

Ein Jahr im Amt: Interview mit Kommandantin Barbara Reifler →

# Führen auf Augenhöhe: Was moderne Polizeiarbeit wirklich braucht

Nach einem Jahr an der Spitze der Kantonspolizei St. Gallen zieht Barbara Reifler Bilanz und blickt auf die vergangenen Monate zurück. Im Interview mit *police* erklärt sie, welche Schwerpunkte sie für die Zukunft setzt, welche Vorbildfunktion ihr besonders wichtig ist und warum ihrer Meinung nach der Frauenanteil in der Polizei so gering ist.

Interview: Alexia Hungerbühler; Fotos: Kantonspolizei St. Gallen



*Begegnung auf Augenhöhe, echtes Zuhören, Einbezug der Mitarbeitenden, gegenseitige Unterstützung und ein vertrauensvolles, positives Arbeitsklima sind essenziell für Kommandantin Reifler.*



Interview

**Ihr Vater war Vize-Feuerwehrkommandant, Ihre Mutter arbeitete ehrenamtlich beim Krankenwagentransportdienst. Blaulicht und Sirenen liegen also in der Familie. Wollten Sie deshalb zur Polizei oder was war Ihr Beweggrund?**

Ich wollte schon als Mädchen Polizistin werden. Dieser Beruf war für mich ein Kindheitstraum. Ich habe als Jugendliche sogar meine Berufswahl auf die Polizeiausbildung ausgerichtet. So habe ich mich bewusst für eine kaufmännische Ausbildung entschieden, anstatt der Lehre als Sportartikelverkäuferin, nachdem ich bei der Polizei nachgefragt hatte, was aussichtsreicher sei im Hinblick auf die

Polizeischule. Ich bin in einem Elternhaus aufgewachsen, wo das Engagement für das Gemeinwohl dazugehörte. Das hat mich sicher geprägt. Das Militär war auf unserem Bauernhof willkommen und oft zu Gast. Ich fand Blaulicht, Sirenen und Funkgeräte spannend und aufregend. Das ist sicherlich eine frühe Prägung, die ich mitgenommen habe.

**Wie haben Sie Ihr erstes Jahr als Kommandantin erlebt?**

Das erste Jahr war intensiv und hat meinen beruflichen wie familiären Alltag stark verändert. Die Präsenzanforderungen sind hoch: öffentlich, medial, organisatorisch. Das Tempo ist rasant, die Themen sind dynamisch und gleichzeitig läuft der normale Betrieb weiter. Als Kommandantin ist die Einarbeitung «rollend», der Alltag läuft ja weiter. Mein Ziel für das erste Jahr war klar: die Organisation und die Menschen kennenlernen. Das habe ich weitgehend erreicht. Ich war überall einmal vor Ort, habe die Mitarbeitenden und ihre Aufgaben kennengelernt und einen Überblick erhalten, wie die Abläufe funktionieren. Ich durfte eine Organisation mit rund 1000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übernehmen, die hervorragend funktioniert wie ein komplexes Räderwerk.

Ich empfinde unsere Arbeit als sehr sinnstiftend. Ich muss mich nie fragen, weshalb ich morgens aufstehe. Die Motivation ist immer da, auch wenn es viel von mir und meinem Umfeld abverlangt.

**Welche Schwerpunkte setzen Sie für das kommende Jahr?**

In meinem ersten Jahr habe ich den Auftrag erhalten, einen bereits von den Vorgängern erstellten Bericht «Polizeiliche Sicherheit» zu

überarbeiten – in enger Abstimmung mit der ebenfalls neuen Departementsleitung. Im kommenden Jahr soll er von Regierung und Parlament verabschiedet werden. Ein zentraler Bereich darin sind die aktuellen und künftigen Herausforderungen für die Kantonspolizei St. Gallen und – daraus abgeleitet – die Strategie für die kommenden Jahre. Für die Umsetzung der Strategie beantragen wir eine Erhöhung des Korpsbestandes. Es wird eine Herausforderung werden, in Zeiten von Entlastungspaketen und hohem Spardruck eine Korpserrhöhung zu erreichen. Die Strategie möchte ich in den kommenden drei bis fünf Jahren gemeinsam mit der Geschäftsleitung, den Kadern und allen Mitarbeitenden umsetzen.

Der Kanton St. Gallen wächst, wir sprechen von rund 5 Prozent Bevölkerungszuwachs und rechnen mit weiteren 5 Prozent in den kommenden Jahren. Gleichzeitig sind wir als Grenzkanton von Migrationsbewegungen

betroffen. Das verlangt Anpassungen und eine vorausschauende Planung.

Mir ist eine menschenorientierte Führung und Auftragserfüllung wichtig: Die Kantonspolizei leistet ihren Auftrag durch Menschen für Menschen. Oft wird von den Polizistinnen und Polizisten der Wertewandel in der Gesellschaft beklagt. Das ist eine natürliche gesellschaftliche Entwicklung, welcher wir uns stellen müssen. Durch die Uniform zu überzeugen, reicht heute nicht mehr: wir müssen auch fachlich und menschlich überzeugen. Das gilt sowohl innerhalb der Organisation gegenüber den Mitarbeitenden, aber auch gegenüber der Gesellschaft. «Ist so, weil ist so» passt nicht mehr in unsere Zeit. Ich möchte in den nächsten Jahren an dieser Kultur in unserer Organisation arbeiten. Aber auch die Vielfalt noch weiter stärken: Ab 2026 wird die Ostschweizer

*«Ist so, weil ist so»  
passt nicht mehr  
in unsere Zeit.»*

Polizeischule zweimal jährlich starten – eine Chance, den Nachwuchs breiter aufzustellen.

Ein Thema das mich auch beschäftigt: Viele Anliegen in der Organisation landen heute noch auf meinem Tisch. Es ist mir wichtig, Verantwortung dorthin zu übertragen, wo das grösste Fachwissen vorhanden ist. Diese

vermehrte Verantwortungsübernahme ist ein Entwicklungsprozess.

**Das Korps der Kantonspolizei St. Gallen zählt 1000 Mitarbeitende, wie viele davon sind Männer, wie viele Frauen?**

Der Frauenanteil liegt aktuell bei 17 Prozent. Zählt man die Zivilangestellten dazu, kommen wir auf rund 30 Prozent. Schon vor meiner Zeit gab es das Projekt «Gender Diversity». Diese Bestrebungen werde ich weiterführen – und ich hoffe sehr, dass wir in einigen Jahren eine noch höhere Vielfalt erreichen können. Die Forschung zeigt klar, dass diverse Teams bessere Leistungen erzielen. Davon bin auch ich fest überzeugt.

**Wie gelingt es Ihnen, ein so grosses Team zu führen, und welchen Führungsstil leben Sie dabei?**

Ich führe über die Geschäftsleitung und das Kader. Wichtig ist mir die Begegnung auf Augenhöhe, echtes Zuhören, Einbezug der Mitarbeitenden, gegenseitige Unterstützung und ein vertrauensvolles, positives Arbeitsklima. Ich möchte die recht starren Hierarchien etwas aufbrechen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat seine Aufgabe und seine Verantwortung und trägt damit zum grossen Ganzen bei. Hierarchien sind notwendig – aber vor allem im Einsatz.

Diversität führt zu besseren Ergebnissen. Eine vielfältige Führungs- und Organisationskultur ist deshalb auch Teil unserer Strategie. Schon heute pflegen wir in der kantonalen Verwaltung St. Gallen eine Dukultur vom Regierungsrat bis zur Lernenden. Das schafft Nähe und baut Hierarchien ab.



*Barbara Reifler muss sich nie fragen, weshalb sie morgens aufsteht. Die Motivation ist immer da, auch wenn es viel abverlangt.*

**In der Medienmitteilung zu Ihrer Wahl steht, dass die Regierung mit Ihnen eine starke Führungspersönlichkeit der jüngeren Generation gefunden hat. Damit meinte sie einen zeitgemässen Führungsstil, welcher die jüngere Generation ansprechen soll. War das ein bewusster Entscheid der Regierung?**

Ich habe bereits im Amt für Justizvollzug, wo ich im gleichen Departement tätig war, einen partizipativen und werteorientierten Führungsstil gepflegt. Ich überzeuge die Mitarbeitenden gerne von meinen Anliegen, anstatt «nur» Anordnungen zu machen. Ein Novum ist für die Kantonspolizei St. Gallen, dass das Korps erstmals von einer Frau geführt wird. Das sind sicher mehrere Veränderungen, für die sich das Departement und die Regierung mit der Wahl meiner Person entschieden hat.

**Seit November 2025 ist Martina Brassel als Leiterin Kommunikation in der Geschäftsleitung tätig. Somit sind zwei Frauen und fünf Männer in der GL vertreten. In anderen**

**Polizeikorps ist die Geschlechterverteilung ähnlich. Wieso gibt es Ihrer Meinung nach so wenig Frauen bei der Polizei generell und insbesondere in Führungspositionen?**

Das war eine gute Möglichkeit, eine weitere Fachperson in die Geschäftsleitung wählen zu können. Es war für mich ein wichtiger strategischer Entscheid, die Kommunikation zu stärken. Sie ist zwar keine Hauptabteilung. Die Entscheidungen der Geschäftsleitung im Korps transparent zu kommunizieren und nachvollziehbar zu machen, ist mir ein wichtiges Anliegen.

*«Ein Novum ist für die Kantonspolizei St. Gallen, dass das Korps erstmals von einer Frau geführt wird.»*

Was die Frauenquote betrifft, kann ich aus eigener Erfahrung sprechen. Als ich mit 21 Jahren nach der Polizeischule ins Korps eingetreten bin, habe ich das Klima als männlich geprägt und teils rau erlebt. Als junge Frau merkte ich bald, entweder du passt dich an oder du gehst deinen eigenen Weg. Beides ist mit Nachteilen verbunden. Meines Erachtens muss es möglich sein, dass jeder sich selbst sein kann. Dann erreichen wir echte Vielfalt und können unsere Stärken einbringen.

Es war nicht die Aufgabe, die mich zweifeln liess, sondern das Umfeld. Deshalb habe ich die Matura nachgeholt und studiert. Mit der Wahl als Kommandantin hat sich für mich der Kreis geschlossen. Heute habe ich das Glück, mit der neuen Aufgabe die Möglichkeit zur Gestaltung wahrnehmen zu können.

Zur Frage, weshalb es so wenige Frauen gibt. Ich denke, das hat verschiedene Gründe. Starre Hierarchien wirken abschreckend und verhindern, dass sich unterschiedliche Arbeits- und Lebensrealitäten gut einbringen lassen. Auch die Schichtmodelle lassen häufig zu wenig Flexibilität zu, was insbesondere für Personen mit Familienverpflichtungen eine Herausforderung ist. Teilzeitmodelle müssen wir für Eltern noch besser etablieren. Pensen von 20 bis 30 Prozent müssen ermöglicht werden, mit der Option zu erhöhen, um echte Vereinbarkeit zu erreichen.

**Was tut die Kapo St. Gallen, um mehr Frauen für den Polizeiberuf zu begeistern?**

Ich hoffe, dass ich als Kommandantin Bewerberinnen und Bewerber durch eine Vorbildfunktion ermuntern kann, Polizistin oder Polizist zu werden und auch Führungsverantwortung zu übernehmen. Die Aspirantinnen und Polizistinnen freuen sich, erstmals eine Frau als Kommandantin zu haben. Das verdeutlicht, dass es heute noch nicht alltäglich ist. Wir möchten Mütter und Väter im Korps halten, auch wenn sie eine Familie gründen. In sämtlichen unserer Rekrutierungskampagnen sind auch Frauen sichtbar, und an den Infoveranstaltungen sind ebenfalls immer verschiedene Personen, Alter und Geschlechter beteiligt.

Für nächstes Jahr plane ich eine Veranstaltung für alle Mitarbeiterinnen im Korps – zuhören, Bedürfnisse aufnehmen, Entwicklungen anstossen. Ich bin überzeugt, dass der Polizeiberuf eine spannende, sinnstiftende und bereichernde Aufgabe ist – für beide Geschlechter. ←

*Die Antworten zu den Interviewfragen repräsentieren die Meinung der Interviewten und widerspiegeln unter Umständen nicht die Meinung des VSPB.*



## Barbara Reifler

Mit der Strafverfolgung ist Barbara Reifler von Grund auf vertraut. Die Kommandantin absolvierte nach einer kaufmännischen Grundausbildung die Polizeischule des Kantons Thurgau und war zwischen 1998 und 2007 als Polizistin in den Kantonen Thurgau und Luzern tätig. Berufsbegleitend absolvierte sie die Maturitätsschule für Erwachsene und anschliessend das Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Luzern. Barbara Reifler war bei der Staatsanwaltschaft Zug tätig und leitete danach während zwölf Jahren die Jugendanwaltschaft Thurgau, eine Abteilung der Staatsanwaltschaft.

Im Jahr 2020 wurde Barbara Reifler von der Regierung des Kantons St. Gallen zur Leiterin des Amtes für Justizvollzug gewählt. Sie unterstützte während ihrer Amtsdauer in den vergangenen dreieinhalb Jahren die Weiterentwicklung des St. Galler Justizvollzugs, insbesondere in den Bereichen der Angehörigenarbeit, der Bauprojekte und der Zusammenarbeit. Sie wirkte in nationalen und konkordatlichen Gremien mit und engagierte sich für den Ausbau der interkantonalen Zusammenarbeit im Justizvollzug.