

SJD / Interpellation Schuler-Mosnang / Shitsetsang-Wil / Raths-Rorschach vom 9. Juni 2026

Bootcamp für angehende Polizistinnen und Polizisten auch in St.Gallen?

Antwort der Regierung vom 25. August 2026

Ruben Schuler-Mosnang, Jigme Shitsetsang-Wil und Robert Raths-Rorschach erkundigen sich in ihrer Interpellation vom 9. Juni 2026 nach der Möglichkeit zur Einführung von Bootcamps für angehende Polizistinnen und Polizisten.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Das Bootcamp der Kantonspolizei Basel-Stadt ist ein Hindernisparcours, der interessierten Personen ermöglicht, die im sportlichen Teil des Eignungstests geforderten Fähigkeiten vorab zu erproben. Die Kantonspolizei St.Gallen bietet seit dem Jahr 2025 mit ihrem so genannten Probeeignungstest ein vergleichbares Programm an, das sich als Personalgewinnungsinstrument bewährt hat. Der Probeeignungstest ist eine von mehreren Massnahmen der Personalgewinnung. Weitere wesentliche Elemente sind die Informationsveranstaltungen, die Präsenz in sozialen Medien sowie die persönliche Begleitung interessierter Personen während des gesamten Rekrutierungsprozesses.

Je Jahr nehmen etwa 160 Personen an den Informationsveranstaltungen teil, wobei der Frauenanteil rund 42 Prozent beträgt. Durchschnittlich 120 bis 130 Personen je Jahr absolvieren im Anschluss den Eignungstest. Für die Polizeischule gehen je Lehrgang ebenfalls rund 130 Bewerbungen ein, wobei sich der Frauenanteil in diesem Bereich seit mehreren Jahren stabil zwischen 20 und 31 Prozent je Lehrgang bewegt.

Die Rekrutierungsprozesse wurden in den vergangenen Jahren kontinuierlich optimiert und werden fortlaufend überprüft. Wesentliche Erneuerungen sind ganzjährige Rekrutierungen und eine deutliche Reduktion der Dauer von der Bewerbung bis zur Anstellung. Insgesamt ist die Kantonspolizei in Sachen Personalrekrutierung gut aufgestellt, um den künftigen Personalbedarf zu decken.

Zu den einzelnen Fragen:

1. *Wie beurteilt die Regierung das von der Kantonspolizei Basel-Stadt durchgeführte Bootcamp zur Vorbereitung auf das Rekrutierungsverfahren für den Polizeiberuf? Sieht sie Möglichkeiten, ein vergleichbares Angebot auch im Kanton St.Gallen einzuführen oder zu prüfen?*

Die Kantonspolizei bietet bereits heute einen so genannten Probeeignungstest an. Interessierte Personen erhalten dabei die Möglichkeit, den sportlichen Teil des Eignungstests unter realitätsnahen Bedingungen kennenzulernen und zu erproben. Das Angebot richtet sich insbesondere an Personen, die sich für den Polizeiberuf interessieren, sich jedoch vor einer Bewerbung ein Bild von den körperlichen Anforderungen machen möchten. Neben der Vorbereitung auf den Sporttest bietet der Anlass Gelegenheit, Fragen zum Rekrutierungsverfahren zu stellen und Mitarbeitende der Kantonspolizei kennenzulernen. Der letzte Probeeignungstest fand am 13. Februar 2026 in Wittenbach statt.

Der Probeeignungstest wird von den Teilnehmenden sehr positiv aufgenommen und stösst auf eine gute Resonanz. Die Rückmeldungen zeigen, dass insbesondere die praxisnahen Einblicke, der persönliche Austausch und die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten unter realistischen Bedingungen einzuschätzen, interessierte Personen bei der Entscheidungsfindung für oder gegen eine Bewerbung unterstützen. Der Probeeignungstest hat sich folglich als Ergänzung der bestehenden Rekrutierungsmassnahmen bewährt und wird deshalb auch künftig als fester Bestandteil der Personalgewinnung angeboten.

2. *An welchen Anforderungen des Rekrutierungs- und Auswahlverfahrens scheitern Bewerberinnen und Bewerber für die Kantonspolizei St.Gallen heute am häufigsten?*

Das Rekrutierungs- und Auswahlverfahren der Kantonspolizei ist mehrstufig aufgebaut und beurteilt die fachliche, körperliche sowie persönliche Eignung der Bewerbenden anhand standardisierter Kriterien.

Die Auswertungen der Rekrutierungsverfahren der vergangenen Jahre zeigen, dass der Sprachkompetenztest die grösste Hürde innerhalb des Auswahlverfahrens darstellt. Der Test überprüft das Hör- und Leseverständnis, die Grammatik sowie die schriftliche Ausdrucksfähigkeit anhand praxisnaher Aufgabenstellungen. Gute sprachliche Kompetenzen sind für die Berufsausübung zentral, insbesondere für die Kommunikation mit der Bevölkerung sowie für die rechtssichere Erstellung von Rapporten und weiteren polizeilichen Dokumenten.

Die Kantonspolizei begleitet die Bewerbenden während des gesamten Rekrutierungsprozesses eng. Sämtliche Zu- und Absagen werden in persönlichen Gesprächen erläutert. Bewerbende, die das Auswahlverfahren beim ersten Versuch nicht erfolgreich abschliessen, erhalten ein individuelles Feedback und werden, sofern grundsätzlich geeignet, ausdrücklich zu einer erneuten Bewerbung ermutigt. Rund 20 Prozent der später erfolgreichen Bewerbenden absolvierten das Rekrutierungsverfahren ein zweites Mal.

3. *Welche Erkenntnisse liegen der Regierung zu den Gründen vor, weshalb Interessierte den Rekrutierungsprozess abbrechen oder auf eine Bewerbung verzichten?*

Die Gründe für einen Abbruch des Rekrutierungsverfahrens oder einen Verzicht auf eine Bewerbung sind vielfältig. Bewerbende, die den Rekrutierungsprozess abbrechen, begründen dies häufig mit einer parallelen Bewerbung bei mehreren Polizeikorps, wobei sie sich in der Regel für das erstzusagende Korps entscheiden. Mehrfachbewerbungen haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen und sind Ausdruck eines kompetitiveren Arbeitsmarkts.

Weitere Gründe für einen Abbruch liegen in veränderten persönlichen oder beruflichen Rahmenbedingungen. Einzelne Bewerbende entscheiden sich, ihre bisherige berufliche Tätigkeit fortzuführen, etwa weil ihnen die aktuelle Arbeitgeberin oder der aktuelle Arbeitgeber attraktivere Anstellungsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten oder Weiterbildungsmöglichkeiten bietet.

Der Verzicht auf eine Bewerbung wird alsdann insbesondere damit begründet, dass die Besoldung für berufserfahrene Personen eine Herausforderung darstellt. Während die Ausbildungsbesoldung für jüngere Bewerbende, etwa nach Abschluss der Berufslehre, grundsätzlich attraktiv ist, stellt sie für Personen mit mehrjähriger Berufserfahrung oder gefestigter beruflicher Position teilweise eine erhebliche Lohneinbusse dar. Dies führt bei dieser Personengruppe vereinzelt dazu, dass sie trotz grundsätzlichem Interesse am Polizeiberuf auf eine Bewerbung verzichten.

Die Herausforderungen der Personalgewinnung liegen damit weniger im grundsätzlichen Interesse am Beruf als im zunehmenden Wettbewerb um geeignete Fachkräfte sowie in den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für einen Berufswechsel. Es ist geplant, die individuelle Berufs- und Lebenserfahrung bei der Besoldung während oder spätestens nach der Grundausbildung stärker zu berücksichtigen. Dies könnte dazu beitragen, den Bewerberkreis zu erweitern und insbesondere erfahrene Berufsleute verstärkt für den Polizeiberuf zu gewinnen.

4. *Wie häufig wird im Rekrutierungsverfahren die Empfehlung ausgesprochen, sich aufgrund des Alters zu einem späteren Zeitpunkt erneut zu bewerben? Wie viele der betroffenen Personen bewerben sich in der Folge erneut?*

Die formellen Zulassungsvoraussetzungen sehen kein Mindestalter vor, da sich dieses aus den vorausgesetzten Qualifikationen ergibt, namentlich dem Abschluss einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis, einer gleichwertigen Ausbildung oder einem Maturitäts- oder Studienabschluss sowie aus dem Erfordernis des Führerausweises der Kategorie B.

Im Auswahlverfahren werden zudem die Persönlichkeit, die persönliche Reife, die bisherigen Lebens- und Berufserfahrungen sowie die Eignung für den Polizeiberuf beurteilt. Der Polizeiberuf stellt hohe Anforderung, weshalb Bewerbende insbesondere über ein angemessenes Verantwortungsbewusstsein, Selbstreflexionsfähigkeit, Belastbarkeit, Urteilsvermögen, soziale Kompetenz und eine gefestigte Persönlichkeit verfügen müssen. Zeigt sich im Auswahlverfahren, dass einzelne dieser Voraussetzungen noch nicht ausreichend entwickelt sind, kann die Empfehlung ausgesprochen werden, sich zu einem späteren Zeitpunkt erneut zu bewerben.

Absagen werden persönlich und nachvollziehbar erläutert. Im Rahmen eines ausführlichen Feedbackgesprächs werden die massgebenden Gründe und erkennbare Entwicklungsfelder aufgezeigt, sodass die betroffenen Personen konkrete Anhaltspunkte für eine allfällige erneute Bewerbung erhalten. Erneute Bewerbungen sind willkommen. Sie zeigen anhaltendes Interesse am Polizeiberuf und ermöglichen zugleich, die persönliche Entwicklung seit dem ersten Verfahren zu beurteilen. Eine erkennbare Lern- und Entwicklungskurve wird positiv gewürdigt, da die Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterentwicklung auch im späteren Polizeiberuf von zentraler Bedeutung ist.

Insgesamt bewerben sich rund 20 Prozent der Personen, die das Auswahlverfahren beim ersten Versuch nicht erfolgreich abschliessen, zu einem späteren Zeitpunkt erneut. Die erneute Bewerbung wird ergebnisoffen und nach denselben einheitlichen Kriterien beurteilt.

5. *Mit welchen konkreten Massnahmen will die Regierung sicherstellen, dass der im Bericht «Polizeiliche Sicherheit» ausgewiesene zusätzliche Personalbedarf tatsächlich gedeckt werden kann?*

Die Regierung will den angestrebten Personalausbau primär über einen Ausbau der Polizeischule abdecken, da ausgebildete Polizistinnen und Polizisten auf dem Arbeitsmarkt nur in eingeschränkter Zahl verfügbar sind. Ein Ausbildungslehrgang umfasst aktuell rund 25 Aspirantinnen und Aspiranten. Diese Zahl soll ab dem Jahr 2027 auf insgesamt 50 Aspirantinnen und Aspiranten erhöht werden.

Der Ausbau der Ausbildungslehrgänge wird durch einen ganzjährigen, flexiblen Personalgewinnungsprozess unterstützt. Interessierte Personen können sich jederzeit online bewerben und werden nach Eingang ihrer Bewerbung zeitnah in den Rekrutierungsprozess

aufgenommen. Die mehrmals jährlich stattfindenden Assessments und kurze Entscheidungswege ermöglichen in der Regel eine Anstellungsentscheid innerhalb von vier bis acht Wochen nach Eingang der vollständigen Bewerbung.

Neben dem bereits genannten Probeeignungstest liegt ein weiterer Schwerpunkt auf einer aktiven und niederschweligen Ansprache potenzieller Bewerberinnen und Bewerber. Die Kantonspolizei führt regelmässig Informationsveranstaltungen in verschiedenen Regionen des Kantons durch, die einen Einblick in den Polizeiberuf, die Grundausbildung und in das Rekrutierungsverfahren bieten. Um insbesondere jüngere Zielgruppen zu erreichen, ist die Kantonspolizei zudem auf sozialen Medien präsent. Ergänzend steht mit der Personalgewinnungswebsite eine zentrale Informationsplattform zur Verfügung, die Informationen zum Polizeiberuf, zum Auswahlverfahren und zur Grundausbildung sowie Videos, Veranstaltungstermine und direkte Einstiegsmöglichkeiten für Anmeldungen und Online-Bewerbungen enthält.

Insgesamt ist die Kantonspolizei mit der ganzjährigen Rekrutierung prozessual gut ausgestattet, um den künftigen Personalbedarf zu decken. Die für die Verdoppelung der Lehrgangsgrössen ab dem Jahr 2027 erforderliche Infrastruktur wird durch den OSTPOL-Verbund sichergestellt. Ebenso wird die aktuelle Bewerbungsbasis als ausreichend erachtet, um die Verdoppelung der Lehrgangsgrösse zu ermöglichen.