



Stadt Zürich
Polizeidepartement

Strategischer Plan des Polizeidepartements 2015–2019

Strategischer Plan des Polizeidepartements 2015–2019

1	Vorwort des Polizeivorstehers	5
2	Vision	7
3	Mission	9
4	Strategie Polizeidepartement	11
4.1	Öffentlicher Raum: Nutzungskonflikte gut managen	11
4.2	Individuelle Sicherheit: Überall und für alle	13
4.3	Kollektive Sicherheit: Planen und vorsorgen	14
4.4	Verkehrsmanagement: Sicher ankommen	14
4.5	Departementskultur: Handeln in urbanen Spannungsfeldern	15
4.6	Mitarbeitende: Der Beruf als Berufung	15
4.7	Prozesse und Infrastruktur: Einfach, schnell und zweckmässig	17
4.8	Nachhaltigkeit: Lokal handeln	18
5	Strategie Stadtpolizei	19
5.1	Öffentlicher Raum	19
5.2	Individuelle Sicherheit	21
5.3	Departementskultur	23
5.4	Mitarbeitende	24
5.5	Prozesse und Infrastruktur	26
6	Strategie Schutz & Rettung	27
6.1	Öffentlicher Raum	27
6.2	Individuelle Sicherheit	28
6.3	Kollektive Sicherheit	29
6.4	Departementskultur	30
6.5	Mitarbeitende	31
6.6	Prozesse und Infrastruktur	34
6.7	Nachhaltigkeit	36
7	Strategie Dienstabteilung Verkehr	37
7.1	Kollektive Sicherheit	37
7.2	Verkehrsmanagement	39
7.3	Departementskultur	41
7.4	Mitarbeitende	42
7.5	Prozesse und Infrastruktur	42
8	Strategie Stadtrichteramt	43
8.1	Departementskultur	43
8.2	Mitarbeitende	45
8.3	Prozesse und Infrastruktur	47
8.4	Nachhaltigkeit	49
9	Übersicht Projektcockpit	51
	Impressum	52

1 Vorwort des Polizeivorstehers



Zürich ist – im engeren Sinne der «Blaulicht-Sicherheit» – eine sichere Stadt. Das ist seit vielen Jahren so und soll auch so bleiben. Sicherheit ist aber kein statischer, unveränderlicher Wert. Mit der Gesellschaft verändert sich auch das Sicherheitsverständnis der Bevölkerung.

Vor 20 Jahren gab es in Zürich weit weniger als hundert so genannte Nachtcafés, die Öffnungszeiten bis morgens um vier Uhr kannten. Heute, nach der Liberalisierung des Gastgewerbesgesetzes im Jahr 1996, machen fast 700 solcher Betriebe die Nacht zum Tag. Das macht die Stadt attraktiv – und stört viele, die Ruhe suchen und brauchen.

Auch der Verkehr hat in den letzten 15 Jahren zugenommen, und damit die akustische Belastung für Anwohnende vielbefahrener Strassen. In andern Strassen wurde mit dem Tempo-30-Regime der Verkehrslärm reduziert – mit dem Effekt, dass einzelne besonders laute Verkehrsteilnehmende umso mehr auffallen und stören.

Lärm ist kein neues Phänomen: Bereits vor 2000 Jahren hat sich der römische Philosoph Seneca bei einem Aufenthalt in einem Bad über den Lärm der vielen Menschen geärgert. In einem Brief an seinen Freund Lucilius schreibt er: «Von allen Seiten umtönt mich wirrer Lärm; denn ich wohne gerade oberhalb des Bades. Stelle dir jetzt einmal alle Arten von Tönen vor, die es einen bedauern lassen, dass man Ohren hat.» Er beklagt sich, dass die menschliche Stimme schlimmer sei, als ein «blosses Geräusch», und dass man ein regelmässiges Geräusch leichter erträgt, als eines, das sich ständig verändert.

Lärm – von der Strasse, aus Wohnungen oder Clubs – ist denn auch heute noch der meist genannte Grund für Konflikte zwischen Lärmverursachenden und Betroffenen.

Patentrezepte zur Lösung solcher Konflikte gibt es nicht. Sie können aber entschärft werden, wenn alle Beteiligten Respekt, Toleranz und Rücksichtnahme üben, und natürlich können auch Regeln und Vorschriften helfen.

Um Respekt, Toleranz und Rücksichtnahme zu entwickeln und zu üben, braucht es einen offenen Dialog zwischen allen Beteiligten und Betroffenen. Gegenseitige Schuldzuweisungen bringen keine Lösungen. Das Projekt «Nachtleben in Zürich» basiert auf der Überzeugung, dass im Dialog tragfähige Lösungen gefunden werden können.

Um Regeln und Vorschriften durchzusetzen braucht es klare Abläufe. Eine Beschwerde muss von der Polizei im Rahmen der Möglichkeiten rasch und unbürokratisch behandelt werden. Solche Abläufe müssen von Zeit zu Zeit reflektiert werden, denn oft spielen sich im Lauf der Jahre Abläufe ein, die bei näherem Hinsehen vor einigen Jahren vielleicht sinnvoll waren, heute ihren Zweck aber nicht mehr erfüllen.

Bei allen Anstrengungen, die gegen Lärmimmissionen unternommen werden, dürfen wir nicht vergessen, dass eine «lärmfreie Stadt» ein Widerspruch in sich selbst ist. Selbst in den ruhigsten Aussenquartieren verursachen tagsüber Baustellen, Laubbläser und fröhliche Kinder Lärm, und auch während der Nacht lassen uns immer wieder rücksichtslose Motofahrerlenkende aufschrecken und Blaulichtfahrzeuge stören unseren Schlaf, weil sie zu einem Notfalleinsatz unterwegs sind.

Lärm kann zum Problem werden, aber er ist (fast) nie ein Sicherheitsrisiko.

Richard Wolff, Stadtrat
Polizeivorsteher

2 Vision

«Sicherheit findet stadt»

Zürich hält weltweit den Spitzenplatz bezüglich Lebensqualität und Sicherheit rund um die Uhr und an jedem Ort.

Die Vision wollen wir engagiert, professionell, vernetzt und partnerschaftlich erreichen. Dabei lassen wir uns durch folgende Prinzipien (Mission) leiten:

3 Mission

Das Polizeidepartement erreicht seine Ziele unter Anwendung des Leitbilds der Stadt Zürich:

Wir arbeiten für Zürich.

**Wir arbeiten für Zürich, damit sich unsere Stadt weiterentwickelt,
Wirtschaft und Kultur blühen und die Menschen gern hier leben und arbeiten.**

3.1 Identifikation: Wir arbeiten für Zürich

Wir identifizieren uns mit der Stadt Zürich und sind uns bewusst, dass wir im Auftrag und zum Wohl der Bevölkerung arbeiten.

Wir steigern Motivation, Verantwortung und Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Stufen. Indem wir Verantwortung delegieren, Spielräume geben und Perspektiven aufzeigen, bauen wir auf allen Hierarchiestufen ein motivierendes Arbeitsklima auf. Wir fördern den offenen Erfahrungsaustausch und das innovative Denken aller Mitarbeitenden. Die Bereitschaft, auch über den eigenen Aufgabenbereich hinauszudenken, soll sich lohnen. Wir stellen auf Stufe der Dienstabteilungen ein professionelles Personalmanagement sicher, das die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten fördert, die individuelle Aus- und Weiterbildung in angemessenem Rahmen unterstützt sowie eine differenzierte und gerechte Mitarbeiterbeurteilung mit möglichst individuellen Zielvereinbarungen ermöglicht. Wir mildern mit gezielter Ausbildung, mit Betreuung und mit geeigneten Anlaufstellen in den Dienstabteilungen die Auswirkungen von Gewalt und Drohung gegen Mitarbeitende und setzen alles daran, sie zu verhindern. Die Führungskräfte setzen alles daran, Burn-outs der Mitarbeitenden zu vermeiden. Durch zukunftsgerichtete und moderne Berufsbilder sollen die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Polizeidepartements gefördert werden. Die laufenden Modernisierungen in den Bereichen Polizei sowie Schutz- und Rettungsdienste sollen nicht nur zu bevölkerungsnäheren Organisationen und Abläufen führen, sondern auch die Attraktivität der Arbeitsinhalte für die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter erhöhen. Die Durchlässigkeit zwischen den Dienstabteilungen des Departements und zwischen den Bereichen innerhalb der Dienstabteilungen soll erleichtert werden.

3.2 Zusammenarbeit: Wir sind ein Team

Wir arbeiten und reden miteinander, um gemeinsame Lösungen zu finden und Konflikte zu regeln.

Wir gewährleisten die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Männern und Frauen durch spezifische Förderung des jeweils untervertretenen Geschlechts in Kaderpositionen. Jede und jeder von uns weiss und kann etwas. Deshalb respektieren wir uns und nehmen gegenseitig Rücksicht. Wir sind überzeugt, dass nur eine tragfähige Gemeinschaft mit allen möglichen Partnerinnen und Partnern gute Resultate zeigt und die hochgesteckten Ziele erreichbar macht. Wir zeigen eine hohe Sozialkompetenz und gehen dabei souverän mit Fehlern um, indem wir eine offene Feedback-Kultur fördern und die Ursachen gemeinsam und partnerschaftlich benennen und ebenso die notwendigen Veränderungen herbeiführen. Damit ermöglichen wir einen kontinuierlichen Lernprozess aller. Zudem wissen wir, dass die Übertragung von Verantwortung für die Wahl von Mitteln und Wegen notwendige Voraussetzung für Motivation und Initiative ist.

Wir beschaffen und geben uns alle erforderlichen Informationen, indem wir alle zur Verfügung stehenden Kommunikationsplattformen nutzen.

Interdisziplinäre Themen werden dienstabteilungsübergreifend koordiniert.

3.3 Kundenorientierung: Wir sind dienstleistungsbewusst

Wir erfüllen die Aufträge, Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kundinnen und Kunden mit angemessener Qualität, kompetent und freundlich.

Die Einsatz- und Spezialformationen in den Bereichen Polizei, Sanität, Feuerwehr, Zivilschutz, Feuerpolizei und der Dienst- abteilung Verkehr setzen sich rund um die Uhr für den best- möglichen Schutz und die Sicherheit der Zürcher Bevölkerung ein. Das Stadtrichteramt gewährleistet die Durchsetzung des Rechts zugunsten der Bevölkerung.

Zur verbesserten Leistungssteuerung und zur finanziellen Steuerung der städtischen Sicherheitsdienstleistungen sind Instrumente zu entwickeln und umzusetzen, die eine politische und operative Führung und eine flexible Anpassung an sich verändernde Rahmenbedingungen ermöglichen. Eine effiziente Aufgabenerfüllung ist zu gewährleisten, indem städtische Sicherheitsdienstleistungen transparent und mit messbaren Zielvorgaben definiert werden.

Wir orientieren die städtischen Sicherheitsdienstleistungen auf allen Stufen vorab an den Bedürfnissen der Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt Zürich und den hier ansässigen Unternehmen und deren Arbeitnehmenden und fördern insbe- sondere die bürgernahe Sicherheitsarbeit in den Quartieren (Community Policing). In der Orientierung auf unsere Kundin- nen und Kunden sind auch neue Wege zu beschreiten. Struk- turen und Arbeitszeiten werden am Kundennutzen gemessen und erfüllen ein hohes Mass an Flexibilität. Dabei hat vor allem die Polizei eine Doppelrolle zu erfüllen, die auch Widersprüche birgt: Einerseits soll sie – im Sinne des Community Policing – freundliche, hilfsbereite und kompetente Ansprechinstanz sein. Andererseits muss sie bei Gesetzesverstössen mit der nötigen Konsequenz intervenieren.

Das Polizeidepartement garantiert ein bevölkerungsnahes und qualitativ hochstehendes Angebot an städtischen Sicherheits- dienstleistungen, welches das Vertrauen der Bevölkerung kontinuierlich fördert. Den Einwohnerinnen und Einwohnern soll im Bedarfsfall professionell, rasch und umfassend gehol- fen werden.

3.4 Glaubwürdigkeit: Wir sind vertrauenswürdig

Wir sichern unsere Glaubwürdigkeit durch Zuverlässig- keit, Transparenz und die Übereinstimmung von Reden und verbindlichem Handeln.

Wir kommunizieren nach innen und aussen auf der Basis von Transparenz, Glaubwürdigkeit und Dialog. Sachgerechte Kom- munikation ist eine Aufgabe der Führungskräfte aller Stufen wie auch aller Mitarbeitenden. Wir informieren rechtzeitig, wahrheitsgetreu und offen, um Vertrauen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie auch bei der Bevölkerung und bei den Medien zu schaffen.

3.5 Verantwortung: Wir sind initiativ

Wir ergreifen die Initiative für nachhaltige Lösungen, handeln eigenverantwortlich und gehen sorgfältig mit allen uns anvertrauten – auch natürlichen – Ressourcen um.

Wir konzentrieren unsere Kräfte auf das Wesentliche und vermeiden Verzettelungen der personellen und finanziellen Ressourcen. Wir fördern die Kostensensibilisierung auf allen Stufen. Vorteile, die sich mit der Anwendung neuer Technolo- gien zur Optimierung der Verkehrssteuerung, zur Stärkung der Prävention, zur Verkürzung der Interventionszeiten, zur wirk- sameren Verbrechensbekämpfung und für den Einsatz der Schutz- und Rettungsdienste ergeben können, nutzen wir konsequent. Auch im Kontakt mit der Bevölkerung setzen wir auf modernste Mittel. Das alles bedingt sowohl fachliche Kompetenz als auch innovatives, visionäres Denken.

3.6 Innovation: Wir sind offen für Neues

Wir sind bereit, Neues zu wagen und Bewährtes zu festigen, Wissen und Erfahrungen auszutauschen, um unsere Aufgaben noch effizienter zu erledigen.

Wir sind offen für neue Formen der Zusammenarbeit, der Or- ganisationsstrukturen und den Einsatz neuer Technologien. Dazu arbeiten wir eng mit anderen Departementen und mit vergleichbaren Diensten in anderen Städten zusammen.

Um von den Besten zu lernen (best practice), pflegen wir mit anderen Städten im In- und Ausland einen intensiven Erfah- rungsaustausch. Wir stellen die optimale Bewältigung schwie- riger Situationen sicher dank einer partnerschaftlichen und eng vernetzten Zusammenarbeit der städtischen Sicherheits- organe mit allen involvierten weiteren Dienststellen wie auch mit anderen Gemeinden, dem Kanton und dem Bund.

3.7 Führung: Wir sind Vorbild

Wir verstehen Führung als Mittel, um unsere Mitarbei- terinnen und Mitarbeiter bei der Erreichung gemeinsamer Ziele zu unterstützen und ihre Eigeninitiative und persönliche Entwicklung zu fördern.

Wir setzen politische und betriebliche Zielvorgaben stufen- gerecht um. Zur Zielformulierung und zur Überprüfung der Zielerreichung und des Erfolgs stehen zweckmässige Füh- rungsinstrumente zur Verfügung.

Wir dezentralisieren und delegieren die Kompetenzen und Ver- antwortlichkeiten von städtischen Sicherheitsdienstleistungen stufengerecht und soweit wie möglich. Mittels Controlling und Berichterstattung auf Stufe Departement und Dienstabtei- lungen gewährleisten wir die politische wie auch die operative Führung.

Wir erfassen Potenziale und fördern die berufliche Laufbahn der Mitarbeitenden.

Öffentlicher Raum	Individuelle Sicherheit	Kollektive Sicherheit	Verkehrsmanagement	Departementskultur	Mitarbeitende	Prozesse, Infrastruktur	Nachhaltigkeit
Nachtleben in Zürich	Urbane Kriminalität	Stärkung der Miliz	Verkehrsrechner Zürich	Community Policing	Führungsverhalten	Infrastruktur	Ökologie
Sport ohne Gewalt	Bedrohungsmanagement	Verkehrssicherheit	Baustellen	Lernkultur	Diversity Management	Organisationsstruktur	Finanzen
Veranstaltungssicherheit	Ausrückzeiten und Hilfsfristen	Erfassung, Beurteilung von Fussgängerstreifen	Stadtverkehr 2025	Starkes Profil im Verkehrsbereich	Personalentwicklung	Prozessmanagement	Verlustscheininkasso
			Temporegimes	Verhalten gegenüber Bevölkerungsgruppen	Personelle Ressourcen	Q-System	Gebühren
			Konzept Mischverkehr		Aus- und Weiterbildung an der HFRB	E-Government	
					Querbeet	Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen	
						Positionierung und Auftrag des StRA	

4 Strategie Polizeidepartement

4.1 Öffentlicher Raum: Nutzungskonflikte gut managen

In der Stadt Zürich ist die 24-Stunden-Gesellschaft Realität. Vielfältige Freizeitangebote, verlängerte Öffnungszeiten der Geschäfte und Restaurants, das ZVV-Nachtnetz sowie veränderte Arbeitszeiten lassen das Leben rund um die Uhr pulsieren. Dies wirkt sich auf die Nutzung der öffentlichen und halböffentlichen (z.B. Bahnhöfe) Räume aus. Einzelne dieser Räume sind Tag und Nacht genutzt, je nach Uhrzeit durch jeweils verschiedene Nutzergruppen mit unterschiedlichen Ansprüchen. An verschiedenen Orten in der Stadt lösen diese unterschiedlichen Ansprüche immer wieder Nutzungskonflikte aus. Das Bedürfnis nach Ruhe kollidiert mit dem Bedürfnis nach permanenter Unterhaltung. Das führt nicht nur zu Lärm-, sondern auch zu Abfall- und Hygieneproblemen.

Das Polizeidepartement bearbeitet zusammen mit dem Sozialdepartement, dem Gesundheits- und Umweltsdepartement sowie dem Schul- und Sportdepartement in der Stadtratsdelegation «Stadtleben im öffentlichen Raum» Konflikte und Probleme rund um die Nutzung des öffentlichen Raums. Zwischen den sich widersprechenden Bedürfnissen verschiedener Bevölkerungsteile soll ein Gleichgewicht gefunden werden. Die Nutzungskonflikte, die auch durch die spontane Aneignung des öffentlichen Raums, das Prostitutionsgewerbe, die Forderung junger Menschen nach mehr Freiräumen, Drogenkonsum und -handel oder übermässigen Alkoholkonsum entstehen, werden in der Stadt Zürich interdisziplinär angegangen.

Die Sicherheitskräfte sind in der Lage, auf kurzfristig organisierte Aktionen schnell und angemessen zu reagieren, wobei sie die 3-D-Strategie (Dialog, Deeskalation und Durchgreifen) situativ anwenden. Und die Bevölkerung merkt dadurch: Die Stadt Zürich handelt.

Die Schwerpunkte im Bereich öffentlicher Raum sind:

- Nachtleben in Zürich
- Sport ohne Gewalt
- Veranstaltungssicherheit

Projektcockpit

Rotlicht – Prostitutionsgewerbe und Menschenhandel

Das Projekt steht unter der Vision «In der Stadt Zürich existiert ein Prostitutionsgewerbe, das keine störenden Einflüsse auf das Stadtleben hat, das den Gesundheitsschutz und die Menschenwürde aller Beteiligten gewährleistet und das Selbstbestimmungsrecht der sich Prostituiierenden beachtet». Es gelten die folgenden Ziele:

- Die verschiedenen polizeilichen, sozialen, ausländerrechtlichen und gesundheitsschützerischen Massnahmen beruhen auf den gemeinsam getragenen Zielen und sind innerhalb der Stadtverwaltung und mit anderen Stellen koordiniert.
- Das Prostitutionsgewerbe wird nur in den von der Stadt vorgegebenen Gebieten ausgeübt.
- Die staatlichen Steuerungsmassnahmen beschränken sich auf den Schutz der öffentlichen Ordnung, der Gesundheit und der sozialen Integration.
- Menschenhandel und organisierte Kriminalität im Milieu werden nicht geduldet.
- Opfer von Menschenhandel werden betreut und es wird mit ihnen ein Ausweg aus ihrer Situation erarbeitet.
- Es existieren Angebote für realistische Ausstiegshilfen und Rückkehrunterstützung, die genutzt werden.
- Die Verbreitung sexuell übertragbarer Krankheiten durch das Prostitutionsgewerbe ist gesunken.

Projektcockpit

Nachtleben in Zürich

Zürich hat sich in den letzten Jahren zu einem wichtigen Ausgehzentrum entwickelt. Die meisten Einwohnerinnen und Einwohner schätzen die grosse Vielfalt an Ausgelmöglichkeiten und die Lebendigkeit, die Zürich damit gewonnen hat. An verschiedenen Orten in Zürich pulsiert das (Nacht-)leben zumindest am Wochenende bis in die frühen Morgenstunden und teilweise sogar rund um die Uhr.

Neben all den positiven und geschätzten Eigenschaften führen die Anzahl der Clubs und Restaurants sowie die Anzahl der Personen zu negativen Begleiterscheinungen wie Lärm, Littering, Vandalismus und teilweise auch zu einer Zunahme von Gewalt.

Mit der Erarbeitung einer Strategie zum Nachtleben will sich die Stadt Zürich positionieren und Handlungsfelder aufzeigen, um die negativen Begleiterscheinungen anzugehen.

4.2 Individuelle Sicherheit: Überall und für alle

Individuelle Sicherheit misst sich am subjektiven Sicherheitsgefühl, an der statistisch erfassten Kriminalstatistik und an der Verkehrssicherheit.

Die Bevölkerungsbefragung 2013 der Stadt Zürich zeigt, dass sich 80% der Wohnbevölkerung nachts unterwegs im eigenen Quartier sicher fühlen. Das Sicherheitsgefühl hat über die vergangenen zwölf Jahre deutlich zugenommen (2003: 71%).

2013 musste – zum ersten Mal seit 2009 – ein Anstieg bei der Anzahl Straftaten gegen Leib und Leben (Tötungsdelikte, einfache und schwere Körperverletzungen, Tötlichkeiten, Angriffe) festgestellt werden. Diese Entwicklung ist im ganzen Kanton Zürich zu beobachten.

Im Jahr 2013 hat die Zahl der gemeldeten Verkehrsunfälle auf den Strassen der Stadt Zürich im Vergleich zum Rekordtiefstand 2012 leicht zugenommen. Die Anzahl Verletzter dagegen nahm erneut ab. Allerdings war – wie bereits in den Vorjahren – ein Anstieg bei den Schwerverletzten zu verzeichnen, was auf eine Verlagerung der städtischen Mobilität zu weniger geschützten Formen hindeutet.

Die Stadtpolizei bietet mit einer kurzen Reaktions- und Interventionszeit schnelle Unterstützung der Bevölkerung und trägt zu einer hohen Aufklärungsquote bei. Sie ist mit Fahrzeugen und zu Fuss im öffentlichen Raum häufig an den örtlichen und zeitlichen Brennpunkten präsent. Mit einer starken Polizeipräsenz in der Nacht (durch Uniformpolizei und Detektive, insbesondere an Wochenenden) wird den gesellschaftlichen Veränderungen – z. B. 24-Stundengesellschaft, Mobilität – Rechnung getragen. Durch die gute Erreichbarkeit und das dialogorientierte Handeln von Fuss- und Velopatrouillen wird

eine grosse Kundennähe erreicht («Community Policing»).

Im Bereich der urbanen Kriminalität werden schwergewichtig die negativen Auswüchse des Sexmilieus (Menschenhandel) verfolgt und die Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen von Kanton und Bund wird verstärkt. Mit einem Bedrohungsmanagement begegnet die Stadtpolizei Fällen von zielgerichteter und häuslicher Gewalt. Der Ressourceneinsatz für die Bekämpfung der Betäubungsmittelkriminalität wird überprüft. In den übrigen Gebieten der Kriminalität und im Bereich der Verkehrssicherheit wird das aktuelle Niveau mindestens gehalten.

Die Schwerpunkte im Bereich individuelle Sicherheit sind:

- Urbane Kriminalität
- Bedrohungsmanagement
- Interventionszeiten
- Kompetenzzentrum Übertretungsstrafrecht

Projektcockpit

Verkehrssicherheit

Die Stagnation der Unfallzahlen ist vor dem Hintergrund stetig ansteigender Mobilität als Erfolg zu werten. Dennoch gilt es, mit einem Rahmenprogramm die Zahl der im Strassenverkehr Verletzten noch weiter zu senken. Im Vordergrund stehen dabei besonders exponierte Verkehrsteilnehmende wie Kinder und Betagte sowie ganz allgemein der Fuss- und der Veloverkehr. Grosse Aufmerksamkeit ist der Verkehrsführung bei Baustellen zu widmen. Dem Veloverkehr sind durchgehende und sichere Routen anzubieten. Die Trottoirs sind in aller Regel den Fussgängerinnen und Fussgängern vorbehalten. Mit geeigneten präventiven sowie auch repressiven Massnahmen ist ein spürbar besseres Einhalten der Verkehrsvorschriften durch sämtliche Verkehrsteilnehmenden zu erreichen.

4.3 Kollektive Sicherheit: Planen und vorsorgen

Mit dem Konzept und den Grundsätzen der «Führung in besonderen und ausserordentlichen Lagen (FIBAL)» ist die Stadt Zürich vorbereitet, grössere Ereignisse bis hin zu einer Katastrophe zu bewältigen und möglichst rasch wieder die Alltagssituation herbeizuführen. Gemäss FIBAL werden Ereignisse je nach Eskalationsstufe (grün = Alltag; gelb = besondere Lage/mittleres Ereignis; orange = besondere Lage/Grossereignis; rot = ausserordentliche Lage/Katastrophe) durch modular zusammengesetzte Stäbe bewältigt. Im Fall der Katastrophe setzt der Stadtrat den «Führungsstab der Stadt Zürich (FSZ)» ein, der interdisziplinär zusammengesetzt ist.

Eine optimale Vorbereitung bedingt neben den Einsatzmitteln der Blaulichtorganisationen und des Bevölkerungsschutzes moderne und jederzeit betriebsbereite Infrastrukturen (Führungsräumlichkeiten, Verbindungsmittel) und Führungsmittel (Checklisten) für die Stäbe, gut ausgebildete und trainierte Stabsmitglieder sowie vorbereitete Hilfe (Hotline, Care-Organisation) zugunsten der Bevölkerung.

Die Schwerpunkte im Bereich kollektive Sicherheit sind:

- FIBAL
- Stärkung der Miliz
- Verkehrssicherheit
- Erfassung und Beurteilung von Fussgängerstreifen

4.4 Verkehrsmanagement: Sicher ankommen

Die Stadt Zürich steht bezüglich Verkehr vor grossen Herausforderungen: Es gilt, sowohl den Binnenverkehr der Einwohnerinnen und Einwohner der Stadt als auch den Verkehr, der von aussen in die Stadt drängt (Arbeit, Ausbildung, Freizeit) zu regeln. Das Netz des öffentlichen Verkehrs (Bus, Tram, S-Bahn) ist zwar hervorragend ausgebaut, aber es kommt an seine Kapazitätsgrenzen. Für den motorisierten Individualverkehr fehlt es an leistungsstarken Transitachsen oder an einem kompletten Ring um die Stadt. Für den Veloverkehr und die Fussgängerinnen und Fussgänger fehlt eine ausreichende Infrastruktur.

Neben dem Ausbau der Infrastruktur für den öffentlichen Verkehr ist die Förderung des Veloverkehrs voranzutreiben. Der Veloverkehr muss im Modalsplit einen markant höheren Anteil erreichen.

Der in die Stadt Zürich einflussende motorisierte Individualverkehr wird entsprechend den städtischen Verkehrszielen dosiert. Der gesamte Autoverkehr ist so zu managen, dass auf den «Achsen» der Transitverkehr durch die Stadt und der Verbindungsverkehr zwischen den Stadtteilen fliesst. In den «Kammern» (den Quartieren) gilt es, Schleichverkehr zu vermeiden und den Ziel- und Quellverkehr möglichst zu beruhigen.

Die Schwerpunkte im Bereich Verkehrsmanagement sind:

- Verkehrsrechner Zürich
- Baustellen
- Stadtverkehr 2025
- Temporegimes
- Konzept Mischverkehr (Fuss-/Veloverkehr)

Projektcockpit

Veloverkehr

Mit dem «Masterplan Velo» wird unter anderem beabsichtigt, in Kooperation mit dem Tiefbau- und Entsorgungsdepartement – eingebettet in das Konzept «Stadtverkehr 2025» – im Strassennetz der Stadt Zürich markante Verbesserungen für den Veloverkehr zu erreichen. Die Velofahrenden sollen als vollwertige Verkehrsteilnehmende auf der Fahrbahn akzeptiert und respektiert werden. Das Polizeidepartement leistet mit der Dienstabteilung Verkehr und der Stadtpolizei seinen Beitrag zur Erreichung der Ziele, insbesondere bei der Erhöhung der Sicherheit, der Förderung der Akzeptanz, der Verbesserung der Routenführung sowie bei der Ausbildung in den Schulen und bei weiteren Bevölkerungskreisen. Damit soll eine markante Zunahme des Veloverkehrs und eine Reduktion der Unfallbeteiligung erreicht werden. Für breite Kreise der Bevölkerung wird Velofahren auch in der Stadt Zürich attraktiv.

4.5 Departementskultur: Handeln in urbanen Spannungsfeldern

Die Stadt Zürich ist die grösste Stadt der Schweiz. Zürich wächst und Umfragen zeigen regelmässig, dass viele Menschen gern hier leben und sich wohl und sicher fühlen. Gesellschaftliche Entwicklungen zeigen sich in den Städten oft besonders früh und besonders ausgeprägt. Bei den positiven Entwicklungen ist dies erfreulich und trägt zur Attraktivität von Zürich bei. Ein urbanes Zentrum hat aber immer auch Schattenseiten und trägt einen grossen Teil der Last von negativen gesellschaftlichen Entwicklungen - eine erhebliche Belastung für die Sicherheitskräfte. Die Ansprüche an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Polizeidepartement sind hoch: Als Departement, in dem viele hoheitliche Aufgaben ausgeübt werden, stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wieder im Fokus besonderer Aufmerksamkeit.

Im Sinne einer Lernkultur stellt sich das Polizeidepartement den verschiedenen Entwicklungen und sensibilisiert die Öffentlichkeit für die Bedingungen, unter denen im urbanen Umfeld für Sicherheit gesorgt wird. Aber auch die Mitarbeitenden müssen immer wieder für die positiven Seiten der Vielfalt sensibilisiert werden, die zu einer grossen und lebendigen Stadt gehört.

Die Schwerpunkte im Bereich Handeln im urbanen Umfeld sind:

- Community Policing
- Lernkultur
- Verhalten gegenüber Bevölkerungsgruppen

4.6 Mitarbeitende: Der Beruf als Berufung

Die verschiedenen Berufe im Blaulicht-Umfeld werden oft unter schwierigen Rahmenbedingungen (Schichtdienst, Überzeit, Akzeptanzprobleme oder sogar Übergriffe durch die Bevölkerung) ausgeübt. Trotzdem sind sie attraktiv zu halten. Die Vorgesetzten aller Stufen sind gefordert, die notwendigen Massnahmen zu ergreifen.

Die Nachfolge- und Nachwuchsplanungen auf der obersten Kaderstufe der Dienstabteilungen werden auf der Ebene des Departements koordiniert und konsolidiert.

Für die erfolgreiche Ausübung der aktuellen Funktion wie auch für das Anstreben einer Fach- oder Führungskarriere ist ein guter Ausbildungsstand unabdingbar. Lernen ist deshalb ein dauernder Prozess.

Die Erfahrungen mit Diversity Management¹ zeigen, dass die Verschiedenartigkeit der Herkunft und Art der Mitarbeitenden eines Betriebes eine Bereicherung für ein Unternehmen bedeuten kann. Diesem Aspekt ist in der Personalpolitik des Polizeidepartements und seiner Dienstabteilungen noch mehr Nachachtung zu verschaffen. Insofern ist bei der Rekrutierung verstärkt darauf zu achten, dass einerseits Personen mit einem starken Bezug zur Stadt und dass andererseits Personen mit einem Migrationshintergrund berücksichtigt werden. Bei der Personalentwicklung gilt es, den Frauenanteil im Kader zu erhöhen.

Die Stadt Zürich lancierte 2009 einen Aktionsplan für die Gleichstellung von Mann und Frau. Mittlerweile befindet sich der Gleichstellungsplan bereits in seiner zweiten Laufzeit (2014–2018).

Die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ist ein erklärtes Ziel des Polizeidepartements. Im Rahmen des Gleichstellungsplans 2014–2018 werden die bereits ergriffenen Massnahmen weitergeführt sowie neue Massnahmen definiert und umgesetzt.

In seiner Rolle als Arbeitgeber ist das Polizeidepartement bestrebt, die Vertretung von Frauen in Kaderpositionen massgeblich zu erhöhen. Auf allen Stufen sollen die Geschlechter angemessen vertreten sein: Das Departement fördert daher mit seiner Personalpolitik die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, beispielsweise durch das Angebot von Teilzeitstellen.

Die Schwerpunkte im Bereich Mitarbeitende sind:

- Führungsverhalten
- Diversity Management
- Personalentwicklung
- Organisationsstruktur
- Personelle Ressourcen
- Aus- und Weiterbildung an der Höheren Fachschule für Rettungsberufe (HFRB)
- Querbeet

¹ Diversity Management bedeutet so viel wie der Umgang mit Vielfalt, Heterogenität, Verschiedenartigkeit der Mitarbeitenden in Bezug auf Lebensstile, Arbeitsformen und unterschiedliche Identitätsmerkmale.

Projektcockpit**Betrieb Ausbildungszentrum Rohwiesen (AZR)**

Der Aus- und Neubau des ehemaligen Zivilschutzentrums Rohwiesen (Opfikon) zu einer eigentlichen Ausbildungsstätte für Blaulichtorganisationen soll auf städtischer Ebene die Ausbildung aller Berufe (mit Ausnahme der theoretischen Ausbildung der Zürcher Polizeischule ZHPS) und aller Milizfunktionen im Blaulichtbereich unter einem Dach vereinen. Das neue Zentrum soll sich als Lehrstätte für alle Sicherheitsberufe etablieren und ein Renommée weit über die Stadtgrenzen hinaus entwickeln. Das Kompetenzzentrum soll durch Partnerschaften Synergien gewinnen und mit einem breiten Angebot an Kursen eine führende Stellung erreichen.

Für Kaderangehörige von professionellen Rettungsorganisationen (Feuerwehr, Rettungsdienste, Zivilschutz) sollen Führungslehrgänge geschaffen werden, die auch Organisationen ausserhalb der Stadt offen stehen.

Vorgesehen ist auch die Schulung von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung im Sinne der Prävention (zu denken ist beispielsweise an Brandschutz in Altersheimen/Schulen; Feuerpolizei im Architekturstudium; Kriminalberatung an Hochschulen; Stabsarbeit bei der Bewältigung von Grossereignissen usw.). Nicht zu kurz kommen darf schliesslich die allgemeine Aus-/Weiterbildung der Mitarbeitenden des Departements (Führungsverständnis, Sprachen, Psychologie, Verständnis für Kulturen usw.).

Projektcockpit**Aus- und Neubau Ausbildungszentrum Rohwiesen (AZR)**

Das ehemalige Zivilschutzzentrum Rohwiesen (Opfikon) soll zu einer eigentlichen Ausbildungsstätte für Blaulichtorganisationen umgebaut werden. Das Siegerprojekt des seinerzeitigen Architekturwettbewerbs («numerobis» von Astrid Stauffer) soll umgesetzt werden. Dazu wird in einem nächsten Schritt beim Gemeinderat ein Projektierungskredit beantragt. Wenn in der Folge der Souverän dem Objektkredit zustimmt, kann die Eröffnung des neuen AZR im Jahr 2017 erfolgen.

Projektcockpit**ECM PD (Enterprise Content Management Polizeidepartement)**

Die juristischen, technischen und internen Anforderungen an die Aktenverwaltung und an die Aufbewahrung sind stark gewachsen. Die Geschäfte werden immer mehr als Prozesse abgebildet, deren Nachvollziehbarkeit und Transparenz sichergestellt werden müssen. Das Polizeidepartement beabsichtigt die Ablösung der bestehenden Geschäftskontrolle durch eine benutzerfreundliche Fachapplikation, die die visualisierte, strukturierte und prozessgesteuerte Verwaltung von Akten und Dokumenten unterstützt. Die Dokumente sollen digitalisiert und elektronisch unterschrieben werden können. Die Anwendung soll offen ausgelegt sein, sodass auch Film- und/oder Tonaufnahmen integriert werden können.

4.7 Prozesse und Infrastruktur: Einfach, schnell und zweckmässig

Prozesse und Abläufe werden in komplexen Verwaltungen oft immer komplizierter. Wo immer möglich, werden Abläufe zugunsten der Stadtbewohnerinnen und -bewohner und der Kundinnen und Kunden trotzdem so einfach wie möglich gehalten.

Eine moderne, zweckmässige Infrastruktur ist eine zentrale Grundlage erfolgreicher Arbeit: Büro- und Einsatzgebäude am richtigen Ort, geeignete Fahrzeuge für unterschiedliche Einsätze und Büroarbeitsplätze, an denen effizient gearbeitet werden kann.

Die Raumstrategie des Polizeidepartements basiert auf dem Grundsatz «so zentral wie möglich, so dezentral wie nötig». Alle standortgebundenen Organisationseinheiten (wie z. B. typischerweise die Wasserschutzpolizei, aber auch die Regionalwachen der Stadtpolizei oder die Stützpunkte von Schutz & Rettung) benötigen Räumlichkeiten vor Ort. Alle nichtstandortgebundenen Organisationseinheiten sind aus Gründen der Synergie und der vereinfachten Betriebsabläufe möglichst zu konzentrieren, soweit das örtlich vernünftig und finanziell tragbar ist (Schutz & Rettung: Projekt «Zentrale Einsatzlogistik ZEL») respektive ist die Anzahl Standorte zu reduzieren (Stadtpolizei: Längerfristig Rückgabe der teuren Fremdmieten und Zusammenfassung der rückwärtigen Dienste in einem neuen Verwaltungszentrum).

Die Schwerpunkte im Bereich Prozesse und Infrastruktur sind:

- Infrastruktur
- Prozessmanagement
- Q-System
- E-Government
- Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen/Kooperationen
- Positionierung und Auftrag des Stadtrichteramts vermitteln

4.8 Nachhaltigkeit: Lokal handeln

Die Stadt Zürich hat in der Gemeindeordnung das Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft verankert. Die Federführung für die Umweltpolitik in der Stadt liegt beim Gesundheits- und Umweltschutzdepartement. Die Dienstabteilungen und Fachstellen mit Querschnittsfunktionen wie z. B. IMMO, Amt für Hochbauten oder zentrale Beschaffung beachten in ihren Bereichen die Grundsätze der Nachhaltigkeit. Das Polizeidepartement, seine Dienstabteilungen und Mitarbeitenden leisten konkrete Beiträge in ihrem Verantwortungsbereich, um dieses Ziel zu erreichen.

Die ökologischen Auswirkungen werden bei den Entscheiden der Geschäftsleitungen des Departements und den Dienstabteilungen berücksichtigt.

Die Ausgaben des Polizeidepartements orientieren sich an ökonomischen Grundsätzen. Bei der Beschaffung von Betriebsmitteln oder der Vergabe von Aufträgen wird den zur Verfügung stehenden Mitteln und der aktuellen Situation der städtischen Finanzen Rechnung getragen.

Die Schwerpunkte im Bereich Nachhaltigkeit sind:

- Ökologische Beschaffung und Bewirtschaftung
- Finanzen
- Verlustscheininkasso

4.8.1 Ökologie

Die Belastungen der Umwelt durch die Tätigkeiten der Dienstabteilungen des Polizeidepartements werden möglichst gering gehalten. Sie leisten ihren Beitrag zum Ziel der 2000-Watt-Gesellschaft.

Die Schwerpunkte im Bereich Ökologie sind:

- Beschaffung von Material (Fahrzeuge, Ausrüstung, Verbrauchsmaterial) nach ökologische Kriterien wie Ressourceneffizienz und CO₂-Verbrauch
- Einhaltung der hohen städtischen Vorgaben v. a. im Bereich Energie- und Wasserverbrauch beim Betrieb und Unterhalt der Infrastruktur
- Regelmässiger Austausch der verantwortlichen Personen des Polizeidepartements zu Aktivitäten und Erfahrungen im Bereich Umwelt und Energie
- Verankerung der Nachhaltigkeit und des Beitrags zur 2000-Watt-Gesellschaft als Entscheidungskriterien in den ordentlichen Entscheidungsprozessen und Geschäftsabläufen

Öffentlicher Raum	Individuelle Sicherheit	Kollektive Sicherheit	Verkehrsmanagement	Departementskultur	Mitarbeitende	Prozesse, Infrastruktur	Nachhaltigkeit
Nachtleben in Zürich	Urbane Kriminalität			Community Policing	Führungsverhalten	Infrastruktur	
Sport ohne Gewalt	Bedrohungsmanagement			Lernkultur	Diversity Management	Organisationsstruktur	
Veranstaltungssicherheit					Personalentwicklung		

5 Strategie Stadtpolizei

5.1 Öffentlicher Raum

5.1.1

Ist

Nachtleben in Zürich

Zürich ist in den letzten Jahren zu einer Ausgeh-Stadt geworden. Eine vielfältige Bar- und Clubszene und der Ausbau des öffentlichen Verkehrs führen dazu, dass jedes Wochenende viele zusätzliche Personen aus der ganzen Schweiz nach Zürich kommen. Diese Entwicklung hin zu einer 24-Stunden-Gesellschaft bringt für Anwohnerinnen und Anwohner auch negative Begleiterscheinungen, wie z. B. zusätzlichen Lärm und Abfall. In verschiedenen Gebieten ist verstärkte Polizeipräsenz notwendig und die Einsätze der Rettungskräfte sind gestiegen.

Ziel

Mit koordinierten Massnahmen tritt die Stadtverwaltung der Beeinträchtigung der Wohnqualität entgegen und sorgt für die Gewährleistung der objektiven und subjektiven Sicherheit. Die Belastungssituation für die Einsatzkräfte wird reduziert. Primäres Ziel ist es, durch Präsenz und den Dialog mit der Bevölkerung, Partygängerinnen und Partygängern usw. die Voraussetzungen zu schaffen, dass es nicht zu negativen Auswirkungen kommt und die gesamte Stadtpolizei entlastet wird.

Massnahmen

- Sicherstellung einer hohen sichtbaren Polizeipräsenz
- Vernetzung mit anderen Dienstabteilungen und privaten Interessensorganisationen (interdepartementales Projekt Nachtleben mit dem Schwerpunkt «Lärm»)
- Prüfung erhöhte Präsenz an den Wochenenden im Rahmen des Projekts «MOVE»

Jahresziel 2015

- In den Projekten «MOVE» und «Nachtleben» erarbeitete Massnahmen sind realisiert.

5.1.2

Ist	Sport ohne Gewalt Die Gewaltbereitschaft in und um die Fussballstadien sowie der regelmässige Einsatz von pyrotechnischem Material stellen die Polizei, das Sicherheitspersonal, die Clubs und die Fanarbeitenden immer wieder vor grosse Herausforderungen.
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Rückgang der Gewalt und Gewaltbereitschaft sowie markanter Rückgang des Einsatzes illegaler Pyros bei Heim- und Auswärtsspielen. ■ Umsetzung des revidierten Konkordates über Massnahmen gegen Gewalt anlässlich von Sportveranstaltungen mit angepasstem Aufgebot von Polizeikräften. ■ Die in den Rahmenbewilligungen festgelegten Auflagen werden durch die Clubs FCZ, GCZ, ZSC umgesetzt.
Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kontrolle der Einhaltung der Umsetzung der Bewilligungspflicht gemäss Konkordat über Massnahmen gegen Gewalt anlässlich von Sportveranstaltungen. Einleiten von Massnahmen bei Nichteinhaltung. ■ Einfordern der organisatorischen Massnahmen für die Umsetzung der Bewilligungsauflagen bei den Clubs (z. B. Ticketing bei Kombiticket usw.). ■ Verstärkte Zusammenarbeit mit den Sportclubs, ihren Fans und allen beteiligten Stellen von Stadt, Kanton und KKJPD zur Verhinderung von Gewalt im Umfeld von Sportveranstaltung. ■ Finanzieller Beitrag der Veranstaltenden für die Leistungen der Polizei aufgrund des Aufwandes soll beibehalten werden.
Jahresziel 2015	Die Wirkung des Konkordats über Massnahmen gegen Gewalt anlässlich von Sportveranstaltungen in der Stadt Zürich ist evaluiert und Optimierungsmassnahmen sind definiert.

5.1.3

Ist	Veranstaltungssicherheit Zahlreiche grosse Veranstaltungen führen zunehmend zu Interessenskonflikten zwischen Partnern (Verwaltung, VeranstalterInnen, Bevölkerung, AnwohnerInnen, Gewerbe). Die stetig wachsende Bevölkerung sowie der Ausbau des ÖV führen zu erhöhter Nachfrage bei gleichbleibender Veranstaltungsfläche. Das Risiko für zu hohe Personendichten und den damit verbundenen Sicherheitsrisiken steigt. Davon können auch kleinere Anlässe betroffen sein, wenn sich zu viele Personen auf zu kleinem Raum befinden.
Ziel	Sicherheitskritische Veranstaltungen können sicher durchgeführt werden. Das Verantwortungsbewusstsein der VeranstalterInnen und der Verwaltung ist weiter ausgebaut und wird aktiv wahrgenommen.
Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konsequentes Einfordern von Sicherheitskonzepten der VeranstalterInnen und zeitgerechtes Erlassen von Auflagen zur Gewährleistung der Sicherheit. ■ Relevante PartnerInnen erkennen, aktive Netzwerkpflege, Nachbereitungen für Verbesserungen durchführen, internationaler Benchmark abklären. ■ Eine Bewilligung wird erst erteilt, wenn die Sicherheit gewährleistet ist (Hauptkriterium für die Bewilligung ist das Crowd Management). ■ Prüfung des Erlasses von Zwischenverfügungen zu Gunsten der Planungssicherheit des Veranstalters.
Jahresziel 2015	Für Grossveranstaltungen mit hohem Personenaufkommen bzw. hoher Personendichte liegt rechtzeitig ein Sicherheitskonzept des Veranstalters vor. Bewilligungen werden nur noch erteilt, wenn ein von der zuständigen Fachstelle (Crowd Management) abgenommenes Sicherheitskonzept vorliegt.

5.2 Individuelle Sicherheit

5.2.1

Ist

Urbane Kriminalität

Die Kriminalität in der Stadt Zürich ist im Vergleich mit anderen Grossstädten relativ tief und das Sicherheitsempfinden der Bevölkerung weitgehend hoch.

Ziel

Die Kriminalität in der Stadt Zürich bleibt sowohl im sichtbaren öffentlichen wie auch im nicht öffentlichen Bereich tief. Das Sicherheitsempfinden der Bevölkerung sowie das Vertrauen in die Polizei bleiben hoch.

Massnahmen

- Hohe lagebedingte Polizeipräsenz mit uniformierten und zivilen Kräften.
- Effiziente Ermittlungen mit hohen Aufklärungsraten, insbesondere bei Delikten,
 - die schwerwiegende Folgen für Opfer zur Folge haben (insbesondere Gewalt- und Sexualdelikte und Raubstrafaten),
 - die grossen Einfluss auf das Sicherheitsgefühl haben (Einbruch-, Entreiss-, Taschen- und Trickdiebstahl, Vandalismus/Sachbeschädigung, sichtbarer Drogenkonsum und -handel),
 - die von organisierten Gruppen, Banden, Serien- und Wiederholungstäterinnen/-tätern begangen werden.
- Die Ermittlungsverfahren sind nach Massgabe moderner Ermittlungsmethoden und der dazu notwendigen Ermittlungstechnik selbständig geführt.

Jahresziel 2015

Die mit der Reorganisation «MOVE» geplanten Optimierungen sind umgesetzt und evaluiert.

5.2.2

Ist**Bedrohungsmanagement** (Häusliche Gewalt und andere Formen von schwerer, zielgerichteter Gewalt gegen Personen)

Durch konsequente Anwendung der einschlägigen Normen des Strafgesetzbuchs, der Strafprozessordnung sowie der Massnahmen des Gewaltschutzgesetzes greift die Polizei bei Vorfällen von häuslicher Gewalt zum Schutz der Opfer rechtzeitig und angemessen ein. Instrumente zur Einschätzung von Wiederholungs- und Ausführungsgefahr werden in besonderen Fällen, namentlich bei angedrohter, schwerer Gewalt, angewendet. Drohungen mit schwerer, zielgerichteter Gewalt kommen zunehmend auch am Arbeitsplatz oder gegenüber Institutionen vor und werden ebenfalls mit modernen Instrumenten analysiert.

Ziel

- Mögliche Fälle von schwerer, zielgerichteter Gewalt im Rahmen von bestehenden oder aufgelösten Beziehungen (Häusliche Gewalt) werden rechtzeitig erkannt (Risk Assessment) und Massnahmen zu deren Verhinderung ergriffen (Risk Management).
- Auch Fälle von schwerer, zielgerichteter Gewalt am Arbeitsplatz oder gegenüber Institutionen werden rechtzeitig erkannt (Risk Assessment) und Massnahmen zu deren Verhinderung ergriffen (Risk Management). Im Fokus stehen primär die Stadtverwaltung, grosse Institutionen, Schulen.
- Das Basiswissen zum Risk Assessment ist breiter abgestützt vorhanden (erste Stufe).
- PartnerInnen werden einbezogen (Stärkung der Eigenverantwortung).
- Polizeiliche Spezialistinnen und Spezialisten können anspruchsvolle Risk-Assessments vornehmen.

Massnahmen

- Einführung einfacher Grundanalyseinstrumente für polizeiliche EntscheidungsträgerInnen.
- Stärkung der polizeilichen Spezialkräfte in personeller und fachlicher Hinsicht.
- Implementierung sensitiver und wissenschaftlich anerkannter Analyseinstrumente.
- Enge Zusammenarbeit mit forensischen Fachkräften.
- Aktive Mitarbeit in interdisziplinären Fachgremien.
- Ausbildung/Stärkung Eigenverantwortung der PartnerInnen.

Jahresziel 2015

Die mit der Reorganisation geplanten Optimierungen sind umgesetzt und evaluiert.

5.3 Departementskultur

5.3.1

Ist

Community Policing

Community Policing (CP) strebt eine Partnerschaft zwischen der Polizei, den verschiedenen städtischen Abteilungen, dem ansässigen Gewerbe und der Bevölkerung an. Community Policing fördert die Zusammenarbeit sowie das gegenseitige Vertrauen und erleichtert damit die Erarbeitung von Problemlösungen zur Förderung der Sicherheit und der Lebensqualität.

Ziel

- Steigerung des Sicherheitsgefühls für die Bevölkerung und das Gewerbe in der ganzen Stadt, insbesondere in den belasteten Quartieren.
- Die Polizeikräfte kennen die aktuellen Gegebenheiten in ihrem Umfeld und können so schwelende/entstehende Konflikte lösen.

Massnahmen

- Bestehendes CP-Konzept von Grund auf überprüfen.
- Analyse der Bestandsaufnahme bei allen Frontabteilungen (insbesondere Quartierwachen).
- Massnahmen herleiten und umsetzen.

Jahresziel 2015

- Das neue Konzept ist definiert und in Umsetzung.

5.3.2

Ist

Lernkultur

In jeder Gesellschaft und bei jeder Arbeit kommt es zu Fehlern. In der Verwaltung und speziell bei hoheitlichen Funktionen können sich aber Verhaltensweisen einschleifen, die einerseits wegen der Angst, Fehler zu machen, zu unflexiblem Verhalten führen und andererseits wegen der Angst vor Sanktionen oder Reputationsverlust zu erleiden, zu intransparentem Verhalten gegenüber Kundinnen und Kunden führen.

Ziel

Die Angehörigen der Stadtpolizei sind fähig, kontinuierlich eigene Fehler zu erkennen und aus ihnen zu lernen.

Als lernende Organisation profitiert die Stadtpolizei von der Lernkultur.

Massnahmen

- Mit dem Kader gemeinsam Grundsätze/Haltungen erarbeiten.
- Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess wird im Unternehmen verankert.

Jahresziel 2015

Grundsätze/Haltung und konkrete Massnahmen für die tägliche Arbeit auf allen Führungsstufen sind definiert und umgesetzt.

5.4 Mitarbeitende

5.4.1	Ist	<p>Führungsverhalten</p> <p>Die Führungsarbeit der Stadtpolizei ist geprägt von dualen Führungsstilen (Führung im Einsatz und situative Führung im Arbeitsalltag). Während sich die Einsatzführung und die fachliche Führung auf hohem Niveau bewegen, muss die Personalführung noch optimiert und deren Stellenwert erhöht werden. Die Führungsgrundsätze geben Orientierung dazu. Führungskräften aller Stufen steht ein vielfältiges Bildungs- und Beratungsangebot unterstützend zur Verfügung.</p>
	Ziel	<p>Alle Führungskräfte sind für eine aufgabenorientierte und Wirkung erzielende, menschliche Führung in ihrem Bereich verantwortlich. Die gelebte Führungskultur entspricht den Führungsgrundsätzen.</p>
	Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Überprüfung der Führungsqualität (z. B. Zielsetzungs- und Beurteilungsgespräch). ■ Vorgesetzte holen und geben regelmässig Feedback. ■ Alle Vorgesetzten begleiten und unterstützen ihre direktunterstellten Führungskräfte in ihrer Führungstätigkeit.
	Jahresziel 2015	<p>Das Führungsleitbild ist überprüft (Stärkung des Bewusstseins). Massnahmen aus dem Führungsleitbild sind abgeleitet (pro Führungsstufe resp. Organisationseinheit sind – je nach Bedürfnissen – drei konkrete Verhaltensmassnahmen definiert).</p>
5.4.2	Ist	<p>Diversity Management</p> <p>Die Erfahrungen mit Diversity Management zeigen, dass die Verschiedenartigkeit der Herkunft und Art der Mitarbeitenden eine Bereicherung für ein Unternehmen bedeuten kann. Dieser Aspekt findet in der Personalpolitik des Polizeidepartements und seiner Dienstabteilungen noch zu wenig Beachtung.</p>
	Ziel	<p>«Anders sein» soll einerseits mehr wertgeschätzt werden, andererseits unternimmt die Stadtpolizei Anstrengungen, bei der Personalwerbung vermehrt Bevölkerungskreise anzusprechen, die heute im Personalkörper untervertreten sind. Das gilt namentlich für:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Anteil der Frauen, vor allem auch im Kader, ■ Personen, die in der Stadt aufgewachsen sind oder leben, ■ Personen mit Migrationshintergrund. <p>Der Frauenanteil vor allem im Kader der Stadtpolizei wird erhöht. Es werden Möglichkeiten für Teilzeitarbeit auch auf Kaderstufe geschaffen.</p>
	Massnahmen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Frauen werden motiviert, sich auch für Führungsfunktionen zu bewerben. Bei gleicher Qualifikation erhält die Frau den Vorrang. ■ Jobsharing ist auf allen Stufen zu fördern. ■ EntscheidungsträgerInnen werden vermehrt für den Gender- und Migrationsaspekt sensibilisiert. ■ Förderung von Teilzeitmöglichkeiten.
	Jahresziel 2015	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bei den Personalmarketingaktivitäten wird der Fokus vermehrt auf die Zielgruppe Frauen ausgerichtet, um diese gezielt anzusprechen und für den Beruf der Polizistin zu interessieren. ■ Die Anzahl Teilzeitmitarbeitende hat sich erhöht.

5.4.3

Ist**Personalentwicklung**

Die vielfältigen und herausfordernden Aufgaben der Stadtpolizei, die guten Anstellungsbedingungen aber auch die Arbeitsplatzsicherheit machen die Stadtpolizei zu einer attraktiven Arbeitgeberin. Die kontinuierliche Entwicklung und Förderung der Mitarbeitenden in einem spezialisierten Monopolberuf sind ein zentraler Erfolgsfaktor für die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden.

Ziel

Für die arbeitsplatzbezogenen Lebensphasen stehen strukturierte Personalentwicklungsmassnahmen zur Verfügung mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden über das gesamte Stadtpolizei-Berufsleben hinweg zu erhalten. Die Stadtpolizei stellt eine systematische und abteilungsübergreifende Personalentwicklung sicher. Es bestehen Laufbahnpfade, Potenziale werden kontinuierlich identifiziert und Nachfolgeplanungen werden geregelt. Die Führungskräfte anerkennen diese Aufgabe als wichtige Führungsaufgabe, die nicht delegiert werden kann.

Lernen ist ein dauernder Prozess. In der Regel soll jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter während drei Tagen pro Jahr eine aufgaben- und stufenbezogene Weiterbildung absolvieren.

Massnahmen

- Erarbeiten von Zielen und Grundsätzen zum Thema Personalentwicklung.
- Potenziale der Mitarbeitenden werden regelmässig durch die Mitarbeitenden und Führungskräfte besprochen und entsprechende Massnahmen eingeleitet. Dies erfolgt in enger Zusammenarbeit zwischen Linie und HR.
- Das Angebot an Personalentwicklungsmassnahmen (neben Bildungsmassnahmen) wird ausgebaut und hat eine ganzheitliche Perspektive.
- Ein Bildungskonzept wird erstellt und dokumentiert die Bildungsangebote. Die Angebote werden regelmässig dem Bildungsbedarf angepasst.

Jahresziel 2015

Abgeleitet von den Ergebnissen des laufenden Organisationsentwicklungsprozesses sind strategische Ziele und Grundsätze der Personalentwicklung festgelegt und die Umsetzungsplanung erstellt.

5.5 Prozesse und Infrastruktur

<p>5.5.1</p> <p>Ist</p> <p>Ziel</p> <p>Massnahmen</p> <p>Jahresziel 2015</p>	<p>Infrastruktur</p> <p>Die Einheiten der Stadtpolizei Zürich sind grundsätzlich räumlich so untergebracht, dass sie operativ gut tätig sein können. Schwachpunkte bei der Infrastruktur sind jedoch vorhanden. Die Abteilungen und Einheiten sind zum Teil dezentral untergebracht. Die Synergienutzung ist eingeschränkt. Das Neubauprojekt Wasserschutzpolizei Mythenquai ist durch Rechtsmittelverfahren blockiert.</p> <p>Die neue Raumstrategie beinhaltet eine Teilzentralisierung und basiert auf den drei Standorten «Amtshäuser», «Förrlibuck» und «Aargauerstrasse». Es gilt nach wie vor der Grundsatz, «so zentral wie möglich, so dezentral wie nötig».</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Flächenreservierungen sollen an geeigneten Standorten vorgenommen werden. Die Räumliche Masterplanung (seinerzeit unter Mitarbeit von planconsult verfasst) ist zu überarbeiten bzw. zu aktualisieren. ■ PJZ (Polizei- und Justizzentrum): Die Vertragssituation sowie die Belegung Zeughausstrasse 11/21 ist nach Auszug der Kantonspolizei und des Forensischen Instituts ins PJZ zu überprüfen und zu bereinigen. <p>Die räumliche Masterplanung ist auf Basis der neuen Organisationsstruktur verfeinert. Die Einsatzraumstrategie der Sicherheitsabteilung SIA ist berücksichtigt.</p>
<p>5.5.2</p> <p>Ist</p> <p>Ziel</p> <p>Massnahmen</p> <p>Jahresziel 2015</p>	<p>Organisationsstruktur</p> <p>Anfangs 2014 wurde das Projekt «MOVE» mit dem Ziel gestartet, die Stadtpolizei Zürich auch für die Zukunft zu befähigen, die modernen und anspruchsvollen Herausforderungen zu meistern. Per 1. Mai 2014 ist als erster Schritt der Reorganisation eine neue Abteilungsstruktur geschaffen worden.</p> <p>Die Stadtpolizei ist hinsichtlich Organisation, Abläufen (inkl. Schnittstellen) und Wirkung so aufgestellt, dass sie den veränderten Anforderungen sowie den Herausforderungen einer modernen urbanen Gesellschaft gewachsen ist.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die neue Aufbauorganisation hat sich nach der «Best Practice» im Polizeiumfeld zu richten. ■ Erkennen und klären von abteilungsübergreifenden Schnittstellen. ■ Prüfung und Plausibilisierung der benötigten Ressourcen in allen Bereichen. ■ Die Sicherheits-, Kriminal-, Spezial-, Einsatz-, und Stabsabteilungen überprüfen und optimieren ihre Aufgaben, Organisation und Wirkung. ■ Evaluation der neuen Organisation. <p>Die Reorganisation ist bis Juli 2015 abgeschlossen.</p>

Projektcockpit

Überprüfung Organisationsstruktur

Vgl. Strategisches Ziel 5.5.2

Öffentlicher Raum	Individuelle Sicherheit	Kollektive Sicherheit	Verkehrsmanagement	Departementskultur	Mitarbeitende	Prozesse, Infrastruktur	Nachhaltigkeit
Nachtleben in Zürich		Stärkung der Miliz				Infrastruktur	
				Lernkultur	Diversity Management		Finanzen
	Ausrückzeiten und Hilfsfristen				Personalentwicklung	Prozessmanagement	
					Personelle Ressourcen		
					Aus- und Weiterbildung an der HFRB		

6 Strategie Schutz & Rettung

6.1 Öffentlicher Raum

6.1.1

Ist

Nachtleben in Zürich

Zürich ist in den letzten Jahren noch mehr zu einer Ausgeh-Stadt geworden. Zahlreiche Unterhaltungsmöglichkeiten, Freizeit- und Kulturangebote und die vielfältige Bar- und Clubszene, die dank dem attraktiven Nachtangebot auch gut mit dem öffentlichen Verkehr erreichbar sind, locken jedes Wochenende Personen aus der halben Schweiz nach Zürich. Zusätzlicher Lärm und Abfall in Wohnquartieren sowie der Handel und Konsum von Drogen und Genussmitteln, speziell von Alkohol im Übermass, sind die Kehrseite dieser Entwicklung. Für die Rettungskräfte sind an den Wochenenden nicht nur die Einsatzzahlen gestiegen, sondern auch die Belastung im Zusammenhang mit diesen Einsätzen.

Ziel

Die Belastung für die Einsatzkräfte von Schutz & Rettung ist mit geeigneten, mit den städtischen Partnern koordinierten Massnahmen reduziert und ein sicheres Arbeitsumfeld geschaffen, damit der Grundauftrag «Schützen & Retten» für die Bevölkerung jederzeit erbracht werden kann.

Massnahmen

- Die Anzahl Einsätze und Vorfälle von Gewalt gegenüber Rettungskräften werden laufend erfasst.
- Aus den erfassten Daten werden geeignete Kennzahlen abgeleitet. Diese werden für die laufende Überwachung der Situation benutzt und bei massgeblicher Verschärfung geeignete Massnahmen ergriffen.
- Nach belastenden Erlebnissen werden die Mitarbeitenden von Schutz & Rettung intern optimal betreut.
- In der Kommunikation gegen aussen wird thematisiert, was die speziellen Herausforderungen für die Rettungskräfte im städtischen Umfeld sind und wie Schutz & Rettung die Mitarbeitenden bei der Bewältigung unterstützt.

Jahresziel 2015

Die Überwachung der Situation mit geeigneten Kennzahlen und das bewährte, bestehende Betreuungsangebot für die Mitarbeitenden werden gefestigt.

6.2 Individuelle Sicherheit

6.2.1

Ist**Ausrückzeiten Feuerwehr und Hilfsfristen Rettungsdienst**

Die Feuerwehr muss ab Alarmierung der Einsatzkräfte durch die Einsatzleitzentrale innert zehn Minuten mit zehn Personen am Ereignisort eingetroffen sein (sogenannte Ausrückzeit). Der Rettungsdienst muss ebenfalls innert zehn Minuten mit einem Rettungstransportwagen vor Ort sein (sogenannte Hilfsfrist). Die Ausrückzeiten bzw. Hilfsfristen der Rettungskräfte sind dank kurzen Anfahrtswegen in den meisten Stadtgebieten kurz. Die Zeitvorgabe von 10 Minuten wird im Durchschnitt eingehalten, im Einzelfall aber vor allem in den peripheren Stadtquartieren nicht immer erreicht.

Ziel

Auch die peripheren Stadtteile werden mit dem gleich hohen Dienstleistungsstandard im Rahmen der geforderten Zeitvorgaben abgedeckt. Eine grosse Bedeutung kommt dabei dem Offenhalten von Interventionsachsen und der strategisch richtigen Standortwahl für Einsatzkräfte und Einsatzmittel im 24h-Betrieb an verkehrstechnisch günstigen Orten und in der Nähe von Brennpunkten zu.

Massnahmen

- Die Standortstrategie Schutz & Rettung wird dem Stadtrat jährlich zur Kenntnisnahme vorgelegt. Sie zeigt auf, von welchen Orten aus künftig mit welchen Mitteln ausgerückt wird, und welche Infrastrukturneu- und -ausbauten dazu nötig sind.
- Die zusätzlich nötigen personellen Ressourcen werden im Stellenplan verankert.
- In politischen Gremien und bei der Bevölkerung wird Verständnis für die Wichtigkeit der Standortstrategie Schutz & Rettung als Teil der Grundversorgung für die Stadt Zürich geschaffen.
- Die Alarmierung wird optimiert, die Einsatzkräfte werden mit elektronischen Hilfsmitteln am Einsatzort und in der Nachbereitung der Einsätze optimal unterstützt und sind so rascher wieder bereit zum Ausrücken.

Jahresziel 2015

Die politischen Gremien kennen den aktuellen Projektstand und unterstützen die Standortstrategie Schutz & Rettung.

6.3 Kollektive Sicherheit

6.3.1

Ist

Stärkung der Miliz

Heute gilt in der Schweiz die allgemeine Wehrpflicht. Faktisch ist diese allerdings untergraben. Aus verschiedenen Gründen werden nur noch rund 60 Prozent der stellungspflichtigen Männer in die Armee aufgenommen. Ein Teil der übrigen jungen Männer wird dem Zivilschutz zugeteilt. Ein anderer Teil leistet alternativ Zivildienst. Und ein nicht unbeträchtlicher Teil wird als dienstuntauglich qualifiziert.

Im Kanton Zürich ist die Feuerwehrrpflicht seit längerer Zeit abgeschafft. Für den Dienst in der Milizfeuerwehr lassen sich je länger je weniger Freiwillige finden, die fachlich geeignet sind und ihren Arbeitsort in zweckmässiger Nähe haben, um auch tagsüber ausrücken zu können.

Die Ablösung der allgemeinen Wehrpflicht durch eine allgemeine Dienstpflicht böte die Möglichkeit, dass junge Erwachsene anstelle des Militärdienstes eine Durchdienerzeit bei der Feuerwehr leisten und anschliessend in einer Milizkompanie im Ereignisfall zur Verfügung stehen könnten.

Ziel

Die Berufsfeuerwehr wird aus Gründen der Effizienz mit einer den veränderten Rahmenbedingungen angepassten, verschlankten und starken Milizfeuerwehr und einem auf den Einsatz ausgerichteten Zivilschutz ergänzt.

Massnahmen

Mit der Umsetzung der Standortstrategie Schutz & Rettung werden die Miliz- und die Berufsfeuerwehr örtlich zusammengeführt und die Zusammenarbeit so weiter verbessert.

Jahresziel 2015

Eine mögliche Einsitznahme von Schutz & Rettung in der eidgenössischen Studiengruppe Dienstpflichtsystem gemäss dem bundesrätlichen Bericht «Strategie Bevölkerungsschutz und Zivilschutz 2015+» ist geklärt.

6.4 Departementskultur

6.4.1

Ist

Lernkultur

Bei Schutz & Rettung werden bereits verschiedene Elemente wie der Kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) und das Critical Incident Reporting System (CIRS) genutzt. Eine vertiefte Konsolidierung hat noch nicht stattgefunden. Ein systematisches Wissensmanagement existiert noch nicht.

Ziel

Schutz & Rettung als Organisation ist fähig, Fehler noch besser zu erkennen und die richtigen Schlüsse daraus zu ziehen. Als lernende Organisation erweitert Schutz & Rettung die eigenen Fachkompetenzen ständig und systematisch und stellt sie allen Mitarbeitenden zur Verfügung.

Massnahmen

- Bei SRZ wird eine ausgeprägte Lernkultur verankert.
- Normen und Werte für den Umgang mit Risiken und Fehlern werden gesetzt und die Kompetenz im Umgang mit Fehlern geschult.
- Ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess für das Lernen aus Fehlern wird im Unternehmen verankert.
- Durch die Einführung eines Wissensmanagements wird das Wissen der Bereiche gesammelt und im Sinne des «Organisationsgedächtnisses» breit verfügbar gemacht.

Jahresziel 2015

Der kontinuierliche Verbesserungsprozess ist bei SRZ verankert. Es sind Strukturen geschaffen, die ein Lernen als Organisation ermöglichen und unterstützen.

6.5 Mitarbeitende

6.5.1

Ist**Personelle Ressourcen**

Schutz & Rettung hat nahezu alle bewilligten Stellen besetzt. Mittel- und langfristig besteht allerdings ein Mehrbedarf an Stellen: Zürichs Bevölkerung wächst, gleichzeitig steigt der Anteil an älteren Personen. Alles das führt zu einem Anstieg der Einsatzzahlen. Durch die Umsetzung der Standortstrategie Schutz & Rettung mit zusätzlichen Wachen wird ein Mehrbedarf an Personal entstehen.

Gleichzeitig besteht vor allem bei den Rettungssanitätern und Rettungssanitäterinnen ein Fachkräftemangel am Markt.

Ziel

Die attraktiven Arbeitsbedingungen und die hohe Reputation von Schutz & Rettung werden genutzt, um am Markt genügend kompetente Mitarbeitende zu gewinnen. An der Höheren Fachschule für Rettungsberufe (HFRB) sind die Ausbildungskompetenz und die nötige Kapazität geschaffen, um die Verfügbarkeit von Fachpersonen zu erhöhen und die Marktsituation zu entschärfen. Die nötigen Stellen für die Umsetzung der Standortstrategie Schutz & Rettung sind geschaffen.

Massnahmen

- Mit der Umsetzung der Kommunikations- und Marketingstrategie werden die Grösse und Vielfalt von Schutz & Rettung und ihre Leistungen aussenwirksam vermittelt und die Marke «SRZ» positiv besetzt.
- Ein etabliertes HR-Marketing hebt die Vorteile von Schutz & Rettung als Arbeitgeberin gegenüber Wunschkandidatinnen und -kandidaten hervor.
- Die Besonderheiten des städtischen Umfelds mit einem spannenden, vielfältigen Aufgabenspektrum als Chance und Herausforderung werden sowohl bei der Personalgewinnung als auch in der internen Kommunikation aktiv angesprochen.
- Die nötigen Ressourcen zur Durchführung zusätzlicher Lehrgänge an der HFRB werden bereitgestellt.
- Ein Neubau des Ausbildungszentrums Rohwiesen bringt eine zeitgemässe Schulinfrastruktur.
- Der Stellenmehrbedarf zur Umsetzung der Standortstrategie Schutz & Rettung wird frühzeitig im Aufgaben und Finanzplan der Stadt Zürich (AFP) abgebildet und der nötige Ausbau des Stellenplans beantragt.

Jahresziel 2015

Alle Ausbildungsplätze im Rettungsdienst SRZ sind besetzt.

Der Stellenmehrbedarf für die Umsetzung der Standortstrategie Schutz & Rettung ist beziffert und im AFP angemeldet.

6.5.2

Ist**Diversity Management**

Die Erfahrungen mit Diversity Management zeigen, dass die Verschiedenartigkeit der Herkunft und Art der Mitarbeitenden eines Betriebes eine Bereicherung für ein Unternehmen bedeuten kann. Diversity Management ist deshalb kein Sonderprogramm für Minderheiten. Es bringt vielmehr unterschiedliche Sichtweisen in das Unternehmen ein und macht es leistungsfähiger. Dieser Aspekt findet in der Personalpolitik des Polizeidepartements und seiner Dienstabteilungen noch zu wenig Beachtung.

Ziel

«Anders sein» erfährt eine höhere Wertschätzung als bisher. Schutz & Rettung unternimmt bei der Personalwerbung Anstrengungen, vermehrt Bevölkerungskreise anzusprechen, die heute im Personalkörper untervertreten sind. Die Vielfalt im Unternehmen wird bei Schutz & Rettung unter dem Dach der gemeinsamen Unternehmenskultur gefördert.

Massnahmen

- Die rasche Einsatzfähigkeit und Integration von neuen Mitarbeitenden bei Schutz & Rettung wird durch eine gelebte Willkommenskultur u. a. mit Einführungsprogrammen und intensiver Begleitung durch eine direkte Ansprechperson im Betrieb gefördert.
- Bei gleicher Qualifikation wird bei der Rekrutierung Frauen und Personen mit Migrationshintergrund der Vorzug gegeben.
- Es werden Möglichkeiten für Teilzeitarbeit auch auf Kaderstufe geschaffen.

Jahresziel 2015

Ein Konzept zu Diversity Management bei SRZ ist erarbeitet.

6.5.3

Ist**Personalentwicklung**

Schutz & Rettung ist eine attraktive Arbeitgeberin. Die Aufgaben sind vielfältig, interessant und herausfordernd. Die Aus- und Weiterbildungs politik ist ausgezeichnet, die Anstellungsbedingungen und die Arbeitsplatzsicherheit sind sehr gut. Übergriffe und Gewalt an Rettungskräften sind gleichzeitig aber ernstzunehmende Aspekte, denen mit geeigneten Massnahmen begegnet werden muss.

Ziel

Schutz & Rettung gestaltet als attraktive Arbeitgeberin eine generationengerechte Arbeitswelt. Sie begegnet den Herausforderungen, die sich den Rettungskräften aufgrund ihrer Monopolberufe stellen, mit geeigneten Massnahmen. Dazu gehört die Unterstützung der internen Weiterentwicklung im Zuge der Nachfolgeplanung. Die Mitarbeitenden sind positive Botschafterinnen und Botschafter ihres Berufs. Sie sind körperlich und geistig fit und gesund und bleiben Schutz & Rettung ein (Arbeits-) Leben lang treu. ►

	<p>Massnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Es werden identitätsstiftende Elemente der vertretenen Berufe ausgearbeitet und geeignet kommuniziert. ■ Die positiv besetzte und gut verankerte Marke «SRZ» schafft gegen innen Identifikation und gegen aussen Anerkennung. ■ Gute Leistungen werden gefördert und honoriert. ■ Alternative Arbeitsformen werden gefördert. ■ Eine etablierte Nachfolgeplanung schafft Perspektiven für Mitarbeitende mit Potenzial. ■ Das betriebliche Gesundheitsmanagement wird in der täglichen Arbeit verankert. ■ Qualifizierten ehemaligen Mitarbeitenden wird ein einfacher Wiedereinstieg ermöglicht.
	<p>Jahresziel 2015</p> <p>Die Konzepte für Talentmanagement und die Karriereplanung für Führungspersonen bei SRZ werden umgesetzt.</p>
6.5.4	
	<p>Aus- und Weiterbildung an der HFRB</p> <p>Die Ausbildung der Fachkräfte von Schutz & Rettung ist auf einem hohen Qualitätsniveau, vor allem dank der angegliederten HFRB. Die Weiterbildung im Bereich der Führungskompetenz wird seit 2013 mit einer neuen Kaderschulung speziell adressiert. Die Mitarbeitenden werden bei der Fort- und Weiterbildung unterstützt, damit sie ihre tägliche Arbeit kompetent erfüllen können.</p>
	<p>Ist</p>
	<p>Ziel</p> <p>Die Fachkompetenz der Mitarbeitenden von Schutz & Rettung wird gefördert und nach innen und aussen intensiv eingesetzt und genutzt. Die HFRB ist eine national anerkannte Bildungsstätte für Organisationen des Bevölkerungsschutzes.</p>
	<p>Massnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die finanziellen Mittel für die Personalentwicklung, für Aus-, Fort- und Weiterbildung werden sichergestellt. ■ Die Ausbildungskapazität in den Lehrgängen zum/zur RettungssanitäterIn wird mittelfristig über die Einführung eines Grossklassenmodells sichergestellt. ■ Das Angebot der HFRB wird weiter entwickelt und wird von internen wie externen Teilnehmenden genutzt. ■ Kooperationen mit Hochschulen sind etabliert und es werden CAS- und Diplomkurse angeboten. ■ Es wird ein Lehrgang für das Kader von Rettungsorganisationen angeboten. ■ Die Berufsfeuerwehrlehrgänge der Deutschschweizer Kantone sind unter Beteiligung der HFRB harmonisiert. ■ Die Entwicklung der Berufsbilder wird durch die HFRB aktiv mitgestaltet.
	<p>Jahresziel 2015</p> <p>Die konzeptionellen Arbeiten zur mittelfristigen Erhöhung der Ausbildungskapazität in den Lehrgängen zum/zur RettungssanitäterIn durch die Einführung eines Grossklassenmodells sind gestartet. Das Bildungskonzept für einen Lehrgang für Kader professioneller Rettungsorganisationen ist erarbeitet.</p>

6.6 Prozesse und Infrastruktur

6.6.1	Ist	Prozessmanagement Die Prozesslandkarte von Schutz & Rettung ist vorhanden. Die im QMS abgebildeten Prozesse sind gemäss den Vorgaben von ISO 9001:2008 dokumentiert. Die Systematisierung der Führungsprozesse und die Überprüfung der Kern- und Supportprozesse im Hinblick auf die Umsetzung der neuen Unternehmensstrategie SRZ 2013plus sind erfolgt.
	Ziel	Bei Schutz & Rettung besteht ein funktionierendes Prozessmanagement. Alle Prozesse von Schutz & Rettung sind einheitlich und aufeinander abgestimmt auf der gleichen Plattform dokumentiert. Sie werden im Hinblick auf Einfachheit, Effizienz und Effektivität laufend verbessert.
	Massnahmen	<ul style="list-style-type: none">■ Schaffung eines einheitlichen Verständnisses von Prozessmanagement und einer gemeinsamen Sprache.■ Überarbeitung, Ergänzung und Dokumentation der Prozesse bei SRZ.■ Etablieren der kontinuierlichen Verbesserung von Prozessen.
	Jahresziel 2015	Ein integriertes Managementsystem (IMS) ist im Aufbau und löst die bestehenden Einzelsysteme in den Bereichen Qualitätsmanagement und Arbeitssicherheit/Gesundheitschutz ab.

6.6.2

Ist**Infrastruktur**

Mit dem immer grösser werdenden Verkehrsaufkommen und den durch die Bautätigkeit v. a. im Norden und Westen der Stadt stetig steigenden Bevölkerungszahlen wird es immer anspruchsvoller, die vorgegebenen Ausrückzeiten der Feuerwehr bzw. die Hilfsfristen beim Rettungsdienst einzuhalten (siehe auch Kap 6.2.1).

Ziel

Mit der Umsetzung der Standortstrategie Schutz & Rettung werden optimale Voraussetzungen geschaffen, um den Grundauftrag «Schützen & Retten» zu erfüllen und eine Wegzeit von maximal 10 Minuten für Feuerwehr und Rettungsdienst in allen Stadtgebieten, auch an der Peripherie, einzuhalten.

Massnahmen

- Es werden drei neue Wachen West, Ost und Nord gebaut. In allen neuen Wachen stehen die nötigen Mittel von Feuerwehr und Rettungsdienst zum Retten, Löschen und Behandeln zur Verfügung.
- In der neuen Wache Nord werden die Logistikdienstleistungen von SRZ konzentriert. Die Zentrale Einsatzlogistik (ZEL) versorgt alle Organisationseinheiten, hält Material für Sonder- und Grossereignisse bereit, bietet Abstellmöglichkeit für Spezialfahrzeuge und dient gleichzeitig als Wache für Feuerwehr und Rettungsdienst.
- Die bestehende Wache Süd (Standort Weststrasse) wird ausgebaut und mit einem Stützpunkt für den Rettungsdienst erweitert.
- Im Neubau des Ausbildungszentrums Rohwiesen entsteht eine Bildungsstätte für Organisationen des Bevölkerungsschutzes (Feuerwehr, Rettungsdienst, Zivilschutz, Polizei). Das Zentrum wird von der HFRB betrieben und für den eigenen Unterricht genutzt.
- Die Umsetzung der Standortstrategie Schutz & Rettung erfolgt ohne Flächenzuwachs. Im Gegenzug zu den Neu- und Ausbauten werden zahlreiche Kleinstandorte aufgehoben.

Jahresziel 2015

Der Architekturwettbewerb für die Wache Nord ist abgeschlossen. Die Unterlagen für den Architekturwettbewerb zum Neubau der Wache West sind erstellt. Der Standort für die neue Wache Ost ist festgelegt und das vorliegende Betriebskonzept an die Bedürfnisse aus der Standortstrategie Schutz & Rettung angepasst. Für den Ausbau der Wache Süd ist das Planerwahlverfahren gestartet.

Projektcockpit**Umsetzung Standortstrategie Schutz & Rettung**

Im Zeithorizont bis 2025 werden für Feuerwehr und Rettungsdienst zwei zusätzliche Wachen West und Ost zu den bestehenden Standorten an der Weststrasse, am Neumühlequai und am Flughafen erstellt. Die Logistik wird in einer neuen Wache Nord zentralisiert, die ebenfalls als Basis für Feuerwehr und Rettungsdienst genutzt wird. Durch die strategisch günstige Platzierung von Rettungsmitteln und Personal können die Wegzeiten von Feuerwehr und Rettungsdienst in heute nicht optimal versorgten Stadtgebieten verbessert und die Grundversorgung kann in der ganzen Stadt auch in Zukunft auf hohem Qualitätsniveau sichergestellt werden.

6.7 Nachhaltigkeit

6.7.1

Ist

Finanzen

Schutz & Rettung hat als Dienstabteilung der Stadt Zürich einen im Vergleich mit anderen Verwaltungseinheiten relativ hohen Kostendeckungsgrad von über 50 Prozent. Gerade im Rettungsdienst, der für einen grossen Teil der Erträge verantwortlich ist, steigt aber der Wettbewerb und es droht ein Verlust von Vertragskunden. Gleichzeitig steigt der Investitionsbedarf für die Umsetzung der Standortstrategie Schutz & Rettung.

Ziel

Die zur Auftrags Erfüllung nötigen Ausgaben können getätigt werden. Der Kostendeckungsgrad wird mittel- und langfristig mindestens gehalten und wenn möglich erhöht. Schutz & Rettung ist in den wettbewerbsorientierten Leistungen finanziell erfolgreich.

Massnahmen

- Mit Hilfe eines Projektportfoliomanagements wird eine Mehrjahresplanung für die Projekte bei SRZ erstellt, die als verlässliche Budgetierungsgrundlage dient.
- Das Dispositionsgebiet der Einsatzleitzentrale für die Notrufnummern 118 und 144 wird erweitert und so ein zusätzlicher Kostendeckungsbeitrag erreicht.
- Der Auftrag zur Bewältigung von Grossereignissen wird im Raum Deutschschweiz erweitert und so ein zusätzlicher Kostendeckungsbeitrag erreicht.
- Die Kundinnen und Kunden von Schutz & Rettung, insbesondere die Vertragsgemeinden, werden optimal betreut und es werden systematisch neue Kontakte geschaffen, um die bisherigen Erträge zu halten und neue zu generieren.
- Damit Mehreinnahmen generiert werden können, werden bestehende Verträge hinterfragt und wo nötig überarbeitet.

Jahresziel 2015

Die budgetierten Projektausgaben können plangemäss getätigt werden. Der Kostendeckungsgrad des Vorjahres wird mindestens gehalten.



7 Strategie Dienstabteilung Verkehr

7.1 Kollektive Sicherheit

7.1.1

Ist

Verkehrssicherheit

Seit 1990 verunfallen in der Stadt Zürich unverändert jedes Jahr rund 1300 Personen im Strassenverkehr. Die Stagnation der Unfallzahlen ist vor dem Hintergrund stetig ansteigender Mobilität als Erfolg zu werten. Im internationalen Vergleich gehören die Strassen von Zürich damit zu den sichersten der Welt. Weitere Fortschritte können auf diesem hohen Niveau nur durch einen strategisch koordinierten Ansatz mit breiter Abstützung und langfristiger Ausrichtung gelingen.

Ziel

Eine Senkung der Zahl der im Strassenverkehr Verletzten soll durch verschiedene Massnahmen erreicht werden. Diese werden im Programm «Verkehrssicherheit 2025» definiert. Im Vordergrund stehen dabei besonders exponierte Verkehrsteilnehmende wie Kinder und Betagte sowie der Fuss- und Veloverkehr.

Massnahmen

Die Dienstabteilung Verkehr (DAV) legt mit dem Programm «Verkehrssicherheit 2025» die Basis für die Verkehrssicherheitsarbeit bis zum Jahr 2025. Das Programm wird unter der Federführung der Dienstabteilung Verkehr in Zusammenarbeit mit der Stadtpolizei, den VBZ und dem TAZ erarbeitet.

Jahresziel 2015

Kurzfristig realisierbare Massnahmen im Bereich Verkehrssicherheit für Velofahrende werden formuliert und umgesetzt.

7.1.2

Ist

Erfassung und Beurteilung von Fussgängerstreifen

Fussgängerstreifen sind wichtige Elemente des Strassenverkehrsnetzes. Pro Jahr verunfallen in der Stadt Zürich rund 100 Zufussgehende auf Fussgängerstreifen, und weitere 100 Auffahrunfälle ereignen sich davor. Heute fehlen die Grundlagen, um die flächendeckende Sanierung von Fussgängerstreifen in der Stadt Zürich systematisch anzugehen.

Ziel

Bis Ende 2015 sollen alle Fussgängerstreifen (geschätzte Anzahl: 4000) auf dem Stadtgebiet erfasst und beurteilt sein.

Massnahmen

Es wird ein Projekt unter der Leitung der DAV durchgeführt, das folgende Arbeitsschritte beinhaltet:

- Ein Standard für die Erfassung und Beurteilung von Fussgängerstreifen wird definiert.
- Jeder einzelne Fussgängerstreifen auf dem Stadtgebiet wird erfasst und auch vor Ort bezüglich Verkehrssicherheit beurteilt.
- Ein GIS-basiertes Datenregister wird aufgrund des entwickelten Standards umgesetzt und in die bestehende Infrastrukturdatenbank der DAV integriert.

Jahresziel 2015

Die Erfassung aller Fussgängerstreifen ist abgeschlossen. Dazu wird die DAV-interne Mitarbeiteraktion «Zebra-Safari» lanciert, bei der die gesamte Erfassung durch DAV-Mitarbeitende durchgeführt wird.

7.2 Verkehrsmanagement

7.2.1

Ist**Verkehrsrechner Zürich**

Die Verkehrsrechner bilden zusammen mit dem Verkehrsleitreechner das Herzstück des städtischen Verkehrssystems. Mit dem Zürcher Modell hat sich diese Rechnerarchitektur in der Verkehrswelt einen Namen gemacht. Relativ einfach aufgebaute, standardisierte Hardwarekomponenten machen das System sehr stabil. Zusammen mit der von der ETH Zürich entwickelten Programmiersprache «Modula» ist es den Mitarbeitenden der Dienstabteilung Verkehr möglich, verkehrstechnische Anforderungen schnell in die entsprechende Steuerlogik umzusetzen.

Ziel

Die seit 1992 im Einsatz stehenden Verkehrsrechner werden laufend abgelöst.

Massnahmen

Die Daten-Versorgungskette wird für die Anforderungen der zukünftigen verkehrstechnischen Applikationen ausgebaut. Die Funktionalitäten der Verkehrsrechner werden auf die Prozesse der DAV abgestimmt.

Jahresziel 2015

Rollout und Inbetriebnahme aller Verkehrsrechner. Alle angeschlossenen Verkehrsregelungsanlagen, das Parkleitsystem und die Wechselsignalisationen sind durch die neuen Verkehrsrechner gesteuert. Die Projektabschlussnahme ist abgeschlossen.

Projektcockpit**Verkehrsrechner**

Vgl. Strategisches Ziel 7.2.1

7.2.2

Ist**Baustellen**

Das Verkehrssystem wird jährlich durch rund 1000 Baustellen im Strassenraum beeinflusst und beeinträchtigt. Der sonst schon knappe Strassenraum wird im Bereich von Baustellen zusätzlich reduziert. Bezüglich Leistungsfähigkeit des Verkehrssystems und der Verkehrssicherheit stellt das Verkehrsmanagement bei Baustellen eine besondere Herausforderung dar.

Ziel

Mit dem Verkehrsmanagement bei Baustellen werden auf das Notwendige reduzierte, übersichtliche und deshalb akzeptierte Verkehrsführungen angeboten. Die Sichtbarkeit der Verkehrsführung, der Verkehrsfluss und die Verkehrssicherheit sollen durch geeignete, möglichst normierte Elemente erhöht werden.

Massnahmen

Nebst dem motorisierten Individualverkehr und dem öffentlichen Verkehr wird bei der Planung des Verkehrsregimes bei Baustellen die Führung des Fuss- und Veloverkehrs miteinbezogen. Die Wegweisungen für den Velo- und Fussverkehr bei Baustellen werden entsprechend den Erkenntnissen aus den Pilotversuchen laufend optimiert. Die Elemente für die Fuss- und Veloverkehrslenkung als Standardverfahren der Verkehrsführung bei Baustellen sind durch das ASTRA zu genehmigen.

Jahresziel 2015

Die Konzepte «Velogerechte Baustellen» und «Fussgängerlenkung bei Baustellen» liegen dem ASTRA zur Genehmigung vor. Der Austausch mit nationalen, kantonalen und regionalen Fachstellen hat stattgefunden.

7.2.3		<p>Stadtverkehr 2025</p> <p>Ist Im Aktionsplan des Programms Stadtverkehr 2025 sind verschiedene Projekte enthalten, die von der DAV vorangetrieben werden sollen.</p> <p>Ziel Die gemäss Aktionsplan der DAV zugewiesenen Projekte werden planmässig und in Abstimmung mit den Partnern von Stadtverkehr 2025 bearbeitet.</p> <p>Massnahmen Die Massnahmen werden im Aktionsplan zum Programm Stadtverkehr 2025 definiert und vom Steuerungsausschuss bestimmt.</p> <p>Jahresziel 2015 Die Sommeraktion 2015 ist – gemeinsam mit den Partnern von Stadtverkehr 2025 – durchgeführt. Die DAV übernimmt dabei eine tragende Rolle. Die Arbeitsgruppen unter dem Lead der DAV (integriertes Verkehrsmanagement) oder unter massgeblicher Beteiligung der DAV (Masterplan Velo, Parkraumplanung und -bewirtschaftung) erreichen die Ziele gemäss Aktionsplan Stadtverkehr 2025.</p>
7.2.4		<p>Temporegimes</p> <p>Ist Die vier Departementsvorstehenden von PD, TED, GUD und DIB haben in einem Auftrag an die entsprechenden Dienstabteilungen ihrer Departemente festgehalten, dass sie eine konzeptionelle Klärung der Fragen der Temporegimes in der Stadt Zürich wünschen. Die Dienstabteilungen wurden beauftragt, die entsprechenden Entscheidungsgrundlagen zu erarbeiten. In diesem Zusammenhang steht auch der uneinheitliche, dienstabteilungsübergreifende Prozess zur Einführung neuer Temporegimes.</p> <p>Ziel Mit einer konzeptionellen Festlegung der verkehrlichen Kriterien bezüglich Temporegimes soll die einzelfallbezogene Entscheidung in einen grösseren Kontext gestellt werden und somit transparenter und nachvollziehbarer sein. Die Anträge zu einer Änderung des Temporegimes sollen einheitlich beurteilt und die Koordination erforderlicher Grundlagen (Messungen, Gutachten, Wirkungskontrollen usw.) sichergestellt werden. Da Verkehrsanordnungen immer durch den Polizeivorsteher/die Polizeivorsteherin verfügt werden, ist die DAV bereit, den Lead zu übernehmen.</p> <p>Massnahmen Mit dem Konzept Tempo- und Verkehrsregimes mit ÖV-Trassierung wurde ein grosser Teil des Auftrags des Stadtrats erledigt und durch ihn beschlossen. Die Berichterstattung über die fehlenden Teile ist noch zu verfassen.</p> <p>Für die Bearbeitung von Änderungen von Temporegimes wird angestrebt, die bestehende Kerngruppe Begegnungszonen durch eine Arbeitsgruppe Temporegimes abzulösen. Dieses Gremium soll sich mit der Prüfung aller permanenten Temporegimeänderungen auf Stadtgebiet befassen. Der Arbeitsgruppe sollen neben der DAV die Partnerdienstabteilungen TAZ, UGZ und VBZ angehören.</p> <p>Jahresziel 2015 Die Grundlagen, die im Konzept Tempo- und Verkehrsregimes mit ÖV-Trassierung nicht enthalten sind, sind von den zuständigen Gremien erarbeitet und verabschiedet. Das Pflichtenheft für eine neue Arbeitsgruppe Temporegimes ist erstellt und von den zuständigen Stellen beschlossen. Die Mitglieder der AG Temporegimes aus den betroffenen Dienstabteilungen und Bereichen sind definiert, die Arbeit ist aufgenommen.</p>

7.2.5

Ist**Konzept Mischverkehr (Fuss-/Veloverkehr)**

Mischverkehrsflächen für den Fuss- und Veloverkehr führen oft zu Verunsicherung, Konflikten oder gar gefährlichen Situationen. Nicht immer kann auf Mischverkehrsflächen verzichtet werden, und nicht immer sind sie ungeeignet. Der Polizeivorsteher verfügt regelmässig Mischverkehrsflächen (z. B. gemeinsamer Rad-/Fussweg) aufgrund einer Einzelfallbewertung. Eine konzeptionelle Aufarbeitung des Themas fehlt.

Ziel

Gemeinsam mit dem Tiefbauamt soll ein Konzept Mischverkehr (Fuss-/Veloverkehr) erarbeitet und festgesetzt werden. Darin soll der Grundsatz festgehalten werden, dass das Velo auf die Strasse oder einen separaten Radweg gehört. Zudem sollen Kriterien definiert werden, unter denen Mischverkehrsflächen möglich sind (wie z. B. auf dem Sechse-läutenplatz) und wann die Signalisation «Velo gestattet» verwendet werden kann.

Massnahmen

Das Konzept wird gemeinsam mit dem Tiefbauamt erarbeitet.

Jahresziel 2015

Das Konzept liegt im Entwurf vor.

7.3 Departementskultur

7.3.1

Ist**Starkes Profil im Verkehrsbereich**

Mit der DAV ist das Polizeidepartement an allen wichtigen Verkehrsprojekten beteiligt. Die Rolle, die die DAV im Verkehrsbereich innehat, wird von Dritten (Öffentlichkeit, Medien, Politik, Verwaltung) nicht immer ausreichend wahrgenommen.

Ziel

Die Aufgabe der DAV wird als solche wahrgenommen.

Massnahmen

Durch initiative Mitarbeit in Verkehrsprojekten – und der Bereitschaft zur Übernahme von mehr Verantwortung – wird die DAV in der Öffentlichkeit vermehrt wahrgenommen.

Jahresziel 2015

- Übernahme von mehr Verantwortung in interdepartementalen Projekten (z. B. Arbeitsgruppe Temporegimes)
- Festigung der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit städtischen und kantonalen Partnern im Verkehrsbereich

7.4 Mitarbeitende

7.4.1	Ist	Querbeet Die DAV-Mitarbeitenden kennen ihren Arbeitsbereich sehr gut, wissen jedoch relativ wenig darüber, was in den anderen Bereichen passiert und gearbeitet wird.
	Ziel	Die Zusammenarbeit ist verbessert, der DAV-Horizont jedes einzelnen wird erweitert, die Organisationskultur ist über die Bereichsgrenzen hinweg unkompliziert und noch besser.
	Massnahmen	Die DAV-Mitarbeitenden erhalten die Möglichkeit, während ein bis zwei Arbeitstagen das Arbeitsgebiet einer Kollegin/eines Kollegen besser kennenzulernen. Mit der Aktion «Querbeet» lanciert die Geschäftsleitung der DAV eine Idee, die dazu beiträgt, das Verständnis für die Arbeit des anderen zu fördern und bereichsübergreifende Zusammenhänge zu vermitteln.
	Jahresziel 2015	Die Aktion Querbeet wird erstmals umgesetzt und ausgewertet.

7.5 Prozesse und Infrastruktur

7.5.1	Ist	Q-System Das Qualitätsmanagementsystem der DAV ist zertifiziert und entspricht der ISO-Norm.
	Ziel	Das Q-System der DAV dient der Definition der Prozesse. Es erleichtert die tägliche Arbeit und bringt Vereinfachungen vor allem bei sich wiederholenden Fragestellungen.
	Massnahmen	Das Q-System wird weiterentwickelt, sodass es die Ziele der Effizienzsteigerung und Arbeitserleichterung erfüllen kann.
	Jahresziel 2015	Der Managementreview und die strategischen Vorgaben werden systematisch erstellt und dienen als hilfreiches Führungsinstrument.

Lernkultur

Diversity Management

Personalentwicklung

Verlustscheininkasso

Verhalten gegenüber
Bevölkerungsgruppen

Gebühren

E-Government

Zusammenarbeit mit
Partnerorganisationen
Positionierung und
Auftrag des StRA

8 Strategie Stadtrichteramt

8.1 Departementskultur

8.1.1

Ist

Lernkultur

In jeder Gesellschaft und bei jeder Arbeit kommt es zu Fehlern. In der Verwaltung und speziell im Zusammenhang mit hoheitlichen Funktionen können Verhaltensweisen um sich greifen, die einerseits wegen der Angst, Fehler zu machen, zu unflexiblem Verhalten führen und andererseits wegen der Angst vor Sanktionen oder Reputationsverlust zu erleiden, zu Vertuschungen und Abwimmeln der Verfahrensbeteiligten oder verwaltungs-internen Ansprechpartner führen.

Ziel

Im Stadtrichteramt herrscht die Haltung, und wird vom Kader vorgelebt, dass man aus Fehlern lernen kann und soll und dadurch besser wird und andererseits auch Vertrauen und Reputation durch diese Transparenz gewinnt.

Massnahmen

- Das Thema Lernkultur findet Eingang in die Aus- und Weiterbildung. Der Mut zum Entscheiden und selbstverantwortlichen Handeln wird bei allen Mitarbeitenden gefördert durch Feedbackkultur.
- Entschuldigungen für Fehlverhalten erfolgen schnell und offen.
- Bei Fehlverhalten, das auf ein Muster oder sogar einen Vorsatz schliessen lässt, haben die betroffenen Personen ein Konzept zur Vermeidung zukünftiger ähnlicher Fehler zu erarbeiten und dessen Einhaltung einzufordern.

Jahresziel 2015

Bei jedem Fehlverhalten, das geeignet ist, den ordnungsgemässen Betrieb und/oder die Reputation des Stadtrichteramts zu beeinträchtigen, sind Massnahmen umgesetzt.

8.1.2

Ist

Verhalten gegenüber Bevölkerungsgruppen

Seit dem 1. Januar 2011 regelt der Bund das Strafverfahrensrecht abschliessend. Im Austausch mit Parteien und Behörden ist – namentlich im Einspracheverfahren – Schriftlichkeit die gesetzlich vorgeschriebene Kommunikationsform. Mit der Reduktion auf die Schriftlichkeit in der Kommunikation wird das Stadtrichteramt gelegentlich über Gebühr als anonyme Strafbehörde wahrgenommen, was bei Betroffenen zu Gefühlen einer über die Notwendigkeit hinaus gehenden Distanz oder sogar Ohnmacht führen kann. Zudem können bei akzentuierter Beschränkung auf die Schriftlichkeit die Chancen einer Verfahrensbeschleunigung mitunter nicht in wünschbarer Weise genutzt werden.

Ziel

Die Anonymität im Verkehr mit Parteien und Behörden ist durchbrochen. Das Stadtrichteramt wird im Einzelfall als Strafbehörde mit einem individuellen Gesicht wahrgenommen und kann damit sein Profil schärfen.
Die Chancen auf Beschleunigung der Verfahren, die im mündlichen Verkehr mit Parteien und Behörden liegen, sind genutzt.

Massnahmen

Im Rahmen der gesetzlichen Normen sollen dort, wo es sinnvoll erscheint, die für das Stadtrichteramt handelnden Personen mit Parteien und Behörden in direkten, mündlichen Kontakt treten.

Jahresziel 2015

Dort, wo rechtlich und tatsächlich möglich, ist der Anteil an Telefongesprächen im Verkehr mit Parteien und Behörden gesteigert.

8.2 Mitarbeitende

8.2.1

Ist

Diversity Management

Die Erfahrungen mit Diversity Management zeigen, dass die Verschiedenartigkeit der Herkunft und Art der Mitarbeitenden eines Betriebes eine Bereicherung für ein Unternehmen bedeuten kann. Dieser Aspekt findet in der Personalpolitik des Polizeidepartements und seiner Dienstabteilungen noch zu wenig Beachtung. Das Stadtrichteramt hat im Vergleich zu anderen, ähnlich ausgerichteten Dienstabteilungen nicht nur einen hohen Anteil an Frauen im Kader, sondern auch an Personen mit Migrationshintergrund bei den Mitarbeitenden.

Ziel

Im Stadtrichteramt soll «Anders sein» einerseits mehr wertgeschätzt werden, andererseits sollen Anstrengungen unternommen werden, bei der Personalwerbung vermehrt Bevölkerungskreise anzusprechen, die heute im Personalkörper untervertreten sind. Das gilt namentlich für:

- Anteil der Frauen, vor allem auch im Kader.
- Personen mit Migrationshintergrund.

Diversity Management ist in diesem Sinne nicht ein Sonderprogramm für Minderheiten, sondern macht das Stadtrichteramt leistungsfähiger.

Massnahmen

- Sämtliche offenen Stellen werden in der weiblichen und männlichen Form ausgeschrieben.
- Bei der Auswahl von Lernenden wird darauf geachtet, dass die Geschlechter ausgewogen vertreten sind. Bewerbende Personen mit einem Bezug zur Stadt Zürich werden besonders beachtet.
- Das Stadtrichteramt stellt junge Frauen in Mitarbeitenden- und Kaderfunktionen an. Der Migrationshintergrund einer sich bewerbenden Person ist kein Selektionskriterium.

Jahresziel 2015

Bewahrung der Offenheit für den im städtischen Vergleich hohen Anteil an Frauen im Kader und an Personen mit Migrationshintergrund bei den Mitarbeitenden des Stadtrichteramts. Bei der Anstellung besonders beachtet werden Personen mit einem Bezug zur Stadt Zürich.

8.2.2

	<p>Personalentwicklung</p> <p>Das hohe Tempo der aufeinanderfolgenden Gesetzesänderungen im Bereich der Strafverfolgung seit 2007 hat dazu geführt, dass einfachste Aufgaben komplexer geworden sind und die Softwarearchitektur ebenfalls dauernd umgebaut werden muss.</p>
<p>Ist</p>	
<p>Ziel</p>	<p>Die Attraktivität einer Stelle beim Stadtrichteramt ist gesichert. Die Motivationsfähigkeit der Mitarbeitenden ist vor allem als intrinsischer Prozess erkannt und wird unterstützt. Das Stadtrichteramt verfügt über einen Stellenplan, der den qualitativen und quantitativen Anforderungen gerecht wird und seine Position am Arbeitsmarkt stärkt. Die Mitarbeitenden des Stadtrichteramts können dank der Ausbildungsinitiative den rechtlichen und technischen Anforderungen, die an ihr Stellenprofil gestellt werden, gerecht werden und die verfügbaren Instrumente effektiv und effizient einsetzen.</p> <p>Die Nachfolge- und Nachwuchsplanungen auf der obersten Kaderstufe des Stadtrichteramts werden auf der Ebene des Departements koordiniert und konsolidiert.</p> <p>Lernen ist ein dauernder Prozess. In der Regel soll jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter während dreier Tage pro Jahr eine aufgaben- und stufenbezogene Weiterbildung absolvieren.</p>
<p>Massnahmen</p>	<p>Nachfolgekandidaturen für die obersten Kaderstufen im Stadtrichteramt werden regelmässig evaluiert und benannt. Zudem wird die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden auf die zunehmend wachsenden Anforderungen ausgerichtet und konsequent sowohl in theoretischer als auch in praktischer Hinsicht gefördert.</p>
<p>Jahresziel 2015</p>	<p>Massnahmen aus der stadtweiten Mitarbeitendenbefragung und aus der stadtrichteramt-internen Kaderbefragung sind definiert und weitgehend umgesetzt.</p>

8.3 Prozesse und Infrastruktur

8.3.1

Ist**E-Government**

Unter der neuen Schweizerischen Prozessgesetzgebung (StPO, ZPO) müssen alle an einem Verfahren beteiligten Personen und Behörden über eine vom Bund anerkannte und sichere Plattform rechtsgültig elektronische Eingaben an das Stadtrichteramt machen können. Dazu hat der Bundesrat eine entsprechende Verordnung erlassen (VO über die elektronische Übermittlung im Rahmen von Zivil- und Strafprozessen sowie von Schuldbetreibungs- und Konkursverfahren, SR 272.1). Heute wickeln Parteien und Behörden ihren Dokumenten- und Aktenverkehr grösstenteils noch in Papierform ab. Das gilt auch für das Stadtrichteramt und seine Hauptansprechpartner, wie Polizei, Statthalteramt Zürich, Betreibungsämter und Gerichtsbehörden.

Ziel

Den Dokumenten- und Aktenverkehr mit Personen und Behörden wickelt das Stadtrichteramt vorwiegend elektronisch ab.

Massnahmen

Das Stadtrichteramt baut und nutzt eine System-Infrastruktur für den elektronischen Verkehr zwischen Behörden und Verfahrensbeteiligten und stellt deren stabilen und reibungslosen Betrieb durch stetige Anwendung, Ausbildung und Elimination von Applikations- und Ausbildungsdefiziten sicher.

Jahresziel 2015

Der elektronische Verkehr mit Behörden – und hier namentlich mit dem Statthalteramt von Zürich und der Stadtpolizei Zürich (Fotos UTD und ZVO) – ist konzeptionell angedacht. Gespräche mit den verschiedenen Partnern und Abklärungen für die Mittelfristplanung sind erfolgt.

8.3.2

Ist**Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen/Kooperationen**

Das Stadtrichteramt arbeitet sehr eng mit Personen und Behörden zusammen. Der Dokumenten- und Aktenverkehr ist in der grossen Mehrzahl der Fälle an Papier gebunden.

Ziel

Der guten partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit Bund, Kantonen und den Gemeinden wird hohe Aufmerksamkeit geschenkt. Die Zusammenarbeit mit kantonalen Stellen, insbesondere mit der Kantonspolizei, ist institutionalisiert, und Synergien werden soweit wie möglich genutzt.

Massnahmen

Das Stadtrichteramt sucht nach Möglichkeiten, zusammen mit den Partnern den Verkehr mit Personen und Behörden im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften zu vereinfachen und die Chancen, die der elektronische Austausch von Akten und Dokumenten bietet, zu nutzen.

Jahresziel 2015

- Die Plattform, auf der Personen und Parteien rechtsgültig elektronische Eingaben an das Stadtrichteramt machen können, läuft stabil und reibungslos. Der elektronische Verkehr mit Behörden – und hier namentlich mit dem Statthalteramt Zürich – ist konzeptionell angedacht.
- Dazu kommt die Weiterverfolgung der Absicht, eine Schnittstelle zum Unfalltechnischen Dienst der Stadtpolizei (UTD) einzurichten mit dem Ziel, Zugriff auf alle Fotos der UTD-Bilderdatenbank zu erlangen, die im Stadtrichteramt pendente Geschäfte betreffen.
- Gleiches gilt für den Ausbau der Schnittstelle zum Kommissariat «Zentralstelle für Verkehrs- und Ordnungsbussen (ZVO)» der Stadtpolizei mit dem Ziel, auch Aktenergänzungen durch die ZVO mit einem der Rückweisung ähnlichen Verfügungstyp und Verfahren papierlos darüber abwickeln zu können.

8.3.3

Ist**Positionierung und Auftrag des Stadtrichteramts vermitteln**

Das Stadtrichteramt ist organisatorisch eine Verwaltungseinheit. Funktional hingegen ist es eine richterliche Behörde. Als solche steht das Stadtrichteramt in der Ausübung seiner Kernaufgabe nach dem verfassungsrechtlichen Gewaltenteilungsprinzip unter dem Schutz der richterlichen Unabhängigkeit. Wegen dieser Weisungsungebundenheit ist das Stadtrichteramt dem Polizeidepartement ausschliesslich administrativ unterstellt. Aufsichtsrechtlich untersteht das Stadtrichteramt dem Statthalteramt des Bezirks Zürich, und für die materiellrechtliche Überprüfung seiner Entscheide stehen den Betroffenen die ordentlichen Rechtsmittelinstanzen zur Verfügung. Das Verfahren vor dem Stadtrichteramt untersteht dem Strafprozessrecht des Bundes.

Diese Dreifachunterstellung und die Straf- (und eben nicht Verwaltungs-) Verfahrensregeln werfen für die in ihrer täglichen Arbeit damit wenig vertrauten Partner und für die Bevölkerung mitunter Fragen nach der Positionierung und dem Auftrag des Stadtrichteramts auf.

Ziel

Die Partner des Stadtrichteramts und die betroffene Bevölkerung sind über die spezielle Positionierung des Stadtrichteramts sowie über die Grundsätze und die Mechanik seiner Verfahren orientiert. In diesem Sinne ist das Profil des Stadtrichteramts geschärft.

Massnahmen

In persönlichen Gesprächen und über den Internetauftritt erläutert das Stadtrichteramt als städtische Verwaltungseinheit seine Positionierung und seinen Auftrag.

Jahresziel 2015

Interessierte und ausgewählte Partner sind am Beispiel von Musterverfahren in persönlichen Gesprächen über die Positionierung des Stadtrichteramts sowie über die Grundsätze und die Mechanik seiner Tätigkeit orientiert. Der Internetauftritt des Stadtrichteramts ist im Hinblick auf das übergeordnete Ziel überprüft.

8.4 Nachhaltigkeit

8.4.1

Ist

Finanzen: Verlostscheininkasso

Das Stadtrichteramt als kommunale Strafbehörde ist verpflichtet, die eigenen Strafen (Bussen) bis und mit Verlostschein gegenüber Schuldnerinnen und Schuldnern durchzusetzen. Zu diesem Zweck betreibt das Stadtrichteramt ein Verlostscheininkasso, das auch die Verlostscheine der allermeisten anderen Dienstabteilungen der Stadtverwaltung bewirtschaftet.

Bis zur Revision des Schuldbetreibungs- und Konkursgesetzes (SchKG) waren Verlostscheinforderungen kraft gesetzlicher Vorschrift unverjährbar. Mit der am 16. Dezember 1994 beschlossenen und am 1. Januar 1997 in Kraft getretenen SchKG-Revision führte der Bundesgesetzgeber auch für Verlostscheinforderungen eine zwanzigjährige Verjährungsfrist ein. Damit verjährten am 31. Dezember 2016 nicht nur alle Verlostscheine, die vor dem 1. Januar 1997 ausgestellt worden sind (Art. 2 Abs. 5 der Schlussbestimmungen der Änderung vom 16. Dezember 1994), sondern es können ab diesem Zeitpunkt unbewirtschaftete Verlostscheine nach Ablauf von zwanzig Jahren gegen den Willen der Schuldnerin oder des Schuldner auch nicht mehr durchgesetzt werden.

Ziel

Effiziente und systematische Bewirtschaftung aller Verlostscheine im Zuständigkeitsbereich des Stadtrichteramts Zürich.

Beim Verlostscheininkasso des Stadtrichteramts verjährten keine Verlostscheinforderungen, deren Eintreibung nicht als aussichtslos erscheint.

Massnahmen

Betrieb der Verlostscheinbewirtschaftung für die Stadtverwaltung von Zürich und dadurch Gewährleistung von Rechtssicherheit.

Die Verjährung der Verlostscheinforderungen, bei denen Aussicht auf eine erfolgreiche Eintreibung besteht, ist mit den gesetzlichen Vorkehrungen zu unterbrechen beziehungsweise zu verhindern.

Jahresziel 2015

Ein Grobkonzept für die Unterbrechung beziehungsweise Verhinderung der Verjährung der Verlostscheinforderungen ist erstellt. Das Grobkonzept hat wenn möglich auch schon die mit seiner Realisierung verbundenen und schon absehbaren Konsequenzen aufzuzeigen.

8.4.2

Ist

Finanzen: Gebühren

Seit dem 1. August 2012 gelten für alle Übertretungsstrafbehörden im Kanton Zürich einheitliche kantonale Richtlinien über die Gebührenansätze. Diese Gebührenansätze müssen dem verfassungsrechtlichen Kostendeckungs- und Äquivalenzprinzip genügen. Beim Inkrafttreten dieser Richtlinien wurde auf Anregung des Stadtrichteramts eine Evaluation der Gebührenansätze nach etwa fünf Jahren beschlossen. Heute wenden die verschiedenen Übertretungsstrafbehörden zur Ermittlung des Kostendeckungsgrades unterschiedliche Methoden an.

Ziel

Alle Übertretungsstrafbehörden im Kanton Zürich wenden für die Berechnung des Kostendeckungsgrades eine einheitliche, den anerkannten Grundsätzen der öffentlichen Rechnungslegung genügende Methode an.

Massnahme

Das Stadtrichteramt engagiert sich in Zusammenarbeit mit den Partnern beim Kanton und bei anderen Städten für die Klärung dieser Frage und die Definition einer einheitlichen Methode zur Berechnung des Kostendeckungsgrades.

Jahresziel 2015

Das Stadtrichteramt hat bei den kantonalen und städtischen Partnern das Thema eingebracht.

9 Übersicht Projektcockpit

Alphabetische Zusammenfassung der Projekte, die im Projektcockpit (Monitoring) der Departementsleitung des Polizeidepartements enthalten sind.

Aus- und Neubau AZR	16
Betrieb AZR	16
ECM Polizeidepartement	16
Nachtleben in Zürich	12
Rotlicht	12
Umsetzung Standortstrategie Schutz & Rettung	35
Überprüfung Organisationsstruktur Stadtpolizei	26
Veloverkehr	14
Verkehrsrchner	39
Verkehrssicherheit	13

Strategischer Plan des Polizeidepartements 2015–2019

Stadt Zürich, Polizeidepartement
Amtshaus I, Postfach, 8021 Zürich

Herausgeberin: Stadt Zürich, Polizeidepartement
Verfasserin: Erweiterte Geschäftsleitung des Polizeidepartements
Gestaltung: Frameset, Zürich
Druck: Stadt Zürich, Print Shop
Gedruckt auf RecyStar Polar, 100 % Recyclingpapier, zertifiziert: FSC, Blauer Engel, EU-Blume

www.stadt-zuerich.ch/pd

Stadt Zürich
Polizeidepartement

Amtshaus 1
Postfach
8021 Zürich

www.stadt-zuerich.ch/pd