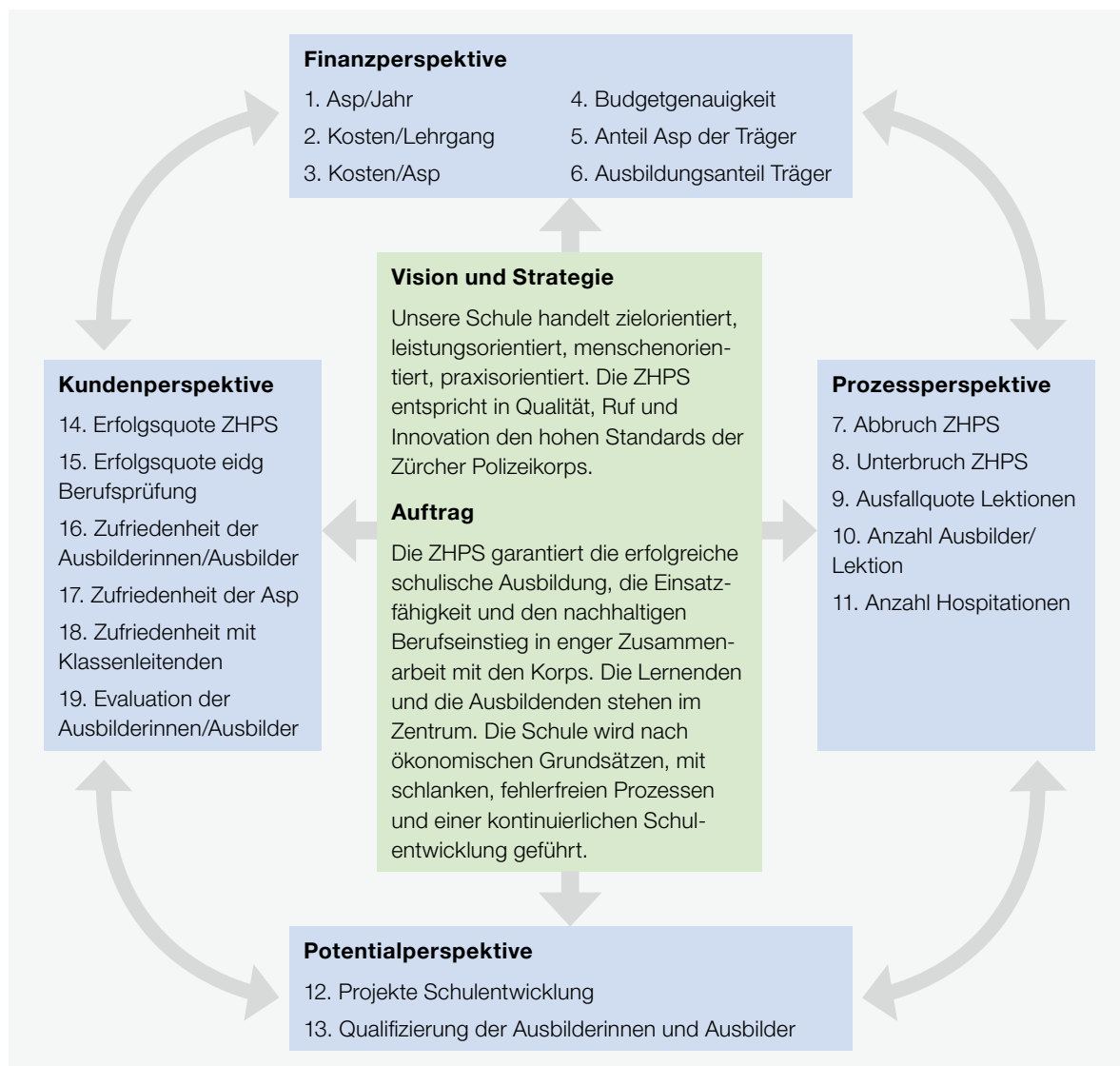
Für die **Führung und Strategiearbeit** schafft die BSC-Klarheit: Sie hilft, Prioritäten zu setzen, Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und fundierte Entscheidungen zu treffen. Strategische Vorhaben werden messbar, Fortschritte nachvollziehbar.

Intern – fördert die BSC ein gemeinsames Verständnis davon, was Qualität an der ZHPS bedeutet und wie sie gesteuert wird. Sie schafft Transparenz für Schulstab und Auszubildende und unterstützt eine lernende Organisation.

Extern – insbesondere gegenüber den Korps, aber auch gegenüber Politik, Verwaltung und weiteren Anspruchsgruppen – erhöht die BSC die **Nachvollziehbarkeit und Glaubwürdigkeit**. Sie zeigt, dass die ZHPS ihre Verantwortung professionell wahrnimmt, mit klaren Zielen arbeitet und ihre Leistung systematisch überprüft.

Kurz gesagt: Die Balanced Scorecard ist ein zentrales Instrument, um **Strategie, Führung und Qualität** an der ZHPS sichtbar, steuerbar und vertrauenswürdig zu machen.

ZHPS Balanced Score Card (BSC), Übersicht (19 Kennzahlen)



Balanced Score Card (BSC) der ZHPS

5. Leistungs- und Wirkungscontrolling

5.1 Jahresziele 2025

Qualitative Ziele:

Ziel	Bemerkungen und Massnahmen
Strategie: Erarbeiten der Strategie 2026–2028	Anlässlich der Schulleitungsklausur Herbst 2025 erfolgt
Struktur: Die neue Schulstruktur mit vier Lehrgängen und zehn Klassen im Jahr 2025 umsetzen, bzw. zwölf Klassen ab 2026 planen und vorbereiten (personell, logistisch, didaktisch, etc.)	Planung erfolgreich, bereit zur Umsetzung.
Personelles: Die neue Zusammensetzung im Schulstab als Team festigen, inkl. Neuzuteilungen der Aufgabenbereiche (Matrix).	Festigung als laufender Prozess, klare Zuteilung der Aufgaben, Stellvertretungen aufbauen, Mithörkompetenz erweitern.
Personelles: Zielführende Einführung für die neue Dienstchefin-Schulbetrieb per März, tw. Einbezug in punktuelle Ereignisse im Voraus.	Erfolgreiche Einführung, Sara Glaus (Kapo) per 1. März 2025.
Kontinuierliche Schulentwicklung: Die begonnenen Arbeiten im Bereich der Rechtsfächer fortführen. Die Lernunterlagen «Allgemeine Rechtslehre» überarbeiten, wichtige Begriffe in allen Fächern einheitlich dokumentieren, Lernunterlagen und Prüfungen weiter vereinheitlichen und neue Vernetzungselemente einführen. Harmonisieren und Modernisieren, wo sinnvoll (Digitalisierung). Didaktisches Potenzial prüfen für diverse Fachbereiche, Anwendbarkeit, Weiterbildungsimpulse für Dozierende.	Erfolgreicher Abschluss der «Vernetzung von Rechtsfächern», Vorstellen der Ergebnisse anlässlich der verschiedenen Kommunikationsgefässe. Schulentwicklung als laufenden Prozess weiterhin fokussieren.
Kontinuierliche Schulentwicklung: Einbezug/Zulassung von KI an Berufseignungsprüfung (BEP) gemäss Vorgaben.	Klare Regelung (Kommunikation anlässlich runden Tisches/Q-Zirkel, etc.), Anwendung von KI im Unterricht möglich, an Prüfungen nicht gestattet.
Digitalisierung: Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum XR weiterführen, auf weitere Einsatzmöglichkeiten für ZHPS fokussieren.	Beteiligung der ZHPS an CC XR zu 50 %, Umsetzung der Projekte im Unterricht, Weiterentwicklung gemäss Strategie.
Personalentwicklung: Wissen zu/über KI als, bzw. z.Hd. ZHPS-Team erarbeiten/aneignen und entsprechend implementieren (Unterricht, Prüfungshandhabung, Ustü Lehrpersonen)	Besuch von Schulungen durch ausgewählte ZHPS Schulstabsmitarbeitende. Einsatzmöglichkeit (didaktisch) anlässlich Einführungsveranstaltung für Lehrpersonen thematisiert. Regelung Handhabung klar kommuniziert.

Bedeutung der Ampelfarben:

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

Quantitative Ziele

Ziel	Soll	Ist 2025	Bemerkungen / Massnahmen
Erfolgsquote ZHPS (Schlusszeugnis ZHPS, Ampel «grün», Anteil der Aspiranten)	>95%	95%	Meist ausstehende oder ungenügende Tests in Fitness. Nachholung im zweiten Ausbildungsjahr.
Erfolgsquote eidgenössische Berufsprüfung	>96%	99%	Eine Aspirantin hat nicht bestanden.
Anzahl Aspiranten/Jahr	> 150	226	Mittelwert über die vier Quartale.
Anzahl Ausbildungsabbrüche	<6	16	Meist persönliche Gründe, Beruf entspricht nicht den Vorstellungen, jedoch auch Nichterfüllen der erwarteten Leistung oder Abbruch aufgrund von Verletzung.
Strukturierte Unterrichts-Hospitationen/Jahr (Doppellektion, Formular, mündliches Feedback)	> 50	57	Wichtiges Instrument für die Schulentwicklung und die Einführung neuer Ausbildungspersonen.
Gesamtbeurteilung der ZHPS durch die Aspirantinnen und Aspiranten anlässlich der quantitativen Evaluation 1 (nach dem 1. Drittel Ausbildungszeit)	>4,9	5,3	Stabiler und hoher Wert über alle Quartale.
Gesamtbeurteilung der ZHPS durch die Aspirantinnen und Aspiranten anlässlich der quantitativen Evaluation 3 (Ende der Ausbildung)	>4,9	5,2	Stabiler und hoher Wert über alle Quartale.
Kosten pro Aspirantin oder Aspirant (Bruttoaufwand)	< CHF 46 000	36 625	Aufgrund höherer Auslastung um CHF 6 500 tiefer als im Vorjahr.
Abweichung Rechnung – Budget	<6%	- 12,3%	Verschiedene kleinere Abweichungen bei den Hauptkonti. Linear budgetierter Personalaufwand (anstatt relativ zu Auslastung). Zusätzliche Stelle (Aufwuchs) früh budgetiert, sachbezogener Aufwand kleiner, budgetierte Räumlichkeiten waren nicht kostenrelevant.

5.2 Wichtige statistische Daten

Anzahl Aspirierende

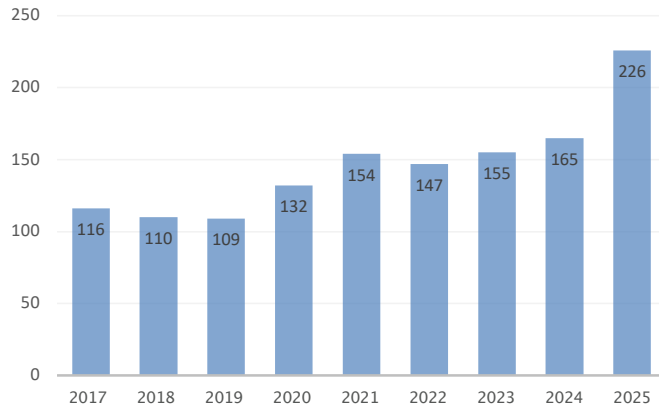


Abbildung 1 | **Anzahl Aspirierende**

2025 besuchten 226 Aspirantinnen und Aspiranten die ZHPS. Die mittlere Klassen- grösse betrug bei zehn Klassen 23 Aspiran- tinnen und Aspiranten. Die ZHPS ist derzeit nahezu maximal ausgelastet. Die conse- quente Begrenzung der Anzahl Aspirantin- nen und Aspiranten auf 24 pro Klasse ist ein wichtiges Kriterium der Ausbildungs- qualität in praktischen und schulischen Ausbildungen. Die Aufwuchsplanung wird bereits im 2025 umgesetzt, wobei in den letzten beiden Lehrgängen drei statt zwei Klassen geführt wurden, total zehn Klassen.

Anzahl Lektionen

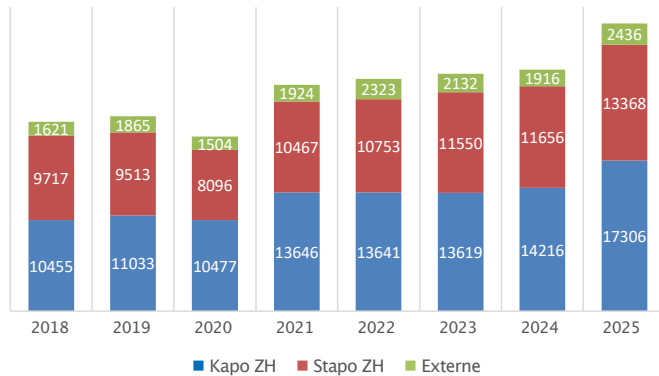


Abbildung 2 | **Anzahl Lektionen**

Im Geschäftsjahr wurden total 33 110 Lektionen erteilt (2024: 27 778 Lektionen). Erklärung Tabelle Vergangenheit: Im Jahr 2020 zeigen sich deutlich die Auswir- kungen des Lockdowns. Im Geschäftsjahr erbrachten 52,3% der Lektionen die Kantonspolizei Zürich (2024: 55%), 40,4% die Stadtpolizei Zürich (2024 45%) und 7,3% leisteten externe Ausbilder- innen und Ausbilder (2024: 7%). Die neun Personen des Schulstabs erteilten 1016 Lektionen (2024: 827 Lektionen).

Anzahl Ausbilderinnen und Ausbilder

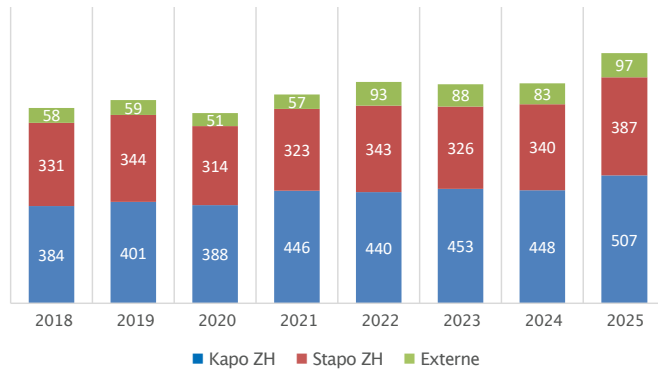


Abbildung 3 | **Anzahl Ausbilderinnen und Ausbilder**

Die Anzahl der beteiligten Ausbilderinnen und Ausbilder betrug im Geschäftsjahr 991. Dies sind 120 mehr als im Vorjahr, in welchem sieben Klassen unterrichtet wurden (Geschäftsjahr 10 Klassen). Das durchschnittliche Pensum pro Ausbilderin und Ausbilder lag 2025 bei 33,4 Lektionen (2024: 31,9 Lektionen/Jahr).

Frauenanteil (in Prozent)

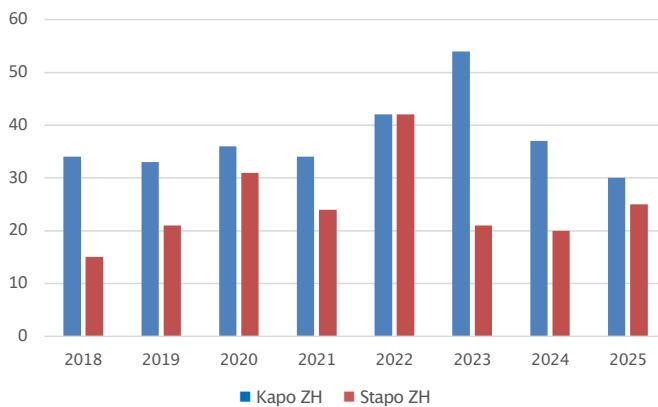


Abbildung 4 | **Frauenanteil**

Im Geschäftsjahr lag der Frauenanteil bei den Lernenden bei der Kantonspolizei Zürich bei 30% und bei der Stadtpolizei Zürich bei 25%. Bei der Kantonspolizei Zürich betrug der mittlere Frauenanteil an der ZHPS von 2018 bis 2024 38% und bei der Stadtpolizei Zürich 25%.

Erstberufe Aspirierende (in Prozent)

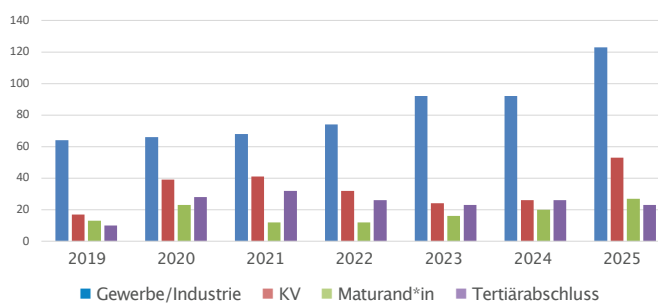


Abbildung 5 | **Erstberufe Aspirierende**

Im Mittel über die letzten 6 Betriebsjahre absolvierten 53% der Lernenden eine gewerblich-industrielle Grundausbildung und 21% das KV. 11% der Lernenden hatten eine allgemeinbildende Matura und 15% bereits einen tertiären Abschluss (Fachausweis, Bachelor, Master).

Vollkosten pro Lektion (in CHF)

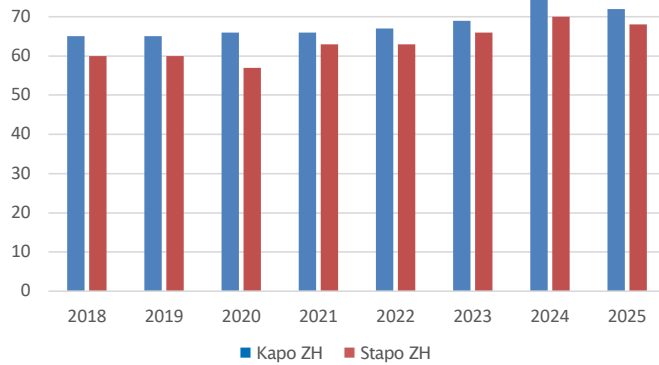


Abbildung 6 | **Vollkosten pro Lektion**

In den letzten drei Jahren stiegen die Stundenansätze beider Trägerkorps leicht an. Die Differenz zwischen Kantonspolizei und Stadtpolizei Zürich betrug jeweils CHF 3 bis 4. Die Stundenansätze der beiden Trägerkorps sind gradabhängig, aufgrund der besoldungsmässigen Einstufung hinterlegt. Lohnklasse 18/Fw (im Range eines Feldweibels) Kantonspolizei Zürich, beziehungsweise ab Funktionsstufe 10 Stapo ZH, sind 16 Freilektionen zu leisten, ab der 17. Lektion wird eine Entschädigung von CHF 15 pro Lektion ausbezahlt.

Hauptamtliche Instruktorinnen und Instrukturen (Schiessen, Einsatztraining, Selbstverteidigung, Taktik, Psychologie, usw.) erhalten keine Entschädigung. Auch diese Lektionen sind aber in obenstehender Abbildung mit den Gesamtlöhnen berücksichtigt.

Anzahl Aspirierende (pro Korps)

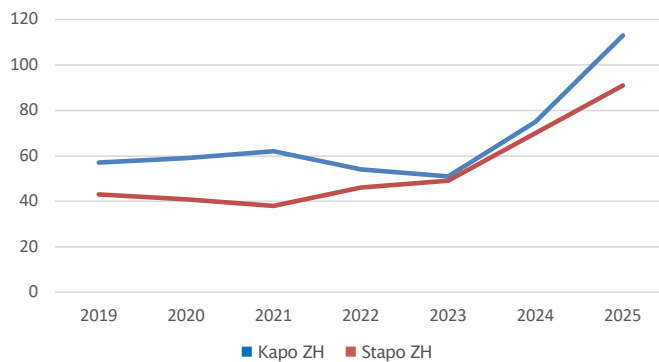


Abbildung 7 | **Anzahl Aspirierende**

Diese Quote ist wichtig für die Aufteilung der variablen Kosten. Nach dem personellen Aufwuchs der Kantonspolizei Zürich in den Jahren 2019 bis 2021 folgte der Aufwuchs der Stadtpolizei Zürich. Im Geschäftsjahr 2025 beträgt der Anteil der Kantonspolizei Zürich 55,4% und jener der Stadtpolizei Zürich 44,6%.

5.3 Finanzen

Kommentar zur Jahresrechnung 2025

Die Rechnung 2025 schloss mit einem Gesamtaufwand von CHF 8 424 000 inkl. den Schulgelderträgen von CHF 1 027 000 ab. Die Kosten pro Aspirantin und Aspirant betragen CHF 36 600. Die zehn Klassen hatten eine durchschnittliche Klassengrösse von 23 Aspirantinnen und Aspiranten.

Die folgende Tabelle erklärt die Rechnung mit dem Budget und stellt die wichtigsten Abweichungen dar. Bezogen auf den Nettoaufwand unterschritt die Rechnung das Budget um 12,3%. Dabei summierten sich verschiedene kleinere Abweichungen beim Aufwand. Der linear budgetierte zusätzliche Perso-

nalaufwand war nicht angezeigt, bzw. relativierte sich mit der höheren Auslastung. Die zusätzlich budgetierten Personalressourcen im Schulstab werden

Die erstklassige Infrastruktur ist für die Ausbildung ein grosses Privileg.

faktisch erst im Jahr 2026 relevant. Der sachbezogene Aufwand war zudem kleiner (sparsamerer Umgang), präventiv budgetierte Räumlichkeiten waren weiter nicht kostenrelevant.

Vergleich Budget und Rechnung 2025 in Bezug auf die Hauptkonti (gerundet).

	Budget 2025	Rechnung 2025	Bemerkungen
Schulstab*	1 600 000	1 530 000	
Miete, Mobiliar*	2 500 000	2 019 000	
Informatik*	700 000	842 000	
Ausbilder intern	2 840 000	2 400 000	
Ausbilder extern	560 000	430 000	
Sachaufwand	1 400 000	1 205 000	
Gesamtaufwand	9 600 000	8 424 000	Budget um 12,3% unterschritten
Erträge	1 200 000	1 027 000	
Aufwand netto	8 400 000	7 400 000	
Anzahl Asp	220	226	
Kosten pro Asp	43 700	36 600	
Ausgleichszahlung Stadtpolizei Zürich	883 000	719 000	

* Fixkosten

Die Rechnung wurde den Finanzchefs der beiden Trägerkorps zur Kontrolle zugestellt.

Das Schulgeld für externe Partner wird für 2026 auf CHF 46 000 belassen.

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 Aspirantinnen und Aspiranten der beiden Trägerkorps verteilt. Diese Quote betrug 56,5% (Vorjahr 52%) für die Kantonspolizei Zürich und 43,5% (Vorjahr 48%) für die Stadtpolizei Zürich.

Zum Rechnungsausgleich resultierte schliesslich eine Ausgleichszahlung von CHF 718 787 von der Stadtpolizei an die Kantonspolizei Zürich (Vorjahr CHF 797 700). Budgetiert war eine Ausgleichszahlung von CHF 883 000 (siehe Tabelle: Übersicht Jahresrechnung und Kostenteiler).

Gesamtkosten pro Aspirantin und Aspirant (in CHF)

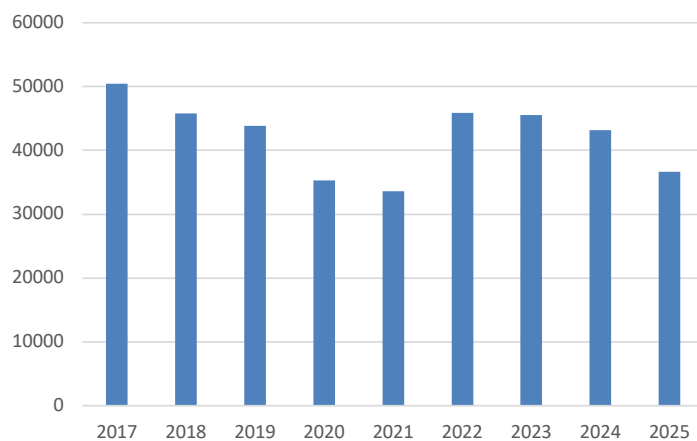


Abbildung 8 | Gesamtkosten pro Aspirantin und Aspirant

Im Geschäftsjahr betragen die Kosten pro Aspirantin und Aspirant CHF 36 625 (2024: CHF 43 161). Die leichte Abnahme der Kosten im Vergleich zum Vorjahr geht auf die höhere Auslastung zurück.

Übersicht Jahresrechnung und Kostenteiler ZHPS (in CHF)

1. Gesamtaufwand	Sockelbeitrag (fixe Kosten)	Variable Kosten	
Schulstab	1 534 204		
Miete, Mobiliar	2 018 670		
Informatik	841 597		
Techn. Inventar	–		
Ausbilder intern (ohne Stab)		2 479 924	
Ausbilder extern		344 785	
Sachaufwand		1 204 494	
Gesamtaufwand	4 394 471	4 029 203	8 423 674
abzüglich Beiträge Dritter		– 1 027 000	– 1 027 000
Gesamtaufwand Netto	4 394 471	3 002 203	7 396 674

2. Kostenteiler	Sockelbeitrag (fixe Kosten)		Variable Kosten		
	Kapo ZH	Stapo ZH	Kapo ZH	Stapo ZH	
Korpsgrösse	61%	39%			
Anzahl Aspiranten			113 Asp: 56,5%	92 Asp: 43,5%	
Sockelbeitrag	2 680 628	1 713 844			4 394 472
Variable Kosten Netto			1 696 244	1 305 958	3 002 202
Eigenleistung der Korps	– 3 641 689	– 752 783	– 2 480 970	– 1 548 232	– 8 423 674
Saldo	– 961 061	961 061	– 784 726	– 242 274	
Saldo Kapo	– 1 745 787				
Saldo Stapo	718 787				
Ausgleichszahlung Stapo	718 787				
Eigenleistung interne Ausbilder					
Mittlere Aspiranten Zahl: 230					

3. Gesamtaufwand pro Asp (inkl. externe Asp)	
	36 625