



# **Wie geht die Zürcher Stadtverwaltung mit Rassismus um?**

**Rassismusbericht 2022: Vorfälle,  
Umsetzungsbeispiele und Empfehlungen**

**Bericht der interdepartementalen Arbeitsgruppe Rassismus**

**Zürich, September 2022**

# Vorwort Stadtpräsidentin



Seit einiger Zeit ist Rassismus zu einem breit diskutierten Thema geworden. Das ist wichtig. Rassismus kann nur verhindert werden, wenn er auch wahrgenommen wird.

Wie geht die Stadtverwaltung mit der Thematik um? Dieser Frage geht der vorliegende Bericht der interdepartementalen Arbeitsgruppe anhand anschaulicher Fallbeispiele nach. Sie zeigen, dass in der Stadtzürcher Verwaltung in den vergangenen Jahren verschiedene Massnahmen gegen Rassismus ergriffen wurden und dass bei Vorfällen oft adäquat reagiert wurde. Sie zeigen allerdings auch, dass dies nicht immer der Fall ist. Der Bericht kommt deshalb zum Schluss, dass die bisherigen Bemühungen verbindlicher und beständiger angegangen werden sollen.

Der Stadtrat prüft bis im Sommer 2023, wie Empfehlungen des Berichts durch die Departemente und Dienstabteilungen umgesetzt werden können. Eine Möglichkeit dazu ist beispielsweise die Bezeichnung von zuständigen Ansprech- und Koordinationsstellen.

Die Stadt Zürich ist auf dem richtigen Weg. Es gilt, diesen Weg entschieden weiterzugehen. Dies im Sinne der Feststellung der Arbeitsgruppe, dass die Bekämpfung von Rassismus eine Daueraufgabe ist.

Die im Bericht geschilderten angemessenen Reaktionen auf Vorfälle und die von der Verwaltung realisierten Massnahmen brauchen den Einsatz engagierter Mitarbeiter\*innen. Sie sorgen in der Praxis dafür, dass aus formulierten Anliegen konkrete Taten werden. Für dieses wichtige und wertvolle Engagement bedanke ich mich sehr herzlich.

Corine Mauch, Stadtpräsidentin

# Inhalt

<b>Vorwort Stadtpräsidentin</b>	<b>2</b>
<b>Weshalb dieser Bericht?</b>	<b>4</b>
<b>1 Blickpunkt Rassismus</b>	<b>5</b>
<b>1.1 Aufmerksamkeit, Kontroversen und steigende Erwartungen</b>	<b>6</b>
<b>1.2 Emotionen, Abwehrhaltungen und Skandalisierung</b>	<b>6</b>
<b>1.3 Aktualitäten im Zuge von COVID, Hate-Speech und Ukraine</b>	<b>7</b>
<b>1.4 Fehlendes Datenmaterial bedeutet nicht, dass es keinen Rassismus gibt</b>	<b>8</b>
<b>1.5 Fokus auf Zürcher Stadtverwaltung</b>	<b>8</b>
<b>2 Einblicke: Umgang mit Rassismus in der Stadtverwaltung</b>	<b>9</b>
<b>2.1 Die Kultur des Umgangs mit Rassismus</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Individuelle Vorfälle als Hinweis auf institutionelle Probleme</b>	<b>13</b>
<b>2.3 Das Erkennen von subtilen Formen</b>	<b>15</b>
<b>2.4 Die Repräsentation in Bildern und im Personal</b>	<b>16</b>
<b>2.5 Die Aufarbeitung kolonialer Spuren</b>	<b>17</b>
<b>3 Rückblick: Was die Stadt gemacht hat</b>	<b>19</b>
<b>4 Ausblick: Bestehendes verstärken</b>	<b>20</b>
<b>4.1 Verbindlichkeit und Beständigkeit der bisherigen Empfehlungen</b>	<b>20</b>
<b>4.2 Überprüfung der Massnahmen</b>	<b>21</b>
<b>4.3 Institutionelle Verankerung und Sichtbarkeit</b>	<b>22</b>
<b>4.4 Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft</b>	<b>22</b>
<b>4.5 Aus der Praxis lernen</b>	<b>23</b>

# Weshalb dieser Bericht?

Mit dem Beitritt zur Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) hat sich die Stadt Zürich zu einer regelmässigen Berichterstattung verpflichtet. Sie hat dazu eine interdepartementale Arbeitsgruppe eingesetzt. Dieser gehören aktuell folgende Personen an: Susann Birrer (SID), Ramona Bühler (SD, ab 10.5.2022), Myriam Fojtu (GUD), Pierre Heusser (Ombudsmann), Christof Meier (PRD, Leitung), Selin Öndül (SSD) und Bea Troxler (SD, bis 10.5.2022). Die Geschäftsleitung der Arbeitsgruppe liegt bei Michael Bischof (PRD) und Vithyaah Subramaniam (PRD). Die Erarbeitung des vorliegenden Berichts erfolgte unter der Projektleitung von Michael Bischof und Vithyaah Subramaniam.

Der Rassismusbericht 2022 schliesst an die Vorgängerberichte 2009, 2013 und 2017 an. Er orientiert sich an den Empfehlungen des Rassismusberichts 2017 [\[Link\]](#) und geht von einem Verständnis von Rassismus aus, das den Fokus auf diskriminierende Wirkungen legt. Gefordert ist entsprechend die beständige Überprüfung des eigenen Tuns auf diskriminierende Wirkungen hin. Das ist und bleibt eine Daueraufgabe. Besonders gilt dies für staatliche Stellen, die direkt ans Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung gebunden sind. Rückmeldungen von Menschen, die Rassismus erfahren, können helfen, diese Wirkungen zu erkennen.

Der vorliegende Bericht stützt sich auf Gespräche mit Anlauf- und Beratungsstellen, gemeldete Fallbeispiele aus der Stadtverwaltung, Rückmeldungen von städtischen Mitarbeiter\*innen und vorhandene Datensammlungen. Er liefert anhand konkreter Fallbeispiele einen Einblick, wie sich Rassismus im Alltag der Zürcher Stadtverwaltung zeigt. Verortung und Einschätzung erfolgen auf Basis der aktuellen Debatten und Fachdiskussionen zum Thema Rassismus und Diskriminierung. Gleichzeitig präsentiert der vorliegende Bericht Umsetzungsbeispiele und zeigt, was gestützt auf die Empfehlungen des letzten Berichts 2017 umgesetzt worden ist. Basierend auf ihren Einschätzungen macht die Arbeitsgruppe wiederum Empfehlungen.

Die Arbeitsgruppe dankt allen Personen, die zum vorliegenden Bericht mit Beispielen und Fachinputs beigetragen haben. Sie dankt für das damit verbundene Vertrauen und die Bereitschaft, eigene Erfahrungen zu teilen. Ein gemeinsamer Nenner in den geführten Gesprächen war, dass die Betroffenen nicht ihre individuellen Erfahrungen und Befindlichkeiten in den Vordergrund stellen wollten. Vielmehr ging und geht es ihnen darum, einen Beitrag zur Sichtbarmachung von Rassismus zu leisten. Die Arbeitsgruppe verbindet mit dem gegenüber ihrer Berichterstattung erbrachten Vertrauen deshalb den Appell an städtische Stellen, Rassismus und dessen Bekämpfung innerhalb der Stadtverwaltung vermehrt und entschlossener anzugehen.

Der Stadtrat hat den Bericht an seiner Sitzung vom 26. Oktober 2022 zustimmend zur Kenntnis genommen. Er würdigte die in der Verwaltung vielfach bereits geleistete Arbeit zur Verhinderung und Bekämpfung von rassistischer Diskriminierung und beauftragte das Präsidialdepartement, ihm bis im Sommer 2023 einen Vorschlag zur Umsetzung der Empfehlungen des Berichts zu unterbreiten.

## Was versteht die Arbeitsgruppe unter Rassismus?

Die Arbeitsgruppe orientiert sich an einem sozialwissenschaftlichen Verständnis von Rassismus. Ein solches geht über das strafrechtliche Verständnis hinaus, das nur wenige und qualifizierte Handlungen umfasst. Im Fokus steht – ungeachtet strafrechtlich relevanter Motive der Täter\*innen – die Wirkung von Rassismus. Dazu gehört der erlebte Alltagsrassismus, auf den zivilgesellschaftliche Organisationen immer wieder hinweisen. Rassismus führt zu sozialen Ungleichheiten. Oft überschneiden sich diese mit anderen Benachteiligungsaspekten wie etwa Geschlecht, sozialer Schicht oder Bildungshintergrund. Beispielsweise äussert sich herkunftsbezogene Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gegenüber Männern und Frauen unterschiedlich. Ebenso sind Menschen mit und ohne Hochschulabschluss unterschiedlich von rassistischer Diskriminierung betroffen.

Alltäglich erlebte und festgestellte Rassismusevents liefern Hinweise auf Rahmenbedingungen (Haltungen, Prozesse und Strukturen), die diesen begünstigen oder gar fördern. Sie verweisen auf Ansatzpunkte für die Rassismusbekämpfung, die über Einzelfälle hinausgehen, sowie auf institutionelle Ursachen. Dieses Vorgehen ist sinnvoll, da es nach wie vor wenige Studien und Daten gibt. Zu bedenken ist, dass das Verständnis von Rassismus Gegenstand ständiger gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Auseinandersetzungen ist. Diese sind nötig, da sich Art und Weise rassistischer Ausgrenzungen und das Wissen über Rassismus ständig verändern (siehe Rassismusbericht 2017, S. 4f. [\[Link\]](#)).

# 1 Blickpunkt: Rassismus

Eine Mehrheit der Schweizer Bevölkerung erachtet Rassismus als ernstes gesellschaftliches Problem. Knapp ein Drittel gibt an, dass mehr dagegen unternommen werden muss [\[Link\]](#). Berichte nationaler und internationaler Beobachtungsgremien sowie im Themenfeld tätige zivilgesellschaftliche Organisationen bestätigen diese Einschätzung. Im Sommer 2020 ist die Aufmerksamkeit gegenüber Rassismus im Zuge der «Black Lives Matter»-Bewegungen sprunghaft angestiegen. In vielen europäischen Städten demonstrierten Menschen und betonten die Dringlichkeit der Rassismusthematik. Allein in Zürich gingen am 13. Juni 2020 über 10 000 Menschen auf die Strasse. Rassismus ist über Fachkreise hinaus zu einem breit diskutierten Thema geworden – etwa in Leitmedien, Büchern, Zeitschriften und Alltagsgesprächen. Bücher zu Antirassismus stossen auf grosse Resonanz und finden sich auf Bestsellerlisten und thematischen Büchertischen in Buchhandlungen. Viele Menschen diskutieren in ihrem privaten Umfeld über Rassismus und sprechen vermehrt rassistisches Verhalten an. Insbesondere für die jüngere Generation hat Rassismus einen hohen politischen Stellenwert, wie eine Befragung junger Erwachsener im Kanton Zürich zeigt [\[Link\]](#).

Die breit getragene Erkenntnis, dass Rassismus ein gesellschaftliches Problem darstellt und das Bekenntnis gegen Rassismus sind beides wichtige Voraussetzungen für die Rassismusbekämpfung. Sie reichen für deren effektive Umsetzung jedoch nicht aus. Gefordert ist ergänzend die beständige Überprüfung des eigenen Tuns auf diskriminierende Wirkungen hin. Das ist und bleibt eine Daueraufgabe. Rassismusbekämpfung ist kein Projekt, das sich erledigen lässt, sondern ist dauernd mitzudenken. Das gilt besonders für staatliche Stellen. Für deren Handeln ist das Diskriminierungsverbot der Bundesverfassung eine zentrale Leitlinie. Denn «staatliche Organe sind zu einem wirksamen Diskriminierungsschutz verpflichtet. Der in völkerrechtlichen Verträgen und in der Bundesverfassung garantierte Diskriminierungsschutz geht über ein reines Verbot staatlicher Diskriminierung (Unterlassungspflichten) hinaus. Er verpflichtet staatliche Organe zur aktiven Beseitigung bestehender Diskriminierungen (Schutzpflichten). Gefordert sind zudem das aktive und vorausschauende Verhindern möglicher Diskriminierungen und die Stärkung einer diskriminierungsfreien Gesellschaft. Staatliche Organe müssen weiter für unabhängige Beschwerde- und Klagemöglichkeiten sorgen (Gewährleistungspflichten)» (Rassismusbericht 2017, S. 10 [\[Link\]](#)).

**Rassismusbekämpfung ist eine Daueraufgabe, mit der sich Institutionen kontinuierlich beschäftigen müssen.**

Der Stadtrat hat wiederholt betont: Rassismus darf nicht toleriert werden. So zuletzt im Zusammenhang mit der Überdeckung von Hausinschriften im Niederdorf [\[Link\]](#). Der 2007 erfolgte Beitritt zur Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus (ECCAR) und die damit verbundenen Massnahmen sind Ausdruck dieses Bekenntnisses. Diese klare Haltung schützt allerdings noch nicht vor konkreten Rassismusexzessen. Solche gibt es auch in der Stadtverwaltung und darauf legt der vorliegende Bericht seinen Fokus.

Der Blick auf diskriminierende Wirkungen des eigenen Tuns ist nicht angenehm. Gerade wenn Diskriminierung und Rassismus dem eigenen Bekenntnis und Selbstbild zuwiderlaufen. Doch ein diskriminierungskritischer Fokus

auf das eigene Handeln stellt nicht die Schuldfrage ins Zentrum, vielmehr zeugt er von der Verwirklichung des Bekenntnisses zum Antirassismus. Der vorliegende Bericht tut genau dies mit Blick auf die Stadtverwaltung. Er orientiert sich dabei an Fallbeispielen und Vorfällen. Diese wurden den Verfassenden während der Recherchen zu diesem Bericht gemeldet. Sie zeigen, dass in der Stadtverwaltung Rassismus zunehmend angesprochen wird.

**Der Blick auf diskriminierende Wirkungen des eigenen Tuns ist nicht angenehm. Gerade wenn er dem eigenen Bekenntnis und Selbstbild zuwiderläuft.**

Die Beispiele zeigen auch, dass weiterhin bestimmte Hürden bestehen, Rassismus anzusprechen. Es ist selten möglich, über Einzelfälle hinaus auf institutionelle Rahmenbedingungen hinzuweisen oder institutionelle Verantwortung einzufordern. Rassismusbekämpfung wird weiterhin vorwiegend hinsichtlich individueller Handlungsmotive oder persönlicher Einstellungen verstanden. Entsprechend geraten institutionelle Aspekte aus dem Blick.

**Kommt es zu Vorfällen von Rassismus, stellt sich eine zentrale Frage für die Rassismusbekämpfung: Welche Rahmenbedingungen auf institutioneller Ebene begünstigen und welche verhindern solche Vorfälle?**

Diese Auseinandersetzung verweist auf generelle gesellschaftliche Diskussionen zu Rassismus und damit verbundenen sozialen Ungleichheiten.

## 1.1 Aufmerksamkeit, Kontroversen und steigende Erwartungen

Im Zuge der geschilderten Entwicklungen sind zahlreiche neue antirassistische Gruppierungen und digitale Vernetzungsformate entstanden. Zivilgesellschaftlich getragene Initiativen haben Direktbetroffene vernetzt, Bildungs- und Sensibilisierungsprojekte angestoßen und Vorstöße auf lokaler Ebene lanciert. Diese Aktivitäten haben grossen Anteil daran, dass heute breiter und anders über Rassismus diskutiert wird.

Sie führten aber auch dazu, dass von Politik, Medien und Institutionen nach langem Desinteresse hohe Erwartungen an diese Gruppierungen gestellt werden. Verlangt werden Fachexpertise, Lösungsvorschläge, Medienkompetenz und die meist ehrenamtliche Mitwirkung in Diskussionen und Projekten. Betroffene berichten, dass sie die Anfragen teilweise kaum mehr bewältigen können. Zudem wird befürchtet, dass Politik und Gesellschaft auch zukünftig nicht ausreichend Verantwortung übernehmen und die Rassismusbekämpfung an zivilgesellschaftliche Initiativen delegieren. Diese fordern deshalb einen stärkeren Einbezug in staatliche Aktivitäten und eine bessere Repräsentation ihrer Anliegen innerhalb staatlicher Strukturen und Institutionen.

**Menschen, die von Rassismus betroffen sind, sollten in staatlichen Institutionen repräsentiert sein.**

Mit der erhöhten Aufmerksamkeit sind Kontroversen sichtbarer geworden. Mechanismen der Skandalisierung, inhaltlichen Verkürzung und Personalisierung, wie sie durch soziale Medien bestärkt werden, spitzen die Debatte teils auf unverrückbare Positionen oder Schlagworte zu. Das erschwert eine fundierte Auseinandersetzung und führt nicht zwingend zu Verbesserungen. Für Einzelpersonen, Institutionen und Organisationen ist es trotz erhöhter Aufmerksamkeit deshalb weiterhin herausfordernd, Rassismus anzusprechen. Meinungen sind oft schnell gemacht und Positionen im Vorhinein bezogen. Nicht selten wird dabei an den Erfahrungen der Betroffenen vorbeigeredet oder die Debatte ins Zentrum gerückt, wer legitimiert ist, über Rassismus zu sprechen. Diese Dynamik macht die Beschäftigung mit dem Thema schwierig und für alle Beteiligten ermüdend und teilweise verletzend. Vermehrt erhalten Fallbeispiele Aufmerksamkeit, wo Personen ohne Rassismuserfahrungen die Legitimität zur Mitsprache abgesprochen wird, bestimmte Diskriminierungen als weniger relevant erachtet oder Einzelpersonen aufgrund rassistischer Äusserungen oder Zitate in den Fokus von Protesten geraten. Das Thema der *Cancel-Culture* ist unterdessen medial präsenter als die Anliegen und Erfahrungen derjenigen, die von Rassismus betroffen sind.

**Es ist weiterhin herausfordernd, Rassismus anzusprechen.**

## 1.2 Emotionen, Abwehrhaltungen und Skandalisierung

Als Ausgangspunkt der Debatte um Rassismus stehen Erfahrungen und Emotionen von Rassismusbetroffenen im Zentrum. Zunehmend werden Distanzierungsmuster, Abwehrmechanismen und damit verbundene Emotionen von Menschen thematisiert, die nicht direkt von Rassismus betroffen sind, jedoch auf Rassismus oder rassistisches Verhalten angesprochen werden. Für viele ist es eine neue Erfahrung, dass auch Privilegien – wie etwa dasjenige, nicht von Rassismus betroffen zu sein – und damit verbundene Emotionen benannt und öffentlich diskutiert werden.

Durch das Benennen von Rassismus werden damit verbundene Ungleichheiten und Positionierungen sichtbar. Solche Ungleichheiten lassen sich auf struktureller wie auf individueller Ebene aufzeigen. So zeigen die auch nach der Kategorie *Race* [Link, S. 11] differenzierenden Strukturdaten in Grossbritannien Unterschiede in den Löhnen und im Zugang zur Gesundheitsversorgung zwischen weissen und Schwarzen Brit\*innen. Forderungen nach entsprechenden Datenerhebungen gibt es auch im deutschsprachigen Raum [Link]. Ob und unter welchen Bedingungen diese zulässig sind, wird bisher vorwiegend innerhalb von Fachkreisen debattiert [Link].

**Für viele ist es eine neue Erfahrung, dass das Privileg, nicht von Rassismus betroffen zu sein, öffentlich diskutiert wird.**

In der Öffentlichkeit kommt es insbesondere dann zu Kontroversen, wenn Unterschiede und Ungleichheiten auf individueller Ebene angesprochen werden. Etwa dann, wenn Menschen als privilegiert oder «weiss» bezeichnet werden. Dies führt teils zu Missverständnissen oder gar dem Vorwurf des «umgekehrten Rassismus». Ein Vorwurf, der insofern unzutreffend ist, als damit keine nachweisbare strukturelle Benachteiligung auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt oder im Gesundheitsbereich einhergeht, die auf lange zurückreichende historische Ursprünge zurückgeht. Insgesamt geht in den aktuellen Debatten bisweilen unter, dass im Fokus reale und ernst zu nehmende gesellschaftliche Ungleichheiten stehen. Diese gehen über individuelles Verhalten, stossende Einzelfälle oder polarisierende Zuspitzungen hinaus und haben Einfluss auf die Lebensrealitäten und Entwicklungsmöglichkeiten von Angehörigen bestimmter Bevölkerungsgruppen.

**Im Fokus stehen reale Ungleichheiten.**

## 1.3 Aktualitäten im Zuge von COVID, Hate-Speech und Ukraine

Im Zuge der Corona-Pandemie wurden zwei Formen des Rassismus besonders sichtbar. So hat in der Schweiz beinahe jede fünfte Frau und jeder siebte Mann asiatischer Nationalität rassistische Diskriminierung erlebt, die im Zusammenhang mit dem Ausbruch von COVID-19 steht [\[Link\]](#). In den Kontroversen um Massnahmen gegen die Pandemie wurden antisemitische Narrative bedient und unzulässige Vergleiche mit nationalsozialistischen Verbrechen gemacht [\[Link\]](#). Vor diesem Hintergrund wird von zivilgesellschaftlichen Initiativen ein weiteres Mal ein Verbot von Nazi-Symbolen gefordert. Die Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus (GRA) hat im Februar 2022 eine entsprechende Petition lanciert [\[Link\]](#). Feststellbar ist zudem ein inflationärer Gebrauch des Rassismusbegriffs: So wurden behördliche Massnahmen gegen die Pandemie teils mit Apartheid und Rassismus gleichgesetzt.

Die Bekämpfung von Hassrede im digitalen Raum erfordert nationale und internationale Regulierungen und übersteigt die städtischen Handlungsmöglichkeiten. Seit Jahren besteht hier Handlungsbedarf. Ende 2021 hat die Eidgenössische Kommission gegen Rassismus (EKR) eine Meldeplattform für rassistische Online-Hassrede [\[Link\]](#) lanciert. Die Meldeplattform bietet Bevölkerung, Fachpersonen und Organisationen die Möglichkeit, rassistische Inhalte im Internet mit wenigen Klicks zu melden und sich beraten zu lassen. Die Meldungen werden in einer Datenbank gespeichert und ausgewertet.

### Hassrede im digitalen Raum ist ein Problem.

Der digitale Raum bietet allerdings auch Potenziale. Diese sind für die Stadt Zürich von Bedeutung. Das betrifft besonders die Möglichkeiten zur Selbstorganisation, die Angehörige marginalisierter Gruppen zunehmend in der Form des digitalen Aktivismus nutzen. Online-Netzwerke und -Formate bieten Möglichkeiten zur Vernetzung, Mobilisierung und Selbstermächtigung. Sie ermöglichen die Verbreitung von Anliegen und Erfahrungen in Blogs, Video-Blogs, Podcasts, Memes, Instagram-Stories oder Video-Plattformen. In den vergangenen Jahren sind im Raum Zürich einige solcher Organisationsformen und loser Wissensnetzwerke entstanden.

Die erstmalige Anwendung des sogenannten Schutzstatus S für Geflüchtete aus der Ukraine hat Debatten zu Ungleichbehandlungen im Asylwesen ausgelöst. Ursprünglich wurde der Schutzstatus S als Reaktion auf die Fluchtmigration im Zuge der Balkankriege eingeführt. Damit sollte bei grossen Fluchtbewegungen eine Überlastung des Asylsystems verhindert werden. Der Schutzstatus S hat zum Vorteil, dass die Betroffenen möglichst rasch ein (befristetes) Aufenthaltsrecht erhalten, Familienangehörige nachziehen können und Reisefreiheit haben.

Problematisch ist aus Sicht der Rassismusbekämpfung, dass im Zuge der Flucht von Menschen aus der Ukraine wiederholt das Argument der kulturellen Nähe und der besseren Integrierbarkeit auftaucht. Diese Kategorisierung erinnert stark an das sogenannte Drei-Kreise-Modell. Ein Modell, welches die EKR 1996 als «in seiner Grundstruktur rassistisch» kritisiert hat [\[Link\]](#).

## 1.4 Fehlendes Datenmaterial bedeutet nicht, dass es keinen Rassismus gibt

In der Schweiz besteht keine umfassende und systematische Erhebung rassistischer Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen. In der öffentlichen Statistik der Schweiz werden keine rassismusrelevanten gruppenbezogenen Daten erhoben. Da eine empirische Datenbasis oft nur punktuell vorhanden ist, sind Politik und Gesellschaft auf Rückmeldungen von Beratungs-, Anlauf- und Beschwerdestellen und die Einschätzung zivilgesellschaftlicher Organisationen angewiesen. Herausfordernd an der Situation ist, dass sich den genannten Stellen und Organisationen jeweils unterstellen lässt, sie würden das Vorhandensein rassistischer Diskriminierung aus ihrer Perspektive überbewerten. Gerade Betroffenenorganisationen und internationale Gremien bemängeln jedoch das Fehlen einer systematischen Datenerhebung und setzen sich für eine bessere Datenbasis ein [\[Link\]](#) (Kapitel 5)]. Zu beachten ist zudem, dass ein hoher Teil von Rassismustorfällen von Betroffenen nicht gemeldet und entsprechend nicht statistisch erfasst wird [\[Link\]](#).

Bestehendes Datenmaterial wie Studien [\[Link\]](#) und Monitoringberichte [\[Link\]](#) liefern genügend Anlass, die Rassismusproblematik ernst zu nehmen. In einer repräsentativen Befragung der Mitglieder des Verbandes Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (vsao) berichtet über ein Viertel der Befragten von erlebter oder beobachteter rassistischer Diskriminierung [\[Link\]](#). Eine breit abgestützte Untersuchung des Selektionsverhaltens auf der Job-Plattform des SECO stellt markante Diskriminierungseffekte gegenüber Personen fest, denen eine afrikanische Herkunft zugeschrieben wird [\[Link\]](#). Junge Schweizer\*innen mit Migrationshintergrund werden auf dem Arbeitsmarkt ungleich behandelt, selbst wenn sie den gleichen Pass besitzen und über die gleichen sprachlichen, schulischen und beruflichen Qualifikationen verfügen wie gleichaltrige Schweizer\*innen ohne Migrationshintergrund [\[Link\]](#). Vorherrschende Bilder über scheinbar «Fremde» haben einen Einfluss auf Lebensrealitäten und Chancen. Eine jüngst publizierte Studie zeigt etwa, dass allein die Berichterstattung über Asyl- und Fluchtthemen einen Einfluss auf den Erfolg von Asyl-Beschwerdeverfahren hat. Je mehr über diese Themen berichtet wird, desto härter urteilen Richter\*innen [\[Link\]](#).

**Fakten führen nicht immer zu Handlungen. Es braucht ergänzend eine aktive Sensibilisierung.**

Trotz dieser Belege ist es weiterhin nötig, aktiv auf das Thema aufmerksam zu machen. Aus Fakten allein folgt noch kein Bewusstsein. Aus Bewusstsein allein folgen noch keine Handlungen. Selbst Menschen, die sich laut eigenem Verständnis gegen Rassismus einsetzen, tun sich schwer damit, bei konkreten Vorfällen einzuschreiten.

**Acht von zehn Personen in der Schweiz sind bereit, sich gegen Rassismus zu engagieren. Konfrontiert mit einer konkreten Situation, sind acht Prozent zu einer Intervention bereit. [\[Link\]](#)**

## 1.5 Fokus auf Zürcher Stadtverwaltung

Breite Untersuchungen oder Befragungen über rassistische Diskriminierung innerhalb der Stadtverwaltung Zürich liegen noch nicht vor. Das macht die Arbeit der interdepartementalen Arbeitsgruppe herausfordernd. Denn stets lässt sich der Einwand einbringen, dass Aussagen aus Studien oder generelle Einschätzungen für die Stadtverwaltung nicht gelten. Die Arbeitsgruppe vertritt hier eine andere Meinung. Sie betont vielmehr, dass es keine plausiblen Gründe für die Annahme gibt, dass die Stadtverwaltung eine Ausnahme darstellt. Gefordert ist vielmehr eine entsprechende Sensibilität gegenüber der Thematik. Die Arbeitsgruppe hat diese Haltung in ihren bisherigen Berichten wiederholt betont. Gleichzeitig hat sie angeregt, rassistische Diskriminierung künftig in regelmässigen Personalbefragungen zu erheben. In der im Herbst 2022 geplanten Personalbefragung wird dies nun erstmals stadtweit erfolgen.

Der vorliegende Bericht fokussiert den direkten Verantwortungsbereich städtischen Handelns. Er stellt Beispiele von rassistischer Diskriminierung innerhalb der Zürcher Stadtverwaltung ins Zentrum. Die Beispiele veranschaulichen, wie sich Rassismus in der Stadtverwaltung manifestiert und welche Herausforderungen damit verbunden sind. Der Bericht stellt damit die Frage ins Zentrum, wie Mitarbeiter\*innen und Institutionen der Stadtverwaltung selbst von der Rassismusthematik betroffen sind und welche Empfehlungen sich daraus ergeben.

# 2 Einblicke: Umgang mit Rassismus in der Stadtverwaltung

Eine hohe Sensibilität für die Thematik Rassismus heisst nicht zuletzt, dass die Sichtweise Direktbetroffener wahrgenommen und ernst genommen wird. Dies wiederum setzt ein Verständnis für die Ursprünge und Wirkungen von alltäglichem Rassismus und eine ständige diskriminierungskritische Selbstreflexion voraus. Deshalb hat sich die Arbeitsgruppe dazu entschieden, die verschiedenen Facetten und Themenbereiche von Rassismus innerhalb der Zürcher Stadtverwaltung anhand exemplarischer Fallbeispiele zu veranschaulichen.

Die geschilderten Vorfälle in **blauen** Kästchen zeigen auf, wo und wie Rassismus vorkommt. Bei allen Beispielen steht die Frage nach den Rahmenbedingungen im Zentrum. Gleichzeitig werden bereits Massnahmen durch die Zürcher Stadtverwaltung implementiert, die als Umsetzungsbeispiele dienen können. Solche Beispiele sind in **blau umrahmten Kästchen** dokumentiert. Grundlagen für die Fallbeispiele lieferten wie eingangs erwähnt persönliche Gespräche mit Anlauf- und Beratungsstellen, gemeldete Fallbeispiele aus der Stadtverwaltung, Rückmeldungen von betroffenen städtischen Mitarbeiter\*innen und vorhandene Datensammlungen.

Die Beispiele zeigen, dass sich die Sensibilität und Wahrnehmung von Rassismus innerhalb der Zürcher Stadtverwaltung seit Veröffentlichung des ersten Rassismusberichts intensiviert haben. Dennoch zeigen sie auch, dass weiterhin ein grosser Handlungsbedarf besteht.

**Rassismus verletzt:** Das vorliegende Kapitel beschreibt rassistische Vorfälle und Problemstellungen. Für manche Leser\*innen können diese Schilderungen – etwa aufgrund eigener Erfahrungen – belastend sein. Dieser Hinweis richtet sich an sie, damit sie entscheiden können, ob und wann sie die Inhalte sehen und lesen möchten.

## 2.1 Die Kultur des Umgangs mit Rassismus

Die Arbeitsgruppe interessiert sich dafür, wie es um die Zürcher Stadtverwaltung im Zusammenhang mit Diskriminierungsschutz mit Fokus auf Rassismus steht. So steht im Folgenden im Zentrum, inwiefern die Verwaltung auf rassistische Vorfälle reagiert und welche Rahmenbedingungen dabei relevant sind.

### Auf der Pflegestation

Ein Fachmann Gesundheit of Color verlässt das Spitalzimmer eines Patienten. Eine Fachfrau Gesundheit betritt danach das Zimmer und der Patient beginnt zu schreien: «Diesen Schwarzen müssen Sie mir nie wieder ins Zimmer schicken!» Nachdem die vorgesetzte Person vom Vorfall erfahren hat, sucht sie den Patienten auf und konfrontiert ihn mit der rassistischen Aussage gegenüber dem Fachmann Gesundheit.

### Am Empfang

Eine Mitarbeiterin am Empfang eines städtischen Amtshauses wird von einem Klienten rassistisch beleidigt. Sie wendet sich daraufhin an ihre Vorgesetzte, die ihr empfiehlt, eine Anzeige wegen Rassendiskriminierung zu erstatten. Eine weitere Unterstützung oder die Thematisierung, wie im Team künftig mit solchen Vorfällen umgegangen wird, erfolgt nicht.

### Am Spitalbett

Ein Patient befindet sich auf einer Pflegestation in einem Stadtpital. Wegen starker Schmerzen ruft er nach einer Fachperson Gesundheit. Als diese eintrifft, schildert er ihr seine Schmerzen. Diese werden von der diplomierten Fachfrau Gesundheit aus Sicht des Patienten nicht ernst genommen und herabgewürdigt, indem sie seine Schmerzen kleinredet. Sie sagt anschliessend: «Vielleicht kommen wir dem Mysterium ihres Schmerzempfindens ja auf den Grund, wenn ich Ihre Herkunft kenne.» Auf Nachfrage des Patienten erläutert sie, dass sie aufgrund ihrer 20-jährigen Berufserfahrung wisse, dass Menschen aus dem Süden, dem Balkan und aus Afrika ein höheres Schmerzempfinden hätten als Menschen aus dem Norden. Die Fachfrau verabschiedet sich, nachdem sie dem Patienten die Medikamente verabreicht und sich mit folgenden Worten bei ihm entschuldigt hat: «Wenn Sie mich falsch verstanden haben, tut es mir leid.» Der Patient, geborener Schweizer, beschwert sich anschliessend bei der Stationsleiterin, welche die Beschwerde schriftlich protokolliert und an die nächsthöhere Stelle weiterleitet. Diese leitet eine Untersuchung ein.

### Bei einer Partnerorganisation

Ein städtischer Mitarbeiter ist zusammen mit einem Arbeitskollegen im Rahmen seiner Tätigkeit auf Besuch bei einer Partnerorganisation. Nachdem die offiziellen Punkte geklärt sind, wird er von der Gastgeberin nach seiner Nationalität und Glaubensrichtung gefragt, ohne dass diese Informationen einen Zusammenhang zu seiner beruflichen Tätigkeit haben. Sobald sie das Wort Muslim hört, beginnt sie mit einer Hasstirade gegen Muslime. Der Mitarbeiter ist schockiert und sprachlos. Im Nachgang des Vorfalls lehnt der Mitarbeiter eine private Anzeige ab, da sich der Vorfall während der Arbeitszeit ereignet hat. Es erfolgt deshalb ein Schreiben von der übergeordneten städtischen Stelle des Mitarbeiters an die Partnerorganisation, in der nachdrücklich auf die unangemessenen, entwürdigenden, ehrverletzenden und diskriminierenden Aussagen Bezug genommen wird. Gleichzeitig wird von der Partnerorganisation eine Stellungnahme gefordert. Der Mitarbeiter wird neben der engen psychologischen Begleitung weiterhin von seinen Vorgesetzten darin ermutigt, gegen die Täterin Anzeige zu erstatten.

etwa Vorgesetzte bei konkreten rassistischen Vorfällen beraten lassen, um ihre betroffenen Mitarbeiter\*innen bestmöglich zu unterstützen und weitergehende Massnahmen zu ergreifen? So bleiben die bestehenden Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene (bspw. Personaldienste, Ombudsstelle, Zürcher Anlaufstelle Rassismus ZÜRAS) häufig unbekannt oder ungenügend.

Auch für die Direktbetroffenen fehlen geschützte Räume, wo sie ihre Erfahrungen verarbeiten können und sich verstanden fühlen. Städtische Mitarbeiter\*innen, die innerhalb der Stadtverwaltung Rassismus erleben, sei es seitens Kundschaft, Klient\*innen oder anderer Mitarbeiter\*innen, sind nach wie vor oft auf sich allein gestellt. Das ist für die Betroffenen belastend und wirkt sich nachweislich auf deren Lebensqualität und Wohlbefinden in allen Bereichen aus [\[Link\]](#). Dies verstärkt sich insbesondere, wenn die Vorfälle gehäuft auftreten und keine adäquaten Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen. Betroffene berichten in diesem Kontext, dass sie die für Personalanliegen zuständigen Berater\*innen oft als überfordert erleben, wenn sie es überhaupt schaffen, diese Stellen aufgrund rassistischer Vorfälle aufzusuchen. Denn nach wie vor werden Erlebnisse verdrängt, um nicht darüber reden zu müssen oder um Mitleid von Arbeitskolleg\*innen zu vermeiden.

Eine weitere Problematik betrifft den Bekanntheitsgrad der personalrechtlichen Möglichkeiten. Obwohl das Personalrecht verpflichtende Instrumente – insbes. Art. 96 Abs. 4 AB PR – bereitstellt, sind diese insbesondere den Personalabteilungen und den Vorgesetzten zu wenig bekannt. So schildern mehrere Vorgesetzte, dass die personalrechtlichen Möglichkeiten bei rassistischen Äusserungen und Handlungen eingeschränkt seien. Sie würden es begrüßen, wenn hier mehr möglich wäre, da die bestehenden Regelungen sonst einem Schutz der Täter\*innen gleichkommen würden.

Die geschilderten Beispiele zeigen Situationen von Menschen in unterschiedlichen Rollen und Funktionen, die innerhalb der Zürcher Stadtverwaltung rassistische Diskriminierung erleben. Die Reaktion der zuständigen Verantwortlichen war jedoch unterschiedlich. Im Nachgang eines Vorfalls sollten der Schutz und somit die Betreuung und Begleitung der Direktbetroffenen im Fokus stehen, wie dies einzelne Beispiele auch gut veranschaulichen. Gleichzeitig zeigen Gespräche mit unterschiedlichen Stellen, dass die einzuleitenden Massnahmen vom Wohlwollen der jeweils Zuständigen abhängig sind. Einzelne Mitarbeiter\*innen berichten zudem, dass sie bei Vorfällen mit mehreren Beteiligten regelmässig als einzige Mitarbeiterin oder als einziger Mitarbeiter reagieren würden und dass diese Verantwortung mittlerweile informell an sie delegiert würde. Gerade bei Mitarbeiter\*innen mit eigenen Rassismuserfahrungen kommt aber eine erhebliche emotionale Belastung bei der Auseinandersetzung mit dem Thema hinzu.

Oftmals werden nach einem Vorfall – wie auch in einem der vorangehenden Beispiele – gar keine Massnahmen ergriffen. Nicht selten wird dies etwa mit fehlenden oder nicht nachweisbaren rassistischen Motiven begründet. Dies hat bereits der letzte Rassismusbericht ausgeführt (siehe Rassismusbericht 2017, S. 15f. [\[Link\]](#)). So wird häufig mit dem Strafrecht argumentiert. Was im entsprechenden Beispiel (Am Empfang) geschah: Da keine weiteren Personen anwesend waren, ist die Äusserung nicht öffentlich und damit gemäss Art. 261bis des Schweizerischen Strafgesetzbuches (StGB) nicht strafbar.

Wie die Beispiele zeigen, führen ähnliche Situationen zu unterschiedlichen Reaktionen. Eine einheitliche Praxis im Umgang mit rassistischer Diskriminierung ist in der Stadtverwaltung nicht etabliert. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass die Handlungsanweisungen und die definierten Verantwortungen den Führungskräften und den HR-Verantwortlichen häufig nicht bekannt sind. Wo können sich

### Massnahmen und Instrumente im Personalrecht

Gemäss Art. 11 der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR) können Angestellte in schwierigen Arbeitsplatzsituationen ein Coaching oder eine Supervision beantragen. Bei Bedarf können sie aber auch dazu verpflichtet werden.

Gemäss Art. 96 AB PR können Angestellte, wenn sie sich sexuell belästigt oder diskriminiert fühlen, aber auch wenn ihnen eine sexuelle Belästigung vorgeworfen wird, eine Untersuchung beantragen, die den Vorwürfen nachgeht. Dasselbe gilt gemäss Abs. 4 auch für andere Formen der Diskriminierung, wie z.B. Rassismus.

In beiden Fällen entscheidet die\*der Dienstchef\*in, ob und welche Massnahmen angezeigt sind.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt** den Verwaltungstellen eine stärkere Beachtung der personalrechtlich vorgesehenen Schutzmechanismen. Als sinnvoll könnten sich etwa verwaltungsinterne Vertrauenspersonen erweisen, wie es sie im Bereich sexueller Belästigung gibt und gemäss Art. 96 Abs. 4 AB PR auch für andere Formen der Diskriminierung zur Anwendung kommen sollten. Weitere konkrete Handlungsanweisungen für Unterstützung finden sich in Art. 11 AB PR (Praxisberatung wie Coaching oder Supervision).

### Im Arbeitsalltag

In Gegenwart einer Leitungsperson verwenden deren Mitarbeiter\*innen wiederholt das N-Wort. Die Leitungsperson lässt sich stadtintern beraten. Ihr wird geraten, sich auf ihre Fürsorgepflicht zu stützen und das Gespräch mit ihrer vorgesetzten Person zu suchen sowie die beteiligten Mitarbeiter\*innen zu mahnen. Die Frage bleibt für sie offen, wie weit diese Mahnung gehen darf.

### An einer Informationsveranstaltung

An einer Informationsveranstaltung äussert sich ein Mitarbeiter einer städtischen Stelle abwertend über die Verhältnisse in einem der Herkunftsländer der Teilnehmer\*innen. Gleichzeitig nimmt er eine Bewertung der Sauberkeit der Bevölkerung in verschiedenen südamerikanischen Ländern vor. Er versteht seine Bemerkungen als humorvolle Auflockerung. Die Auftraggeberin interveniert bei der zuständigen Stelle und betont gegenüber den Verantwortlichen der teilnehmenden Gruppe, dass solche Vorfälle nicht toleriert werden und gemeldet werden sollen.

### In der Schule

In einer Schule werden drei Kinder aus derselben Familie regelmässig von anderen Kindern wegen ihrer Hautfarbe und ihrer Haare rassistisch diskriminiert. Die Vorfälle häufen sich und führen so weit, dass die Kinder körperlich verletzt werden.

Die Mutter der Kinder spricht es gegenüber der Schule wiederholt an und bittet um konkrete Reaktionen seitens der Schule. Sie erhält daraufhin Ratschläge und Tipps, wie sie sich selber und ihren Kindern helfen kann, etwa mittels Büchern, Kursen oder psychologischer Therapie. Die von der Mutter gewünschten konkreten Handlungen seitens der Schule unterbleiben jedoch. Es habe so wenige *People of Color* in den Schulklassen, so dass es kein Problem geben könne, antworten ihr die Verantwortlichen. Zudem wirft die Schule einer der Schüler\*innen vor, dass sie Vorfälle nicht melde und zu schüchtern sei.

Die Mutter ist empört und meldet sich schliesslich bei einer Beratungsstelle. An einem runden Tisch, der von der Beraterin zusammen mit der Mutter und den schulischen Vertretungen organisiert wird, kommt zum Ausdruck, dass die Vorfälle von den schulischen Fachpersonen als Mobbing verstanden werden und sie es ablehnen, rassistische Vorfälle gesondert anzugehen und diesen präventiv entgegenzuwirken. Die Vorfälle werden mit Fällen verglichen, bei denen Kinder aufgrund ihrer Brille oder der Farbe ihrer Unterhose gemobbt werden. Die Beraterin bedauert zudem, dass die schulischen Fachpersonen den Mut und die Energie der Mutter nicht anerkennen und würdigen. Die Situation bleibt für die Mutter und die Beraterin unbefriedigend.

Nach dem Treffen folgt ein schriftliches Protokoll seitens Beraterin und Mutter, worauf sie von der Schule keine Reaktion erhalten. Keine weiteren Schritte folgen.

Mit klaren Handlungsanweisungen gehen das Verständnis von Rassismus als gesamtgesellschaftliches Problem und der Fokus auf Wirkungen von Rassismus einher. Solange die rassistischen Motive im Vordergrund stehen und keine Kultur des Umgangs mit Diskriminierungserfahrungen etabliert ist, bleibt auch das Ansprechen von rassistischen Erfahrungen nur in einem eingeschränkten Mass möglich.

Die institutionelle Verantwortung darf keinesfalls an einzelne Betroffene delegiert werden. Das Zuschieben der Verantwortung für Vorfälle an die Betroffenen ist zusätzlich traumatisierend und hält viele Betroffene davon ab, Vorfälle überhaupt anzusprechen. Umso wichtiger ist daher ein klares Bekenntnis der Stadt, dass rassistische Vorfälle entgegen der eigenen Willensbekundung auch in der Stadtverwaltung Zürich vorkommen. Dazu gehört auch eine Führungs- und Betriebskultur, die dafür sorgt, dass dieser Grundsatz von den Mitarbeiter\*innen der Stadt Zürich mitgetragen wird. Hierfür wären entsprechende Schulungen und Weiterbildungen zentral.

### In der Pause

Ein Mitarbeiter in einem städtischen Betrieb verschenkt seinen Kolleg\*innen ein Produkt eines Süs-sigkeitenherstellers, über dessen Bezeichnung seit Jahren diskutiert wird. Eine Person aus dem Kreis der Kolleg\*innen findet dies völlig unangebracht, zumal die Aktion mitten in der laufenden Debatte um das städtische Baugesuch zur Überdeckung von Häusernamen erfolgt (siehe Kapitel 2.5). Er fragt sich, wie in einer solchen Situation reagiert werden soll und ob es dazu eine städtische Haltung gibt. Im konsultierten städtischen Weiterbildungsangebot findet er kein entsprechendes Angebot.

### Kinderbücher

Eine städtische Mitarbeiterin in der schulergänzenden Betreuung behandelt mit Primarschüler\*innen einmal pro Woche Bücher mit Bezug zu Diskriminierungsfragen wie Rassismus, Homophobie oder Ableismus (Diskriminierung von Menschen mit Beeinträchtigungen). Sie besucht hierfür entsprechende Schulungen für Lehr- und Betreuungspersonen. So kann sie auf allfällige Fragen der Kinder reagieren. Gleichzeitig ermöglicht dies der Mitarbeiterin das altersgerechte Thematisieren von Diskriminierungsfragen, nicht zuletzt das Ansprechen bei konkreten Vorfällen.

Mehrere Rückmeldungen aus der Zürcher Stadtverwaltung deuten auf Loyalitätskonflikte hin, wenn Mitarbeiter\*innen Rassismus thematisieren oder Vorfälle ansprechen. Aus Angst vor den Konsequenzen oder um Enttäuschungen vorzubeugen, melden deshalb auch Zeug\*innen von Vorfällen diese vielfach nicht. Diese Tatsache führt wiederum vor Augen, dass eine übergreifende Kultur des Umgangs mit Rassismus innerhalb der Stadtverwaltung Zürich fehlt.

### stopantisemitismus.ch

Die Integrationsförderung der Stadt Zürich hat in der Expert\*innengruppe des von der ZEIT-Stiftung initiierten und auf den Schweizer Kontext übertragenen Projektes stopantisemitismus [\[Link\]](#) der Stiftung gegen Rassismus und Antisemitismus GRA mitgewirkt. Das Projekt liefert Hintergrundwissen zu alltäglichem Antisemitismus und Hilfestellungen, wie auf diesen reagiert werden kann.

### Meldeformular

Seit gut zwei Jahren ist im Stadtspital Zürich ein Meldeformular in Anwendung, mithilfe dessen rassistische Beschimpfungen von Patient\*innen und / oder von ihren Begleitpersonen durch Mitarbeiter\*innen dokumentiert werden können. Das Formular ist eingebettet in einen ganzen Prozess, der die unterschiedlichen Akteur\*innen (Mitarbeiter\*innen, Vorgesetzte, Rechtsdienste) miteinbezieht.

### Informationsflyer zu Hate-Speech und Verschwörungstheorien

Die Informationsflyer zu Hate-Speech und Verschwörungstheorien [\[Link\]](#) der GRA richten sich an Lehrpersonen und liefern einfache Hintergrundinformationen und Adressen von Anlaufstellen und Beratungsangeboten. Die Integrationsförderung der Stadt Zürich hat als Partnerin bei der Erarbeitung dieser Flyer mitgewirkt.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt**, in bestehenden städtischen Befragungen (etwa der Personal- oder Bevölkerungsbefragung) oder Meldetools wie «Zürich schaut hin» Fragen zu rassistischer Diskriminierung aufzunehmen. Sie begrüsst, dass bereits entsprechende Schritte unternommen wurden.

Die Datenbeschaffung ist dann besonders sinnvoll, wenn sie in einen konkreten Massnahmenplan eingebettet ist. Denn die Erfahrungen aus anderen Befragungen – etwa der EU-MIDIS [\[Link\]](#) – zeigen, dass die Bereitschaft, Vorfälle zu melden, steigt, wenn die Meldenden davon ausgehen, dass dies zu einer Verbesserung der Situation beiträgt.

## 2.2 Individuelle Vorfälle als Hinweis auf institutionelle Probleme

Individuelle Vorfälle sind oft auch ein Hinweis auf institutionelle und gesamtgesellschaftliche Probleme. Denn obwohl sich rassistische Denkmuster und Verhaltensweisen in individuellem Handeln am eindeutigsten zeigen, sind diese vielfach in einer bestimmten Institution (institutioneller Rassismus) wie der Zürcher Stadtverwaltung und deren Departementen und Dienstabteilungen oder in der Gesamtgesellschaft (struktureller Rassismus) und deren Teilbereichen wie Arbeitsmarkt, Bildung oder Gesundheitswesen verankert. Auch Regeln und Abläufe der Zürcher Stadtverwaltung oder gesellschaftliche Selbstverständlichkeiten können demnach zu rassistischen Ungleichbehandlungen führen.

Beispiele aus bisherigen Rassismusberichten für institutionellen Rassismus sind etwa das *Racial Profiling* (häufigere Polizeikontrollen von Menschen aufgrund ihrer Zuordnung zu einer ethnischen oder religiösen Gruppe), die bis heute für Direktbetroffene Realität sind. Des Weiteren zeigt ein Beispiel aus dem digitalen Raum, dass auch individuelle Handlungen in institutionelle Rahmenbedingungen eingebettet sind:

### Die Intranet-Policy

Am 8. April 2021 wird auf dem städtischen Intranet eine neue Mitteilung mit dem Titel «Koloniale und rassistische Zeichen im Stadtraum werden entfernt oder kontextualisiert» publiziert. Die Mitteilung nimmt Bezug auf die im öffentlichen Raum sichtbaren Zeitzeichen mit Bezug zu Rassismus und Kolonialismus, die gemäss Stadtratsentscheid entfernt oder kontextualisiert werden sollen (siehe Kapitel 2.5). Während mehrerer Tage melden sich städtische Mitarbeitende in den Kommentarspalten schriftlich zu Wort. Es gibt kaum Newsbeiträge, die ähnlich viele Kommentare zur Folge hatten, einzig das Thema Corona wurde ähnlich stark diskutiert.

Der erste Kommentar lautet etwa: «Wenn wir alle diese Zeitzeugen entfernt haben, sind dann unsere Vorfahren von jeder Schuld befreit und die Geschichte wird neu geschrieben, so dass die Stadt Zürich mit weisser Weste da steht?»

Viele der Kommentierenden stellen den Entscheid infrage, hinterfragen die Dringlichkeit der Problematik oder verneinen dies sogar: «Eigentlich hätten wir ja andere Probleme als die Geschichte umzudeuten oder umzuschreiben. Wir sollten unsere Energien besser auf die Zukunft fokussieren, anstatt mit grossem Aufwand die Interessen marginaler Gruppen zu befriedigen.»

Das Argument der Geschichtsumschreibung taucht wiederholt auf. Es war allerdings nie das Anliegen des Stadtrates, die Vergangenheit umzuschreiben. Im Zentrum steht vielmehr, die rassistischen Hausinschriften

unter dem Aspekt ihrer Wirkung im Hier und Jetzt zu betrachten – sowohl auf Direktbetroffene als auch auf die ganze Gesellschaft.

In einem anderen Beitrag wird die Problematik vermeintlich mit Migration in Verbindung gesetzt: «In ein fremdes Land kommen und sich diskriminiert fühlen, da habe ich nur noch ??????. Die Geschichte war [wie] sie war und ist wie sie ist. Auch die Krankheit bestimmter Menschen alles nur noch durch die schöne rosa Brille zu sehen ist doch nicht mehr normal....».

In dieser fremdenfeindlichen Aussage wird gegenüber Zugewanderten ein Verbot ausgesprochen, sich diskriminiert zu fühlen. Zudem wird das Erleben von Rassismus einzig auf die zugezogene Bevölkerungsgruppe beschränkt, obwohl auch Schweizer\*innen ohne Migrationserfahrung Rassismus erleben und die Initiative zur Entfernung der Hausinschriften von Schweizer\*innen ausging.

Auch Voten aus einer Direktbetroffenenperspektive werden teilweise negiert. Es werden u.a. die Fragen diskutiert, was denn rassistisch sei, ob das Ganze nicht nur ein Interesse einer marginalisierten Gruppe widerspiegeln und ob der erwähnte Stadtratsentscheid dem Rassismus effektiv entgegenwirken könne. Daraufhin erwidert u.a. eine Person: «Ich finde es bedenklich, dass hier gemäss den Fotos wohl hauptsächlich Personen kommentieren, die wohl selbst eher keine Erfahrungen mit Rassismus machen mussten. Ich denke es wäre wichtig, dass wir den BIPoC (Black, Indigenous, People of Colour) die Definition überlassen, was sie als verletzend und rassistisch empfinden. Es ist also nicht so wichtig, was wir als weisse Menschen als wichtig empfinden in diesem Kontext.»

Die Kommentarspalte wurde weder deaktiviert noch ist eine Antwort oder Stellungnahme auf die Kommentare erfolgt. Der Beitrag und die meisten der Kommentare sind bis zum heutigen Zeitpunkt im städtischen Intranet einsehbar (Stand Mai 2022). Einzelne Kommentare wurden inzwischen von den Verfasser\*innen zurückgezogen. In einem ähnlichen Beispiel im Zusammenhang mit Massnahmen zur Eindämmung des Coronavirus wurde hingegen die Kommentarspalte deaktiviert. Eine fehlende Intranet-Policy führt somit zu einer ungewollt willkürlichen Praxis, und selbst eindeutig rassistische Äusserungen können in der Folge unkommentiert stehen bleiben.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt** die Etablierung einer einheitlichen und verbindlichen Praxis im Umgang mit Kommentaren im Intranet. Betroffene und Verantwortliche sollen sich darauf stützen. Eine Kommentarspalte muss immer redaktionell betreut werden. Dazu gehört, dass Mitarbeiter\*innen auf eigene unangemessene Kommentare hingewiesen werden und auf solche Kommentare zumindest eine redaktionelle Stellungnahme erfolgt.

Auch in anderen Kontexten wie der Anstellungs- und Beförderungspolitik finden wir Formen des institutionellen Rassismus. So etwa bei der Frage, ob Schweizerdeutschkenntnisse für eine Anstellung bei der Zürcher Stadtverwaltung zwingend erforderlich sind oder wenn die Vorgabe von Schweizerdeutsch als einzige Betriebssprache zu Diskriminierungserfahrungen und Ausschluss führt. Dieses Spannungsfeld erstaunt nicht, da die Sprache, neben der Nationalität, der am meisten genannte Grund für Diskriminierung ist [[Link](#)].

#### **Die Schweizerdeutschkenntnisse**

Die Ombudsstelle sieht sich immer wieder mit Beschwerden von Personen konfrontiert, die sich aufgrund fehlender Schweizerdeutschkenntnisse am Arbeitsplatz bei der Stadt Zürich rassistisch diskriminiert fühlen.

#### **Die Sprachwahl**

Ein Mitarbeiter sagt: «Es kann nicht sein, dass ich mich an wichtigen Informationsveranstaltungen und Weiterbildungen bei der Frage «Gibt es jemanden im Raum, der/die Mundart nicht versteht?» dauernd als Fremdsprachiger «outen» muss.» Damit werde er ständig für etwas verantwortlich gemacht, was die anderen im Raum nur wegen ihm tun müssen. Dabei seien doch die Informierenden dafür verantwortlich, dass die Informationen auch ankommen.

Obwohl die Standardsprache in formalen Kontexten wie Schule, Universität, Medien oder Lautsprecherdurchsagen im öffentlichen Verkehr und generell in schriftlichen Dokumenten eine Selbstverständlichkeit ist, tut sich die Verwaltung teilweise schwer damit. Die Zürcher Kantonsverfassung hält in Art. 48 fest, dass die Amtssprache Deutsch ist, und nicht etwa Schweizerdeutsch. Mitarbeiter\*innen berichten trotzdem immer wieder davon, dass bspw. für sie wichtige interne Besprechungen wie Mitarbeiter\*innen-Gespräche oder Teamsitzungen in Mundart geführt werden.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt** städtischen Stellen die Orientierung an folgender Grundhaltung: Bei einem relevanten Gespräch – etwa einem Beurteilungs- oder Konfliktgespräch – orientiert sich der Entscheid, ob Mundart oder Standardsprache gesprochen wird, ungeachtet der Hierarchie daran, dass alle Beteiligten dem Gespräch mühelos folgen und sich aktiv einbringen können. In einer solchen Situation dürfen betriebliche Überlegungen wie etwa das

Verstehen von Mundart im Kontakt mit Klient\*innen keine Rolle spielen.

Betroffene berichten zudem im Zusammenhang mit Beförderungen, dass mangelnde Sprachkenntnisse als Hinderungsgrund angeführt werden. Neben sprachlichen Voraussetzungen können bei der Beförderungspolitik auch andere Merkmale wie die Kleidung zu systematischer rassistischer Diskriminierung führen.

#### **Das Kopftuch**

Eine Mitarbeiterin wird für eine neue Aufgabe eingeteilt. Die Aufgabe wird dann kurz darauf und ohne weitere Erklärung einer anderen Person übergeben. Zu einem späteren Zeitpunkt erfährt die Mitarbeiterin anlässlich einer informellen Begegnung von ihrem Vorgesetzten, dass er diese Aufgabe aufgrund ihres Kopftuchs jemand anderem zugeteilt hat. Dies aus dem Grund, weil seines Erachtens das betroffene Projekt scheitern würde, wenn dabei eine Frau mit Kopftuch sichtbar wäre. Die Mitarbeiterin vermutet, dass sie auch später bei frei werdenden Stellen bewusst von ihren Vorgesetzten nicht befördert wurde. Dass sie «beruflich nicht weiterkommt», obwohl sie gut ausgebildet ist und ausgewiesene Berufserfahrungen vorweisen kann, erklärt sie sich mit der Tatsache, dass sie ein Kopftuch trägt.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt**, die Anstellungs- und Beförderungspraxis sowie die Führungskultur der Stadt Zürich mit einer antirassistischen Brille genauer zu prüfen. Eine gute Gelegenheit dazu bieten der angekündigte Pilotversuch mit anonymisierten Bewerbungen sowie die anstehende Personalbefragung.

#### **Weiterbildungsbudget für Deutschförderung**

Das Weiterbildungsbudget einer Dienstabteilung wird auch für die Deutschförderung der Mitarbeiter\*innen eingesetzt. So wird eine mitarbeitende Person auf eine mögliche Beförderung vorbereitet. Dabei wird die Dienstabteilung von Mitarbeiter\*innen der Integrationsförderung mit einer Deutschkursberatung unterstützt. Diese geben Auskunft über die unterschiedlichen Angebote, ggf. auch über massgeschneiderte Angebote.

Nicht zuletzt geht es bei der Stadtverwaltung als Dienstleisterin auch um die Beseitigung der Zugangshürden gegenüber Teilen der Stadtzürcher Bevölkerung, die aufgrund von Sprachbarrieren entstehen können. Der Rassismusbericht 2013 hat in diesem Zusammenhang das Beispiel des Bevölkerungsamtes dokumentiert, das auf den Abbau kommunikativer Zugangshürden setzt [[Link](#)].

### Schulbotschafter\*innen

Jährlich ziehen über 3000 Familien in die Stadt Zürich. Etwa die Hälfte von ihnen kommen aus dem Ausland. Die Stadt Zürich will auch die Eltern ohne Erfahrung mit dem Deutschschweizer Schulsystem gut über Themen der Volksschule informieren. Um dabei die Sprachbarrieren abzubauen, wird eine telefonische Beratung in 13 Sprachen angeboten. Um die Lebens- und Arbeitssituation der Eltern zu berücksichtigen, wird die Beratung in einigen Sprachen ausserhalb der Bürozeiten angesetzt.

## 2.3 Das Erkennen von subtilen Formen

Bereits der letzte Rassismusbericht hat einen starken Fokus auf den Alltagsrassismus gelegt. Denn offensichtlicher und ideologisch motivierter Rassismus kommt in der Stadtverwaltung weniger oft vor. Anlaufstellen und Betroffene berichten vielmehr von alltäglichen subtilen Formen. Diese sind für Betroffene ebenfalls verletzend. Gerade weil sie subtil sind, sind sie schwieriger ansprechbar. Aus der Perspektive der Betroffenen sind die vielen kleinen subtilen Erfahrungen in der Summe jedoch ein steter Strom an Ablehnung und Ausgrenzung.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt** städtischen Führungspersonen, ihre Sensibilität für die subtilen Formen von Rassismus zu stärken. Dabei ist unerlässlich, Mehrfachdiskriminierungen sowie die Machtverhältnisse (z.B. betriebliche Hierarchie), in welchen sich die Vorfälle ereignen, mitzubedenken.

### Selbst- und Fremdbenennung

Eine Mitarbeiterin mit Doppelnamen möchte primär mit ihrem ausländischen Namen angesprochen werden. Trotzdem wird sie von ihren Kolleg\*innen hauptsächlich mit ihrem Schweizer Namen angesprochen.

### Name und Rechtschreibung

Zwei Mitarbeiter\*innen mit aussereuropäischen (Vor-) Namen erhalten im Vorfeld einer stadtinternen Veranstaltung die Liste der Teilnehmer\*innen. Ihre Befürchtungen bestätigen sich: Bei einer Mitarbeiterin ist der Familienname nicht korrekt geschrieben, bei der anderen Mitarbeiterin sind der Vor- und Nachname vertauscht.

### Wahrnehmung und Sprachkenntnisse

Ein neuer Mitarbeiter wird wiederholt am Arbeitsplatz auf Hochdeutsch angesprochen. Der Mann ist in der deutschsprachigen Schweiz aufgewachsen und hat dort seine ganze Schulzeit absolviert. Er hat Grund zur Annahme, dass dies aufgrund seines Äusseren erfolgt. Mehrere seiner neuen Arbeitskolleg\*innen machen ihn zudem auf seinen «schwierigen Familiennamen» aufmerksam.

In der Fachliteratur wird in diesem Kontext der Begriff *Othering* verwendet, «jemanden anders, zum Anderen machen». Es wird zwischen einem «Wir» und «den Anderen» unterschieden. Der Fokus wird auf die Unterschiede gelegt, die Gemeinsamkeiten werden ausgeblendet. Die Grundlage bilden häufig Stereotypisierungen einer Gruppe von Menschen, worunter insbesondere Menschen mit familiärer Migrationsgeschichte fallen.

### Der kulturelle Hintergrund

Ein städtischer Mitarbeiter berichtet von einem Intranet-Artikel über die städtische Berufsbildung. Darin geht es um die Frage, ob der kulturelle Hintergrund bei der Führung und Ausbildung von Lernenden eine Rolle spielt. Der Autor des Artikels erläutert anhand eines Beispiels, inwiefern dies der Fall sein kann, und bedient sich dabei eines kulturellen Stereotyps. Geschildert wird der Fall eines Lernenden, der eine Frau als Chefin habe und aus einer Kultur komme, in der Frauen nicht befugt seien, Anweisungen zu erteilen. Der städtische Mitarbeiter ist irritiert und meldet sich bei der Integrationförderung. Er begrüsst das Thematisieren von Gleichstellungsfragen, erachtet die Fokussierung damit zusammenhängender Problemstellungen auf «andere Kulturen» jedoch als diskriminierend und nicht zutreffend. Zumal der Artikel selbst mit einer Bebilderung versehen ist, die aus Gleichstellungsperspektive fragwürdig ist.

Die Frage «Woher kommst du?» ist ein weiterer Klassiker, aber auch die hier geschilderten weiteren Beispiele zeigen gut auf, in welchen unterschiedlichen Kontexten der sogenannte Alltagsrassismus bei der Zürcher Stadtverwaltung mehr oder weniger aggressiv auftritt.

### Woher kommen Sie?

Um den Wohnsitz zu erfahren, spricht eine Sozialarbeiterin der Stadt Zürich Jugendliche auf der Strasse an und fragt sie, woher sie kommen. Als sie die Antwort «Aus dem Bauch meiner Mutter» hört, realisiert sie die unglückliche Formulierung ihrer Frage.

### Haben Sie eigentlich ein Diplom?

Eine Schwarze Fachperson Gesundheit, die in der Schweiz aufgewachsen ist und eine Pflegeausbildung abgeschlossen hat, wird regelmässig von Patient\*innen gefragt: «Haben Sie auch ein Diplom bei uns in der Schweiz gemacht?»

Direktbetroffene erleben in ihrem Alltag wiederholt rassistische Diskriminierung in ihrer subtilen Form. Sprechen sie Angehörige der Mehrheitsgesellschaft, die selber keine rassistischen Erfahrungen machen, auf entsprechendes Verhalten an, reagieren diese oft abwehrend. Meist folgt diese Abwehr bekannten Mustern. Dazu gehört etwa das Zurückweisen einer rassistischen Intention mit dem Hinweis: «Es war nicht so gemeint.» Die Wirkung auf Direktbetroffene wird bei einer solchen auf die Absicht fokussierten Betrachtungsweise vollkommen ausgeblendet. Distanzierungsmuster zeigen sich auch auf institutioneller Ebene. Beratungsstellen und zivilgesellschaftliche Organisationen berichten etwa von städtischen Institutionen, die auf ihre Anfragen zu Antirassismus-Workshops ablehnend reagieren.

#### **Ich habe Angst vor dem Workshop!**

Als ein antirassistischer Workshop innerhalb ihres Teams geplant wird, kontaktiert die Mitarbeiterin *of Color* die Workshopleiter\*innen vorgängig. Denn sie sieht keinen Schutz, sei es durch ihr beistehende Mitarbeiter\*innen oder durch die Option, schwierige Punkte mit einer Workshopleitung in einem separaten Raum zu besprechen. Und sie will nicht über ihre eigenen rassistischen Erfahrungen vor allen anderen sprechen und ihren Kolleg\*innen erklären müssen, wie sie Rassismus erlebt. Sie befürchtet zudem, dass sie in Gruppendiskussionen aufgrund fehlenden Wissens der andern nicht ernst genommen und keine Empathie erfahren wird, obwohl sie viel Mut wird aufbringen müssen, um die Herausforderungen und Lücken ruhig zu benennen. Und sie befürchtet weiter, dass sich ihre Kolleg\*innen in der Folge angegriffen und befangen fühlen werden.

In diesem Zusammenhang wird in der Literatur auch der Begriff der weissen Empfindlichkeit (*White Fragility*) verwendet. Robin Diangelo hat diesen Begriff geprägt, der die abwehrende und emotionale Reaktion vieler weisser Menschen erklärt, wenn sie mit Rassismus konfrontiert werden, der von ihnen ausgeht.

Es gilt, solche Distanzierungsmuster abzulegen. Dies erfordert eine aktive Auseinandersetzung und das bewusste Verlernen tief verankerter Diskriminierungsmuster.

#### **Massnahmenpaket**

Eine städtische soziale Institution thematisiert rassistische und sexistische Diskriminierung regelmässig und parallel auf unterschiedlichen Ebenen: a) an Leitungssitzungen, b) im Rahmen von Workshops für alle Mitarbeiter\*innen, c) indem Themen aus Workshops in Teams weiterverfolgt werden, d) in Form von Literaturempfehlungen und dem zur Verfügung stellen entsprechender Literatur, e) in persönlichen Gesprächen von Vorgesetzten mit Mitarbeiter\*innen. Ausgehend von einem Workshop hat die Institution bspw. festgestellt, dass sie in Beschreibungen von Personen rassifizierende Kategorien verwendet. Die Teams gehen nun der Frage nach einer Alternative mithilfe Inputs von Kolleg\*innen aus anderen Teams nach. Dabei steht insbesondere die Frage im Zentrum, wozu die rassifizierenden Beschreibungen notwendig sind und wie diese diskriminierungsfreier formuliert werden können.

Wenn sich Teams mit Rassismus auseinandersetzen wollen, dann führen sie häufig als Erstes Antirassismus-Workshops durch. Diverse Erfahrungen zeigen, dass diese zwar sinnvoll und fruchtbar sind, jedoch immer in ein Paket von Massnahmen eingebettet sein sollten, um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Gleichzeitig zeigen die Erfahrungen von sensibilisierten Mitarbeiter\*innen, dass die Selbstreflexion und somit die Anerkennung eigener rassistischer Denkmuster eine Daueraufgabe sind. Zudem müssen bei der Vorbereitung der Workshops auch die Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen mit Rassismuserfahrungen mitberücksichtigt werden, wie dies das Beispiel links zeigt.

## **2.4 Die Repräsentation in Bildern und im Personal**

Das institutionelle Problem drückt sich nicht zuletzt in der Repräsentation (Bilder, Zusammensetzung Personal) aus, indem gewisse Menschengruppen aufgrund ihres Aussehens anders dargestellt und wahrgenommen werden als andere oder ihre Repräsentation gänzlich fehlt.

#### **Die Steckbriefe**

Eine städtische Mitarbeiterin berichtet, dass im Zuge der Überarbeitung des Willkommenspakets für Neuzugezogene ein Prototyp einer Website erstellt wird. Dieser enthält sogenannte Personas mit Steckbriefen und Bildmaterial von beispielhaften Neuzugezogenen. Der Mitarbeiterin fällt auf, dass das Foto der indischen Familie eine andere Bildsprache aufweist. So tragen die Frauen auf dem Foto traditionelle indische Kleidung. Die weissen Personen, mit denen die anderen Personas unterlegt sind, tragen hingegen typische Alltagskleidung aus dem Stadtzürcher Alltag. Die Mitarbeiterin fragt sich, weshalb die beiden indischen Frauen nicht auch so abgebildet werden, wie sie in Zürich auf der Strasse anzutreffen sind.

### Das CD-Manual

Im städtischen Online-CD-Manual sind auch bezüglich Bildsprache unter anderem die Grundsätze der Diversität festgehalten: «Menschen zeigen wir ungeachtet der klassischen Geschlechterrollen, ihrer Merkmale und ihrer Herkunft: Frauen und Männer in ausgewogenem Zahlenverhältnis, Menschen mit oder ohne Beeinträchtigung, unterschiedlicher Altersgruppen, unterschiedlicher Ethnien und in unterschiedlichen Lebensformen. Dies demonstriert wiederum die vielfältige Stadt.» Gerade in Bezug auf eine vielfältige ethnische Ausprägung der abgebildeten Personen stehen der Kommunikationsabteilung der Stadtkanzlei bisher nur wenige Beispiele aus der Stadtverwaltung zur Verfügung, die zur Illustration mit guten Beispielen vorangehen könnten. Auf den Bildern sind fast ausschliesslich weisse Menschen abgebildet.

### Die Berufsporträts

Ein städtischer Mitarbeiter berichtet von einem Intranet-Artikel, in welchem die vielfältigen Berufswege innerhalb der Stadt Zürich präsentiert werden. Darin werden Porträts von Mitarbeiter\*innen in unterschiedlichen Funktionen und aus unterschiedlichen Departementen abgebildet. Dem Mitarbeiter fällt auf, dass ausschliesslich weisse Mitarbeiter\*innen mit europäisch klingenden Namen repräsentiert sind. Als eine in der Schweiz geborene *Person of Color* mit akademischem Abschluss stellt er sich die Frage, ob für ihn keine Karriere in der Stadtverwaltung vorgesehen ist.

### Werbung für Veranstaltung

Eine städtische Dienstabteilung lädt zu einer Veranstaltung ein, die unterschiedliche Funktionen in einem bestimmten Berufsfeld zum Fokus nimmt. Dabei werden ausschliesslich Mitarbeiterinnen eingeladen, um das Berufsfeld aus der Frauenperspektive zu beleuchten. Sowohl das Bild der Werbung als auch die Namen der aufgeführten Teilnehmerinnen deuten auf eine vielfältige Zusammensetzung hin. So beschränkt sich die Auswahl nicht nur auf europäisch klingende Namen oder weisse Mitarbeiterinnen. Erfreulich ist, dass die Vielfalt abgebildet ist, ohne dass diese zum Thema gemacht wird.

Nicht nur Bilder, sondern auch Projekte und Gremien verfehlen es vielfach, die Repräsentation und die Perspektive der Direktbetroffenen angemessen einzubeziehen.

### Repräsentation und Mitwirkung in Arbeits- und Projektgruppen

Im Rahmen des städtischen Engagements gegen Rassismus werden vermehrt Arbeits- oder Projektgruppen in der Stadtverwaltung aktiv. Deren Zusammensetzung stösst teils auf Kritik, da Fachpersonen mit einem biografischen und lebensweltlichen Bezug zur Rassismusthematik in den Gremien oft fehlen. Dies stösst seitens Organisationen Direktbetroffener immer wieder auf Kritik. Ein weiterer Punkt dabei ist, dass diese Organisationen im Rahmen städtischer Partizipationsprozesse wiederholt für eine Mitwirkung auf freiwilliger und unbezahlter Basis angefragt werden.

Gleichzeitig zeigen Gespräche mit Direktbetroffenen, dass die gezielte Rekrutierung von Menschen mit Rassismuserfahrung dazu führen kann, dass falsche Erwartungen an solche Mitarbeiter\*innen geweckt werden können. Sie werden häufig herangezogen, wenn es um Themen wie Rassismus geht, ohne dass sie etwa diese Aufgabe in ihrem Stellenprofil hätten und dies mit ihnen abgesprochen wäre.

### Stellenausschreibung

In einem homogen weiss zusammengesetzten Team wird eine Stelle frei. Das Team setzt sich seit Längerem die Diversität zum Ziel und möchte deshalb eine *Person of Color* für die frei gewordene Stelle gewinnen. In der Stellenausschreibung wird deshalb transparent gemacht, wie sich das Team aktuell zusammensetzt und dass deshalb Kandidaturen von *People of Color* besonders erwünscht sind.

## 2.5 Die Aufarbeitung kolonialer Spuren

Der transatlantische Waren- und Sklavenhandel des 16. bis 19. Jahrhunderts hat auch in der Schweiz die Gesellschaft, Wirtschaft und Kultur nachhaltig beeinflusst. So schreibt die Stiftung cooperaxion.org, die seit Längerem die kolonialen Verflechtungen der Schweiz aufarbeitet und dokumentiert: «Über koloniale Wissensordnungen sind stereotype Bilder von nicht-europäischen Kulturen entstanden, die bis heute sehr präsent sind» [\[Link\]](#). Um die Unterwerfung und Ausbeutung der Menschen in den Kolonien und der Versklavten rechtfertigen zu können, wurden Menschen in hierarchische «Rassen» eingeteilt. Der Rassismus ist in der kolonialen Geschichte verwurzelt, was bis heute nachwirkt. Dies drückt sich heute etwa in der Sprache, in Schulaufträgen oder im Stadtbild aus.

### Die Begrifflichkeiten

Die Ombudsstelle erhält eine Anfrage betreffend den Begriff «Boy» für den Funktionswagen, der in Spitälern und Gesundheitszentren für das Alter verwendet wird. Die Anfrage bezieht sich auf die Herkunft des Worts und benennt diese als kolonialistisch und rassistisch. Auf Nachfrage bei den Gesundheitseinrichtungen der Stadt Zürich reagieren die verantwortlichen Personen unverzüglich, stimmen der negativen Konnotation zu und versprechen, unter den Mitarbeiter\*innen eine Sensibilisierung zu starten.

### Die Turnstunde

Eltern berichten, dass in einer Turnstunde ihrer Kinder das Spiel «Wer hat Angst vor dem schwarzen Mann» gespielt wird. Die Kinder sind irritiert. Für die Eltern ist das Spiel völlig unangebracht. Ein Elternteil stammt aus einem Land ausserhalb Europas.

### Der öffentliche Raum

Im Juli 2020 erteilte der Stadtrat den Auftrag zur Erarbeitung einer Auslegeordnung zum Umgang mit fragwürdigen Zeitzeichen im öffentlichen Raum. Anlass dazu gaben mehrere Dutzend schriftliche Vorstösse aus der Bevölkerung an die Stadtverwaltung und die Stadtpräsidentin, die eine Entfernung entsprechender Objekte im Niederdorf anregten. Im Fokus standen drei Objekte, die auf die Geschichte des Anti-Schwarzen Rassismus und des Kolonialrassismus verweisen. Der Stadtrat setzte für den Auftrag eine verwaltungsinterne Projektgruppe Rassismus im öffentlichen Raum (PG RiöR) ein. Die Projektgruppe sollte eine Auslegeordnung erstellen und mögliche Vorgehensweisen vorschlagen, die dem Stadtrat die Erarbeitung einer Haltung im Umgang mit problematischen Zeitzeichen im öffentlichen Raum ermöglicht. Die PG RiöR schloss ihren Auftrag mit einem Bericht ab [\[Link\]](#). Der Stadtrat folgte den Empfehlungen der Projektgruppe und entschied, die Zeitzeichen mit rassistischer Wirkung nach einer Einzelfallprüfung zu entfernen, aufzuarbeiten oder zu kontextualisieren.

### Die Schönschreibübung

In einer Stadtzürcher Schulklasse erhält ein Primarschulkind den Auftrag, als Schönschreibübung eine Textpassage abzuschreiben, die sich auf die im Schweizerischen Jugendschriftenwerk (SJW) erschienene und illustrierte Ausgabe von «Robinson Crusoe» bezieht. Das Kind bringt das Heft mit nach Hause. Die Eltern sind über den rassistischen Gehalt und die illustrierten Gewaltszenen dieser Schönschreibübung empört. Eine Nachfrage beim SJW ergibt, dass der Verlag den Band aus dem Programm genommen hat.

Ein solcher mit Gewaltdarstellungen illustrierter Text ist für eine Schönschreibübung völlig ungeeignet. Zur inhaltlichen Thematisierung von Kolonialismus und Rassismus gibt es Bücher, die alters- und themengerechter sind. Von einem Primarschulkind kann keine kritische oder kontextualisierende Lektüre erwartet werden. Welche Werte vermittelt die Schule mit solchen Bildern? Was bewirkt eine solche Übung bei Familien mit biografischen Bezügen in ehemals kolonialisierten Ländern? Welche Bilder des «Fremden» werden Kindern vermittelt, die diese Bezüge nicht haben?

Auch die Stadt Zürich sieht sich mittlerweile in der Pflicht, die Auswirkungen des Kolonialismus aufzuarbeiten. Anschauliches Beispiel für die Umsetzung des im Rassismusbericht 2017 postulierten Ansatzes bietet der städtische Umgang mit Namen von Liegenschaften im Niederdorf. Obwohl sich die Stadt Zürich damit in einer von Kontroversen und heftiger Kritik gezeichneten Debatte befindet, wurden weitere Massnahmen und Projekte lanciert, die sich des kolonialen Erbes Zürichs annehmen.

### Koloniales Erbe Zürich

Die Stadt Zürich möchte sich verstärkt mit ihrer kolonialen Vergangenheit und deren Auswirkungen bis in die Gegenwart befassen. Sie will Hand bieten für eine vertiefte gesellschaftliche Auseinandersetzung mit diesem Aspekt der Stadtgeschichte, der bisher in der breiten Öffentlichkeit eher wenig Beachtung fand. Auf der Website Koloniales Erbe Zürich [\[Link\]](#) finden sich Hintergrundinformationen und es werden städtische und private Projekte zum Thema vorgestellt.

### Austausch mit Anspruchsgruppen zu Begrifflichkeiten / Fragen von Kolonialität und Rassismus

In der Auseinandersetzung mit der kolonialen Vergangenheit sucht das Museum Rietberg immer wieder den direkten Austausch mit Herkunfts- und Anspruchsgruppen in Zürich. Im Dezember 2021 fand ein Workshop zum Umgang mit dem «N-Wort» im Rahmen eines Forschungsprojektes zum Archiv von Hans Himmelheber statt [\[Link\]](#). Dazu wurden Gesprächspartner\*innen aus Zürich mit Wurzeln in verschiedenen afrikanischen Ländern eingeladen, die ihre Sichtweise und ihre Erfahrungen mit dem Museum teilten. Die Massnahme hat das Verständnis des Museums für die Sichtweise, die Wahrnehmung und die Erfahrungen der Betroffenen wesentlich geschärft. Eine Fortsetzung des Austausches ist geplant.

### Gegenwartsbezug und historische Verortung von Alltagsrassismus im Geschichtsunterricht

In einer Geschichtsprüfung zum Thema Kolonialismus fragt eine Lehrperson, welchen Bezug die Beleidigung eines Schwarzen Sportlers an einem Fussballspiel zum Thema des Geschichtsunterrichts hat. Die Eltern eines Schülers sind über diesen Gegenwartsbezug und die historische Verortung von Alltagsrassismus positiv überrascht.

Beim Buch «Robinson Crusoe» handelt es sich zweifellos um einen Klassiker rassistisch geprägter Kinder- und Jugendliteratur. Die Kritik an diesem Werk ist nicht neu. Bereits in den 1970er-Jahren wurde beim Schweizerischen Jugendbuch-Institut Kritik laut und ein entsprechendes Programm wurde lanciert [\[Link\]](#).

# 3 Rückblick: Was die Stadt gemacht hat

In den vergangenen Jahren wurden von städtischen Institutionen verschiedene Vorhaben gegen rassistische Diskriminierung umgesetzt. Eine vollständige und systematische Erhebung aller ergriffener Massnahmen liegt nicht vor. Zahlreiche Beispiele wie das Anregen von Weiterbildungssequenzen oder das Einbringen der Rassismusthematik – einige davon finden sich in diesem Bericht als Umsetzungsbeispiele – zeugen vom persönlichen Engagement einzelner Mitarbeiter\*innen der Stadtverwaltung.

Die nachfolgende summarische Zusammenfassung kann der Würdigung dieser wichtigen und engagierten Arbeit nicht gerecht werden. Für die nachhaltige Verankerung der Antidiskriminierungsarbeit ist allerdings gerade alltägliche Arbeit von zentraler Bedeutung. Es ist ein Anliegen der Arbeitsgruppe, durch ihre Arbeit dieses alltägliche Engagement einzelner Mitarbeiter\*innen und Dienstabteilungen zu stärken.

Die Arbeitsgruppe hat wie in bisherigen Jahren mit verschiedenen Dienstabteilungen Gespräche geführt und sich über die Umsetzung von Massnahmen informiert. Sie hat sich dabei besonders für Ansätze interessiert, die auf einer strukturellen Ebene ansetzen und institutionelle Veränderungen anstreben.

Seit dem letzten Rassismusbericht wurden in der Stadtverwaltung Zürich insbesondere folgende Vorhaben umgesetzt:

## Schaffung eines mit dem Kanton koordinierten Beratungsangebotes

Seit 2009 gibt es in der Stadt Zürich ein öffentlich zugängliches und kostenloses Beratungsangebot bei Rassismussvorfällen. Nach der Auflösung des Kompetenzzentrums für interkulturelle Konflikte TikK im Jahr 2019 wurde in Kooperation mit dem Kanton Zürich die Zürcher Anlaufstelle Rassismus (ZÜRAS) geschaffen. Das Beratungsangebot von ZÜRAS besteht seit 2020 und ist kostenlos. Es richtet sich sowohl an Private als auch an juristische Personen.

## Beratungsangebot für städtische Stellen

Institutionen in der Stadt Zürich steht ein kostenloses Beratungs- und Bildungsangebot des Zürcher Instituts für interreligiösen Dialog (ZIID) zur Verfügung. Die Leistungen des ZIID beinhalten insbesondere auch Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung und Rassismus.

## Aufarbeitung kolonialer Spuren

Auf der Basis des Berichtes der Projektgruppe Rassismus im öffentlichen Raum (PG RiöR) wurden verschiedene Massnahmen lanciert. So die Schaffung einer städtischen Koordinationsgruppe Erinnerungskultur oder der Auftrag für eine Ausstellung mit Begleitprogramm zum Thema «Zürich und der Kolonialismus».

In den vergangenen Jahren hat die Stadt Zürich verschiedene Forschungsaufträge zur Verstrickung der Stadt Zürich mit der Sklaverei, zu Denkmälern im öffentlichen Raum oder zur Geschichte diskriminierender Hausinschriften erteilt.

## Koordinierte Massnahmen in einzelnen Departementen

Im Sicherheitsdepartement (SID) wurden insbesondere folgende Massnahmen umgesetzt: Seit 2017 sind in einer Dienstanweisung Kriterien für Personenkontrollen der Stadtpolizei festgehalten. Kontrollen müssen sich auf konkrete Anhaltspunkte stützen. Der Verzicht auf die Nennung von Nationalitäten in Polizeimeldungen musste aufgrund einer übergeordneten Regelung seitens des Kantons rückgängig gemacht werden. Ebenso hat der Kantonsrat die versuchsweise Zulassung von ausländischen Personen zur Polizeiausbildung in der Stadt Zürich gestoppt.

Innerhalb des Gesundheits- und Umweltdepartements (GUD) wurde eine Bestandsaufnahme vorgenommen. Auf deren Basis werden nun Massnahmen in den Bereichen Kommunikation, Aus- und Weiterbildung und Meldetools umgesetzt sowie Leitbilder in den einzelnen Dienstabteilungen angepasst.

Weiter wird die Umsetzung der Motion 2019/287 für die Finanzierung eines flächendeckenden, niederschweligen interkulturellen Übersetzungs- und Dolmetscherdienstes (IÜDD) in den städtischen Gesundheitsinstitutionen angegangen.

## Meldesysteme bei rassistischen Vorfällen und Datenerhebungen

Seit Mai 2021 ist das Meldetool «Zürich schaut hin» online. Auf dem Meldetool können sexuelle und sexistische, homo- und transfeindliche Belästigungen gemeldet werden. Es ist möglich, damit verbundene rassistische Belästigung zu melden.

Die Stadtpolizei erhebt seit dem 1. Januar 2021 im Polizei-Informationssystem POLIS Hassverbrechen. Dazu gehören insbesondere auch rassistische Hassverbrechen, die gesondert ausgewiesen werden.

In die Mitarbeiter\*innenbefragung 2022 wurden zwei Fragen zu rassistischer Diskriminierung aufgenommen.

## Umsetzung politischer Vorstösse

Ausgehend von parlamentarischen Vorstössen arbeitet die Stadtverwaltung gegenwärtig an unterschiedlichen Pilotversuchen. Bei einem geht es beispielsweise um diskriminierungsfreie Anstellungsverfahren, bei einem anderen um die Aufnahme der Diskriminierungsthematik in die regelmässige Bevölkerungsbefragung.

# 4 Ausblick: Bestehendes verstärken

Im letzten Rassismusbericht hat die Arbeitsgruppe verschiedene Empfehlungen formuliert. Diese sind grundsätzlicher Natur, richten sich an die gesamte Verwaltung und sind entsprechend allgemein formuliert. Die einzelnen Departemente und Verwaltungsabteilungen haben so die Möglichkeit, die Umsetzung auf ihre Rahmenbedingungen und Vorgehensweisen sowie auf ihre Abläufe und Zuständigkeiten anzupassen. Dieses Vorgehen hat den Vorteil, dass die einzelnen Stellen damit Verantwortung für die Thematik passend zu ihrem Bereich übernehmen. Gleichzeitig besteht jedoch die Gefahr, dass die Formulierung von Empfehlungen als unverbindlich interpretiert wird.

## Empfehlungen an die gesamte Verwaltung (gemäss Rassismusbericht 2017)

- a) Die Arbeitsgruppe empfiehlt städtischen Stellen, Rassismus und rassistische Diskriminierung regelmässig auf allen Leitungsebenen zu thematisieren.
- b) Die Arbeitsgruppe empfiehlt städtischen Stellen insbesondere, von einem Rassismusverständnis auszugehen, welches alltägliche diskriminierende Wirkungen und Diskriminierungserfahrungen ins Zentrum stellt und damit über strafrechtlich relevante Einzelhandlung und Vorurteile hinausgeht, die Etablierung einer Betriebs- und Führungskultur, die aktives Ansprechen von Rassismus ermöglicht und zur Enttabuisierung von Rassismus beiträgt, das aktive Ansprechen von Rassismus und rassistischer Ausgrenzung mit Bezug auf den betrieblichen Alltag, aktive Aufmerksamkeit der Institution und ihrer Mitarbeiter\*innen gegenüber möglichen Diskriminierungen, die Etablierung entsprechenden Fachwissens durch das Heranziehen verwaltungsinterner und externer Fachorganisationen.
- c) Die Arbeitsgruppe empfiehlt städtischen Stellen, zu beachten, dass rassistische Diskriminierung oft in Kombination mit anderen Benachteiligungen vorkommt (Mehrfachdiskriminierung).

## 4.1 Verbindlichkeit und Beständigkeit der bisherigen Empfehlungen

Die Recherchen der Arbeitsgruppe zeigen, dass in den vergangenen Jahren einige Verwaltungsstellen im Sinne der Empfehlungen aktiv wurden. Die in Kapitel 2 geschilderten Fallbeispiele zeigen, dass Rassismus in der Verwaltung gleichzeitig weiterhin verharmlost, übersehen und tabuisiert wird oder dass das Ansprechen der Initiative Direktbetroffener überlassen wird.

Die Arbeitsgruppe ist der Ansicht, dass ihre bisherigen Einschätzungen und die im Rassismusbericht 2017 postulierte Grundhaltung und Herangehensweise weiterhin Gültigkeit haben. Sie erachtet es deshalb als zielführend, weiterhin an den bestehenden Empfehlungen festzuhalten und sich für deren Umsetzung einzusetzen.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt**, an den bisherigen allgemeinen Empfehlungen für die gesamte Stadtverwaltung festzuhalten.

### Neues Fachkonzept Soziokultur 2025

Das Fachkonzept bietet die Grundlage für die Positionierung, Bedarfsplanung, Steuerung, Finanzierung und Überprüfung von soziokulturellen Leistungen in der Stadt Zürich. Es richtet sich an Gesamtverantwortliche, Führungs- und Fachpersonen des Sozialdepartements und der privaten Trägerschaften. In den Grundsätzen zu «Diversität und Integration» ist im seit 2022 geltenden Fachkonzept die Förderung der «kritischen Reflexion zu kulturellen und genderspezifischen Vorstellungen, Stereotypen sowie sozialen und wirtschaftlichen Ungleichheiten» vorgesehen.

Die Arbeitsgruppe regt an, für mehr Verbindlichkeit der bisherigen Empfehlungen sowie für die Bereitstellung von Ressourcen zur Umsetzung zu sorgen. Sie erachtet es als zielführend, dass die einzelnen Dienstabteilungen selbstständig Massnahmen festlegen, die sich an den bisherigen Empfehlungen orientieren. Dabei sind Verbindlichkeit und institutionelle Einbettung solcher Massnahmen zentral. Freiwillige Ansätze allein zeigen sich erfahrungsgemäss «als zu abhängig von wenigen engagierten Führungskräften und politischen Wechseln und den damit verbundenen Ressourcen» [Link, S. 129]. Als gute Praxis in diesem Sinne hat sich etwa die Bildung einer dienststellenübergreifenden Arbeitsgruppe im Gesundheits- und Umweltdepartement erwiesen.

**Es braucht Verbindlichkeit, Ressourcen und Beständigkeit für die Umsetzung der bisherigen Empfehlungen.**

#### **Rassismus thematisieren**

Städtische Institutionen haben in den vergangenen Jahren vermehrt Rassismus thematisiert, etwa im Rahmen interner Workshops, Weiterbildungen oder der Kommunikation im betrieblichen Intranet. Es sind dabei insbesondere Kulturinstitutionen, die entsprechende Vorhaben lancieren. So etwa das Format Auf:Brechen der Roten Fabrik, die diversen Anlässe des Theaterspektakels oder die Aktivitäten der städtischen Museen in Bezug auf die Kolonialgeschichte.

#### **Unterstützung von Projekten**

Der Integrationskredit der Stadt Zürich hat verschiedene zivilgesellschaftliche Projekte und Veranstaltungen unterstützt. Die Vorhaben widmeten sich etwa dem Rassismus in Schulbüchern und im Schulumfeld, Zürichs Verstrickung in den Kolonialismus oder der Geschichte Schwarzer Frauen.

#### **Informations- und Lernmodul für Mitarbeiter\*innen**

Die Abteilung berufliche und soziale Integration der AOZ hat ein Informations- und Lernmodul für die eigenen Mitarbeiter\*innen zum Thema des Diskriminierungsschutzes gestartet. Das Programm verfolgt die folgenden Ziele für die Mitarbeiter\*innen: a) Sie erkennen die Wichtigkeit des Diskriminierungsschutzes im Allgemeinen wie auch für die Erfüllung ihres Auftrags. b) Sie kennen die wichtigsten Begriffe des Diskriminierungsschutzes. c) Sie erkennen mögliche sensible Situationen im eigenen Arbeitsalltag. d) Sie reflektieren ihre eigene Praxis und erhalten konkrete Anregungen, worauf sie in sensiblen Situationen achten können.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt** den Departementen, in ihrem Verantwortungsbereich für Verbindlichkeit der bisherigen Empfehlungen sowie für die Bereitstellung von Ressourcen zur Umsetzung zu sorgen.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt** insbesondere, in den jeweiligen Departementen für eine verbindliche Umsetzung der in den Ausführungsbestimmungen des Personalrechts vorgesehenen Schutzbestimmungen (Vertrauenspersonen gemäss Art. 96. AB PR und Praxisberatung gemäss Art. 11 AB PR) zu sorgen sowie die Ausführungsbestimmungen des Personalrechts entsprechend zu erweitern.

#### **Verbindliche Strukturen schaffen**

Das GUD hat infolge der Empfehlung im Rassismusbericht 2017 eine Arbeitsgruppe «GUD Austausch Rassismus» gegründet. Die Arbeitsgruppe, mit Ansprechpersonen in jeder Dienstabteilung, trifft sich zwei Mal pro Jahr, um sich auszutauschen und gemeinsam Vorgehensmöglichkeiten gegen rassistische Diskriminierung zu besprechen. Zu Beginn des Prozesses wurde eine Bestandsaufnahme gemacht. Es wurde festgehalten, was zur Bekämpfung von Rassismus in den Dienstabteilungen bereits gemacht wird. In einem Workshop mit einer externen Fachexpertin wurden dann weitere Massnahmen diskutiert. Nun werden Massnahmen in den Bereichen Kommunikation, Aus- und Weiterbildung, Meldetools sowie Anpassung der Leitbilder in den einzelnen Dienstabteilungen umgesetzt.

## **4.2 Überprüfung der Massnahmen**

Werden Massnahmen ergriffen, bedeutet dies noch nicht, dass diese wirksam sind. So wurde in einer Untersuchung in Deutschland nachgewiesen, dass bestehende Diskriminierungen bei Entscheiden über das sogenannte Arbeitslosengeld II (Hartz IV) trotz vorbeugenden Massnahmen nicht verschwinden. Ob eine Person die Sprache des Aufnahmelandes fließend beherrscht oder nicht, hat weiterhin den grössten Einfluss darauf, ob sie in der jeweiligen bürokratischen Auswahl-situation bevorzugt wird oder nicht [Link].

Es braucht ergänzend deshalb eine kritische Überprüfung eigener Antidiskriminierungsmassnahmen. Hilfreich ist etwa ein aus verwaltungsinternen und -externen Fachpersonen zusammengesetztes beratendes Begleitgremium, welches die Massnahmen begleitet. Orientierung könnte dabei das aus Belgien stammende Modell der *Experts de Vécu* (Erfahrungsexpert\*innen) sein. Solche Fachpersonen beraten Verwaltungen zu Fragen sozialer Ausgrenzungen. Als Expert\*innen werden bewusst Personen rekrutiert, die einen eigenen Erfahrungs- und Lebensbezug zur Thematik haben.

**Die Selbstbeobachtung der Verwaltung stösst an Grenzen. Es gilt, neue Formen der kritischen und konstruktiven Beobachtung zu finden.**

Denkbar sind auch Methoden sogenannter Kontroll- oder Qualitätskontakte, wie sie bereits in anderen Bereichen eingesetzt werden. Dabei geht es nicht darum, einzelne städtische Mitarbeiter\*innen zu kontrollieren. Vielmehr gilt es, mittels Testabfragen und Testbesuchen Erfahrungen zu sammeln, um städtische Stellen auf Problemstellungen hinzuweisen, die aus einer Verwaltungsperspektive bisher zu wenig wahrgenommen werden. Zu bedenken ist jedoch, dass letztlich weiterhin die Verwaltungsstellen in der Verantwortung stehen, bestehender Diskriminierung vorzubeugen. Diese Verantwortung darf nicht an Erfahrungsexpert\*innen oder Direktbetroffene delegiert werden.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt** Verwaltungsstellen, bei Antidiskriminierungsmaßnahmen ein aus verwaltungsinternen und -externen Fachpersonen zusammengesetztes Begleitzentrum einzusetzen, welches Planung, Umsetzung und Wirkung von Massnahmen begleitet. Es ist darauf zu achten, dass Fachpersonen einen eigenen Erfahrungs- und Lebensbezug zur Thematik haben.

## 4.3 Institutionelle Verankerung und Sichtbarkeit

Die strategische Verankerung der Rassismusbekämpfung in den Kantonalen Integrationsprogrammen (KIP) war ein wichtiger Fortschritt in der Schweizer Antidiskriminierungsarbeit. Sie führte dazu, dass Rassismus in staatlichen Programmen als Problemstellung anerkannt wurde. Die Kantone mussten Ziele festlegen und Massnahmen umsetzen, die Betroffenen Unterstützung bieten und Rassismus vorbeugen. Als zuständig für die Thematik wurden in der Regel die Fachstellen Integration definiert. Ein Grund dafür ist, dass Rassismus Integration hemmt oder gar verhindert und von Rassismus Betroffene überdurchschnittlich oft eine eigene oder familiäre Migrationsgeschichte haben.

**Rassismus verhindert Integration. Aber Rassismusbekämpfung geht weit über die Integrationsarbeit hinaus.**

Dem steht gegenüber, dass damit der Anschein geweckt wird, Rassismusbekämpfung sei – trotz der im Vordergrund stehenden strukturellen Problemstellung – keine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, sondern ein Migrations- und Integrationsthema. Die Einbettung der Antidiskriminierungsarbeit in die Integrationsarbeit ist deshalb für zivilgesellschaftliche Organisationen und von Rassismus direkt Betroffene nur bedingt nachvollziehbar. Sie wird teilweise abgelehnt. Nicht selten wird eine eigenständige Fachstelle für Rassismusbekämpfung gefordert. Diese könne die Sichtbarkeit des Engagements gegen Diskriminierung und Rassismus verstärken und sowohl innerhalb der jeweiligen Verwaltung als auch in der Öffentlichkeit wirken.

**Die Arbeitsgruppe beabsichtigt**, in ihrer weiteren Arbeit die mit der Einbettung der Rassismusbekämpfung in die Integrationsarbeit verbundenen Fragestellungen vertieft zu prüfen. Zudem beabsichtigt sie, Massnahmen vorzubereiten, die innerhalb der Verwaltung und gegenüber der städtischen Bevölkerung die Sichtbarkeit der Antidiskriminierungsarbeit verbessern.

## 4.4 Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft

Die Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft bleibt in der Rassismusrävention und -bekämpfung nach wie vor essenziell. Nicht zuletzt verpflichtet der Aktionsplan der Städtekoalition ECCAR die Stadt Zürich, einen regelmässigen Austausch mit zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen zu führen. Wie in [Kapitel 1.1](#) erwähnt, haben sich neue, teils digitale Gruppierungen in der Zivilgesellschaft gebildet. Dazu kommt, dass digitale Mobilisierung oft punktuell und zeitnah erfolgt, äusserst dynamisch und lose organisiert ist und nicht auf eine Institutionalisierung hinzielt. Mit diesen Gruppen gilt es ebenso eine Zusammenarbeit anzustreben wie mit langjährigen Organisationen der Zivilgesellschaft.

**Die Zusammenarbeit mit Organisationen der Zivilgesellschaft ist in neuer Form zu institutionalisieren.**

Bei der Erarbeitung der bisherigen Berichte stützte sich die Arbeitsgruppe auch auf den Austausch mit Organisationen der Zivilgesellschaft. Dieser soll künftig verbindlicher und fokussierter erfolgen und verstärkt Akteur\*innen ansprechen, die in ihrem Engagement den Fokus auf rassistische Diskriminierung legen. Dabei gilt es besonders Organisationen zu beachten, die in den bisherigen analogen Formaten nicht oder nur wenig vertreten sind. Denn städtische Institutionen und Teilnehmungsformate sind nicht darauf vorbereitet, Organisationen ohne feste Postadresse, E-Mail-Kontakt oder definierte Ansprechpersonen zu adressieren.

**Die Arbeitsgruppe beabsichtigt**, künftig systematischer Akteur\*innen anzusprechen, die in ihrem Engagement den Fokus auf rassistische Diskriminierung legen und neue Organisationsformen aufweisen.

### **Runder Tisch gegen Rassismus der Stadtpolizei**

Der von der Stadtpolizei ins Leben gerufene Runde Tisch gegen Rassismus ist auf eine Empfehlung im ersten Rassismusbericht zurückzuführen. Der Runde Tisch ist nach wie vor eine gelungene Form des Austauschs. Es ist wünschenswert, solche regelmässigen Treffen bezüglich anderer Themenbereiche einzuführen.

Zu beachten ist, dass in solchen Austauschgefässen ein Ungleichgewicht besteht. Während die Vertreter\*innen der Stadt in ihrer Arbeitszeit an Austauschsitzen teilnehmen und folglich bezahlt sind, nehmen die Vertreter\*innen der Zivilgesellschaft häufig während ihrer Freizeit teil und werden nicht entschädigt. Dem freiwilligen Engagement von Organisationen der Zivilgesellschaft sind bei der Mitwirkung in städtischen Mitwirkungsgefässen dadurch Limiten gesetzt. Dies gilt es besonders dann zu beachten, wenn dieselben Organisationen von verschiedenen städtischen Stellen beizogen werden.

## 4.5 Aus der Praxis lernen

Im Alltag der Stadtverwaltung gibt es immer wieder Gelegenheiten, Rassismus konkret und auf die eigene Betriebsrealität hin anzusprechen. Anlass dazu bieten Vorfälle wie diejenigen in Kapitel 2. Sie liefern über den Einzelfall hinaus oft Hinweise darauf, welche Regeln und Abläufe solche Vorfälle begünstigen oder verhindern. Sie bieten somit die Gelegenheit, um über die institutionellen Rahmenbedingungen zu lernen.

**Vorfälle bieten die Gelegenheit, anhand konkreter Praxis zu lernen, welche institutionellen Rahmenbedingungen rassistische Vorfälle begünstigen oder hemmen.**

An der hier geschilderten Grundhaltung orientiert sich die Arbeitsgruppe selbst, wenn es um eine Einschätzung der ihr gemeldeten Fallbeispiele geht. Viele Vorfälle verweisen auf Problemstellungen, die über den Einzelfall hinausgehen. Sie verlangen entsprechend generelle Lösungen. Auf der Basis der ihr gemeldeten Fallbeispiele hat die Arbeitsgruppe in Kapitel 2 folgende Empfehlungen festgehalten:

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt** den Verwaltungsstellen eine stärkere Beachtung der personalrechtlich vorgesehenen Schutzmechanismen. Als sinnvoll könnten sich etwa verwaltungsinterne Vertrauenspersonen erweisen, wie es sie im Bereich sexueller Belästigung gibt und gemäss Art. 96 Abs. 4. AB PR auch für andere Formen der Diskriminierung zur Anwendung kommen sollten. Weitere konkrete Handlungsanweisungen für Unterstützung finden sich in Art. 11 AB PR (Praxisberatung wie Coaching oder Supervision).

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt**, in bestehenden städtischen Befragungen (etwa der Personal- oder Bevölkerungsbefragung) oder Meldetools wie «Zürich schaut hin» Fragen zu rassistischer Diskriminierung aufzunehmen. Sie begrüsst, dass bereits entsprechende Schritte unternommen wurden.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt** die Etablierung einer einheitlichen und verbindlichen Praxis im Umgang mit Kommentaren im Intranet. Betroffene und Verantwortliche sollen sich darauf stützen. Eine Kommentarspalte muss immer redaktionell betreut werden. Dazu gehört, dass Mitarbeiter\*innen auf eigene unangemessene Kommentare hingewiesen werden und auf solche Kommentare zumindest eine redaktionelle Stellungnahme erfolgt.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt** städtischen Stellen die Orientierung an folgender Grundhaltung: Bei einem relevanten Gespräch – etwa einem Beurteilungs- oder Konfliktgespräch – orientiert sich der Entscheid, ob Mundart oder Standardsprache gesprochen wird, ungeachtet der Hierarchie daran, dass alle Beteiligten dem Gespräch mühelos folgen und sich aktiv einbringen können. In einer solchen Situation dürfen betriebliche Überlegungen wie etwa das Verstehen von Mundart im Kontakt mit Klient\*innen keine Rolle spielen.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt**, die Anstellung- und Beförderungspraxis sowie die Führungskultur der Stadt Zürich mit einer antirassistischen Brille genauer zu prüfen. Eine gute Gelegenheit dazu bieten der angekündigte Pilotversuch mit anonymisierten Bewerbungen sowie die anstehende Personalbefragung.

**Die Arbeitsgruppe empfiehlt** städtischen Führungspersonen, ihre Sensibilität für die subtilen Formen von Rassismus zu stärken. Dabei ist unerlässlich, Mehrfachdiskriminierungen sowie die Machtverhältnisse (z.B. betriebliche Hierarchie), in welchen sich die Vorfälle ereignen, mitzuberücksichtigen.

## Impressum

### Arbeitsgruppe

Susann Birrer (SID), Ramona Bühler (SD, ab 10.05.2022), Myriam Fojtu (GUD), Pierre Heusser (Ombudsmann), Christof Meier (PRD, Leitung), Selin Öndül (SSD) und Bea Troxler (SD, bis 10.05.2022). Geschäftsführung der Arbeitsgruppe: Michael Bischof (PRD) und Vithyaah Subramaniam (PRD).

### Redaktion

Michael Bischof (PRD) und Vithyaah Subramaniam (PRD)

### Lektorat

Barbara Thurnher (PRD) und Sarah Jost (SD)

### Korrektorat

Die Orthografen

### Gestaltung

Devika Salomon (Curry Production)

## Herausgeberin

Stadt Zürich

Stadtentwicklung

Integrationsförderung

Postfach

8022 Zürich

[stadt-zuerich.ch/integration](http://stadt-zuerich.ch/integration)

+41 44 412 37 37

September 2022