



Beschluss des Stadtrats

vom 1. Oktober 2025

GR Nr. 2025/289

Nr. 3089/2025

Schriftliche Anfrage von Anna Graff, Moritz Bögli und Reis Luzhnica betreffend Rassistische Bemerkung durch einen Mitarbeiter der VBZ im Tram, Umgang mit rassistischen Vorfällen von städtischen Angestellten, Vorgehen bei anderen Diskriminierungsformen, Betreuung der Opfer und Anzahl Meldungen bei der Ombudsstelle sowie Massnahmen zur Stärkung des Bewusstseins und der Handlungskompetenz im Umgang mit Rassismus und anderen Diskriminierungsformen

Am 2. Juli 2025 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Anna Graff (SP), Moritz Bögli (AL) und Reis Luzhnica (SP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2025/289, ein:

Am Abend des 17. Juni machte ein Tramchauffeur in einem Tram der Linie 9 gemäss Medienberichten¹ 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 Diskriminierungsvorfälle?
5. Gemäss Art. 151 der Ausführungsbestimmungen zum städtischen Personalrecht² 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?

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

² AS 177.101



2/7

- iii. in den Stadtspitälern?
- iv. bei anderen Dienstabteilungen mit Kund:innen kontakt?
- 7. Wie werden diese in der Praxis umgesetzt und evaluiert?
- 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?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Mit Stadtratsbeschluss (STRB) Nr. 2409/2024 hat der Stadtrat die Departemente und die Stadtkanzlei beauftragt, für die Jahre 2024–2027 je drei bis fünf Massnahmen zu den Empfehlungen des Rassismusberichts 2022 festzulegen und umzusetzen. Zudem hat er für den gleichen Zeitraum gesamtstädtische Massnahmen verabschiedet. Damit verfolgt er das Ziel des Aufbaus einer institutionalisierten Prävention und Bekämpfung von Rassismus innerhalb der Stadtverwaltung. Ende 2026 ist dem Stadtrat ein Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung vorzulegen. Der inhaltliche Fokus der Massnahmen liegt auf den folgenden drei Schwerpunkten:

- Stärkung der Wissensvermittlung, Sensibilisierung und Reflexion zu Rassismusfragen in der Stadtverwaltung
- Schutz und Sicherheit von rassismusbetroffenen Personen in der Stadtverwaltung und der Bevölkerung
- Erkennen und Anpassen von Strukturen und Abläufen, welche Rassismus begünstigen

Verschiedene Massnahmen – insbesondere im Schwerpunkt Sensibilisierung – wurden bereits umgesetzt, weitere sind in Planung. Die Massnahmen werden von Kontaktpersonen in den einzelnen Departementen sowie von einer interdepartementalen Austauschgruppe koordiniert.

Teil der zentralen Massnahmen ist zu prüfen, ob innerhalb der Stadtverwaltung – analog und/oder kombiniert zu den Vertrauenspersonen bei sexueller Belästigung – ein System von Vertrauenspersonen für Fälle rassistischer Belästigung aufgebaut werden kann und wie das Thema Mehrfachdiskriminierung künftig zielführend koordiniert werden kann.

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



3/7

Fragen 1 und 2

Wie geht die Stadt Zürich nach gemeldeten rassistischen Vorfällen vor, die von städtischen Angestellten im Rahmen ihrer Anstellung getätigt wurden?

Geht die Stadt Zürich bei Meldungen anderer Diskriminierungsformen (z.B. antisemitische, antimuslimische, sexistische, queerfeindliche, transfeindliche, ableistische, xenophobe, klassistische, altersbezogene oder sprachbezogene Diskriminierung) analog vor?

Die Vorgehensweise bei Rassismuvorfällen gestaltet sich je nach Vorfall und Situation spezifisch. Sie liegt in der Zuständigkeit der zuständigen Führungsperson und der betroffenen Dienstabteilung. Der Stadtrat erwartet, dass rassistische Vorfälle in der Stadtverwaltung angegangen und aufgearbeitet werden. Der Rassismusbericht 2022 zeigte auf, dass dies noch nicht überall gleichermassen der Fall ist und formulierte Empfehlungen. Ein erster Schritt zu einer einheitlichen Haltung in der Stadtverwaltung ist das von der Fachstelle Diversität, Integration, Antirassismus DIA bei der Stadtentwicklung erarbeitete Merkblatt «Rassismus am Arbeitsplatz». Es informiert über das Personalrecht, über die Verantwortung der Vorgesetzten und über bestehende Beratungsangebote. Es gibt zudem konkrete Handlungsempfehlungen bei rassistischen Vorfällen. Das Merkblatt richtet sich an Mitarbeitende und Führungskräfte.

Die Vorgehensweise bei Meldungen zu Diskriminierung variiert spezifisch je nach Vorfall und Situation und liegt auch bei anderen Diskriminierungsformen als Rassismus in der Verantwortung der Führungsperson und der betroffenen Dienstabteilung. Der rechtliche Diskriminierungsschutz und entsprechende Interventionsmöglichkeiten sind je nach Form der Diskriminierung unterschiedlich.³ Bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Geschlechtsidentität und/oder der sexuellen Orientierung bietet die Fachstelle für Gleichstellung der Stadt unentgeltliche juristische Beratungen für Betroffene wie auch Dienstabteilungen an. Das von HRZ in Zusammenarbeit mit den auf Diskriminierungsfragen spezialisierten Fachstellen erarbeitete Leporello «Keine Toleranz bei Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz» liefert Führungspersonen Handlungsempfehlungen und Kontaktangaben zu den verschiedenen Fachstellen.

Fragen 3 und 4

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?

(Wie) Entschuldigt sich die Stadt Zürich offiziell bei Zeug:innen solcher Diskriminierungsfälle?

Direktbetroffene sowie Beobachterinnen und Beobachter von rassistischen Vorfällen oder anderen Formen der Diskriminierung können sich an die Ombudsstelle, an die Zürcher Anlaufstelle Rassismus ZÜRAS sowie an weitere Beratungsstellen wenden. Eine einheitliche Praxis für Entschuldigungen bei diskriminierenden Vorfällen würde den spezifischen Einzelfällen

³ Siehe dazu: [Schweizerisches Kompetenzzentrum für Menschenrechte \(SKMR\), Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen. Synthesebericht. Bern. Juli 2015](#)



4/7

nicht gerecht. Das konkrete Vorgehen liegt in der Verantwortung und dem Ermessen des entsprechenden Departements oder der entsprechenden Dienstabteilung. Dies gilt gleichbedeutend für Personen, die solche Vorfälle bezeugen.

Frage 5

Gemäss Art. 151 der Ausführungsbestimmungen zum städtischen Personalrecht 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?

Bei ausserdienstlichen Verfehlungen ist entscheidend, ob diese das Vertrauen in die korrekte Erfüllung der konkreten Dienstpflichten erschüttern können. Hierbei kommt es stark auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an. Unangebrachte Verhaltensweisen und Äusserungen ausserhalb des Dienstes können abhängig vom Gesamtkontext durchaus eine Wirkung auf das Arbeitsverhältnis haben und personalrechtliche Massnahmen (z. B. Mahnung, vorsorglicher Entzug von Aufgaben usw.) nach sich ziehen. Die Anforderungen an personalrechtliche Sanktionen bei ausserdienstlichen Verfehlungen sind höher als im Rahmen dienstlicher Verrichtungen. Auch Angestellte im öffentlichen Dienst haben das Recht, eine eigene Meinung zu haben und diese kundzutun. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang jeweils, in welchem Rahmen ein bestimmtes Verhalten gezeigt sowie bestimmte Äusserungen gemacht wurden, und ob für Aussenstehende ersichtlich ist, dass der oder die Handelnde dies als Privatperson getan hat. Allgemein darf ein Verhalten im Privatleben nur dann arbeitsrechtlich sanktioniert werden, wenn die Glaubwürdigkeit des Arbeitgebers dadurch massgeblich gefährdet wird.

Die Stadtverwaltung führt kein Verzeichnis über ausserdienstlich erfolgte rassistische oder andere diskriminierende Vorfälle ihrer Mitarbeitenden.

Fragen 6 und 7

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?

Wie werden diese in der Praxis umgesetzt und evaluiert?

Bei den Verkehrsbetrieben (VBZ) tragen verschiedene Massnahmen dazu bei, Diskriminierung in jeglicher Form zu verhindern und ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern. Dazu gehört ein Verhaltenskodex, der Bestandteil des Arbeitsverhältnisses ist, und der einen fairen und vorurteilslosen Umgang betont. Diskriminierungsthemen werden regelmässig in Führungsrunden angesprochen. Die VBZ verfolgen auch gegenüber Mobbing, sexueller und sexistischer Belästigung eine Null-Toleranz-Politik. Sobald die VBZ Kenntnis von Vorfällen erlangt, werden die Vorwürfe unter Beizug von Vorgesetzten und HR intern überprüft. Bei den



VBZ ist das Thema Diskriminierung stets präsent – insbesondere, weil die VBZ-Mitarbeitenden während ihrer dienstlichen Tätigkeit häufig selbst von Diskriminierungen betroffen sind, dies z. B. durch beleidigende oder verletzende Kommentare von Fahrgästen. Die VBZ ermutigen ihre Mitarbeitenden ausdrücklich, diese Vorfälle zu melden. Betroffene erhalten dabei eine umfassende Unterstützung, u. a. in Form von Rechtsschutz und rechtlicher Begleitung. Zudem wurden verschiedene Massnahmen ergriffen, um den Bekanntheitsgrad von Anlaufstellen und Ansprechstellen unter Mitarbeitenden zu verbessern. Weiter wurden die Prozesse im Bereich «Mobbing» und «sexuelle sowie sexistische Belästigung» überarbeitet. Zur Bekämpfung von Diskriminierung und Vorurteilen im Rahmen von Rekrutierungen wurden standardisierte Interviewfragen eingeführt.

Die Stadtpolizei Zürich misst beim Auswahlverfahren und in der Aus- und Weiterbildung Sozialkompetenzen eine hohe Bedeutung zu. Thematiken wie Rassismus, Antisemitismus, Islamophobie und Racial Profiling sind Gegenstand der Grundausbildung (19 Lektionen). Dazu gehören das Fach Ethik (neun Lektionen), interkulturelle Kompetenzen (sechs Lektionen) sowie eine Rechtsausbildung. Dabei wird die Stadtpolizei Zürich von verschiedenen externen Fachpersonen unterstützt. Die Fachstelle Brückenbauer führt immer wieder offene oder gezielte Weiterbildungen zu interkulturellen Themen durch, in denen es darum geht, kulturelle Unterschiede zu verstehen, diskriminierendes Verhalten zu erkennen und zu verhindern. Seit über 15 Jahren lädt der Kommandant der Stadtpolizei zusammen mit der Sicherheitsvorsteherin zweimal jährlich zum Runden Tisch gegen Rassismus ein, in welchem der Dialog mit Nichtregierungsorganisationen (NGO), Zivilgesellschaft, Stadtverwaltung und Politik geführt wird. Die Stadtpolizei Zürich engagiert sich in verschiedenen departementsübergreifenden Arbeitsgruppen gegen Rassismus und tauscht sich regelmässig intern und extern aus.

Im gesamten Gesundheits- und Umweltdepartement steht die Würde der Menschen an oberster Stelle. Diskriminierung oder Benachteiligungen von Patientinnen und Patienten, Bewohnenden oder Mitarbeitenden werden nicht toleriert. Offenheit und Toleranz wird gefördert und gefordert. Am Stadtspital wird bei Eintritt neuer Mitarbeitenden das Thema explizit angesprochen und über mögliche Ansprechpersonen und Vorgehensweisen informiert. Im Intranet ist sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden Zugang zu Informationsflyern und Unterstützungsangeboten sowie die Möglichkeit haben, bei Vorfällen eine Meldung zu machen. In obligatorischen Führungsschulungen zum Thema «Gesunde Führung/Präsenzmanagement» ist das Thema Diskriminierung integriert und präventive Massnahmen gegen Rassismus werden vorgestellt.

Als Beispiel für eine Dienstabteilung mit überdurchschnittlich viel Bevölkerungskontakt kann das Bevölkerungsamt gelten. Es führt aktuell flächendeckend für alle Mitarbeitenden Workshops zum Thema Antirassismus und Diskriminierung durch. Inhalte der Workshops sind Sensibilisierung zum Thema, Besprechung von Praxisbeispielen sowie der Umgang mit Rassismus/Diskriminierung innerhalb der Organisation und der Kundschaft.

Die von den Departementen und Dienstabteilungen umgesetzten Massnahmen werden laufend überprüft und bei Bedarf angepasst.



Frage 8

Wie viele Fälle von rassistischem und/oder anderem Verhalten durch städtische Mitarbeiten 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?

Auf Anfrage teilt die Ombudsstelle mit, dass sie die Fälle nicht systematisch nach Diskriminierungsform erfasst. Es sind nach ihrer Einschätzung vermutlich jedes Jahr ein bis zwei Dutzend Fälle, in denen der Ombudsstelle rassistisches, antisemitisches, antimuslimisches, sexistisches, queerfeindliches, klassistisches, altersbezogenes, sprachbezogenes oder anderweitig diskriminierendes Verhalten bzw. entsprechende diskriminierende Aussagen von städtischen Angestellten gemeldet werden.

Weitere meist thematisch fokussierte Meldesysteme gibt es bei der Stadtpolizei (Feedbackmanagement), bei der Fachstelle für Gleichstellung, bei den Beauftragten für Menschen mit Behinderungen sowie bei der von der Stadt mitfinanzierten Anlaufstelle ZÜRAS, dem Schweizerisch Israelitischen Gemeindebund SIG oder der Vereinigung der Islamischen Organisationen Zürich VIOZ. Da die Art der Erfassungen sehr unterschiedlich erfolgt, gibt es über die Anzahl von Vorfällen keine gesamtstädtische Übersicht.

Fragen 9 und 10

Welche strukturellen Konsequenzen zur Prävention von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen wurden jeweils pro Dienstabteilung und Diskriminierungsform gezogen?

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?

Wie einführend bemerkt, arbeiten Departemente und Dienstabteilungen daran, eigenverantwortlich Massnahmen zu den Empfehlungen des Rassismusberichts 2022 aufzubauen. In verschiedenen Departementen und Dienstabteilungen sind dazu Sensibilisierungsveranstaltungen, Workshops und weitere Massnahmen geplant oder bereits durchgeführt worden. Der Stadtrat wird Ende 2026 im Rahmen eines Zwischenberichts über die Aufbauphase orientiert und dann über allenfalls nötige Anpassungen entscheiden.

Im Rahmen des Gleichstellungsplans 2024–2027 (STRB Nr. 890/2024) setzt sich die Stadt gegen Belästigungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität im öffentlichen Raum, im Nachtleben, am Arbeitsplatz und in der Schule ein. Fast alle Departemente setzen Massnahmen dazu um. Das Pionierprojekt «Zürich schaut hin» wird derzeit evaluiert mit dem Bestreben, es nachhaltig zu verankern.

Der Massnahmenplan 2024–2027 für die Förderung der Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (STRB Nr. 890/2024) setzt vier Handlungsfelder in den Fokus: Barrierefreie Information und Kommunikation, Hindernisfreier Zugang zu Gebäuden und öffentlichem Raum, Dienstleistungen und Angebote sowie Zugang zu Arbeit und Berufsbildung.



Frage 11

In welchen Zusammenhängen (z.B. bei der Anstellung, in Mitarbeiter:innengesprächen) werden Rassismus und andere Diskriminierungsformen routinemässig bei Angestellten der Stadt Zürich thematisiert?

Regelmässige Information und Sensibilisierung der Angestellten sind unerlässlich. Das Fachintranet der Stadt Zürich bietet umfangreiche Informationen zu Diskriminierungsthemen und nennt Anlaufstellen in Diskriminierungsfällen. Die Fachstelle für Gleichstellung ist stets an den gesamtstädtischen Einführungsveranstaltungen für Mitarbeitende wie auch Führungskräfte mit ihren Angeboten und Informationen präsent. Zu anderen Diskriminierungsformen wie Rassismus wird teils routinemässig in einzelnen Dienstabteilungen informiert. Es liegt in der Verantwortung der/des jeweiligen Vorgesetzten und der Dienstabteilungen, Rassismus und andere Diskriminierungsformen regelmässig zu thematisieren. Sie können dazu auf die Angebote der verschiedenen städtischen Fachstellen zurückgreifen. Prävention im Bereich der sexuellen und sexistischen Belästigung ist eine im Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GIG) verankerte Pflicht.

Frage 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?

Der Stadtrat hat wiederholt betont, dass Rassismus und Diskriminierung nicht toleriert werden dürfen. Mit dem Beschluss zur Umsetzung der Massnahmen aus dem Rassismusbericht (STRB Nr. 2409/2024) unterstreicht der Stadtrat, dass er für eine möglichst diskriminierungsfreie Stadt Zürich und Stadtverwaltung einsteht. Der Führungskultur kommt dabei eine zentrale Bedeutung zu. Dies ist so im Personalrecht (PR) verankert (Art. 68 PR, AS 177.100 und Art. 150 AB PR, AS 177.101).

Im Namen des Stadtrats
Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter