



## Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 10. Juni 2026

GR Nr. 2022/287

### **Motion von Dr. David Garcia Nuñez und Anna Graff betreffend Pilotprojekt für die Einführung einer 35-Stunden-Woche für städtische Angestellte im Schichtbetrieb, Antrag auf weitere Fristerstreckung**

Am 29. Juni 2022 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Dr. David Garcia Nuñez (AL) und Anna Graff (SP) folgende Motion, GR Nr. 2022/287, ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine kreditschaffende Weisung für ein wissenschaftlich evaluiertes Pilotprojekt vorzulegen, welches die Einführung einer 35h-Arbeitswoche bei 100 %igem Pensum (exkl. Weiterbildungszeiten) für städtische Angestellte im Schichtbetrieb ermöglicht. Die geringere Anzahl Arbeitsstunden ist mit einer Aufstockung der Stellen in angemessenem Umfang zu kompensieren. Das Pilotprojekt soll verschiedene Berufsgruppen berücksichtigen, z.B. solche aus dem sogenannten "Care-Bereich" (Pflege, Betreuungs-, Reinigungs- und therapeutischen Berufe), der Polizei oder der VBZ. Hierbei sind im Rahmen dieser Untersuchung je nach Arbeitskontext verschiedene Lohngleichheitsmechanismen zu überprüfen.

#### Begründung:

Immer mehr Arbeitnehmende in der Schweiz leiden an berufsbedingtem Stress. Die Stresslevels von 45.5 % Arbeitnehmenden liegen gemäss dem Job-Stress-Index 2020 (Gesundheitsförderung Schweiz) im sensiblen Bereich, die von 29.6 % sogar im roten Bereich. Viele Angestellte erkranken entsprechend und fallen aufgrund von Burnouts oder anderer Erkrankungen über längere Zeit aus. Gerade Angestellte in den sogenannten «systemrelevanten» Berufen sind besonders überbeansprucht. Eine Folge davon ist, dass der Anteil an Pflegeangestellten und anderen «Care»-Arbeitenden, die ihr Arbeitspensum reduzieren oder ihr Berufsfeld ganz verlassen, jährlich steigt. Gleichzeitig hat die Schweiz mit der 42-Stunden-Woche eine der längsten Arbeitswochen in der OECD.

Um die besonders belasteten Angestellten in den Care- und anderen systemrelevanten Berufen im Schichtbetrieb zu entlasten, um die krankheitsbedingten Ausfälle und Absenzen in diesen Berufsfeldern zu reduzieren und um die Attraktivität dieser Berufe zu erhöhen, soll die Stadt daher einen wissenschaftlich und arbeitsmedizinisch begleiteten Pilotversuch unternehmen, in welchem verschiedene Gruppen städtischer Angestellte im Schichtbetrieb ihre wöchentliche Arbeitszeit bei 100 %igem Pensum auf 35 Stunden reduzieren. Die Reduktion der Arbeitszeit kann dabei unter Beibehaltung der Fünftagewoche erfolgen oder zu Dienstplanungen unter einer Viertagewoche führen, wenn dies betrieblich möglich und sinnvoll erscheint. Das veränderte Arbeitszeitregime soll dabei mit einem lohnabhängig gestaffelten Lohnausgleich einhergehen: Tiefe Löhne sollen vollständig kompensiert werden, während bei hohen Löhnen gewisse Lohnreduktionen denkbar sind.

Auch wenn Studien in der Vergangenheit zeigen konnten, wie reduzierte Arbeitszeit zu Effizienzgewinnen führt, muss bei diesem Versuch eine angemessene Aufstockung der Stellen in den entsprechenden Abteilungen erfolgen: Im Schichtbetrieb kann nicht mit Effizienzgewinnen im selben Umfang wie bei Bürojobs gerechnet werden. Diese zusätzlichen Stellen müssen auch besetzt werden können, damit die betroffenen Mitarbeiterinnen nicht entgegen der Absicht des Versuchs Mehrbelastungen ausgesetzt sind und dieselben Aufgaben unter noch höherem Zeitdruck bewältigen müssen. In Berufen, wo die Weiterbildungszeit anderweitig fest geregelt ist (z. B. Assistenzärztinnen und Assistenzärzte) soll diese weiterhin eingehalten werden (100 % Pensum: 35h + 8h Weiterbildung).

Um repräsentative und berufsspartenübergreifende Erkenntnisse zu den Effekten einer Arbeitszeitreduktion zu erlangen, soll der Versuch verschiedene Berufsgruppen im Schichtbetrieb berücksichtigen. Dabei ist besonders zu beachten, dass sowohl klassische «Frauenberufe» mit einem hohen Anteil an Teilzeitangestellten als auch klassische «Männerberufe» mit tiefem Anteil von Teilzeitangestellten im Versuch vertreten sind. So wird es mit dem Versuch auch möglich, genderspezifische Effekte bei der Verteilung von bezahlter / unbezahlter Arbeit zu erfassen.



2/4

Mit diesem mutigen Versuch würde Zürich einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Lebensqualität ihrer besonders belasteten und systemrelevanten Angestellten leisten. Ähnliche Versuche in Schweden und Island waren überwältigend erfolgreich, sodass wir auch in Zürich mit einem nachhaltigen Effekt des Projekts rechnen.

Der Stadtrat lehnte mit Stadtratsbeschluss (STRB) Nr. 1/2023 die Entgegennahme der Motion ab und beantragte die Umwandlung in ein Postulat. Der Gemeinderat folgte dem Antrag des Stadtrats nicht und überwies diesem die Motion am 15. März 2023 (Gemeinderatsbeschluss [GRB] Nr. 1522/2023).

Nach Art. 126 Geschäftsordnung des Gemeinderats (GeschO GR, AS 171.100) sind Motionen Anträge, die den Stadtrat verpflichten, den Entwurf für den Erlass, für die Änderung oder für die Aufhebung eines Beschlusses vorzulegen, der in die Zuständigkeit der Gemeinde oder des Gemeinderats fällt. Der Stadtrat unterbreitet dem Gemeinderat gemäss Art. 130 Abs. 1 GeschO GR innert 24 Monaten nach der Überweisung eine Vorlage. Gemäss Art. 130 Abs. 2 GeschO GR kann der Stadtrat bis drei Monate vor Ablauf der Frist dem Gemeinderat eine Verlängerung um höchstens zwölf Monate beantragen. Die Frist kann höchstens zweimal verlängert werden (Art. 130 Abs. 2 GeschO GR). Hält der Stadtrat die Motion für nicht erfüllbar, entspricht er dem Begehren in anderer Form oder soll auf den Auftrag verzichtet werden, legt er dem Gemeinderat einen begründeten Bericht vor (Art. 131 Abs. 1 GeschO GR).

Der Stadtrat beantragte mit Beschluss vom 27. November 2024 (STRB Nr. 3681/2024) eine Fristverlängerung um 12 Monate bis zum 15. März 2026. Als Begründung wurde festgehalten, dass aufgrund der Komplexität des Vorhabens im Vorfeld der Prüfung eines vierjährigen Pilotprojekts in den Sozialen Einrichtungen und Betrieben (SEB) rechtliche und praktische Fragen geklärt werden müssten. So gelte es im Rahmen eines rechtlichen Gutachtens insbesondere zu prüfen, inwiefern die ungleiche Behandlung von städtischen Angestellten innerhalb und ausserhalb des Pilotprojekts während der Pilotphase in Bezug auf das Gebot der Gleichbehandlung zulässig ist. Mit Beschluss vom 9. Juli 2025 (GRB Nr. 4863/2025) erstreckte der Gemeinderat die Frist um sechs statt zwölf Monate bis zum 15. September 2025.

Mit Beschluss vom 10. September 2025 (STRB Nr. 2788/2025) beantragte der Stadtrat eine weitere Fristerstreckung. Begründet wurde dies damit, dass sich gezeigt hätte, dass vor der Umsetzung eines Pilotversuchs eine explizite Rechtsgrundlage auf Stufe des Personalrechts geschaffen werden muss, da ein solcher Pilotversuch im Widerspruch zum städtischen Lohnsystem und zu den Arbeitszeitregelungen steht und die vorhandenen Regelungen keine genügende Rechtsgrundlage bilden. Weiter hatte sich herausgestellt, dass auch das angedachte Pilotprojekt selbst angepasst werden muss, da eine Begrenzung des Pilotversuchs auf Schichtarbeitende der SEB mit dem Gleichbehandlungsgebot nicht vereinbar ist. Es sei deshalb zu prüfen, ob und wie eine solche Rechtsgrundlage rechts- und verfassungskonform ausgestaltet und nach welchen Kriterien eine Personalgruppe innerhalb der Stadt für die Durchführung des Pilotversuchs bestimmt werden kann.

Am 4. März 2026 verlängerte der Gemeinderat die Frist zur Erfüllung der Motion bis zum 15. September 2026 (GRB Nr. 5899/2026).

Am 18. März 2026 verabschiedete der Stadtrat (STRB Nr. 932/2026) die Vernehmlassungsvorlage «Human Resources Management, Personalrecht, Teilrevision betreffend Schaffung



3/4

einer Rechtsgrundlage für Pilotprojekte». Der Versand der Vernehmlassungsvorlage an die Departemente und Personalverbände erfolgte am 23. März 2026 unter Ansetzung einer (verkürzten) Frist von einem Monat bis 24. April 2026. Die Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat zur Schaffung einer Rechtsgrundlage für Pilotprojekte wird voraussichtlich spätestens im September 2026 erfolgen.

Gemäss Vernehmlassungsvorlage wird der Stadtrat dem Gemeinderat die Schaffung einer Rechtsgrundlage in Art. 3<sup>ter</sup> Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht [PR, AS 177.100]) beantragen. Vorgesehen ist, dass der Stadtrat für Pilotversuche zur Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen vom PR abweichende Bestimmungen zum Lohn und zur Arbeitszeit erlassen kann, wenn dies für die Erarbeitung von Entscheidungsgrundlagen notwendig ist. Der Stadtrat soll die Einzelheiten der Pilotversuche regeln, so insbesondere deren Zweck, Dauer, die vom PR abweichenden Bestimmungen zum Lohn und zur Arbeitszeit sowie die Kriterien, den Kreis sowie die Rechte und Pflichten der Teilnehmenden einschliesslich einer allfälligen Kontrollgruppe.

Die Planung und Umsetzung eines konkreten, wissenschaftlich begleiteten und abgestützten Pilotprojekts gestaltet sich sowohl aus betrieblicher und organisatorischer wie auch aus rechtlicher Sicht äusserst anspruchsvoll. Ein entsprechender Pilotversuch stellt einen starken Eingriff in den operativen Betrieb dar. So ist beispielsweise zu prüfen, ob bestehende Schicht- und Einsatzpläne angepasst werden müssen, wie die Akzeptanz insbesondere derjenigen Mitarbeitenden, die nicht am Pilotversuch teilnehmen, geschaffen werden kann und in welchem Umfang die in der Motion geforderte angemessene Aufstockung der Stellen erfolgen soll. Zudem ist zu klären, wie die zusätzlichen personellen Ressourcen für einen solchen Pilotversuch mit reduzierter Arbeitszeit sichergestellt werden können. Aus rechtlicher Sicht ist zu berücksichtigen, dass die mit einem solchen Pilotversuch zwingend einhergehende Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden nur dann mit dem Zweck der Evaluierbarkeit des Pilotversuchs gerechtfertigt werden kann, wenn die Festsetzung der einzelnen Parameter des Pilotversuchs (beispielsweise die konkreten Abweichungen von den städtischen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen, mögliche Lohnausgleichsmassnahmen, der Kreis der Teilnehmenden und die Dauer des Pilotversuchs) auf ausreichenden sachlichen Gründen beruht und verhältnismässig ist. Mit anderen Worten sind bei der konkreten Ausgestaltung des Pilotprojekts die verfassungsmässigen Grundsätze und insbesondere das Gleichbehandlungsgebot und Diskriminierungsverbot zu beachten, ansonsten auch ein Pilotversuch einer gerichtlichen Überprüfung nicht standhalten dürfte.

Aufgrund dieser sehr anspruchsvollen Ausgangslage sind weitere aufwändige, zeitintensive und komplexe Abklärungen unter Einbezug von internen und externen Fachexpertinnen und -experten wie auch derjenigen Departemente und Dienstabteilungen nötig, deren Mitarbeitende am Pilotversuch teilnehmen sollen. Es ist dem Stadtrat somit nicht möglich, zeitgleich mit der Weisung an den Gemeinderat zur Schaffung einer Rechtsgrundlage für Pilotprojekte bereits ein konkretes Pilotprojekt zu beschliessen. Der Stadtrat ist daher auf eine weitere Fristerstreckung angewiesen und beantragt, die am 15. September 2026 ablaufende Frist um weitere 12 Monate bis 15. September 2027 zu erstrecken. Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass eine fristgerechte Erfüllung der Motion GR Nr. 2022/287 per 15. September 2027



4/4

zwar nicht ausgeschlossen ist, jedoch aufgrund der inhaltlichen Komplexität und der vorgegebenen Planungsschritte auch nicht verbindlich in Aussicht gestellt werden kann.

**Dem Gemeinderat wird zur sofortigen materiellen Behandlung beantragt:**

**Die Frist zur Erfüllung der am 15. März 2023 überwiesenen Motion, GR Nr. 2022/287, von Dr. David Garcia Nuñez und Anna Graff vom 29. Juni 2022 betreffend Pilotprojekt für die Einführung einer 35-Stunden-Woche für städtische Angestellte im Schichtbetrieb wird um weitere 12 Monate bis zum 15. September 2027 verlängert.**

**Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.**

Im Namen des Stadtrats

Der Stadtpräsident  
Raphael Golta

Der Stadtschreiber  
Thomas Bolleter