



2. Juli 2025

## Schriftliche Anfrage

von Anna Graff (SP),  
Moritz Bögli (AL) und  
Reis Luzhnica (SP)

Am Abend des 17. Juni machte ein Tramchauffeur in einem Tram der Linie 9 gemäss Medienberichten<sup>1</sup> eine rassistische Bemerkung per Lautsprecherdurchsage im Fahrzeug. Damit hat ein Mitarbeiter der VBZ und somit der Stadt Zürich im Rahmen seiner Diensttätigkeit eine öffentlich rassistische Aussage getätigt. Im vorliegenden Fall entschuldigten sich die VBZ öffentlich und kündigten personalrechtliche Massnahmen an.

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

1. Wie geht die Stadt Zürich nach gemeldeten rassistischen Vorfällen vor, die von städtischen Angestellten im Rahmen ihrer Anstellung getätigt wurden?
2. Geht die Stadt Zürich bei Meldungen anderer Diskriminierungsformen (z.B. antisemitische, antimuslimische, sexistische, queerfeindliche, transfeindliche, ableistische, xenophobe, klassistische, altersbezogene oder sprachbezogene Diskriminierung) analog vor?
3. Wie werden Opfer von Rassismus oder anderen Formen der Diskriminierung durch Mitarbeitende der Stadt Zürich nach einem Vorfall betreut? (Wie) Entschuldigt sich die Stadt Zürich offiziell bei Opfern solcher Diskriminierungsfälle?
4. (Wie) Entschuldigt sich die Stadt Zürich offiziell bei Zeug:innen solcher Diskriminierungsfälle?
5. Gemäss Art. 151 der Ausführungsbestimmungen zum städtischen Personalrecht<sup>2</sup> haben Angestellte «auch ausserdienstlich alles zu unterlassen, was ihre Vertrauenswürdigkeit hinsichtlich der dienstlichen Pflichten beeinträchtigt.» Inwiefern fallen ausserdienstliche rassistische oder andere diskriminierende Vorfälle unter diese Bestimmungen? Sind dem Stadtrat solche Fälle bekannt und inwiefern weicht hier die Vorgehensweise von dienstlichen Vorfällen ab?
6. Welche präventiven Massnahmen bestehen aktuell, um rassistische und andere diskriminierende Vorfälle durch städtische Mitarbeiter:innen zu verhindern? Bitte um eine Auflistung von Massnahmen nach Diskriminierungsform und Dienstabteilung, insbesondere:
  - i. bei den VBZ?
  - ii. bei der Stadtpolizei?
  - iii. in den Stadtspitälern?
  - iv. bei anderen Dienstabteilungen mit Kund:innen kontakt?
7. Wie werden diese in der Praxis umgesetzt und evaluiert?

<sup>1</sup> <https://www.20min.ch/story/zuerich-rassistische-durchsage-im-9er-tram-vbz-ergreifen-massnahmen-103366604>

<sup>2</sup> AS 177.101

8. Wie viele Fälle von rassistischem und/oder anderem Verhalten durch städtische Mitarbeiter:innen wurden, nach Dienstabteilung und Diskriminierungsform aufgeschlüsselt, in den letzten fünf Jahren bei der Ombudsstelle gemeldet? Wie viele wurden direkt bei der jeweiligen Dienstabteilung gemeldet? Welche weiteren Meldesysteme bestehen, und wie viele Vorfälle wurden über diese gemeldet?
9. Welche strukturellen Konsequenzen zur Prävention von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen wurden jeweils pro Dienstabteilung und Diskriminierungsform gezogen?
10. Plant der Stadtrat Massnahmen, um das Bewusstsein und die Handlungskompetenz im Umgang mit Rassismus und anderen Formen von Diskriminierung bei Mitarbeiter:innen der Stadt Zürich weiter zu stärken? Falls ja, welche? Falls nein, unter welchen Umständen würde der Stadtrat solche vorsehen?
11. In welchen Zusammenhängen (z.B. bei der Anstellung, in Mitarbeiter:innengesprächen) werden Rassismus und andere Diskriminierungsformen routinemässig bei Angestellten der Stadt Zürich thematisiert?
12. Welche Rolle in der Prävention rassistischer und anderer diskriminierender Vorfälle misst der Stadtrat einer diskriminierungssensiblen und diskriminierungsintoleranten Führungskultur bei? Was macht aus Sicht des Stadtrats eine solche aus? Wie wird gewährleistet, dass in allen Dienstabteilungen – insbesondere aber jenen mit Kund:innenkontakt – eine solche gelebt wird?

Anna Fuhr

Stadtrat

F. H.