

An das Stadtparlament

Winterthur

Beantwortung der Interpellation betreffend «Umsetzung der nationalen Strategie gegen Rassismus und Antisemitismus 2026 – 2031 in Winterthur», eingereicht von O. Staub (SP), K. Hager (SP) und R. Hugentobler (AL)

Am 2. März 2026 reichten die Stadtparlamentsmitglieder Olivia Staub (SP), Katja Hager (SP), und Roman Hugentobler (AL) mit 24 Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichnern folgende Interpellation ein:

«Vor wenigen Wochen hat der Bundesrat die nationale Strategie gegen Rassismus und Antisemitismus 2026 – 2031 verabschiedet. Die Strategie definiert zentrale Handlungsfelder (u.a. Monitoring, Schutz, institutionelle Verankerung, gesellschaftliches Engagement) und strebt an, Prävention und Bekämpfung von Rassismus und Antisemitismus dauerhaft in Regelstrukturen zu verankern. Dabei versteht sie sich als Referenzrahmen über alle föderalen Ebenen hinweg und richtet sich ausdrücklich auch an Städte und Gemeinden. In Ziffer 4.1 hält der Bundesrat fest, er empfehle «den Kantonen, Städten und Gemeinden ...», die Strategie in ihren jeweiligen Handlungsbereichen umzusetzen und aktiv zur Erreichung der Ziele beizutragen». Weiter wird die Umsetzung durch die Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) koordiniert und es werden hierfür neue Koordinationsgefässe geschaffen. In Ziffer 4.2 wird ausgeführt, die FRB Sorge dafür, dass Massnahmen «über alle föderalen Ebenen hinweg abgestimmt umgesetzt werden»; zudem werde ab 2026 eine Begleitgruppe mit Expert:innen aus «Bundesbehörden, Kantonen, Städten und Gemeinden» eingesetzt, und ab 2027 ein Nationales Forum zur politischen Verankerung und ressortübergreifenden Zusammenarbeit.

Vor diesem Hintergrund stellen sich folgende Fragen:

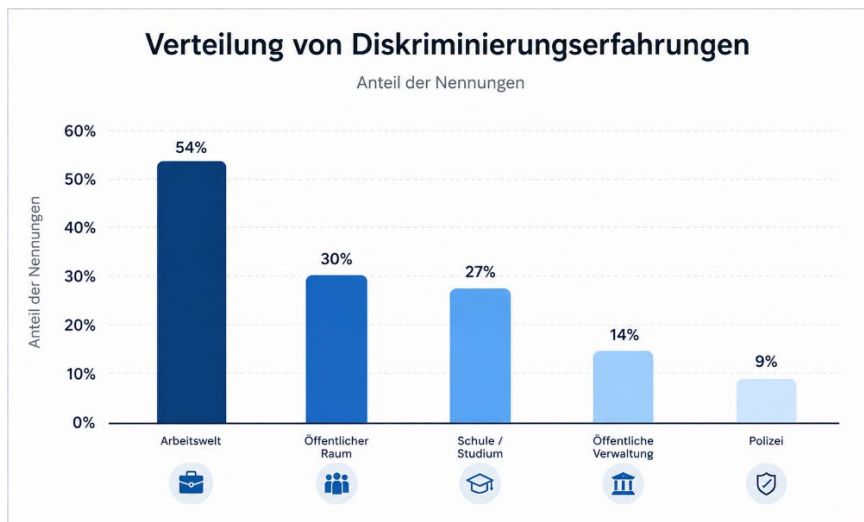
1. Welche bestehenden städtischen Strategien, Konzepte, Programme und Massnahmen ordnet der Stadtrat heute den Themen Rassismusbekämpfung, Antidiskriminierung und Antisemitismusprävention zu? In welchen Departementen/Fachstellen sind diese verankert?
2. Welche finanziellen und personellen Ressourcen setzt die Stadt heute für Antirassismus-/Antidiskriminierungsarbeit und Antisemitismusprävention ein und welche Anpassungen erwartet der Stadtrat aufgrund der nationalen Strategie?
3. In welchen Bereichen sieht der Stadtrat aufgrund der nationalen Strategie zusätzlichen Handlungsbedarf in Winterthur und welche Bereiche beurteilt er als bereits ausreichend abgedeckt?
4. Welche städtische Stelle ist federführend vorgesehen, um die Umsetzung bzw. die Abstimmung städtischer Beiträge zur nationalen Strategie zu koordinieren?
5. Plant der Stadtrat, eine städtische Umsetzungs- bzw. Teilstrategie (kommunaler Aktionsplan, Roadmap, Massnahmenplan) zur nationalen Strategie zu erarbeiten? Falls ja: mit welchem Zeithorizont? Falls nein: weshalb nicht?
6. Hat Winterthur Kenntnis davon, wie Städte in die ab 2026 vorgesehene Begleitgruppe einbezogen werden? Setzt sich der Stadtrat dafür ein, dass Winterthur in geeigneter Form in diesen Gremien vertreten ist und/oder dort Input liefern kann?
7. Welche bestehenden oder geplanten Aus- und Weiterbildungen für städtische Mitarbeitende (insb. publikumsintensive Bereiche wie Soziales, Bildung, Sicherheit, Einwohnerdienste/Behördenkontakt, Kultur) bestehen zu Antidiskriminierung, Umgang mit Vorfällen, Sensibilisierung und Prävention und wie wird ihre Wirksamkeit überprüft?
8. Welche städtischen Meldesysteme, Anlaufstellen oder Beratungsangebote bestehen heute für Betroffene von rassistischer oder antisemitischer Diskriminierung? Wie stellt der Stadtrat sicher, dass der Zugang niedrigschwellig ist und Betroffene wirksam geschützt und unterstützt werden (Handlungsfeld «Schutz»)?

9. Welche Daten erhebt die Stadt Winterthur heute zu rassistischer und antisemitischer Diskriminierung (z.B. in Verwaltungskontakten, Schulen, öffentlichen Institutionen, im öffentlichen Raum), und wie werden diese Daten ausgewertet und für Steuerung eingesetzt?
10. Im Gegensatz zu vielen anderen Schweizer Städten ist Winterthur nicht Mitglied der European Coalition of Cities Against Racism ECCAR – warum nicht? Ist eine Mitgliedschaft in naher Zukunft denkbar?»

Der Stadtrat erteilt folgende Antwort:

Rassismus ist keine soziale Randerscheinung, sondern betrifft das gesellschaftliche Zusammenleben in wesentlichen Bereichen. Ausgrenzung, Fremdenfeindlichkeit und Rassismen sind weiterhin verbreitet und äussern sich im Alltag häufig in subtilen Formen, sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene. Eine unzureichende Auseinandersetzung mit der nationalen Geschichte, etwa betreffend koloniale Verstrickungen und den Umgang mit nationalen Minderheiten, trägt dazu bei, dass das Thema in der Gesellschaft noch nicht ausreichend verankert ist.

Gemäss dem Monitoring 2025 der Fachstelle für Rassismusbekämpfung des Bundes (FRB) erlebten 1.2 Millionen Menschen in der Schweiz in den letzten fünf Jahren rassistische Diskriminierung, das sind 17 % der Bevölkerung. Besonders betroffen sind insbesondere junge Menschen von 15 – 24 Jahren¹ (36 %) und Personen mit Migrationshintergrund (30 %). Auch das Beratungsnetzwerk für Rassismuskritiker dokumentiert in seinem kürzlich erschienenen Rassismusbericht 2025 eine Zunahme der gemeldeten Vorfälle (3 % mehr im Vergleich zum Vorjahr)². Die beiden Berichte zeigen auf, dass das Arbeitsumfeld, die obligatorische Schule und der öffentliche Raum jene Bereiche sind, in denen am häufigsten Diskriminierungserfahrungen gemacht werden.



Diese Zahlen dürften auch für Winterthur gelten. 27 % der Wohnbevölkerung in Winterthur hat keinen Schweizerpass; ein noch grösserer Teil wird aufgrund von Aussehen oder Namen als migrantisch wahrgenommen. Diskriminierung betrifft nicht nur Migrant:innen, sondern ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Besonders betroffen sind auch schwarze, muslimische und jüdische Personen ohne Migrationshintergrund sowie Jenische, Sinti/Manouches und Roma. In jedem dritten Beratungsfall des Beratungsnetzwerks für Rassismuskritiker überschneiden sich rassistische Diskriminierung mit weiteren Merkmalen wie Rechtsstatus, Geschlecht oder sozialer Stellung. Dies verdeutlicht, dass Mehrfachdiskriminierungen häufig auftreten und sich gegenseitig verstärken.³

¹ Fachstelle für Rassismusbekämpfung (2025): Rassismus in Zahlen: Verdopplung von 19 % (2016) auf fast 36 % (2022)

² Beratungsnetz für Rassismuskritiker (2026): Rassismuskritik aus der Beratungsarbeit 2025.

³ Robert Bosch Stiftung: [Intersektionalität: Mehrfachdiskriminierung verstehen, Machtstrukturen verändern](#); online

Ein respektvolles Zusammenleben sowie die Anerkennung von Vielfalt als gesellschaftliche Stärke bilden zentrale Voraussetzungen für den sozialen Zusammenhalt in der Stadt Winterthur. Die Stadt versteht die Bekämpfung von Rassismus und den Schutz vor Diskriminierung als wesentlichen Bestandteil ihrer Integrationspolitik. Die Umsetzung der nationalen Strategie gegen Rassismus und Antisemitismus 2026–2031 stellt dabei eine gesamtschädtische Querschnittsaufgabe dar.

Wie die Kantone und andere Städte steht auch die Stadt Winterthur vor der Herausforderung, die Ziele der nationalen Strategie mit den bestehenden Ressourcen wirksam umzusetzen und weiterzuentwickeln, da der Bund für deren Umsetzung keine zusätzlichen finanziellen Mittel vorsieht.

In der Stadt Winterthur bestehen bereits verschiedene Fachstellen, Strategien und Massnahmen, die sich gegen Diskriminierung einsetzen und auch rassistische Diskriminierung betreffen. Vor diesem Hintergrund erscheint es angezeigt, in Anlehnung an die nationale Strategie eine Bestandsaufnahme vorzunehmen. Diese soll die bestehenden Instrumente und Angebote zur Bekämpfung von Diskriminierung systematisch erfassen und beurteilen. Ziel ist es, bestehende Aktivitäten besser zu koordinieren, Synergien zu nutzen, ihre Sichtbarkeit zu erhöhen sowie datengestützte Grundlagen für die Weiterentwicklung der städtischen Politik zu schaffen.

Im Rahmen dieser Bestandsaufnahme sind die bestehenden Angebote insbesondere hinsichtlich ihrer Wirksamkeit und Erreichbarkeit zu überprüfen. Dabei gilt es einerseits, die Sensibilisierung und Prävention weiter zu stärken, und andererseits mögliche strukturelle und institutionelle Formen von Rassismus innerhalb der Verwaltung und weiterer Organisationen zu identifizieren. Gleichzeitig soll geprüft werden, wie niederschwellige Beratungs- und Unterstützungsangebote für von Rassismus betroffene Personen besser bekannt gemacht und zugänglich gestaltet werden können.

Zu den einzelnen Fragen:

Zur Frage 1:

«Welche bestehenden städtischen Strategien, Konzepte, Programme und Massnahmen ordnet der Stadtrat heute den Themen Rassismusbekämpfung, Antidiskriminierung und Antisemitismusprävention zu? In welchen Departementen/Fachstellen sind diese verankert?»

Verschiedene Verwaltungseinheiten in der Stadt Winterthur arbeiten im Rahmen ihrer bestehenden Strategien und Massnahmen am Thema Rassismus und Diskriminierung. In folgenden Strategien, Konzepten und Instrumenten ist die städtische Verantwortung im Diskriminierungsschutz sowie in der Bekämpfung von Rassismus explizit festgehalten:

- Leitbild Integration 2012: Der Stadtrat hat die Erarbeitung einer Integrationsstrategie in Auftrag gegeben (SR. 25.161-1), welche das Leitbild Integration als strategische Grundlage für die städtische Integrationspolitik ablösen soll und noch 2026 verabschiedet wird. Diese Strategie behandelt auch die Themen Antirassismus und Diskriminierungsschutz.
- Personalstatut der Stadt Winterthur: Laut städtischem Personalrecht gilt für die Mitarbeitenden der Stadt der Grundsatz, dass niemand aufgrund von Persönlichkeitsmerkmalen, wie Geschlecht, Herkunft, Sprache, Religion, geschlechtliche Orientierung, Behinderung oder vergleichbarer Persönlichkeitsmerkmale diskriminiert wird (Art. 41).
- Die Richtlinien zum Schutz der persönlichen Integrität unterstützen die Abklärung von Vorwürfen diskriminierenden Verhaltens im städtischen Verwaltungskontext. Sie dienen als Orientierungshilfe für verantwortliche Personen und tragen dazu bei, Diskriminierungen frühzeitig zu erkennen, zu unterbinden und Vorfälle sachgerecht zu behandeln.

- Städtische Diversity-Strategie 2018: Zielt auf einen gleichberechtigten Zugang der Bevölkerung zu den städtischen Dienstleistungen und auf ein respektvolles Zusammenleben in der Stadt Winterthur. Der Diskriminierungsschutz beinhaltet verschiedene Bereiche und fokussiert auf die interne Verwaltung. Die Diversity-Strategie wird derzeit überprüft.

Folgende Beratungsstellen verfügen über einen Beratungsauftrag, der auch die Unterstützung von Personen umfasst, die von rassistischer Diskriminierung oder anderen Formen von Diskriminierung betroffen sind:

- Mitarbeitenden-Beratung: Stützt sich auf den Berufskodex der Sozialen Arbeit und bietet Unterstützung für Beschäftigte der Stadt.
- Ombudsstelle der Stadt Winterthur: Vermittelt zwischen Bevölkerung und Stadtverwaltung, aber auch bei stadtinternen Konflikten.
- info-Desk, Amt für Stadtentwicklung: Bietet Erstauskünfte bei rassistischer Diskriminierung und übermittle Fälle an spezialisierte Stellen (wie ZüRAS).
- Fachstelle Diversity und Behindertenrechte, Personalamt: Sensibilisiert, berät und schult zu Themen wie Gleichstellung, Diskriminierungsschutz und gelebte Vielfalt. Die Zielgruppe sind Mitarbeitende der Stadtverwaltung.

Auch folgende Fachnetzwerke und Anlaufstellen engagieren sich im Schutz vor Rassismus sowie in der Prävention rassistischer Diskriminierung:

- Integrationskommission des Stadtrats: Setzt sich mit Rassismus und Diskriminierungsschutz aus der Integrationsperspektive auseinander.
- Integrationsdelegierte:r: Koordiniert die Umsetzung der Integrationspolitik des Stadtrats, vernetzt die relevanten Stellen innerhalb der Stadtverwaltung, pflegt Kontakte zu Kanton und Bund, ist für ein regelmässiges Monitoring verantwortlich, prüft Lücken in der Versorgung der Migrationsbevölkerung und fördert Projekte und Angebote mit Mitteln der kantonalen Integrationsprogramme.
- Migrationsbeirat: Berät den Stadtrat in migrations- und integrationspolitischen Fragen, fördert den Dialog zwischen Behörden und Migrationsbevölkerung und setzt sich für Chancengleichheit sowie gesellschaftliche Teilhabe ein.
- Brückenbauer der Stadtpolizei: Vernetzt sich mit Menschen und Institutionen aus verschiedenen Kulturen mit dem Ziel, Vertrauen aufzubauen, über Rechte und Pflichten zu informieren, präventiv zu wirken, und Vorurteile abzubauen.
- Fachstelle Frühe Förderung: Unterstützt Familien mit Kleinkindern in belasteten Lebenssituationen, um ihre strukturelle Benachteiligung zu reduzieren, insbesondere mit dem Abbau von Zugangsbarrieren und der interkulturellen Vermittlung im Kontakt zwischen Familien und Institutionen.
- Fachstelle Extremismus und Gewaltprävention: Berät die Bevölkerung sowie Fachleute aus Schule, Berufsbildung, Jugend- und Sozialarbeit rund um Gewaltprävention, Extremismus und Radikalisierung. Eine etablierte Zusammenarbeit besteht mit der Integrationsdelegierten (Departement Präsidiales) und dem Brückenbauer der Stadtpolizei. Diese «Kerngruppe Extremismus und Gewaltprävention» unterstützt den Stadtrat bei Lageeinschätzungen, Fachfragen, aktuellen Fragestellungen und Einschätzungen im Bereich Extremismus und Gewaltprävention.

Die folgenden städtischen Massnahmen und Projekte sind ebenfalls teilweise dem Bereich Rassismus- und Diskriminierungsschutz zuzuordnen:

- Stadtinterne Weiterbildungen: Obligatorische Schulung «Respekt hat Vortritt» für alle städtischen Mitarbeitenden, sowie spezifische Weiterbildungen für Kulturvermittler:innen, Schulsozialarbeitende bzw. Integrationsförder:innen zum Umgang mit Rassismus und antidiskriminierender Sprache in ihrem Arbeitsumfeld.

- Verpflichtungen der Leistungserbringer:innen in den Leistungsvereinbarungen des Amtes für Stadtentwicklung und den Subventionsverträgen des Amtes für Kultur: Geförderte Organisationen (Vereine, Kulturinstitutionen und Veranstalter) verpflichten sich zur Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Zugangs zu ihren Einrichtungen, Projekten und Angeboten sowie zur aktiven Förderung der kulturellen Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen. Im Kulturbereich bedeutet dies, dass Programme, Öffnungszeiten, Ticketpreise und Werbung so gestaltet sein müssen, dass sie vielfältige Zielgruppen ansprechen und erreichen. Leistungserbringer:innen wie «Afro-Pfingsten», die «Winterthurer Musikfestwochen» oder die «Internationalen Winterthurer Kurzfilmtage» thematisieren Rassismus, Diskriminierungsschutz und vielfältige Teilhabe an der Gesellschaft explizit in ihren Programmen. Die Stadt unterstützt sie darin, einen Beitrag zur Sensibilisierung zu leisten.
- Aktionstage für Respekt und Vielfalt (fRuV): Seit 2021 findet jährlich eine Sensibilisierungskampagne statt, die von einer interdepartementalen Arbeitsgruppe koordiniert wird, bestehend aus der Fachstelle Diversity und Behindertenrechte, der Fachstelle Extremismus und Gewaltprävention, dem Brückenbauer der Stadtpolizei sowie dem Amt für Stadtentwicklung. Begleitet wird die Kampagne durch die Förderung von Projekten.
- Kantonale «Transformationsbeiträge für kulturelle Teilhabe»: Subventionsträgerschaften der Stadt Winterthur, wie die Musikfestwochen oder der Verein «augenauf!», entwickeln ihren Betrieb mit professioneller Begleitung, auch mit einem rassismuskritischen Fokus, weiter in Richtung breiter Teilhabe⁴.
- Alte Kaserne: Ort für gesellschaftliche Teilhabe und Interkulturellen Austausch. Beispiele von Veranstaltungen in der Kaserne, welche diese Zielsetzungen unterstützen, sind das Sprachcafé «Bistro International», interkulturelle Kochformate, offene Bühnen für Nachwuchstalente, internationale Konzertreihen, kooperative Community-Angebote sowie der Tag der Vielfalt.
- Jährliche Treffen der Religionsgemeinschaften in Winterthur, organisiert durch das Amt für Stadtentwicklung.

Zur Frage 2:

«Welche finanziellen und personellen Ressourcen setzt die Stadt heute für Antirassismus-/Antidiskriminierungsarbeit und Antisemitismusprävention ein und welche Anpassungen erwartet der Stadtrat aufgrund der nationalen Strategie?»

Die laufenden Aktivitäten werden aus den vorgegebenen Budgets des Amtes für Stadtentwicklung, der Fachstelle Diversity und Behindertenrechte, der Quartierpolizei sowie der Fachstelle Extremismus und Gewaltprävention finanziert.

Die «Aktionstage für Respekt und Vielfalt» wurden im Jahr 2021 von der Stadt einmalig mit 16'000 Franken unterstützt. Seither erfolgt die Finanzierung über Drittmittel, insbesondere aus dem Kantonalen Integrationsprogramm (KIP) sowie über Beiträge der FRB (zwischen 2'000 und 13'000 Franken pro Jahr). Diese Fördermittel sind an klar definierte thematische Schwerpunkte gebunden. Aufgrund der bewusst breiten Ausrichtung der «Aktionstage für Respekt und Vielfalt», welche verschiedene Formen von Diskriminierung und gesellschaftlicher Ausgrenzung thematisieren, entspricht das Format nicht mehr ausreichend den Fördervoraussetzungen dieser Programme. Eine Finanzierung in der bisherigen Form kann daher mit den verfügbaren Drittmitteln künftig nicht sichergestellt werden.

Vor diesem Hintergrund prüft die Begleitgruppe die Entwicklung eines mehrjährigen städtischen Kampagnenplans. Dieser soll wechselnde thematische Schwerpunkte setzen und einzelne Formen von Rassismus und Diskriminierung gezielt aufgreifen. Damit könnten Sensibilisierungs- und Präventionsmassnahmen besser auf die bestehenden Förderinstrumente abgestimmt und ihre Finanzierung langfristig gesichert werden.

⁴ Institutionen | Kanton Zürich

In der Stadtverwaltung sind derzeit keine zusätzlichen finanziellen oder personellen Ressourcen für die Umsetzung der nationalen Strategie gegen Rassismus und Antisemitismus vorgesehen. Der Stadtrat geht jedoch davon aus, dass durch eine verstärkte Koordination innerhalb der Stadtverwaltung sowie durch den regelmässigen Austausch mit dem Kanton, der Stadt Zürich und weiteren regionalen Akteurinnen und Akteuren Synergien genutzt und bestehende Ressourcen wirksamer eingesetzt werden können. Ziel ist der Aufbau und die Weiterentwicklung eines tragfähigen Netzwerks, das mit den vorhandenen Mitteln eine möglichst hohe Wirkung bei der Bekämpfung von Rassismus und Diskriminierung erzielt.

Zur Frage 3:

«In welchen Bereichen sieht der Stadtrat aufgrund der nationalen Strategie zusätzlichen Handlungsbedarf in Winterthur und welche Bereiche beurteilt er als bereits ausreichend abgedeckt?»

Die nationale Strategie gegen Rassismus und Antisemitismus umfasst vier Handlungsfelder: Prävention und Sensibilisierung, Schutz und Beratung von Betroffenen, institutionelle Verankerung sowie Wissensgrundlagen und Monitoring. Der Stadtrat sieht grundsätzlich Handlungsbedarf in allen vier Handlungsfeldern der Strategie. Im Rahmen der aktuellen Erarbeitung der städtischen Integrationsstrategie 2026 soll eine umfassende Bestandesaufnahme vorgenommen werden. Darauf aufbauend wird eine differenzierte Einschätzung zum weiteren Vorgehen erfolgen. In diesem Zusammenhang sind insbesondere folgende Aspekte hervorzuheben:

- **Monitoring:** Für die Stadt Winterthur fehlt derzeit eine systematische Erhebung von Daten zu rassistischer Diskriminierung und Rassismustorfällen. Eine verbesserte Datengrundlage würde die gezielte Planung, Steuerung und Evaluation von Massnahmen erleichtern.
- **Institutionelle Verankerung:** Die derzeit in Überarbeitung befindliche Diversity-Strategie und die zukünftige Integrationsstrategie schaffen wichtige Voraussetzungen für die Bearbeitung des Themas Rassismus. Sie bilden die Grundlage für eine koordinierte Ausrichtung mit klar definierten Zielen, Zuständigkeiten und Massnahmen über die gesamte Stadtverwaltung hinweg.
- **Schutz:** In Winterthur besteht aktuell keine niederschwellige Anlaufstelle für Opfer von rassistischer Diskriminierung, wie sie in verschiedenen anderen grösseren Schweizer Städten vorhanden ist. Die bestehenden Angebote, insbesondere das Info Desk und die Ombudsstelle, erfüllen primär eine Triagefunktion und verweisen Betroffene beispielsweise an die unabhängige Beratungsstelle «ZüRAS»⁵. Dieses kantonale Angebot ist in der Bevölkerung jedoch vergleichsweise wenig bekannt. Der Stadtrat erachtet es als angezeigt, die bestehenden Angebotslücken im Rahmen der Erarbeitung der Integrationsstrategie vertieft zu prüfen.
- **Gesellschaftliches Engagement:** Mit den Aktionstagen für Respekt und Vielfalt und dem Partner:innennetzwerk verfügt die Stadt Winterthur bereits über etablierte Instrumente zur Sensibilisierung der Bevölkerung. Im Rahmen der Erarbeitung der Integrationsstrategie 2026 wird geprüft, die Aktionstage durch einen mehrjährigen städtischen Kampagnenplan abzulösen.

Zur Frage 4:

«Welche städtische Stelle ist federführend vorgesehen, um die Umsetzung bzw. die Abstimmung städtischer Beiträge zur nationalen Strategie zu koordinieren?»

Bislang ist innerhalb der Stadtverwaltung keine Stelle explizit mit der gesamstädtischen Koordination der Beiträge zur Umsetzung der nationalen Strategie betraut. Im Rahmen der Erarbeitung der Integrationsstrategie 2026 soll auch geprüft werden, inwieweit die Anliegen der nationalen Strategie in bestehende Strukturen und Prozesse der Stadt integriert werden können. Dabei stehen insbesondere die verstärkte Koordination und Abstimmung der bereits involvierten Stellen im

⁵ [ZüRAS - Home](#)

Vordergrund. Die Priorisierung entsprechender Massnahmen erfolgt unter Berücksichtigung der vorhandenen personellen und finanziellen Ressourcen.

Zur Frage 5:

«Plant der Stadtrat, eine städtische Umsetzungs- bzw. Teilstrategie (kommunaler Aktionsplan, Roadmap, Massnahmenplan) zur nationalen Strategie zu erarbeiten? Falls ja: mit welchem Zeithorizont? Falls nein: weshalb nicht?»

Aktuell arbeitet die Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) des Bundes an der Entwicklung eines nationalen Aktionsplans. Mit einem «Call for Measures» möchte sie Massnahmen seitens Bund, Kantonen, Gemeinden und von NGOs konsultieren. Eine erste offizielle Kommunikation zum Aktionsplan ist für August 2026 geplant. Es ist vorgesehen, dass neue Massnahmen mit unterschiedlichen Laufzeiten während der gesamten Strategieperiode (2026–2031) schrittweise ergänzt werden.

Die nationale Strategie setzt zwar ein wichtiges Signal für die Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit, bleibt inhaltlich jedoch recht allgemein. Die Stadt Winterthur wird sich an diesem übergeordneten strategischen Rahmen und am nationalen Aktionsplan orientieren. Abzuwarten bleibt, inwieweit Letzterer die nationale Strategie weiter konkretisiert. Unabhängig davon bedarf es einer Übersetzung auf die Gegebenheiten der Stadt Winterthur, die sich an der lokalen Ausgangslage orientiert. Die konkreten städtischen Massnahmen sollen in enger Abstimmung mit dem Bund (FRB) und dem Kanton Zürich entwickelt werden.

Zur Frage 6:

«Hat Winterthur Kenntnis davon, wie Städte in die ab 2026 vorgesehene Begleitgruppe einbezogen werden? Setzt sich der Stadtrat dafür ein, dass Winterthur in geeigneter Form in diesen Gremien vertreten ist und/oder dort Input liefern kann?»

Laut dem FRB ist der Einbezug der Städte vorgesehen (vgl. Frage 5). Zudem bringt sich Winterthur über die Konferenz der Integrationsdelegierten (KID) und den Schweizerischen Städteverband in der Begleitgruppe ein. Weiter organisiert die FRB Formate der «Kollegialen Beratung» oder «Labor-Treffen», in welchen sich Städte und Kantone zur Umsetzung der Strategie austauschen. Die Stadt Winterthur nimmt an diesen teil und ist im Jahr 2026 Gastgeberin für die regionalen Treffen im Grossraum Winterthur.

Zur Frage 7:

«Welche bestehenden oder geplanten Aus- und Weiterbildungen für städtische Mitarbeitende (insb. publikumsintensive Bereiche wie Soziales, Bildung, Sicherheit, Einwohnerdienste/ Behördenkontakt, Kultur) bestehen zu Antidiskriminierung?»

Die genannten Bereiche behandeln den Umgang mit sozialen Vorurteilen wie Rassismus und Diskriminierung laufend in den jeweiligen Grund- und Weiterbildungen.

Die obligatorische Schulung «Respekt hat Vortritt» für alle Mitarbeitenden vermittelt die städtische Haltung und Grundlagen zum Diskriminierungsschutz. Der Mechanismus von Diskriminierungen wird anhand des Beispiels von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erörtert und Beratungs- und Unterstützungsangebote für andere Diskriminierungsformen (wie Rassismus) aufgezeigt. Im Weiterbildungsangebot der Stadt gibt es ausserdem die Möglichkeit, massgeschneiderte Schulungen zu Rassismus- und Diskriminierungssensibilität für ganze Teams zu buchen.

Zur Frage 8:

«Welche städtischen Meldesysteme, Anlaufstellen oder Beratungsangebote bestehen heute für Betroffene von rassistischer oder antisemitischer Diskriminierung? Wie stellt der Stadtrat sicher, dass der Zugang niedrigschwellig ist und Betroffene wirksam geschützt und unterstützt werden (Handlungsfeld «Schutz»)?

Neben den internen Prozessen zum Schutz der persönlichen Integrität der städtischen Mitarbeitenden, der Fachstelle Diversity und Behindertenrechte sowie der Mitarbeitenden-Beratung als interne Anlaufstellen gibt es für die Bevölkerung folgende Angebote, die teilweise bereits vorstehend erwähnt worden sind:

- info-Desk (Amt für Stadtentwicklung): Anlaufstelle für Information und Triage an spezialisierte Stellen.
- Ombudsstelle der Stadt Winterthur: Für Beschwerden im Zusammenhang mit der Verwaltung.
- Externe Vernetzung: Die Stadt verweist auf spezialisierte externe Beratungsstellen (z. B. ZÜRAS). Ein eigenes, niederschwelliges Meldesystem der Stadt für Betroffene fehlt bisher noch. Im Rahmen der Erarbeitung der Integrationsstrategie wird geprüft, ob ein solches Meldesystem auch in der Stadt Winterthur eingeführt werden kann und wie dessen Ausgestaltung aussehen könnte.
- Meldetool «Winterthur schaut hin» (Fachstelle Diversity und Behindertenrechte): Voraussichtlich ab Sommer 2026 können – analog zum Meldetool «Zürich schaut hin» der Stadt Zürich – auch in Winterthur Diskriminierungserfahrungen oder Beobachtungen online erfasst werden.
- Im Rahmen der Aktionstage für Respekt und Vielfalt hat die Stadt auch die Erarbeitung von Awareness- Konzepten gegen Diskriminierung und Rassismus für öffentliche Veranstaltungen unterstützt (z. B. Musikfestwochen).
- Whistleblowing Winterthur: Angestellte der Stadtverwaltung Winterthur, die konkrete Anhaltspunkte dafür haben, dass in ihrem Arbeitsumfeld Missstände herrschen, illegale oder als illegitim empfundene Handlungen stattfinden, haben die Möglichkeit, ihren Verdacht zu melden⁶.

Zur Frage 9:

«Welche Daten erhebt die Stadt Winterthur heute zu rassistischer und antisemitischer Diskriminierung (z.B. in Verwaltungskontakten, Schulen, öffentlichen Institutionen, im öffentlichen Raum), und wie werden diese Daten ausgewertet und für Steuerung eingesetzt?»

Aktuell erhebt die Stadt Winterthur keine systematischen Daten zu rassistischer und antisemitischer Diskriminierung in Verwaltungskontakten, Schulen oder im öffentlichen Raum. Der Aufbau einer entsprechenden Datengrundlage zu sämtlichen Formen von Rassismus und Diskriminierung ist wichtig, um strukturelle Defizite zu identifizieren sowie geeignete Massnahmen entwickeln und evaluieren zu können. Die Prüfung eines entsprechenden Vorhabens wird deshalb im Rahmen der Erarbeitung der Integrationsstrategie berücksichtigt.

Zur Frage 10:

«Im Gegensatz zu vielen anderen Schweizer Städten ist Winterthur nicht Mitglied der European Coalition of Cities Against Racism ECCAR – warum nicht? Ist eine Mitgliedschaft in naher Zukunft denkbar?»

Winterthur ist formell kein Mitglied der *European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR)*, obwohl die Stadt im Jahr 2004 aktiv an der Erarbeitung des Aktionsplans beteiligt war. 2009 lehnte der Stadtrat einen formalen Beitritt ab. Die Integrationskommission und der Migrationsbeirat befürworteten grundsätzlich eine strategische Annäherung. Die Stadt Winterthur nahm bereits an von ECCAR organisierten Fachaustauschen teil und stand im Austausch mit der Universität

⁶ Whistleblowing: Handeln statt Schweigen: [Whistleblowing — Stadt Winterthur](#)

Heidelberg, welche ECCAR wissenschaftlich berät. Im Rahmen der Erarbeitung der Integrationsstrategie wird die Prüfung einer Mitgliedschaft erneut aufgegriffen.

Die Berichterstattung im Stadtparlament ist dem Vorsteher des Departements Präsidiales übertragen.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtpräsident:

S. Fritschi

Der Stadtschreiber:

A. Simon