

# RISIKO

## GRUNDLAGEN

Erweiterte Zuverlässigkeitsüberprüfungen im Zusammenhang mit der Ausstellung von Flughafenausweisen – Analyse der laufenden Revision des Luftfahrtgesetzes

*[Jan Grunder / Stefan Vogel]*

Entwicklung der Jugendkriminalität in der Schweiz 2020 bis 2025: Kein Grund für gesetzgeberischen Aktionismus

*[Dirk Baier / Gian Ege]*

## POLIZEI & MILITÄR

Polizei(-arbeit) in einer diversen Gesellschaft: Herausforderungen und Chancen (Gastbeitrag)

*[Silvia Staubli]*

## UMWELT & GESUNDHEIT

Zur Verwertung von Organoiden: Zwischen persönlichkeitsrechtlichem Kommerzialisierungsverbot und eigentumsrechtlicher Marktlogik

*[Inesa Fausch]*

RISIKO & RECHT

AUSGABE 02 / 2026

# RECHT

# RISIKO RECHT

Risiko & Recht macht es sich zur Aufgabe, Rechtsfragen der modernen Risikogesellschaft zu analysieren. Berücksichtigung finden Entwicklungen in verschiedensten Gebieten, von denen Sicherheitsrisiken für Private, die öffentliche Ordnung, staatliche Einrichtungen und kritische Infrastrukturen ausgehen. Zu neuartigen Risiken führt zuvorderst der digitale Transformationsprozess und der damit verbundene Einsatz künstlicher Intelligenz; des Weiteren hat die Covid-Pandemie Risikopotentiale im Gesundheitssektor verdeutlicht und auch der Klimawandel zwingt zu umfassenderen Risikoüberlegungen; schliesslich geben gesellschaftliche Entwicklungen, u.a. Subkulturenbildung mit Gewaltpotential, Anlass zu rechtlichen Überlegungen. Risiko und Recht greift das breite und stets im Wandel befindliche Spektrum neuartiger Risikosituationen auf und beleuchtet mit Expertenbeiträgen die rechtlichen Herausforderungen unserer Zeit.

Editorial 4

## **GRUNDLAGEN**

Erweiterte Zuverlässigkeitsüberprüfungen im Zusammenhang mit der  
Ausstellung von Flughafenausweisen – Analyse der laufenden Revision  
des Luftfahrtgesetzes  
*[Jan Grunder / Stefan Vogel]* 5

Entwicklung der Jugendkriminalität in der Schweiz 2020 bis 2025:  
Kein Grund für gesetzgeberischen Aktionismus  
*[Dirk Baier / Gian Ege]* 26

## **POLIZEI & MILITÄR**

### **GASTBEITRAG:**

Polizei(-arbeit) in einer diversen Gesellschaft: Herausforderungen  
und Chancen  
*[Silvia Staubli]* 44

## **UMWELT & GESUNDHEIT**

Zur Verwertung von Organoiden: Zwischen persönlichkeitsrechtlichem  
Kommerzialisierungsverbot und eigentumsrechtlicher Marktlogik  
*[Inesa Fausch]* 55

## **BUCHREZENSION**

Ronny Fischer, «Kompetenzen im Schnittstellenbereich zwischen  
Gefahrenabwehr und Strafverfolgung: Dargestellt am Beispiel der  
automatisierten Fahrzeugfahndung und Verkehrsüberwachung (AFV)»  
*[Marcel Seiler]* 78

**GASTBEITRAG:****Polizei(-arbeit) in einer diversen Gesellschaft:  
Herausforderungen und Chancen**

Silvia Staubli\*

*Gesellschaften verändern sich stetig, auch in der Schweiz. Unter anderem wurde die Bevölkerung in den letzten Jahrzehnten viel diverser und somit vielfältiger, was Eigenschaften oder Merkmale von Menschen innerhalb einer bestimmten Gruppe oder Organisation betrifft. Damit gehen unterschiedliche Wertevorstellungen, aber auch Ansprüche an die Polizei einher, was zu Herausforderungen führen kann. Zum einen betrifft dies die Polizeiarbeit in bzw. mit der Bevölkerung. Dies zeigt sich z.B. an einer zunehmenden Arbeitsbelastung durch neue oder einer Intensivierung bestehender Aufgaben, z.B. im Bereich politischer Demonstrationen oder gesetzlicher Regelungen. Zum anderen ist auch die Ausgestaltung des Arbeitsalltages innerhalb der Organisation Polizei davon betroffen, z.B. durch sich verändernde Ansprüche jüngerer Generationen von Polizistinnen und Polizisten. Gleichzeitig bieten sich aber auch Chancen, indem z.B. neue Ausbildungsformen oder Arbeitsmodelle eingeführt werden. In diesem Gastbeitrag werden solche Herausforderung und Chancen herausgearbeitet. Es wird darüber hinaus aufgezeigt, wie diese mit dem Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei zusammenhängen, welches in der Schweiz nach wie vor hoch ist.*

**Inhalt**

I. <a href="#">Einleitung</a>	45
II. <a href="#">Vertrauen in die Polizei</a>	46

---

\* Dr. SILVIA STAUBLI ist Kriminologin und Soziologin. Als Expertin in Themen der Sicherheit mit Spezialisierung Polizei, Viktimisierung und Diversität forschte und unterrichtete sie seit mehreren Jahren an verschiedenen Hochschulen und in der Praxis. Sie ist Autorin verschiedener Publikationen, unter anderem «Polizei in der Schweiz» (Chur, 2024, gemeinsam mit Daniel Fink).

III. <a href="#">Gesellschaftliche Veränderungen</a>	47
IV. <a href="#">Herausforderungen für die Polizei(-arbeit)</a>	49
V. <a href="#">Chancen für die Polizei(-arbeit)</a>	51
VI. <a href="#">Abschluss</a>	53
<a href="#">Literaturverzeichnis</a>	53

## I. Einleitung

Der Polizei kommt die Aufgabe zu, Kriminalität zu bekämpfen, für Ruhe und Ordnung zu sorgen und diese – wenn nötig – wieder herzustellen. Als Teil einer funktionierenden Demokratie geniesst die Polizei als Institution in der Schweiz seit Jahren hohes Vertrauen der Bevölkerung.<sup>1</sup> Dies widerspiegelt das Grundverständnis von Polizistinnen und Polizisten, sich in den Dienst der Gesellschaft zu stellen.<sup>2</sup> Wird bei der Bevölkerung jedoch genauer nachgefragt, so zeigen sich Differenzen: Jugendliche und junge Erwachsene, Menschen mit einer höheren Bildung sowie Menschen, die negative Erfahrungen mit der Polizei gemacht haben, sind kritischer eingestellt.<sup>3</sup> Weiter haben sich die Ansprüche der Gesellschaft an die Polizei und deren Arbeit gewandelt. Auch die Schweiz wird zunehmend diverser, was die Zusammensetzung der Bevölkerung betrifft. Dies führt zu unterschiedlichen Bedürfnissen seitens der Gesellschaft. Seitens der Polizei wiederum bedarf es einer vertieften Kenntnis, um darauf angemessen reagieren zu können.

Im Folgenden wird zuerst die Relevanz von Vertrauen in die Polizei herausgearbeitet. Anschliessend werden gesellschaftliche Veränderungen im Zusammenhang mit Diversität skizziert, sowie die damit einhergehenden Herausforderungen für die moderne Polizeiarbeit. Im Anschluss werden die Chancen solcher Veränderungen dargelegt und abschliessend ein kurzes Fazit gezogen.

---

<sup>1</sup> SZVIRCSEV TRESCH ET AL. (2025), 118.

<sup>2</sup> Das Motiv «Helfen» ist gemäss einer Befragung von Polizeiaspirantinnen und -aspiranten nach wie vor einer der Hauptgründe, weshalb der Polizeiberuf ergriffen wird, BAIER ET AL., 13.

<sup>3</sup> STAUBLI (2017), 110, 134.

## II. Vertrauen in die Polizei

Je komplexer Gesellschaften werden, desto hilfreicher ist es, Vertrauen aufzubauen, sowohl auf individueller als auch institutioneller Ebene. Dies deshalb, weil die Vielschichtigkeit der modernen Gesellschaft sowie die Pluralisierung von Lebensstilen und damit einhergehenden Normen und Werten es kaum mehr zulassen, über alle Bereiche angemessen Bescheid zu wissen und dementsprechend zu handeln.<sup>4</sup> Was das Vertrauen in Organisationen betrifft, so gestaltet sich dieses oft durch so genannte «gate keeper»,<sup>5</sup> also «Torhüter». Diese geben Informationen und Wissen weiter und ermöglichen den Zugang zur Organisation. Ein Kontrolleur im Zug steht dabei stellvertretend für die SBB, die behandelnde Ärztin für das entsprechende Spital oder eine Polizistin für die Polizei.

Vertrauen basiert auf (vermeintlichem) Wissen und Erfahrungen und geht mit einer gewissen Erwartungshaltung einher: Ich vertraue jemandem, dass er oder sie sich in einer bestimmten Weise verhält: Der Kontrolleur soll freundlich sein und meine Fragen zum Fahrplan beantworten, die Ärztin soll kompetent sein auf ihrem Gebiet und die Polizistin soll mich z.B. darüber aufklären, weshalb ich angehalten wurde etc. Vertrauen trägt somit zu einer Reduktion von Komplexität bei, indem nicht bei jeder Interaktion alles neu gedeutet und ausgehandelt werden muss. Auch Organisationen wie die Polizei profitieren vom Vertrauen der Bevölkerung in sie. Dies bewirkt zum Beispiel, dass die Polizei als legitime Organisation wahrgenommen wird und ihre Anordnungen eher akzeptiert werden, sich Menschen bei Interaktionen kooperativer verhalten und grundsätzlich eher die Gesetze befolgen.<sup>6</sup>

Wie erwähnt wird Vertrauen durch angeeignetes Wissen, durch Lernen und Erfahrung aufgebaut und weitergegeben. Darüber hinaus spielen aber auch situative Faktoren eine Rolle. Forschung aus der Sozialpsychologie hat gezeigt, dass wahrgenommene Fairness in Interaktionen eine grosse Rolle spielt. Ob sich eine Polizistin in einer Verkehrskontrolle freundlich und respektvoll gegenüber dem oder der zu Kontrollierenden verhält, und ob sie ihr Verhalten erklärt, z.B. weshalb die Kontrolle durchgeführt wird, trägt wesentlich zur Zufriedenheit der involvierten Personen seitens der Bevölkerung bei und stärkt oder schwächt am Ende das Vertrauen in die Polizei als Organisation. Weiter spielt die wahrgenommene soziale Identifikation eine Rolle. Wenn sich Polizis-

---

<sup>4</sup> STAUBLI (2023), 17.

<sup>5</sup> GIDDENS (1990).

<sup>6</sup> SUNSHINE/TAYLOR (2002).

tinnen und Polizisten in Interaktionen mit Menschen fair und gerecht verhalten, so stärkt das die Identifikation der Menschen mit der Polizei; sie fühlen sich derselben moralischen Gruppe zugehörig, was wiederum das Vertrauen in die Polizei stärkt.<sup>7</sup>

### III. Gesellschaftliche Veränderungen

Gesellschaften sind keine starren Gebilde, sondern verändern sich stetig. Sozialer Wandel findet in Bereichen der Wirtschaft, der Kultur und der sozialen Beziehungen statt. Prozesse wie Digitalisierung, Globalisierung oder Individualisierung verändern Arbeitswelten und Lebensstile nachhaltig, auch in der Schweiz, welche zum Beispiel viel diverser geworden ist. Diversität bezeichnet die Vielfalt und Verschiedenartigkeit, und damit einhergehend, die Anerkennung und auch Wertschätzung verschiedener Eigenschaften oder Merkmale von Menschen innerhalb einer bestimmten Gruppe oder Organisation. Ursprünglich im Rahmen der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung entstanden,<sup>8</sup> umfasst der Begriff mittlerweile ganz unterschiedliche Dimensionen wie zum Beispiel Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung, sexuelle Orientierung oder Behinderungen.

Die Schweiz der Nachkriegsjahre war geprägt durch starre und konservative Normen des bürgerlichen Familienmodells. Ab den 1970er Jahren formierten und zeigten sich zunehmend soziale Bewegungen, die neue Ansprüche geltend machten: Nicht nur wollten Jugendliche mehr Selbstbestimmung, die Frauenbewegung forderte mehr Rechte und Gleichstellung für die Frauen. Oft vergessen geht beispielsweise, dass Vergewaltigung in der Ehe erst 2004 vom Antrags- zum Officialdelikt erhoben wurde.<sup>9</sup> Auch die Schwulen- und Lesbenbewegung gewann an Stärke, Sichtbarkeit und Aktionismus. Wichtige Erfolge konnten ab den 2000er-Jahren in der rechtlichen Gleichstellung und Bekämpfung von Diskriminierung erzielt werden. Mit dem Partnerschaftsgesetz von 2005 wurde z.B. die Eintragung von gleichgeschlechtlichen Partnerschaften ermöglicht, 2021 folgte die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare. Weiter wurde die Erhöhung des Schutzalters auf 18 Jahre oder die Abschaffung von Ungleichbehandlung in der Armee erreicht. In den letzten Jahren nahmen darüber hinaus die Sichtbarkeit und Unterstützung weiterer Gruppier-

---

<sup>7</sup> BRADFORD (2014).

<sup>8</sup> VINZ/SCHIEDERIG (2010), 22–23. Auf eine ausführliche Diskussion der verschiedenen Diskurse sowie Abgrenzung zu verwandten Begriffen bzw. Konzepten wird hier verzichtet.

<sup>9</sup> BBl 2003 6621, 6623, in Kraft seit 1. April 2004 (AS 2024 1403, 1407).

rungen innerhalb der LGBTIQ-Bewegung<sup>10</sup> zu, und damit zusammenhängend, der Kampf gegen Diskriminierung und Gewalt. Anfang dieses Jahres wurde der erste nationale Aktionsplan gegen *Hate Crimes* gegenüber LGBTIQ-Personen verabschiedet.<sup>11</sup>

Was die Dimension Herkunft betrifft, so haben sich auch im Bereich Migration grössere Veränderungen abgezeichnet. War die Einwanderung in den Jahren nach dem zweiten Weltkrieg geprägt von Arbeitskräften aus dem Süden, welche in der prosperierenden Schweiz dringend gebraucht wurden, bot die Schweiz auch Menschen aus Kriegs- und Krisengebieten Asyl: Menschen flohen aus Sri Lanka, aus dem ehemaligen Jugoslawien, aus Eritrea, Syrien, Afghanistan und Irak, der Ukraine usw. Spätestens mit dem Abkommen zur Personenfreizügigkeit im Jahr 2002 nahm die Einwanderung aus EU-Staaten zu. Weiter stieg der Anteil an Hochqualifizierten kontinuierlich an.<sup>12</sup> Die Schweiz wurde und wird somit internationaler, was den Migrationshintergrund der Bevölkerung betrifft. Im Jahr 2024 wiesen 40.9 % der Schweizer Bevölkerung einen Migrationshintergrund auf,<sup>13</sup> der Anteil jener Personen ohne Schweizer Pass liegt bei 27 %.<sup>14</sup> In Städten sind die Anteile noch höher, so besitzen z.B. in der Stadt Zürich rund 35 % der Einwohnerinnen und Einwohner keinen Schweizer Pass.<sup>15</sup> Schliesslich haben auch Menschen mit Beeinträchtigungen ihren Platz in der Gesellschaft erkämpft und ihre Ansprüche geltend gemacht.

Mit einer solchen zunehmenden Diversifizierung der Gesellschaft gehen unterschiedliche normative Vorstellungen von Lebensrealitäten einher. Dies hat auch einen Einfluss auf die Arbeit der Polizei. Zum einen gilt es, Aufklärungsarbeit zu leisten und Bedürfnisse abzuholen. Dies hilft präventiv Probleme zu erkennen und proaktiv anzugehen. Hierzu wurden bereits Formate wie «Brückenbauer» (z.B. Stadtpolizei Zürich) entwickelt. Aber auch das Community

---

<sup>10</sup> Die Abkürzung steht für alle Personen, die lesbisch, schwul (gay), bisexuell, trans, intergeschlechtlich, queer, oder Angehörige irgendeiner anderen sexuellen und/oder geschlechtlichen Minderheit sind, EISNER/HÄSSLER (2025), V.

<sup>11</sup> EBG (2026).

<sup>12</sup> NCCR, 2021: <<https://nccr-onthemove.ch/indicators/category/bildung/>>.

<sup>13</sup> Darunter fallen gemäss Berechnungen vom BfS Personen ausländischer Staatsangehörigkeit und eingebürgerte Schweizerinnen und Schweizer. Ausgenommen sind Personen der 3. Generation (beide Eltern in der Schweiz geboren) sowie gebürtige Schweizerinnen und Schweizer mit Eltern, die beide im Ausland geboren wurden: <<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/nach-migrationssta-tuts.html>>.

<sup>14</sup> Vgl. <<https://www.srf.ch/news/schweiz/bevoelkerung-in-der-schweiz-41-prozent-der-menschen-haben-migrationshintergrund>>.

<sup>15</sup> STEIN (2026), 130.

Policing, die «bürgernahe» Polizeiarbeit, leistet wichtige Dienste, indem sie Kontakte knüpft zu Menschen und Gruppierungen der jeweiligen Einsatzgebiete. Weiter gibt es verschiedene «Runde Tische» zu Themen wie Rassismus oder LGBTIQ, an welchen auch Vertreterinnen und Vertreter von Polizeikorps teilnehmen.

#### **IV. Herausforderungen für die Polizei(-arbeit)**

Sozio-kulturelle gesellschaftliche Veränderungen bringen Herausforderungen für die Polizei mit sich, sowohl was die Arbeit mit der Bevölkerung betrifft, als auch, was die Ausgestaltung des Arbeitsalltages innerhalb der Organisation anbelangt. Zum einen zeigen sich neue Kriminalitätsphänomene, beispielsweise im Cyberbereich. Diese verlangen nach Fachwissen und spezifischen Präventionsansätzen. Weiter bringt der Wertewandel neue Delikte im Sinne neuer Straftatbestände hervor, z.B. im Sexualstrafrecht. Um eine korrekte Umsetzung im Polizeialltag zu garantieren, etwa bei der Entgegennahme von Anzeigen oder bei Einvernahmen, werden Schulungen benötigt. Schliesslich ist die Polizei in den Städten durch eine zunehmende Anzahl an Demonstrationen gefordert, deren Klima durch die weltpolitische Lage geschürt wird. Es braucht also immer mehr Wissen, um die Polizeiarbeit im rechtlichen Sinne korrekt ausführen zu können, aber auch die entsprechende Anzahl an Personal, um diese angemessen zu gestalten und die Herausforderungen meistern zu können.

Die Aufgaben der Polizei sind vielseitig und reichen von der Überwachung des Verkehrs und der Prävention über die «Verbrechensaufklärung» durch die Kriminalpolizei bis hin zur alltäglichen Arbeit der Sicherheitspolizei.<sup>16</sup> Dieser Vielschichtigkeit der Polizeiarbeit steht eine verengte Wahrnehmung seitens der Bevölkerung entgegen, welche mehrheitlich nur den öffentlich wahrnehmbaren bzw. sichtbaren Teil der Polizeiarbeit kennt, allen voran der Verkehrs- und der Sicherheitspolizei sowie der Arbeit bei Demonstrationen. Diesem Umstand wird vermehrt entgegengewirkt, indem in den sozialen Medien Einblicke in die tägliche Polizeiarbeit gewährt werden. Verschiedene Polizeikorps pflegen einen aktiven Auftritt auf diversen Kanälen wie Instagram oder Tiktok.

Trotzdem prägt die Wahrnehmung der Polizeiarbeit auf der Strasse nach wie vor das Bild, welches ein Teil der Bevölkerung von der Polizei hat. In diesem Zusammenhang werden unter anderem Vorwürfe laut, dass die Polizei gewisse

---

<sup>16</sup> Für eine kurze Übersicht: FINK/STAUBLI (2024), 37-39.

Gruppierungen diskriminiere, v.a. im Zusammenhang mit Herkunft, etwa bei Personenkontrollen. Die Polizeiarbeit findet jedoch nicht nur auf der «Vorderbühne», sondern auch auf der «Hinterbühne» statt, bei Tätigkeiten, in welche Aussenstehende keinen Einblick haben.<sup>17</sup> Risikokonstellationen für Diskriminierungen finden sich folglich in verschiedenen polizeilichen Arbeitsbereichen, wie eine Studie aus Deutschland gezeigt hat.<sup>18</sup> Diese werden im Folgenden für den Bereich Einsatz- und Streifendienst kurz zusammengefasst, wo sich drei Konstellationen herauskristallisiert haben:

Erstens, bei der Nutzung polizeilicher Datensysteme (Verdachtsschöpfung): Liegt z.B. bereits ein Eintrag im System vor, wird der kontrollierten Person weniger Vertrauen geschenkt, und es können umfangreichere Massnahmen zum Einsatz kommen, auch wenn keine Indizien für ein tatsächliches, aktuelles Fehlverhalten vorliegen.<sup>19</sup> Die zweite Risikokonstellation für Diskriminierung zeigt sich bei der Weitergabe von Informationen der Einsatzzentrale an die zuständigen Einsatzkräfte. Hier wird das durch Anrufende Geschilderte zusammengefasst und in Kategorien umformuliert weitergegeben, was den Raum für eigene Interpretationen öffnet, beispielsweise basierend auf Erfahrungen (Gefahrenbewertung durch Personentrigger). Dies kann Stereotype verstärken, z.B. bei Einsätzen in sozialen Brennpunkten, und die geplanten Massnahmen im Vorherein beeinflussen (etwa durch eine Machtdemonstration)<sup>20</sup>. Bei der Lagebesprechung (vor einem Einsatz) schliesslich kann die Einschätzung der Gefährlichkeit einer Situation bzw. einer Person durch informelle Einschätzungen, basierend auf Vorwissen, beeinflusst werden (Gefahrenbewertung durch informelle Glaubwürdigkeitseinschätzung).<sup>21</sup> Hierbei ist zu beachten, dass Polizeiarbeit geprägt ist von Kategorisierungen. Die Risikokonstellationen sind folglich zu verstehen als eingebettet in Arbeitsprozesse, Bewältigungsstrategien und spezifische Herausforderungen der jeweiligen Arbeitsbereiche.<sup>22</sup>

Auch die Polizeiorganisation selbst ist von den gesellschaftlichen Veränderungen in vielfacher Weise betroffen. Mit jüngeren Kohorten an Polizistinnen und Polizisten werden z.B. neue Bedürfnisse an den Polizeiberuf herangetragen, wie der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Umsetzung

---

<sup>17</sup> GOFFMANN (1983).

<sup>18</sup> JACOBSEN/BERGMANN (2024).

<sup>19</sup> JACOBSEN/BERGMANN (2024), 115 ff.

<sup>20</sup> JACOBSEN/BERGMANN (2024), 118 ff.

<sup>21</sup> JACOBSEN/BERGMANN (2024), 123 ff.

<sup>22</sup> JACOBSEN/BERGMANN (2024), 112.

gestaltet sich zuweilen schwierig: Unregelmässige Arbeitszeiten, Schichtmodelle oder kurzfristige Einsätze rund um Demonstrationen, häufig auch an Wochenenden, verlangen nach viel Flexibilität. Die zunehmende gesellschaftliche Vielfalt birgt ausserdem das Risiko von Stereotypisierungen gegenüber Kolleginnen und Kollegen. Innerhalb der Polizei kann das negative Folgen für die Einzelnen nach sich ziehen: Es kann zu Fehleinschätzungen oder Missverständnissen führen, welche sich im Endeffekt in einer tieferen Arbeitszufriedenheit niederschlagen können. Dadurch werden Potenziale nicht voll ausgeschöpft.<sup>23</sup> Gerade im Zusammenhang mit dem Personalmangel im Polizeiwesen wäre es wichtig, dem entgegenzuwirken.

## V. Chancen für die Polizei(-arbeit)

Gesellschaften sind keine statischen Gebilde, sondern entwickeln sich stetig weiter. Dies führt nicht nur zu neuen Kriminalitätsformen oder sich verändernden Mustern bei Demonstrationen, es bringt auch neue Normen und Anspruchsgruppen hervor. Auch wenn zuweilen auf Begriffe rund um Diversität mit einer gewissen Gereiztheit reagiert wird: Diversität birgt Chancen, auch für die Polizei.

Die Organisation nach innen betreffend, entlasten Arbeitsmodelle, welche mehr Erholung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie erlauben, nicht nur (männliche) Angestellte. Diversität hilft den Polizeiberuf attraktiver zu gestalten und – zumindest langfristig – der Personalknappheit entgegenzuwirken. Auch wenn immer mehr Frauen den Polizeiberuf ergreifen, so sind es mit durchschnittlich schweizweit 25 % immer noch deutlich weniger als Männer.<sup>24</sup> Dieser Umstand wird auch bei der Rekrutierung vermehrt berücksichtigt, indem z.B. spezielle Infoveranstaltungen nur für Frauen organisiert werden. Weitere Ideen und Ansätze, um die Polizeiausbildung den sich veränderten Bedürfnissen der jüngeren Generation anzupassen, sind vorhanden. So bietet die Kantonspolizei Bern seit Herbst 2025 als erstes Polizeikorps die Möglichkeit, die Polizeischule in Teilzeit zu absolvieren.<sup>25</sup>

Die Polizei ist eine hierarchische Organisation. Klare Zuständigkeiten und Befehlswege sind zentral und spielen bei heiklen Situationen, wenn z.B. Gewalt oder Waffen im Spiel sind, eine tragende Rolle. Dem steht eine diversere Or-

---

<sup>23</sup> GENKOVA, 116.

<sup>24</sup> Zahlen von 2021: KKPKS, Best Practices zum Thema «Sensibilisierung von Frauen für den Polizeidienst».

<sup>25</sup> NOBS (2024), 4-7.

ganisation im Sinne von mehr Frauen, Menschen mit unterschiedlicher sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität oder Personen mit Migrationshintergrund nicht im Weg. Es bedingt jedoch, dass Gleichberechtigung gelebt und umgesetzt wird. Dafür bedarf es eines Sensoriums für solche Themen und einer gelebten Feedbackkultur. Eine Möglichkeit, die Thematik aktiv anzugehen, besteht in der Form von Diversitätsbeauftragten oder einer Antidiskriminierungsstelle. Solche wurden etwa in gewissen Polizeistellen in Deutschland umgesetzt. Diese sind von Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund besetzt und arbeiten in den Bereichen Beratung, Wissensvermittlung und Prävention.

Was die Diversität in der Gesellschaft betrifft, so werden verschiedene Themen im Schweizer Polizeiwesen zum Teil bereits aktiv angegangen und umgesetzt. Im Bereich Personenkontrollen gibt es z.B. gezielte Schulungen und es bestehen Ansätze wie Bodycams oder die Erfassung von Kontrollen via App, um Fehlverhalten entgegenzuwirken bzw. diesem vorzubeugen. Durch die anonyme Erfassung des Kontrollgrundes in einer App konnten etwa bei der Stadtpolizei Zürich die Anzahl der Personenkontrollen zwischen 2018 und 2024 von über 25'000 auf unter 12'000 gesenkt werden.<sup>26</sup>

Die Organisation *PinkCop* als unabhängiger Verein für homo-, bi- und transsexuelle sowie intergeschlechtliche Polizistinnen und Polizisten aus der ganzen Schweiz wurde bereits 2008 gegründet. *PinkCop* agiert zum einen als Netzwerk und bietet Unterstützung für ihre Mitglieder an. Zum anderen engagiert sich der Verein aktiv in der Aufklärung und Bekämpfung von homo-, bi-, inter- und transphober Gewalt oder Diskriminierung.<sup>27</sup> Solche Bewegungen tragen dazu bei, neuere Kriminalitätssphänomene wie *Hate Crime*<sup>28</sup> besser zu verstehen und präventiv dagegen vorgehen zu können. Weiter sind sie aktiv bei der Aufklärung und Sensibilisierung zu solchen Themen, was den Umgang im direkten Kontakt z.B. mit Betroffenen von *Hate Crime* erleichtert. Dies wiederum ist zentral, weil es zur Vertrauensbildung beiträgt. Im Umgang mit der Bevölkerung hat sich nämlich gezeigt, dass Interaktionen mit der Polizei, wel-

---

<sup>26</sup> STEIN (2026), 132.

<sup>27</sup> <<https://pinkcop.ch>>.

<sup>28</sup> Unter *Hate Crime* oder Hasskriminalität werden alle Straftaten gegen Menschen bezeichnet, die basierend auf Vorurteilen begangen werden, welche auf der (vermuteten oder tatsächlichen) Zuschreibung zu einer Gruppenzugehörigkeit basieren, wie z.B. Ethnie, Religion, sexuelle Orientierung/Geschlechtsidentität oder Behinderung: STAUBLI/GRÜNINGER/HAGMANN (2023), 5.

che positiv erlebt werden im Sinne eines fairen und respektvollen Umgangs, mit einem höheren Vertrauen in die Polizei einhergehen.<sup>29</sup>

## VI. Abschluss

Die Schweizer Bevölkerung bringt der Polizei als einer demokratischen Institution insgesamt ein hohes Vertrauen entgegen. Vertrauen geht einher mit Legitimation der Polizeiarbeit: Wer der Polizei vertraut, stellt deren Arbeit somit weniger in Frage und ist kooperativer in Interaktionen. Vertrauen unterliegt aber einer stetigen Prüfung durch die Menschen, die Einwohnerinnen und Einwohner der Schweiz, und muss deshalb seitens der Polizei immer wieder neu bestätigt und erarbeitet werden. Weiter zeigen sich je nach gesellschaftlicher Gruppierung Unterschiede im Vertrauen. Damit einher gehen unterschiedliche Ansprüche an die Polizeiarbeit, welche sich mit der gesellschaftlichen Diversifizierung vervielfältigen. Die Polizeiarbeit ist aber auch von innen heraus gefordert, z.B. durch sich veränderte Ansprüche jüngerer Generationen von Polizistinnen und Polizisten. Auch hier spielen Vertrauen und Legitimität eine wichtige Rolle. Nehmen Polizistinnen und Polizisten ihre Arbeit als sinnstiftend und zielführend wahr, führt das zu einer höheren Zufriedenheit im Sinne einer Selbst-Legitimation. Dem sollte Rechnung getragen werden, damit Polizistinnen und Polizisten auch in Zukunft ihre Arbeit zufrieden und im Sinne vom Dienst an den Menschen versehen.

## Literaturverzeichnis

- BAIER DIRK ET AL., Erwartungen an den Polizeiberuf. Ergebnisse einer Befragung von Aspirantinnen und Aspiranten, Format Magazine 10/2020, 12 ff.
- BRADFORD BEN, Policing and Social Identity: Procedural justice, inclusion and cooperation between police and public, Policing and Society 24/2014, 22 ff.
- EBG, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Nationaler Aktionsplan gegen Hate Crimes gegenüber LGBTIQ-Personen 2026–2030, Bern 2026.
- EISNER LÉILA/HÄSSLER TABEA, Schweizer LGBTIQ+ Panel: Abschlussbericht 2025, Zürich 2025.
- FINK DANIEL/STAUBLI SILVIA, Polizei in der Schweiz, Chur 2024.
- GENKOVA PETIA, Diversity und Polizei, in: HANS-JÜRGEN LANGE/THOMAS MODEL/MICHAELA WENDEKAMM (Hrsg.), Zukunft der Polizei, Trends und Strategien, Wiesbaden 2019.
- GIDDENS ANTHONY, The consequences of modernity, Stanford 1990.

---

<sup>29</sup> STAUBLI (2017), 134.

- GOFFMANN ERVING, *Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag*, München 1983.
- JACOBSEN ASTRID/BERGMANN JENS, *Diskriminierungsrisiken in der Polizeiarbeit: Ergebnisse des Forschungsprojektes «Polizeipraxis zwischen staatlichem Auftrag und öffentlicher Kritik. Herausforderungen, Bewältigungsstrategien, Risikokonstellationen»*, Nienburg (Weser) 2024.
- NOBS MARKUS, *Ausbildung: Die Polizeischule im Teilzeit-Pensum*, VSPB Verbandszeitschrift *Police*, Kriens 2024.
- STAUBLI SILVIA, *Police Trust and Legitimacy in Modern Societies: Fairness in Interactions as a Key*, in: MARIO S. STALLER/SVEN KÖRNER/BENNI ZAISER (Hrsg.), *Police Conflict Management, Volume I: Challenges and Opportunities in the 21<sup>st</sup> Century*, Cham 2023, 15 ff.
- STAUBLI SILVIA, *Trusting the Police: Comparisons across Eastern and Western Europe*, Bielefeld 2017.
- STAUBLI SILVIA/GRÜNINGER ANNA LEA/HAGMANN JONAS, *Benchmark «Hate Crimes»: Erfassung von potentiellen Hassdelikten durch Polizeikorps in der Schweiz, in Deutschland und in Frankreich*, Basel 2023.
- STEIN DANIEL, *Racial Profiling – wie die Stadtpolizei Zürich damit umgeht*, in: JÖRG ARNOLD ET AL. (Hrsg.), *Vom Scheiterhaufen zur Verwahrung – Umgang mit Minderheiten im Strafsystem*, Basel 2026, 129 ff.
- SUNSHINE JASON/TYLER TOM R., *The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping Public Support for Policing*, *Law & Society Review*, 37/3, 2003, 513 ff.
- SZVIRCSEV TRESCH TIBOR ET AL., *Sicherheit 2025 – Aussen-, Sicherheits- und Verteidigungspolitische Meinungsbildung im Trend*, Zürich, 2025.
- VINZ DAGMAR/SCHIEDERIG KATHARINA, *Gender und Diversity: Vielfalt verstehen und gestalten*, in: PETER MASSING (Hrsg.): *Gender und Diversity: Eine Einführung*, 2010, 13 ff.



# RISIKO RECHT

4. Jahrgang

## **HERAUSGEBER**

Prof. Dr. Dirk Baier, Universität Zürich/ZHAW Departement Soziale Arbeit;  
PD Dr. Goran Seferovic, Rechtsanwalt, ZHAW School of Management and Law;  
Prof. Dr. Franziska Sprecher, Universität Bern;  
Dr. Armin Stähli, Universität Zürich;  
Prof. Dr. Stefan Vogel, Rechtsanwalt, Flughafen Zürich AG/Universität Zürich;  
Dr. Sven Zimmerlin, ZHAW School of Management and Law/Universität Zürich.

## **WISSENSCHAFTLICHER BEIRAT**

Dr. iur. Michael Bütler, Rechtsanwalt, Zürich;  
Dr. iur. Gregor Chatton, Juge au Tribunal administratif fédéral, Chargé de cours à l'Université de Lausanne;  
Prof. Dr. Alexandre Flückiger, Professeur ordinaire de droit public, Université de Genève;  
Prof. Dr. iur. Regina Kiener, em. Ordinaria für Staats-, Verwaltungs- und Verfahrensrecht, Universität Zürich;  
Prof. Dr. iur. Andreas Lienhard, Ordinarius für Staats- und Verwaltungsrecht, Universität Bern;  
Prof. Dr. iur. Markus Müller, Ordinarius für Staats- und Verwaltungsrecht sowie öffentliches Verfahrensrecht, Universität Bern;  
Dr. iur. Reto Müller, Dozent ZHAW, Lehrbeauftragter an der Universität Basel und an der ETH Zürich;  
Prof. Dr. iur. Benjamin Schindler, Ordinarius für Öffentliches Recht, Universität St. Gallen;  
Dr. Jürg Marcel Tiefenthal, Richter am Bundesverwaltungsgericht (St. Gallen), Lehrbeauftragter an der Universität Zürich.

## **REDAKTION**

Dr. Tobias Baumgartner, LL.M., Rechtsanwalt /  
MLaw Sophie Tschalèr  
Europa Institut an der Universität Zürich  
Bellerivestrasse 49  
8008 Zürich  
Schweiz

## URheberrechte

Alle Beiträge in diesem Open Access-Journal werden unter den Creative Commons-Lizenzen CC BY-NC-ND veröffentlicht.

## ERScheinungsweise

R&R – Risiko & Recht erscheint dreimal jährlich online. Die Ausgaben werden zeitgleich im Wege des print on demand veröffentlicht; sie können auf der Verlagswebseite ([www.eizpublishing.ch](http://www.eizpublishing.ch)) sowie im Buchhandel bestellt werden.

## ZITIERweise

R&R, Ausgabe 2/2026, ...

## KONTAKT

EIZ Publishing  
c/o Europa Institut an der Universität Zürich  
Dr. Tobias Baumgartner, LL.M., Rechtsanwalt  
Bellerivestrasse 49  
8008 Zürich  
Schweiz  
[eiz@eiz.uzh.ch](mailto:eiz@eiz.uzh.ch)

## ISSN

2813-7841 (Print)  
2813-785X (Online)

## ISBN:

978-3-03994-115-5 (Print – Softcover)  
978-3-03994-116-2 (ePub)

## VERSION

1.01-20260622

## DOI

Zeitschrift: <https://doi.org/10.36862/eiz-rrz01>;

Ausgabe: <https://doi.org/10.36862/60VK-8CSH>;

JAN GRUNDER, STEFAN VOGEL, Erweiterte Zuverlässigkeitsüberprüfungen im Zusammenhang mit der Ausstellung von Flughafenausweisen – Analyse der laufenden Revision des Luftfahrtgesetzes, <https://doi.org/10.36862/6WVK-ADHS>; DIRK BAIER, GIAN EGE, Entwicklung der Jugendkriminalität in der Schweiz 2020 bis 2025: Kein Grund für gesetzgeberischen Aktionismus, <https://doi.org/10.36862/6GVK-4CHN>; SILVIA STAUBLI, Polizei(-arbeit) in einer diversen Gesellschaft: Herausforderungen und Chancen (Gastbeitrag), <https://doi.org/10.36862/64T3-GDSP>; INESA FAUSCH, Zur Verwertung von Organoiden: Zwischen persönlichkeitsrechtlichem Kommerzialisierungsverbot und eigentumsrechtlicher Marktlogik, <https://doi.org/10.36862/6WR3-6DHM>

# RISIKO

EIZ  Publishing

**Herausgeber:**

*Prof. Dr. Dirk Baier*

*Prof. Dr. Goran Seferovic*

*Prof. Dr. Franziska Sprecher*

*Dr. Armin Stähli*

*Prof. Dr. Stefan Vogel*

*Dr. Sven Zimmerlin*

**RISIKO & RECHT**

**AUSGABE 02 / 2026**

# RECHT