

Vorlage Stadtparlament

Datum	10. Februar 2026
Beschluss Nr.	1228
Aktenplan	152.15.12 Stadtparlament: Interpellationen

Interpellation Lara Weibel und Robin Eichmann: Vorgehen bei Fehlverhalten vom Polizeipersonal; schriftlich

Lara Weibel und Robin Eichmann sowie 21 mitunterzeichnende Mitglieder des Stadtparlaments reichten am 25. November 2025 die beiliegende Interpellation «Vorgehen bei Fehlverhalten vom Polizeipersonal» ein.

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

1 Ausgangslage

Im November 2025 gaben die Kommandantin und die Kommandanten der Konferenz des Ostschweizer Polizeikonkordats ostpol.ch und die Polizeischule Ostschweiz PSO bekannt, dass nach rassistischen und sexistischen Äusserungen im Rahmen ihrer Ausbildung an der Polizeischule Ostschweiz fünf Polizeischüler aus vier Polizeikorps per sofort freigestellt worden sind. Einer der fünf Polizeischüler war Aspirant der Stadtpolizei St.Gallen; sein Arbeitsverhältnis wurde aufgelöst.

Die Kommandantin und die Kommandanten von ostpol.ch sowie die Schuldirektion der PSO brachten ihre klare Haltung zum Ausdruck, dass bei rassistischen und sexistischen Äusserungen und Handlungen, bei Mobbing, Diskriminierung und Extremismus jeglicher Ausprägung im Polizeikonkordat ostpol.ch Nulltoleranz gilt. Das Vorkommnis zeigte im Übrigen, dass die von der PSO installierte externe und unabhängige Meldestelle für Sexismus, Rassismus und Mobbing im konkreten Fall funktioniert.

2 Beantwortung der Fragen

1. Welche Massnahmen unternimmt der Stadtrat, um diskriminierendes Gedankengut in der Stadtpolizei zu verhindern?

Wie der Stadtrat bereits früher festgehalten hat, ist eine diskriminierende Dienstverrichtung in einer Polizei nicht tolerierbar. Neben ethischen und rechtlichen Problemstellungen beeinträchtigt sie die Glaubwürdigkeit der Polizei und stellt eine ineffektive Polizeiarbeit dar.¹ Der Stadtrat begrüsst daher

¹ Vgl. Interpellationsantwort [«Rassismus verhindern, Sicherheit für alle schaffen»](#) (Antwort zur Frage 3), Vorlage Stadtparlament vom 25. August 2020, Nr. 4531 .

das rasche und konsequente Handeln der Führung der Stadtpolizei hinsichtlich des erwähnten Vorfalles an der Polizeischule.

In der jüngeren Vergangenheit wurden in der Stadtverwaltung fünf gemeinsame Werte der Zusammenarbeit definiert (Miteinander, Respekt, Vertrauen, Offenheit und Wertschätzung), welche auch in der Stadtpolizei nachhaltig zu verankern sind. Wer solche Werte verinnerlicht hat, lebt sie nicht nur verwaltungsintern, sondern beachtet sie auch im Umgang mit der Bevölkerung. Im Besonderen ist auch auf den für das städtische Verwaltungspersonal angebotenen Kurs «Diskriminierung – Mobbing – Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» hinzuweisen. Die Stadtpolizei entsendet konsequent Führungspersonen aller Kaderstufen an diesen Kurs.

2. *Wie wird auch langjähriges Personal darauf geschult? Welche regelmässigen Schulungen und Weiterbildungen werden vom Polizeipersonal besucht?*

Kommt es zu einer Anstellung bei der Stadtpolizei, erfolgt bereits am ersten Arbeitstag eine Sensibilisierung zu den erwarteten Verhaltensgrundsätzen. In der Polizeischule Amriswil werden dann zahlreiche Lektionen betreffend *Gesellschaft und Polizei, Berufsethik und Menschenrechte, Community Policing, Umgangsformen, Psychologie, Rassismus* sowie *Interkulturellen Kompetenzen* vermittelt. Ergänzend dazu behandelt die anschliessende korpsinterne Ausbildung, welche ebenfalls während der zweijährigen Grundausbildung stattfindet, weitere bzw. ergänzende Themen wie *Gesellschaft und Polizei, Opferhilfe sowie Schutz der Integrität, insbesondere in Bezug auf Mobbing, Diskriminierung und Rassismus*. Zudem findet eine durch einen externen Referenten geführte Stadtführung unter dem Titel «*Auf den Spuren des Rassismus*» in der Stadt St.Gallen statt, welche den angehenden Polizeiangehörigen zusätzliche Perspektiven vermittelt. Darüber hinaus bietet das Schweizerische Polizeinstitut eine Reihe von Weiterbildungskursen an, etwa *Polizei und Gesellschaft im Wandel, Interkulturelle Kompetenzen/Brückenbauer, Radikalisierung und Extremismus* sowie *Diskriminierung und Hate Crime*. Verschiedene Fachspezialistinnen und -spezialisten der Stadtpolizei haben diese Kurse besucht und geben das erworbene Wissen innerhalb des Korps weiter. Aktuelle Themen werden zum Zweck der Sensibilisierung auch regelmässig in korpsinternen Ausbildungsgefässen behandelt.² Im laufenden Jahr wird bei der Stadtpolizei ein E-Learning-Modul zu Ausgrenzungsthemen (Diskriminierung, Rassismus etc.) geschaffen, welches danach von allen Korpsangehörigen absolviert werden soll.

3. *Welche Massnahmen werden im Fall von diskriminierendem Verhalten von Seiten des Polizeipersonals getroffen?*

Entsprechende Verfehlungen haben personalrechtliche wie gegebenenfalls auch strafrechtliche Konsequenzen zur Folge. Wie das Vorkommnis an der Polizeischule zeigt, können sie auch eine Kündigung nach sich ziehen.

² Vgl. Antwort auf Interpellationsantwort [«Rassismus verhindern, Sicherheit für alle schaffen»](#) (Antwort zur Frage 1), Vorlage Stadtparlament vom 25. August 2020, Nr. 4531.

4. *Welche internen und externen Meldestellen stehen nebst der Stelle für Polizeiaspirant: innen den Mitarbeitenden sowie Betroffenen zur Verfügung, um mögliche diskriminierende Aussagen oder Verhaltensweisen zu melden?*

Während der Ausbildungszeit in der Polizeischule können sich Betroffene an die eigens installierte externe und unabhängige Meldestelle für Sexismus, Rassismus und Mobbing wenden. Nach Übertritt in das Polizeikorps können entsprechende Meldungen intern an die Vorgesetzten (einschliesslich der Direktorin Soziales und Sicherheit) oder die Personaldienste erfolgen.³ Extern besteht die Möglichkeit, sich etwa an die Ombudsstelle der Stadt St.Gallen⁴ oder auch an die HEKS Beratungsstelle gegen Rassismus und Diskriminierung bzw. die SIG Meldestelle für antisemitische Vorfälle⁵ zu wenden.

Die Stadtpräsidentin:
Maria Pappa

Der Stadtschreiber-Stellvertreter:
Andy Markwalder

Beilage:

- Interpellation vom 25. November 2025

³ Zu den Möglichkeiten betroffener Mitarbeitender siehe gleichermassen Art. 7 des Reglements über den Schutz vor Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz (SRS 191.127).

⁴ <https://www.stadt.sg.ch/home/verwaltung-politik/recht-rechtsberatung/ombudsstelle.html>.

⁵ <https://www.sg.ch/gesundheit-soziales/soziales/integration/schutz-vor-diskriminierung/fachstellen-und-beratung.html>.