



Beschluss des Stadtrats

vom 3. September 2025

GR Nr. 2025/234

Nr. 2676/2025

Schriftliche Anfrage von Anna-Béatrice Schmaltz und Lara Can betreffend Menschen mit Behinderungen und Gleichstellung am Arbeitsplatz, Förderung der Zugänglichkeit für Mitarbeitende mit Behinderungen, Weiterbildungen für die Führungskräfte, Anlaufstellen für die betroffenen Mitarbeitenden und Massnahmen bei einer Diskriminierung oder fehlender Zugänglichkeit am Arbeitsplatz

Am 11. Juni 2025 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Anna-Béatrice Schmaltz (Grüne) und Lara Can (SP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2025/234, ein:

Zu einer offenen und solidarischen Stadt gehört auch die Verantwortung als Arbeitgeberin für Mitarbeitende mit Behinderung. Auch die UNO-Behindertenrechtskonvention fordert einen barrierefreien und diskriminierungsfreien Zugang zu Arbeit für Menschen mit Behinderung. Die Stadt Zürich verfügt über den Massnahmenplan 2024–2027 für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Ein Aspekt des Massnahmenplans ist die Gleichstellung am Arbeitsplatz.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie wird generell Zugänglichkeit von Mitarbeitenden mit Behinderung gefördert und sichergestellt?
2. Laut oben erwähntem Massnahmenplan gibt es Weiterbildungen zum Thema Zugänglichkeit und Gleichstellung für Führungskräfte. Welche Weiterbildungen sind dies? Sind diese obligatorisch? Wenn nein, wieso nicht? Wie oft wurden diese bisher besucht? Was ist der Inhalt der Weiterbildungen? Wer leitet diese Weiterbildungen? Werden diese gemeinsam mit Selbstvertreter*innen durchgeführt? Wenn nein, wieso nicht?
3. Welche Anlaufstellen gibt es für Mitarbeitende mit Behinderung, die fehlende Zugänglichkeit melden oder sich beraten lassen wollen?
4. Welche Massnahmen werden ergriffen, wenn Mitarbeitende mit Behinderung erlebte Diskriminierung oder fehlende Zugänglichkeit am Arbeitsplatz, insbesondere auch in departementsübergreifenden Gremien, den Vorgesetzten und/oder dem HR melden? Gibt es da einen vordefinierten Ablauf?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Der städtische «Massnahmenplan zur Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen 2024–2027» (Stadtratsbeschluss [STRB] 2303/2024) umfasst vier Handlungsfelder. Eines davon betrifft die Stadt als Arbeitgeberin. Die darin enthaltenen Massnahmen betreffen einerseits die Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen am Ende der Lohnfortzahlungspflicht, andererseits die Neuanstellung von Menschen mit Behinderungen gemäss Art. 3 Abs. 1 lit. I Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR, AS 177.100). Die Umsetzung des Massnahmenplans ist im Gange. Ende September 2025 wird in einem Workshop mit allen Beteiligten aus der Verwaltung und Menschen mit Behinderungen die bisherige Umsetzung der Massnahmen besprochen und das Vorgehen im Hinblick auf die Weiterarbeit reflektiert.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:



2/4

Frage 1

Wie wird generell Zugänglichkeit von Mitarbeitenden mit Behinderung gefördert und sichergestellt?

Der grösste Teil der Verwaltungsbauten, insbesondere diejenigen, die kürzlich instandgesetzt oder umgebaut wurden, erfüllen die SIA-Norm 500 «Hindernisfreie Bauten». In älteren Amtshäusern ist die physische Zugänglichkeit für Mitarbeitende mit Behinderungen zu ihrem Arbeitsplatz teils nicht vollumfänglich gewährleistet. Die Instandsetzung dieser Amtshäuser im Rahmen der Rochadeplanung (siehe STRB Nr. 89/2022, wird zurzeit aktualisiert) wird die behindertengerechte Zugänglichkeit sicherstellen. Punktuelle Verbesserungen im Bestand werden jedoch laufend umgesetzt. Dabei sind auch die denkmalpflegerischen und feuerpolizeilichen Auflagen zu berücksichtigen, weshalb für die Umsetzung eines Bauprojekts immer auch der notwendige zeitliche Vorlauf eingeplant werden muss.

Im Stadthaus wurden z. B. für die bessere Zugänglichkeit ein Teil der Schwellen zu Büros und Sitzungszimmern angepasst, die Türen in den Gängen und zur Cafeteria automatisiert sowie das Evakuationskonzept im Notfall auf die Bedürfnisse von gehbehinderten Menschen angepasst und sogenannte EvacChairs auf allen Stockwerken bereitgestellt.

Die Computerarbeitsplätze werden den jeweiligen Bedürfnissen der Mitarbeitenden mit Behinderungen entsprechend angepasst, z. B. spezielle Software für Sehbehinderte, usw.

Frage 2

Laut oben erwähntem Massnahmenplan gibt es Weiterbildungen zum Thema Zugänglichkeit und Gleichstellung für Führungskräfte. Welche Weiterbildungen sind dies? Sind diese obligatorisch? Wenn nein, wieso nicht? Wie oft wurden diese bisher besucht? Was ist der Inhalt der Weiterbildungen? Wer leitet diese Weiterbildungen? Werden diese gemeinsam mit Selbstvertreter*innen durchgeführt? Wenn nein, wieso nicht?

Das städtische Bildungsangebot richtet sich an alle Mitarbeitenden der Stadt und ist freiwillig.

Zurzeit gibt es erst wenige Angebote im Bereich «Zugänglichkeit und Gleichstellung von Mitarbeitenden mit Behinderungen». Neue Angebote werden im Rahmen des Massnahmenplans 2024–2027 entwickelt.

Folgende Angebote stehen zur Verfügung:

- Eine eintägige Weiterbildung für Führungskräfte und HR-Fachpersonen zum Thema «Vielfalt gestalten», die verschiedene Diskriminierungsformen adressiert. Das Seminar wurde im Nachgang zur Mitarbeitendenbefragung 2022 von Human Resources Management (HRZ) in Zusammenarbeit mit der Zürcher Fachstelle für Gleichstellung, der Fachstelle Diversität, Integration und Antirassismus sowie der Beauftragten für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen erarbeitet. Die Teilnahme ist freiwillig, wie es auch bei allen anderen HRZ-Weiterbildungsangeboten der Fall ist. Das Seminar bietet einen Einstieg in Wissen und Konzepte der Diversitätskompetenz und Antidiskriminierung, die praktische Anwendung steht dabei im Vordergrund. Das Seminar wird zweimal pro Jahr von einer ausgewiesenen Expertin für Diversität und Bildung in Zusammenarbeit mit den Fachstellen angeboten.



3/4

- Ein eintägiger Sensibilisierungskurs in Zusammenarbeit mit Procap, der einmal jährlich durchgeführt wird. Er richtet sich an alle Mitarbeitenden, die Kontakt zur Bevölkerung der Stadt Zürich haben. Thema ist «Wie bediene ich Menschen mit Behinderungen adäquat». Der Kurs wird von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen geleitet.
- Der Kurs «Kundschaft mit psychischer Behinderung», der ebenfalls mit Procap angeboten wird. Die Co-Moderation wird von einer Expertin, einem Experten geleitet, die/der eigene Erfahrung mit psychischer Beeinträchtigung hat.
- Ein Online-Kurs zum Thema digitale Barrierefreiheit.

Frage 3

Welche Anlaufstellen gibt es für Mitarbeitende mit Behinderung, die fehlende Zugänglichkeit melden oder sich beraten lassen wollen?

Die Beauftragten für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGMB) sind Anlaufstelle für die Stadtbevölkerung und für Mitarbeitende. Bei Bedarf leiten sie die Anliegen an die fachlich zuständigen Stellen weiter. Wenn es um Bauliches geht, ist dies z. B. Immobilien Stadt Zürich. Für eine vertiefte Beratung zu Beschwerden von Mitarbeitenden kann die Ombudsstelle kontaktiert werden. Oft werden den Betroffenen je nach Frage auch externe Stellen zur Kontaktierung empfohlen, wie z. B. die Pro Infirmis. Je nach Fall begleiten die BGMB die Suche nach Lösungen und die Umsetzung.

Frage 4

Welche Massnahmen werden ergriffen, wenn Mitarbeitende mit Behinderung erlebte Diskriminierung oder fehlende Zugänglichkeit am Arbeitsplatz, insbesondere auch in departementsübergreifenden Gremien, den Vorgesetzten und/oder dem HR melden? Gibt es da einen vordefinierten Ablauf?

Das Leporello «Keine Toleranz bei Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz» bietet Handlungsempfehlungen für Führungspersonen. Gesetzliche Grundlagen, Pflichten der Führungspersonen und erste Schritte sind darin kurz und prägnant zusammengefasst, die Anlaufstellen aufgelistet. Die Broschüre «Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von Behinderung» richtet sich an alle Mitarbeitenden. Sie wird je nach Dienstabteilung allen Mitarbeitenden abgegeben oder bei der Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden sowie anlässlich von Veranstaltungen zum Thema Diskriminierung verteilt. Die Verantwortung für die Bekanntmachung der Broschüre obliegt den einzelnen Dienstabteilungen. Die Broschüre ist auch online im Intranet zugänglich. Die Broschüre erläutert die gesetzlichen Grundlagen, informiert über Diskriminierung und beschreibt das Vorgehen bei Vorfällen. Erste Anlaufstelle ist jeweils die vorgesetzte Person, dann das HR der jeweiligen Dienstabteilung. Stadtweit ist kein einheitlicher Prozess definiert, wie im Falle einer Meldung an das HR oder an Führungspersonen vorzugehen ist. Die Verantwortung für das Ergreifen entsprechender Massnahmen liegt bei den Anstellungsinstanzen der dezentralen Organisationseinheiten. Sie definieren innerhalb ihrer Struktur den konkreten Ablauf und welche Personen in solchen Situationen beizuziehen sind. In der Broschüre sind die Beauftragten für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und die Ombudsstelle der Stadt Zürich als Beratungsangebote aufgeführt.



4/4

Da die BGMB nicht über vertiefte juristische Kenntnisse verfügen, weisen sie komplexere Fälle von vermuteter oder tatsächlicher Diskriminierung auf Grund von Behinderung an die Ombudsstelle der Stadt Zürich weiter.

Im Namen des Stadtrats
Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter