

Sitzung vom 12. November 2025

**1152. Postulat (Rassismus in Gesundheitsinstitutionen)**

Kantonsrat Florian Heer, Winterthur, und Mitunterzeichnende haben am 15. September 2025 folgendes Postulat eingereicht:

Der Regierungsrat wird eingeladen, in einem Bericht darzulegen, wie die Zürcher Gesundheitsinstitutionen Rassismus begegnen. Der Bericht soll insbesondere die Meldeverfahren inklusive Monitoring, die Fortbildungen für Mitarbeitende in Gesundheitsinstitutionen, die Unterstützungsmaßnahmen der Gesundheitsinstitutionen und das Verbesserungspotenzial auf Basis der Empfehlungen der Fachpersonen des Bundes umfassen.

*Begründung:*

Der jährlich erscheinende Bericht der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus (EKR) des Bundes legte 2024 aufgrund gehäufter Vorkommnisse den Schwerpunkt auf die Gesundheitsinstitutionen. Der Bericht macht deutlich, dass erheblicher Handlungsbedarf besteht. So hat sich die Zahl der gemeldeten Fälle innerhalb eines Jahres fast verdoppelt.

Er zeigt auch, dass das Problem des Rassismus weiterhin unterschätzt wird. Viele Betroffene trauen sich nicht, Rassismus zu melden, haben Angst vor Vergeltung oder wissen nicht, an wen sie sich wenden sollen. Angehörige von rassifizierten Minderheiten (Menschen, die stets struktureller, institutioneller und individueller rassistischer Gewalt ausgesetzt sind), die in Gesundheitsinstitutionen arbeiten, erleben bei der Arbeit vermehrt Mobbing, die berufliche Laufbahn wird behindert oder Patient\*innen verhalten sich ihnen gegenüber herabwürdigend, aggressiv oder weigern sich, sich pflegen oder behandeln zu lassen.

Deshalb braucht es wirksame Meldemechanismen, die sowohl Patient\*innen als auch Fachkräften zugänglich sind. Dies bedingt die Schaffung unabhängiger Anlaufstellen zur Beurteilung der Beschwerden, die zudem Korrekturmaßnahmen in die Wege leiten können.

Andere Kantone, wie der Kanton Waadt, und deren Gesundheitseinrichtungen wie das Centre Hospitalier Universitaire Vaudois (CHUV), das Spital Uster, die Hirslanden-Gruppe und der Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO) verfügen über direkte Meldemechanismen und konkrete Handlungspläne. Diese vorbildlichen Massnahmen sollen auf sämtliche Zürcher Gesundheitsinstitutionen übertragen werden.

Das CHUV befragt z. B. die Angestellten regelmässig. Im vergangenen Jahr erlebten 23% der befragten Krankenhausangestellten des CHUV mindestens eine Form von Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz. Zum Vergleich: In der allgemeinen Erwerbsbevölkerung waren es 18%.<sup>1</sup>

Zahlreiche internationale Studien zeigen, dass rassifizierte Menschen eine schlechtere Behandlung erhalten, und zwar unabhängig von den Überzeugungen der behandelnden Person. So wird z. B. der Schweregrad eines Falls häufiger unterschätzt, werden verspätet Diagnosen gestellt, wird herablassendes Verhalten gezeigt, Schmerzen werden bagatellisiert, Behandlungen verweigert oder die Behandlungszeit fällt kürzer aus.<sup>2</sup>

Aus diesem Grunde ist es unerlässlich, entsprechende Forschung aufgrund auch lokaler Daten und eine gezielte Schulung der Fachkräfte in den Zürcher Gesundheitsinstitutionen voranzutreiben.

---

<sup>1</sup> <https://www.invivomagazine.ch/en/articles/article-details/impact-of-racism-on-health-care-workers>

<sup>2</sup> <https://equityhealthj.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12939-023-02014-1>

**Auf Antrag der Gesundheitsdirektion**

**beschliesst der Regierungsrat:**

**I. Zum Postulat Florian Heer, Winterthur, und Mitunterzeichnende wird wie folgt Stellung genommen:**

Der Schutz vor rassistischer Diskriminierung ist an verschiedenen Stellen in der Schweizer Gesetzgebung verankert, allen voran in der Bundesverfassung (BV, SR 101). Art. 8 Abs. 2 BV hält als Grundrecht unter anderem fest, dass niemand aufgrund der Herkunft, «Rasse», Sprache, Lebensform oder religiösen Überzeugungen diskriminiert werden darf. Die Verfassung des Kantons Zürich enthält eine ähnliche Bestimmung zum Schutz vor Diskriminierung (Art. 11 [LS 101]). Das Strafgesetzbuch stellt bestimmte diskriminierende Handlungen unter Strafe, wenn sie öffentlich stattfinden (Art. 261<sup>bis</sup> [SR 311.0]). Dazu zählen unter anderem Handlungen wie die öffentliche Herabsetzung von Personen oder Gruppen wegen ihrer «Rasse», Ethnie oder Religion sowie Hassrede und Aufrufe zur Gewalt gegen sie. Auch die Verweigerung einer für die Allgemeinheit angebotenen Dienstleistung aufgrund eines der genannten Merkmale ist strafbar. Ebenso bestimmt das Ausländer- und Integrationsgesetz (SR 142.20) in Art. 53 unter anderem, dass Bund, Kantone und Gemeinden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die Anliegen des Schutzes vor Diskriminierung zu berücksichtigen haben.

Der von der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus mitpublizierte Bericht «Rassismusvorfälle aus der Beratungsarbeit 2024», auf den das Postulat Bezug nimmt, zeigt, dass im Berichtsjahr 2024 insgesamt 1211 Beratungsfälle ausgewertet wurden, bei denen eine rassistische Diskriminierung vorlag oder nicht ausgeschlossen werden konnte (vgl. [ekr.admin.ch/pdf/250424\\_humanrights\\_Rassismusbericht\\_2024\\_D.pdf](https://ekr.admin.ch/pdf/250424_humanrights_Rassismusbericht_2024_D.pdf)). Die Bereiche «Gesundheitswesen ambulant» und «Gesundheitswesen stationär» werden mit «nur» 24 bzw. 22 Fällen aufgeführt. Neben der Zürcher Anlaufstelle Rassismus gibt es im Kanton Zürich – wie bereits im Rahmen der Stellungnahme zur Motion KR-Nr. 269/2020 betreffend Unabhängige Ombudsstelle detailliert ausgeführt – spezifisch für den Bereich des Gesundheitswesens verschiedenste Anlaufstellen, sowohl für Patientinnen und Patienten und Angehörige als auch für Mitarbeitende (vgl. RRB Nr. 1033/2020 sowie Vorlage 5986). So können sich sowohl Mitarbeitende als auch Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörige an die Ombudsstelle des Kantons Zürich wenden, wenn sie ein Problem mit einer kantonalen Behörde oder einem kantonalen Spital haben. Diese Meldung kann auch anonym erfolgen.

Auch die Zürcher Gesundheitsinstitutionen verfügen ihrerseits über verschiedene Meldestellen sowie Präventionsmassnahmen und Prozesse, um Fehlverhalten wie etwa rassistischen Vorkommnissen zu begrenzen. So verfügt das Universitätsspital Zürich (USZ) über eine interne Compliance-Meldeplattform, bei der Mitarbeitende bei Bedarf auch anonym Meldungen platzieren können. Weiter verfügt das USZ über eine interne Meldestelle Mobbing und sexuelle Belästigung sowie über ein allgemeines Beschwerdemanagement, das Beschwerden jeglicher Art von Patientinnen und Patienten, Angehörigen oder Dritten entgegennimmt. Das USZ verfügt zudem über einen verbindlichen Verhaltenskodex, um jegliche Arten von Diskriminierung, Belästigung, Vorurteilen und inadäquaten Verhaltensweisen möglichst zu unterbinden. Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex werden geahndet und fehlbares Verhalten korrigiert. Der offene Dialog und eine Kultur des Vertrauens werden im USZ aktiv gefördert und es finden regelmässige Schulungen und Sensibilisierungskampagnen für das Personal statt.

Das Kantonsspital Winterthur (KSW) verfügt über eine Anlaufstelle für sämtliche compliance-relevanten Themen. Dort können Mitarbeitende ein mögliches Fehlverhalten im Zusammenhang mit Rassismus melden, bei Bedarf auch anonym. Sollten Patientinnen und Patienten, Angehörige oder Dritte von Rassismus betroffen sein, besteht auch für sie – direkt auf der Internetseite des KSW auffindbar – die Möglichkeit, eine Beschwerde zu platzieren. Auch das KSW verfügt über einen Verhaltenskodex, der verschiedene Verhaltensgrundsätze enthält. Unter

dem Thema «Respektvolles Miteinander, Diversität und Inklusion» wird auch Rassismus behandelt. Der Verhaltenskodex wird allen neu eintretenden Mitarbeitenden zugestellt und in Erklärvideos und Schulungen thematisiert. Das KSW stellte in letzter Zeit keine Häufung rassistisch begründeter Vorfälle fest. Vielmehr beschäftigte aggressives und gewalttägiges Verhalten.

Die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich (PUK) verfügt seit Herbst 2024 über eine unabhängige Ombudsstelle, bei der Mitarbeiterinnen Beschwerden jeglicher Art, so auch über Diskriminierung und Rassismus, platzieren können. Bisher sind noch keine Beschwerden in diesen Bereichen eingegangen. Daneben fördert die PUK eine vertrauliche und wertschätzende Zusammenarbeitskultur und integriert die Mitarbeitenden jeweils aktiv in die Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen. Die regelmässig durchgeführten Umfragen bei den Mitarbeitenden zeigen insbesondere in den Bereichen Inklusion und Diversität sehr hohe Zustimmungswerte. Auch die Integrierte Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland (ipw) bietet den Mitarbeitenden verschiedene Möglichkeiten, rassistische Vorfälle zu melden, so z. B. bei den Vorgesetzten oder der HR-Stelle, aber auch bei der spitalinternen Ombudsstelle. Spitalintern verfügt die ipw über Leitbild- und Führungsgrundsätze, die aktiv gelebt werden, und führt regelmässig fach- und betriebsbezogene Schulungen durch, bei denen auch das Thema Rassismus und der Umgang damit behandelt wird. In den letzten gut zehn Jahren war die HR-Stelle der ipw nie mit einem Rassismusvorfall konfrontiert.

Eine vom Verband der Zürcher Krankenhäuser bei den Mitgliedern durchgeführte Umfrage hat ergeben, dass auch die übrigen Listenspitäler über vielfältige Massnahmen zur Vorbeugung und Bekämpfung von Rassismus verfügen. So ist in den Verhaltenskodices der Institutionen festgehalten, dass Diskriminierung jeglicher Art verboten ist (Null-Toleranz) und es ist definiert, wie bei Verstössen vorzugehen ist und wie die Meldeprozesse aussehen. Mitarbeitende werden aktiv aufgefordert, keinerlei Diskriminierung und Rassismus zu dulden und Vorfälle zu melden. Im Rahmen der Einführungstage für neue Mitarbeitende und im Rahmen wiederkehrender Schulungen wird auf die verschiedenen Meldemöglichkeiten innerhalb der Institutionen hingewiesen. Im vorliegenden Postulat werden z. B. das Spital Uster und die Hirslanden-Gruppe als positive Beispiele erwähnt. Was den Bereich der Alters- und Pflegeheime betrifft, wird die «Charta Prävention» zur Vermeidung von allen möglichen Grenzverletzungen wie sexuelle Ausbeutung, Missbrauch usw. gemäss Auskunft von ARTISET Zürich schon länger in den verschiedenen Institutionen angewandt.

Um die bestehenden Anlaufstellen einerseits sichtbarer zu machen und andererseits eine bessere Triagierung zu ermöglichen, hat die Gesundheitsdirektion auf der Webseite des Kantons zwei neue Unterseiten geschaffen – eine für Patientinnen und Patienten (zh.ch/anlaufstellen-patienten) und eine für Mitarbeitende (zh.ch/anlaufstellen-mitarbeitende-gesundheitswesen). Auf diesen Seiten sind die verschiedenen Anlaufstellen nach Themen angeordnet, um eine einfachere Suche zu ermöglichen. Neben diesen verschiedenen, bereits bestehenden Meldestellen und Präventionsmassnahmen im Gesundheitsbereich schlägt der Regierungsrat im Zusammenhang mit der Umsetzung der Motion KR-Nr. 269/2020 betreffend Unabhängige Ombudsstelle zudem vor, dass sich künftig auch Mitarbeitende der privatrechtlich organisierten Listenspitäler mit Sitz im Kanton Zürich mit Beschwerde an die kantonale Ombudsstelle wenden können (Vorlage 5986). Zudem ist im Vorentwurf zur Totalrevision des Gesundheitsgesetzes (LS 810.1), der sich bis Ende Oktober 2025 in der Vernehmlassung befand, vorgesehen, eine ausdrückliche Rechtsgrundlage zum Abschluss von Leistungsvereinbarungen mit Dritten zum Betrieb einer unabhängigen Beschwerdestelle für Patientinnen und Patienten zu schaffen (vgl. zh.ch/de/direktion-der-justiz-und-des-innern/statistisches-amt/befragungen/vernehmlassung-gesundheitsgesetz.html).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass bei den Zürcher Gesundheitsinstitutionen eine hohe Sensibilität in Bezug auf das Thema Rassismus vorhanden ist und verschiedene Meldestellen und -verfahren sowie Präventionsmassnahmen wie Schulungen, Sensibilisierungsprogramme, Leitbilder und Kodices implementiert bzw. vorangetrieben werden, die dem Thema Rassismus und Diskriminierung begegnen. Eine zusätzliche gesamtkantonale Erhebung solcher Meldeverfahren einschliesslich Monitoring entsprechender Massnahmen in sämtlichen Zürcher Gesundheitsinstitutionen ist nicht angezeigt und würde zu noch mehr Bürokratie im Gesundheitswesen führen.

Aus diesen Gründen beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das Postulat KR-Nr. 286/2025 abzulehnen.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Gesundheitsdirektion.

Vor dem Regierungsrat  
Die Staatsschreiberin:  
**Kathrin Arioli**