Stadt Zürich
Stadtrat

Beschluss des Stadtrats

vom 6. Mai 2026

GR Nr. 2025/490

Nr. 1424/2026

Interpellation der GLP-Fraktion betreffend neues Arbeits- und Lohnmodell im Spital Bülach, Einordnung des Stadtrats, Vor- und Nachteile einer Einführung im Stadtspital und in weiteren städtischen Personalbereichen, Vereinbarkeit mit dem aktuellen Personalstatut sowie mögliche Kostenfolgen

Am 22. Oktober 2025 reichte die GLP-Fraktion folgende Interpellation, GR Nr. 2025/490, ein:

Das Spital Bülach betreibt seit einem Jahr ein neues Arbeitszeit- und Lohnmodell (https://www.spital-buelach.ch/news/ein-jahr-buelacher-modell-hohe-mitarbeitendenzufriedenheit-kostenersparnis-und-weniger). Dabei gibt es vier Stufen (FIX, FLEX DAY, FLEX und SUPERFLEX), welche unterschiedliche Aufgebote beim Nachtdienst sowie die Verfügbarkeit beim Einspringen und Abtauschen verlangen. Dafür kann es, umso flexibler jemand ist, eine monatliche Zulage geben. Durch das Modell wurden Kosten gespart und die Mitarbeitendenzufriedenheit erhöht.

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

1. Wie steht der Stadtrat du diesem Arbeitsmodell? Könnte der Stadtrat sich eine Einführung ganz allgemein vorstellen?
2. Was wären die Vor- und Nachteile einer solchen Einführung für das Stadtspital Zürich und deren Mitarbeitende?
3. Was wären die Vor- und Nachteile einer solchen Einführung für die GFAs und deren Mitarbeitende?
4. Was wären die Vor- und Nachteile einer solchen Einführung für die Stadtpolizei und deren Mitarbeitende?
5. Was wären die Vor- und Nachteile einer solchen Einführung für die VBZ und deren Mitarbeitende?
6. Wäre dies mit dem aktuellen Personalstatut vereinbar? Wenn Nein, was müsste angepasst werden?
7. Welche groben Kostenkonsequenzen (Einsparungen sowie allfällige Mehrkosten) sieht der Stadtrat bei einer Einführung?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt: Den städtischen Mitarbeitenden steht ein breites Instrumentarium zur Gestaltung der Arbeitszeit zur Verfügung. Dieses trägt den unterschiedlichen Bedürfnissen und Anforderungen der verschiedenen Branchen Rechnung und fördert die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit. Bei der Stadt gilt die Jahresarbeitszeit. Zudem sind drei verschiedene Arbeitszeitmodelle möglich, nämlich das flexible Arbeitszeitmodell, das Fixzeitenmodell und die Vertrauensarbeitszeit sowie eine Mischform aus dem flexiblen Arbeitszeitmodell und dem Fixzeitenmodell. Die Arbeitszeitmodelle werden entsprechend den betrieblichen Erfordernissen von den Dienstchefinnen und Dienstchefs für die Dienstabteilung respektive einzelne Bereiche davon festgelegt. Bei betrieblichen Besonderheiten können Departementsvorstehende Abweichungen von den Arbeitszeitregelungen – nach Information und Anhörung des Personals sowie nach Prüfung durch Human Resources Management – in einem Departementserlass festlegen. Neben den verschiedenen Arbeitszeitmodellen ist Teilzeitarbeit bei der Stadt stark verankert: 54 Prozent aller Anstellungen er-

folgen in Teilzeit. Darüber hinaus wird häufig unbezahlter Urlaub gewährt, und mobiles Arbeiten ist bei der Stadt verbreitet. Ausserdem bieten 28 Dienstabteilungen das Bandbreitenmodell an. Dieses ermöglicht Mitarbeitenden, zusätzliche Ferientage oder eine reduzierte Arbeitszeit bei entsprechend tieferem Lohn zu vereinbaren. Derzeit ist geplant, das Bandbreitenmodell durch den Ferienkauf zu ersetzen, der künftig in allen Dienstabteilungen ermöglicht werden soll. Im Rahmen der stadtweiten Rechtsgrundlagen engagieren sich die Dienstabteilungen zudem kontinuierlich, die betrieblichen Erfordernisse mit den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden möglichst gut in Einklang zu bringen. Beispiele dafür sind das Stadtspital Zürich (STZ), die Gesundheitszentren für das Alter (GfA), die Verkehrsbetriebe (VBZ) sowie die Stadtpolizei (Stapo), die sofern betrieblich möglich, individualisierte Schichtplanungen ermöglichen und die Dienstplanwünsche der Mitarbeitenden berücksichtigen.

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

Frage 1
Wie steht der Stadtrat du diesem Arbeitsmodell? Könnte der Stadtrat sich eine Einführung ganz allgemein vorstellen?

Grundsätzlich steht der Stadtrat der Prüfung von Anpassungen der Arbeitszeitmodelle positiv gegenüber, insbesondere im Hinblick auf deren mögliche Anreizwirkung für die Mitarbeitenden – etwa im Kontext des Fachkräftemangels, der demografischen Entwicklung sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Dabei ist zu beachten, dass allfällige neue Arbeitszeitmodelle – so auch das Bülacher Modell oder eine auf die Stadt angepasste Variante – den rechtlichen Grundlagen der Stadt entsprechen müssen. Ebenso sind bei der Prüfung neuer Arbeitszeitmodelle weitere Aspekte zu berücksichtigen, namentlich der Gesundheitsschutz und die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden, die Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin sowie die Sicherstellung des Betriebs.

Fragen 2
Was wären die Vor- und Nachteile einer solchen Einführung für das Stadtspital Zürich und deren Mitarbeitende?

Der Stadtrat sieht den Vorteil einer möglichen Einführung des Bülacher Modells insbesondere in der erhöhten Transparenz durch klare Regelungen zu Nachtdiensten, Einspringen und Verfügbarkeit. Dadurch könnten implizite Erwartungen an Mitarbeitende reduziert werden. Gleichzeitig könnte das Modell mehr Wahlfreiheit ermöglichen, da Mitarbeitende ihre Arbeitsorganisation phasenweise an unterschiedliche Lebenssituationen anpassen könnten (Life-Course-Ansatz). Dadurch könnte auch der moralische Druck verringert werden, weil bei eingeschränkter Verfügbarkeit weniger Rechtfertigungsbedarf entstehen würde. Zudem bestünde das Potenzial für mehr Lohngerechtigkeit, da unterschiedliche Einsatzbereitschaft klarer abgegolten werden könnten. Nicht zuletzt könnte die Planungssicherheit verbessert werden, da besser zugeordnet werden könnte, welche Mitarbeitende für welche Einsätze verfügbar sind – insbesondere mit Unterstützung digitaler Tools. Als Nachteile werden verschiedene Punkte gesehen: So würde das Risiko einer Doppelvergütung bestehen, da Flexibilität bereits im Grundlohn sowie in bestehenden Instrumenten berücksichtigt ist. Zudem könnte es zu einer Mehrbelastung einzelner Mitarbeitendengruppen kommen, da ein dauerhafter Verzicht vieler

Mitarbeitender auf Nachtdienste in einem Akutspital kaum tragfähig ist. Auch bestünden betriebliche Risiken, weil das Einspringen trotz entsprechender Verpflichtungen nicht verbindlich sichergestellt werden könnte. Ausserdem könnte es zu einer möglichen Verschiebung des Berufsbilds kommen, da die Abgrenzung zwischen regulären Berufsanforderungen und zusätzlichen Leistungen unklar werden könnte. Hinzu kommt, dass die langfristigen Auswirkungen eines solchen Modells schwer zu beurteilen sind und die positiven Effekte nicht eindeutig dem Modell zugeschrieben werden können. Schliesslich würde ein solches System mit mehreren Stufen einen erhöhten administrativen Aufwand verursachen und die Komplexität in Planung und Steuerung erhöhen.

Frage 3
Was wären die Vor- und Nachteile einer solchen Einführung für die GFAs und deren Mitarbeitende?

Der Stadtrat sieht die Vorteile einer möglichen Einführung des Bülacher Modells insbesondere in der individuellen Arbeitsplanung, die eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und persönlichen Bedürfnissen ermöglichen könnte. Zudem könnten Mitarbeitende aktiver an der Gestaltung und Weiterentwicklung des Arbeitszeitmodells mitwirken, was über die heutigen Möglichkeiten hinausgeht. Ein weiterer Vorteil bestünde darin, dass die Flexibilität der Mitarbeitenden durch entsprechende Zulagen honoriert würde. Insgesamt könnte dies zu einer höheren Arbeitszufriedenheit beitragen, was sich potenziell in weniger Krankheitsausfällen, geringerer Fluktuation sowie einem reduzierten Bedarf an temporären Einsätzen niederschlagen könnte. Als mögliche Nachteile wird insbesondere gesehen, dass die Dienstplanung noch komplexer werden könnte. Zudem könnte – je nach gewähltem Modell – ein Einsatz im aktuellen Betrieb beziehungsweise in der bisherigen Abteilung bei GfA erschwert werden. In diesem Fall wäre eine betriebsübergreifende Flexibilität der Mitarbeitenden erforderlich, was die Attraktivität des Modells mindern könnte und unter Umständen auch Auswirkungen auf die Kontinuität und Sicherheit für die Bewohnenden in den Gesundheitszentren hätte. Darüber hinaus wäre mit hohen Kosten für die Einführung und Umsetzung eines solchen Modells zu rechnen.

Frage 4
Was wären die Vor- und Nachteile einer solchen Einführung für die Stadtpolizei und deren Mitarbeitende?

Aus Perspektive des Stadtrats lassen sich mit der Einführung des Bülacher Modells gegenüber den aktuell bestehenden Arbeitszeitmodellen bislang keine deutlichen Vorteile feststellen. Aktuell hat jede Organisationseinheit der Stapo, die in einem Schichtmodell arbeitet, ihr eigenes, auf deren Bedürfnis ausgerichtetes Arbeitszeitmodell, welches bereits regulär angewandt wird, sich in einer Pilotphase befindet oder aber zumindest auf dem Papier ausgearbeitet vorliegt. Bei einer flächendeckenden Einführung wäre ein grosser administrativer Planungsaufwand erforderlich. Dies hängt damit zusammen, dass jede Organisationseinheit einen unterschiedlichen, spezifischen Grundauftrag hat und die Planung sowie die Überprüfung und Einhaltung der Vorgaben des Personalrechts innerhalb des Flex- und Fixzeitenmodells entsprechend komplex wären. Mithin würden Vorgaben zum verpflichtenden Dienstumfang je Stufe einen erheblichen administrativen Mehraufwand verursachen, da deren Einhaltung kontrolliert und

bei Nichteinhaltung personalrechtliche Schritte eingeleitet werden müssten. Aus Sicht des Stadtrats wäre insgesamt keine Kostenersparnis zu erwarten, da der Grundbedarf gemäss Grundauftrag (AKG) gewährleistet sein muss und der Personalbestand pro Schicht klar definiert ist – eine aufwändige Überarbeitung sämtlicher bestehender Arbeitszeitmodelle, die bereits auf die jeweiligen Organisationseinheiten zugeschnitten sind. Auch müssten Extraufgebote oder spontane Ereignisse zusätzlich vergütet werden und darüber hinaus hätten auch die Schaffung von Poollösungen und Einsatzbereitschaften auf Anfrage Kostenfolgen im Bereich der Bereitschaftsvergütungen.

Frage 5
Was wären die Vor- und Nachteile einer solchen Einführung für die VBZ und deren Mitarbeitende?

Für die VBZ sieht der Stadtrat mehrere Vorteile im Bülacher Modell. Durch die freie Stufenwahl könnten Mitarbeitende in höheren Flex-Stufen gezielt und aus eigener Entscheidung bei Engpässen, kurzfristigen Ausfällen oder zu Spitzenzeiten eingesetzt werden. Dadurch entstünde eine höhere betriebliche Flexibilität. Gleichzeitig könnten sich positive Effekte auf Krankheitsausfälle sowie auf saisonale Schwankungen ergeben, da Personalressourcen bedarfsgerechter eingesetzt werden können. Zudem bestünde das Potenzial für Kostenersparnisse. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität: Das Modell könnte für Mitarbeitende in unterschiedlichen Lebensphasen und mit verschiedenen Lebensmodellen attraktiv sein und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, etwa durch feste Arbeitszeiten in den Stufen «Fix» und «Flex Day». Darüber hinaus bliebe der Nachteinsatz freiwillig, was zusätzlichen Spielraum für individuelle Bedürfnisse und Präferenzen schaffen könnte. Neben den Vorteilen sieht der Stadtrat auch Herausforderungen, ungeklärte Fragen und Risiken. So bestehen unklare Kostenfolgen sowie offene Fragen bezüglich der Finanzierung möglicher Mehrkosten, die durch das Modell entstehen könnten. Zudem stellt sich die Frage der Umsetzbarkeit im Rahmen des Personalrechts der Stadt, was zusätzliche rechtliche und organisatorische Abklärungen erfordern würde. Ein weiterer möglicher Nachteil könnte sein, dass aus betrieblichen Gründen die von den Mitarbeitenden gewählte Stufe übersteuert werden müsste, wodurch die Wahlfreiheit eingeschränkt würde. Hinzu kommt, dass der Gesundheitsschutz jederzeit gewährleistet sein muss. Die gewünschte Flexibilität darf nicht zu Belastungen führen, die die Gesundheit der Mitarbeitenden beeinträchtigt. Darüber hinaus wird die Dienstplanung eines solchen Modells als aufwändig eingeschätzt, da unterschiedliche Flexibilitätsstufen koordiniert werden müssten. Schliesslich müsste bei einer möglichen Einführung das Bülacher Modell mit dem bei den VBZ laufenden Projekt «Dienste und Einteilung» abgestimmt werden, das unter anderem das Ziel verfolgt, kürzere Dienste und kürzere Pausen zu erreichen.

Frage 6
Wäre dies mit dem aktuellen Personalstatut vereinbar? Wenn Nein, was müsste angepasst werden?

Das Bülacher Modell wäre für die Stadt nicht direkt umsetzbar, es müssten im städtischen Personalrecht hinsichtlich Arbeitszeit- und Vergütungsregelung verschiedene Anpassungen erfolgen. Einerseits werden im Grundlohn bereits heute unregelmässige Arbeitszeiten und Flexibilität berücksichtigt. Eine neue Zulage in Form einer Pauschale für diese Flexibilität, wie sie

das Bülacher Modell vorsieht, könnte daher zu einer ungerechtfertigten Abgeltung führen, da sie unter Umständen doppelt berücksichtigt würde. Das städtische Personalrecht kennt zudem auch keine monatliche Auszahlung von Überzeit- bzw. Mehr- oder Überstunden. Andererseits sieht das städtische Personalrecht innerhalb der jeweiligen Personengruppen eine einheitliche Handhabung bei der Schichtplanung vor und unterscheidet sich dadurch vom Bülacher Modell. Neben einer monetären Komponente ist zudem im städtischen Personalrecht im Gegensatz zum Bülacher Modell auch ein Zeitzuschlag für geleistete Nachtarbeit vorgesehen, welcher primär mittels Freizeit zu kompensieren ist. Gemäss Personalrecht haben die Schichtpläne zudem in der Regel zwei Monate im Voraus zu erfolgen. Kurzfristige Änderungen sind nur aus betrieblichen oder persönlichen Gründen, nicht aber infolge individueller Arbeitszeitgestaltung vorbehalten. Vor diesem Hintergrund wären bei einer Einführung des Bülacher Modells oder einer auf die Stadt angepassten Variante vorgängig Anpassungen der städtischen Rechtsgrundlagen erforderlich.

Frage 7
Welche groben Kostenkonsequenzen (Einsparungen sowie allfällige Mehrkosten) sieht der Stadtrat bei einer Einführung?

Eine verlässliche Kostenabschätzung ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich, da das Bülacher Modell nicht unverändert auf die städtischen Dienstabteilungen übertragen werden könnte. Vielmehr wäre eine auf die spezifischen Strukturen und Rahmenbedingungen der Stadt abgestimmte Ausgestaltung erforderlich. Grundsätzlich ist bei einer Einführung des Bülacher Modells von zusätzlichen finanziellen Aufwendungen auszugehen. Demgegenüber könnten mittel- bis langfristig Entlastungseffekte eintreten, insbesondere durch eine Reduktion der Personalfluktuation sowie krankheitsbedingte Absenzen.

Im Namen des Stadtrats
Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter