



Beschluss des Stadtrats

vom 12. November 2025

GR Nr. 2025/346

Nr. 3660/2025

Schriftliche Anfrage von Moritz Bögli, Tanja Maag und Sophie Blaser betreffend Einsatz von privaten Sicherheitsdienstleistenden, Auflistung der beauftragten Organisationen in den letzten fünf Jahren mit den Ausgaben und den Einsatzzwecken, Möglichkeiten für eine Erbringung der Leistungen durch städtisches Personal und gesetzliche Hürden sowie Unterscheidung der Löhne und Arbeitsbedingungen gegenüber den jetzigen Arbeitsbedingungen

Am 20. August 2025 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Moritz Bögli, Tanja Maag und Sophie Blaser (alle AL) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2025/346, ein:

Die Stadt Zürich setzt für verschiedene Zwecke private Sicherheitsdienstleister ein. Gemäss Antwort zur Anfrage 2023/220 beläuft sich der Auftrag an die privaten Sicherheitsdienstfirma Securitas AG auf mehrere Millionen Franken pro Jahr. Neben der Securitas war die Sicherheitsdienstfirma Vüch AG im Auftrag der VBZ tätig.¹ Für Sicherheitskräfte gilt momentan ein allgemein Verbindlicher Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Ihr Einsatz unterliegt den Bedingungen des 9. Abschnittes des kantonalen Polizeigesetz (PolG).

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

1. Welche Organisationen haben für die Stadt Zürich in den letzten 5 Jahren Sicherheitsdienstleistungen erbracht. Bitte um Auflistung nach Organisation, Zeitraum und (jährliche) Gesamtausgaben.
2. Für welche Zwecke werden private Sicherheitsdienstleister benötigt? Bitte um Auflistung aller momentaner Einsätze nach Dienstabteilung, Aufgabe und Zweck, Volumen, Arbeitsstunden und Dauer.
3. Wie viele der Einsätze müssen regelmässig und auf Dauer ausgeführt werden?
4. Welche Möglichkeiten gäbe es, Aufgaben, welche momentan durch private Sicherheitsdienstleistungsunternehmen erbracht wird, durch städtisches Personal analog zu GR 2024/296 zu erbringen?
5. Gäbe es hierbei gesetzliche Hürden? Inwiefern würde sich hierbei ein Ausbau der polizeilichen Hilfskräfte anbieten?
6. Falls Sicherheitsdienstleistungen durch städtisches Personal wahrgenommen werden würden, wie würden sich die Löhne und Arbeitsbedingungen im Vergleich zu den jetzigen Arbeitsbedingungen unterscheiden?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

In der Stadtverwaltung werden in den unterschiedlichsten Bereichen externe Sicherheitsdienstleistungen benötigt. Dazu gehören z. B. Aufsichtsdienste, Empfangs- und Logendienstleistungen, Arealbewachungen, Baustellenkontrollen oder auch die Verkehrsregelung an Strassenkreuzungen. Zur Unterstützung und Ergänzung der eigenen Organisation hat die Stadt Zürich im Jahr 2018 den gesamtstädtischen Bedarf an privaten Sicherheitsdienstleistungen über eine koordinierte Ausschreibung beschafft. Die auf der Grundlage von Stadtratsbeschluss (STRB) Nr. 307/2018 abgeschlossenen Rahmenverträge und Verlängerungsoptionen liefen 2024 aus. Im selben Jahr wurden die Rahmenverträge zur Deckung des gesamtstädtischen Bedarfs an



2/7

privaten Logen- und Sicherheitsdienstleistungen für den Zeitraum von 2025–2027 mit der Option für eine Vertragsverlängerung bis 2029 neu ausgeschrieben und ein Jahr später mit STRB Nr. 778/2025 vergeben.

Die Departemente und Dienstabteilungen sind dazu verpflichtet, Logen- und Sicherheitsdienstleistungen auf der Grundlage dieser Rahmenverträge und entsprechend den vereinbarten Konditionen abzurufen und die Einzelverträge mit den Zuschlagsempfängerinnen abzuschliessen. Die von den Departementen und Dienstabteilungen benötigten Logen- und Sicherheitsdienstleistungen können nur dann separat ausgeschrieben und vergeben werden, wenn die für ein spezifisches Vorhaben erforderlichen Leistungen nicht durch die Vergabe gemäss STRB Nr. 778/2025 abgedeckt sind.

Die Anforderungen an die Zuschlagsempfängerinnen sind hoch. Verpflichtend ist die Einhaltung des geltenden «Gesamtarbeitsvertrags für den Bereich der privaten Sicherheitsdienstleistungen», abgeschlossen zwischen dem Verband Schweizerischer Sicherheitsdienstleistungs-Unternehmen (VSSU) und der Gewerkschaft Unia. Die Unternehmen müssen über eine VSSU-Zulassung verfügen und den Nachweis einer Qualitätssicherung nach ISO 9001 oder gleichwertig erbringen, der von einer externen Zertifizierungsstelle bestätigt ist. Als Eignungskriterium wurde zudem verlangt, dass eingesetzte Mitarbeitende, die Sicherheitsdienstleistungen für die Stadt Zürich erbringen, über das Zertifikat Fachausweis Sicherheit und Bewachung (FSB/VSSU) verfügen und regelmässig intern bei den beauftragten Sicherheitsfirmen weitergebildet werden.

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

Frage 1

Welche Organisationen haben für die Stadt Zürich in den letzten 5 Jahren Sicherheitsdienstleistungen erbracht. Bitte um Auflistung nach Organisation, Zeitraum und (jährliche) Gesamtausgaben.

Im Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2024 haben hauptsächlich folgende Organisationen Sicherheitsdienstleistungen für die Stadt Zürich erbracht: Securitas AG, Protectas SA, b.i.g. sicherheit und services ag, Bouygues Energies & Services, Kroo Security AG, VüCH, Alpha Protect AG, Wache AG und DELTAGroup Security & Services.

Hinzu kamen in untergeordnetem Ausmass diverse Anbieter: Gladius Securita GmbH, Apleona Schweiz AG, Sapphire Sicherheitsdienst GmbH, Equans Switzerland AG, Daril-S GmbH, CDS AG für Sicherheit, Certas AG, CEP AG, RealSec GmbH, Boviro-Security GmbH und andere kleinere Unternehmen.

Die genaue Aufschlüsselung nach Organisation, Jahr und Ausgaben ist der Beilage 1 zu entnehmen.



3/7

Frage 2

Für welche Zwecke werden private Sicherheitsdienstleister benötigt? Bitte um Auflistung aller momentaner Einsätze nach Dienstabteilung, Aufgabe und Zweck, Volumen, Arbeitsstunden und Dauer.

In der Stadtverwaltung werden externe Sicherheitsdienstleistungen für Aufsichtsdienst, Verkehrs- und Parkplatzdienst, Empfangs- und Logendienst, Bewachungsdienst (z. B. Baustellen), Interventionsdienst (z. B. Pikett) sowie Ordnungs- und Sicherheitsdienst benötigt.

Eine detaillierte Zusammenstellung nach Dienstabteilung, Aufgabe, Volumen und Arbeitsstunden findet sich in der Beilage 2.

Frage 3

Wie viele der Einsätze müssen regelmässig und auf Dauer ausgeführt werden?

Generell werden Empfangs- und Logendienste, Rundgänge bei den Schulen sowie Interventionen bei Alarmen und/oder Störungen von technischen Anlagen dauerhaft und regelmässig ausgeführt. Bewachungen, Baustellenkontrollen und Verkehrsdienstleistungen sind dagegen in der Regel zeitlich begrenzt.

Die spezifischen Antworten pro Dienstabteilung sind in der Beilage 2 enthalten.

Frage 4

Welche Möglichkeiten gäbe es, Aufgaben, welche momentan durch private Sicherheitsdienstleistungsunternehmen erbracht wird, durch städtisches Personal analog zu GR 2024/296 zu erbringen?

Der Aufbau eines Bestands an städtischem Sicherheitspersonal wird aus folgenden Gründen als nicht realistisch respektive kaum machbar erachtet:

- Sicherheitsdienstleistungen erfordern für die vielfältigen Aufgaben der verschiedenen Dienstabteilungen spezielles Know-how. Externe Firmen bringen jahrelange Erfahrung und geschultes Personal mit – dies müsste stadintern erst aufgebaut werden.
- Eigene Mitarbeitende müssen umfangreich geschult und regelmässig weitergebildet werden. Dieses Ausbildungspersonal fehlt heute. Auch wären zusätzliche Zertifizierungen notwendig (z. B. Bewachungsgewerbe, Datenschutz, Erste Hilfe).
- Sicherheitsdienste erfordern z. T. Präsenz rund um die Uhr, oft auch an Wochenenden und Feiertagen. Dafür braucht es Schichtbetriebe mit ausreichend personellen Reserven bei Abwesenheiten wie Ferien, Krankheit oder Weiterbildung. Private Sicherheitsfirmen können schnell zusätzliche Kräfte zur Verfügung stellen (z. B. bei Grossanlässen). Die Stadt müsste entsprechendes Personal vorhalten, was Kosten auch in Zeiten ohne Einsätze verursacht.
- Externe Firmen bedienen oft mehrere Kunden gleichzeitig und können dadurch wirtschaftlicher arbeiten. Die Stadt, die nur eigene Objekte schützt, erzielt weniger Skalenvorteile. Zudem wäre mit hohen Anfangsinvestitionen zu rechnen, sei es für den Aufbau von Infrastruktur (Einsatzzentralen, Garderoben, Lagerräume oder Materiallogistik) oder die Beschaffung von Uniformen, Fahrzeugen, Ausrüstung oder Software (z. B. Einsatzplanung).



Die mit einem Insourcing verbundenen Mehrkosten wären z. B. für die VBZ nicht einfach so tragbar, da sie einen direkten negativen Einfluss auf die Wirtschaftlichkeit der VBZ und damit auf die Erreichung der mit dem Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) vereinbarten Ziele haben. Die VBZ wären gezwungen, diese Mehrkosten mit anderweitigen Sparmassnahmen, die ebenfalls personalseitig anfielen, zu kompensieren.

- Der Arbeitsmarkt im Bereich Sicherheit ist angespannt, qualifiziertes Personal ist schwer zu finden. Nicht zuletzt im Hinblick auf die laufend erforderliche Weiterbildung, den fachlichen Austausch und die Karrierechancen dürfte für potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten eine Anstellung bei einem privaten Dienstleistungsunternehmen in der Regel attraktiver sein.

Exemplarisch stehen in diesem Zusammenhang die Erfahrungen des Stadtspitals: Das Stadtspital hat vor der Etablierung der heutigen Lösung mit einem privaten Sicherheitsdienstleistungsunternehmen geprüft, ob diese Aufgaben zumindest teilweise auch durch städtisches Personal wahrgenommen werden könnten. Die Analyse ergab, dass sich die Komplexität der Sicherheitsaufgaben in den vergangenen fünf bis zehn Jahren stark erhöht hat. Der Einsatz in der Sicherheitszentrale und des Ordnungsdiensts des Stadtspitals erfordern heute ein umfassendes Know-how in den Bereichen Überwachung, Alarmierung, Brandschutz, Evakuierung, Gebäudetechnik, Umgang mit Gewalt und Aggression und Zusammenarbeit mit der Polizei und der Feuerwehr. Die Präsenz von Fachpersonal mit dem entsprechenden Sicherheits-Know-how ist zudem lückenlos erforderlich, um jederzeit die Sicherheit der Patientinnen und Patienten des Stadtspitals und der Mitarbeitenden sicherzustellen. Beide Anforderungen können nur im Rahmen einer integralen Zusammenarbeit mit einem privaten Sicherheitsdienstleistungsunternehmen erfüllt werden: Private Sicherheitsunternehmen verfügen über das nötige Know-how und die entsprechende Infrastruktur, ihr Personal in den verlangten Sicherheitsbelangen aus- und laufend weiterzubilden. Da diese Unternehmen in der Regel ihre Dienstleistungen auch anderen Spitälern anbieten, sind sie in der Lage, auch bei kurzfristigen Personalausfällen aus ihrem Personalpool jederzeit eine ausreichend ausgebildete und in der Praxis einsatzfähige Ersatzperson zur Verfügung zu stellen. Einzig die vollständige Übertragung der beschriebenen Sicherheitsaufgaben an einen privaten Dienstleister kann die erforderliche Qualität und Kontinuität gewährleisten.

Im Fall der VBZ kommt hinzu, dass für die Sicherheit von Fahrgästen und Personal bereits heute primär und eng mit der Stadt- und Kantonspolizei zusammengearbeitet wird – aber nicht nur. In Absprache mit den beiden Polizeikörpern wurden deren Einsatzbereiche abgegrenzt und es wird auf externe Sicherheitsdienstleistende zurückgegriffen, die vom ZVV finanziert werden. Die externen Sicherheitsdienste stellen somit eine Ergänzung dar, um den sicheren und geordneten Betrieb des öffentlichen Verkehrsangebots, den Schutz von Personen und Infrastruktur sowie die reibungslose Durchführung von Veranstaltungen und Verkehrsdiensten sicherzustellen. Die VBZ verfügen zur Gewaltprävention über eigene Sicherheitsdienstmitarbeitende und benötigen darüber hinaus für das Nachtnetz und für Events, für den Tramtunnel Schwamendingen sowie die VBZ-Immobilien externes Sicherheitspersonal.

Der Stadtrat sieht zum Beizug von privatem Sicherheitspersonal keine realistische und wirtschaftliche Alternative. Insofern besteht kein erheblicher Handlungsspielraum.



5/7

Frage 5

Gäbe es hierbei gesetzliche Hürden? Inwiefern würde sich hierbei ein Ausbau der polizeilichen Hilfskräfte anbieten?

Eine Übernahme weiterer (niederschwelliger) Sicherheitsdienstleistungen durch die Stadtpolizei wäre rein rechtlich gesehen möglich.

Hingegen sprechen operative und strategische Gründe gegen ein solches Vorhaben: Das bestehende Personal ist fundiert für die ganzheitliche und komplexe Polizeiarbeit ausgebildet. Diese besteht u. a. aus Prävention, Intervention, Ermittlung und Rapporterstattung. Zudem sind die Einsatzkräfte gemäss Lagebeurteilung flexibel und ereignisgesteuert einzusetzen. Entsprechend passen weder Qualifikation noch Rolle und Ausrüstung des heutigen Personals z. B. für dauerhafte Präsenz- und Objektdienste wie Hausordnungs- oder Zugangsservices.

Es bräuchte also faktisch eine neue Einheit mit entsprechendem Rekrutierungs- und Ausbildungsaufwand, Führungs- und Dispositionsstrukturen, spezifischer Ausrüstung sowie Qualitätssicherung samt Berichtswesen. Diese Punkte müssten gänzlich neu erarbeitet und entsprechend personell besetzt werden, was in Anbetracht der ohnehin angespannten personellen Situation in Verbindung mit dem stetig ansteigenden polizeilichen Aufwand unrealistisch erscheint.

In den bestehenden Strukturen könnten die Dienstleistungen von privatem Sicherheitspersonal im Haftzentrum Mühleweg von Mitarbeitenden des polizeilichen Assistenzdiensts (PAD) übernommen werden – vorausgesetzt der dafür benötigte Stellenaufwuchs würde genehmigt. Ebenso könnten gewisse Dienstleistungen bei der Umsetzung anlassbezogener Verkehrskonzepte durch den PAD übernommen werden – selbstredend auch hier nur mit zusätzlichen personellen Ressourcen.

Aus diesen Gründen ist das Beibehalten des heutigen, balancierten Erbringungsmodells auch bei städtischen Sicherheitsdienstleistungen angezeigt. Repetitive, standardisierbare oder niederschwellige Sicherheitsdienstleistungen, die hoheitliche Aufgaben nicht tangieren, sollten nur dort intern aufgebaut werden, wo ein Mehrwert entstünde. Höhere Eigenanteile brächten erhebliche Mehrkosten, einen langen Aufbau und geringe Flexibilität. Der Nettonutzen einer Ausweitung (niederschwelliger) Sicherheitsdienstleistungen durch die Stadtpolizei ist nicht gegeben.

Frage 6

Falls Sicherheitsdienstleistungen durch städtisches Personal wahrgenommen werden würden, wie würden sich die Löhne und Arbeitsbedingungen im Vergleich zu den jetzigen Arbeitsbedingungen unterscheiden?

Die von der Stadt ausgeschriebenen Sicherheitsdienstleistungen lassen sich in 15 Funktionen gliedern:

- Aufsichtsdienst
- Empfangs- und Logendienst: Repräsentative Empfangs- und Ansprechstelle für Besuchende/Gäste



6/7

- Empfangs- und Logendienst: Betreuen von Logen mit Schlüssel Badge-Verwaltung
- Bewachungsdienst: Baustellenaufsicht, Bewachung von Arealen, Kontrollen
- Bewachungsdienst: Bewachung von Arealen und Gebäuden
- Bewachungsdienst: Nächtliche, präventive Kontrollen auf Arealen und Gebäuden
- Bewachungsdienst: Patrouillentätigkeit an Grossanlässen, Hundeführerdienst
- Ordnungs- und Sicherheitsdienst: Patrouillentätigkeit an Grossanlässen, Verhindern von Vandalenschäden
- Ordnungs- und Sicherheitsdienst: Einzel- oder Doppelpatrouillen
- Ordnungs- und Sicherheitsdienst: Begleitung von Spezialtransporten
- Ordnungs- und Sicherheitsdienst: Anwesenheit bei schwierigen Gesprächen Personalabteilung / Sozialämter
- Interventionsdienst
- Parkplatzdienst
- Verkehrsdienst / Verkehrsregelung einfach
- Verkehrsdienst / Verkehrsregelung intensiv

Human Resources Zürich liegen keine Informationen über die effektiven Anstellungsbedingungen der genannten 15 Funktionen vor. Eine Recherche hat gezeigt, dass davon auszugehen ist, dass sich die Marktlöhne der verschiedenen Funktionen vom Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterscheiden. Die im GAV genannten Anstellungsbedingungen sind Minimalstandards, die von Arbeitgebenden nicht unterschritten werden dürfen.

Auch unterscheidet sich die Systematik von Lohnfestsetzung und -entwicklung gemäss GAV deutlich von der des städtischen Lohnsystems. Der GAV unterscheidet z. B. drei Anstellungskategorien: Jahresarbeitszeit 2000 Stunden (Bereich von 1801–2300 Stunden), Jahresarbeitszeit 1400 Stunden (Bereich von 901–1800 Stunden) und Stundenlohn (Bereich bis 900 Stunden). Das städtische Lohnsystem kennt keine Differenzierung der Löhne nach Jahresarbeitszeit, d. h. dass der Stundenlohn immer gleich bleibt – unabhängig davon, wie viele Stunden im Jahr gearbeitet werden. Dies gilt sowohl für Festanstellungen als auch für Anstellungen im Stundenlohn. Die nach Beschäftigungsgrad unterschiedlichen Lohnansätze des GAV führen zu deutlichen Unterschieden im Jahreslohn.

Für stichhaltige Aussagen zur Einreihung in das Funktionsraster gemäss städtischem Lohnsystem bedürfte es zudem – ergänzend zu den in der Ausschreibung umschriebenen funktionellen Anforderungen – detaillierter Stellenbeschreibungen in Bezug auf Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Kompetenzen sowie die individuelle notwendige Ausbildung und Erfahrung. Dies liegt zum heutigen Zeitpunkt nicht vor. Eine abschliessende Aussage zu den Löhnen in der Privatwirtschaft und der Stadt Zürich ist deshalb nicht möglich.

Beilage 3 bietet eine grobe Gegenüberstellung der Anstellungsbedingungen gemäss GAV und Personalrecht Stadt Zürich. Bei einzelnen Anstellungsbedingungen schneidet die Stadt im Vergleich zum GAV (Minimalanforderung) besser ab:



7/7

- Im GAV gibt es Anstellungskategorien, die durch die Arbeitsstunden definiert sind, die wiederum die Höhe des Lohns bestimmen. Die Stadt Zürich zahlt Stunden- und Monatslöhne, die nach Pensum gerechnet werden und deren Höhe nicht durch die geleisteten Stunden bestimmt wird, sondern durch die Funktionsstufe, welche die Anforderungen, Kompetenzen und Verantwortung einer Funktion umfasst.
- Bei den Pausen, der Lohnfortzahlung und dem Vaterschaftsurlaub bietet die Stadt Zürich die besseren Bedingungen.
- Bessere Bedingungen gibt es bei der Stadt Zürich auch bei der Lohnfortzahlung nach Todesfall oder bei der beruflichen Vorsorge (PK).
- Zu erwähnen sind auch die grosszügigen zentralen und dezentralen Lohnnebenleistungen der Stadt Zürich.

Im Namen des Stadtrats
Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter