



## Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 10. September 2025

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 Lohnausgleichsmechanismen 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.

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



2/4

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. Am 15. März 2023 überwies der Gemeinderat die Motion dem Stadtrat (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 begründenden 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. Dies mit der Begründung, 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 müssen. Insbesondere galt es im Rahmen eines rechtlichen Gutachtens 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. Der Gemeinderat beschloss am 9. Juli 2025 (GRB Nr. 4863/2025), die Frist um sechs Monate bis zum 15. September 2025 zu verlängern.

Gemäss Ergebnis des Gutachtens vom 26. August 2025 schränken die bestehenden übergeordneten Vorschriften die Stadt bei der Festsetzung der Arbeitszeit zwar nicht ein. Ein entsprechender Pilot steht aber im Widerspruch zum städtischen Lohnsystem und auch zu den städtischen Arbeitszeitregelungen. Es müsste eine Anpassung der städtischen Bestimmungen vorgenommen werden, denn die derzeit vorhandenen Rechtsgrundlagen genügten auch bei einem angepassten Pilotprojekt nicht, weil die Reduktion der Sollarbeitszeit bei gleichbleibendem Lohn einen massiven Eingriff in das städtische Recht und insbesondere sein Lohnsystem darstellt. Für den Fall, dass die Stadt Zürich das Pilotprojekt überhaupt verfassungskonform ausgestaltet durchführen kann (siehe nachfolgend), müsste daher eine explizite Rechtsgrundlage für personalrechtliche Pilotprojekte geschaffen werden, die es insbesondere ermöglicht, vom bestehenden Arbeitszeit- und Lohnsystem für den Umfang und die Dauer des Pilotprojekts abzuweichen. Eine solche Rechtsgrundlage für ein Pilotprojekt wäre grundsätzlich zulässig.

Zu beachten ist jedoch, dass das Pilotprojekt das Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 der Bundesverfassung (BV, SR 101) verletzt. Eine Anpassung bzw. Ergänzung der städtischen Bestimmungen allein wäre deshalb nicht zielführend bzw. ausreichend. Es müsste deshalb in jedem Fall das Pilotprojekt selbst angepasst werden, und zwar derart, dass die Personal-



3/4

gruppe, welche am Pilotprojekt teilnimmt, nach rechtsgleichen, hinreichend sachlich begründeten Kriterien ausgewählt wird. Unterschiedliche Lohn- bzw. Arbeitszeitregelungen müssen stets vor den Grundsätzen der Rechtsgleichheit und der gleichen Entlohnung für Mann und Frau gemäss Art. 8 Abs. 1 bis 3 BV und Art. 3 des Gleichstellungsgesetzes (GIG, SR 151.1) standhalten. Entsprechend darf eine Gesetzesbestimmung keine rechtlichen Unterscheidungen treffen, für die kein vernünftiger Grund in den zu regelnden Verhältnissen ersichtlich ist, oder Unterscheidungen unterlassen, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen. Gleiches muss nach Massgabe seiner Gleichheit gleich und Ungleiches nach Massgabe seiner Ungleichheit ungleich behandelt werden (vgl. BGE 136 I 1 E. 4.1). Die ursprünglich geplante Begrenzung des Pilotprojekts auf Schichtarbeitende der SEB ist mit dem Gleichbehandlungsgebot daher nicht vereinbar, da lediglich ein sachfremdes Kriterium, nämlich die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Dienstabteilung, angewendet würde.

Der Stadtrat hat nun die Aufgabe, zu prüfen, ob und wie eine Rechtsgrundlage für die Durchführung eines Pilotprojekts in der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht [PR], AS 177.100) und seinen Ausführungsbestimmungen (AB PR, AS 177.101) rechts- und verfassungskonform ausgestaltet werden könnte. Zudem hat er zu prüfen, ob und nach welchen rechtsgleichen, sachlich begründeten Kriterien eine Personalgruppe innerhalb der Stadt für die Durchführung des Pilotprojekts bestimmt werden kann, welche gleichzeitig die Zielgruppe der Motionärin und des Motionärs berücksichtigt und aber auch die dargelegten Grundsätze der Rechtsgleichheit und der gleichen Entlohnung für Mann und Frau gemäss Art. 8 Abs. 1 bis 3 BV und Art. 3 GIG nicht verletzt und die Rechts- und Verfassungskonformität stadtweit weiterhin gewährleistet.

Der Stadtrat erachtet es als wenig sinnvoll, ein Pilotprojekt durchzuführen, wenn ein späterer dauerhafter Regelbetrieb nicht rechts- und verfassungskonform ausgestaltet werden könnte. Es gilt daher vertieft abzuklären, ob und gegebenenfalls wie das Anliegen des Motionärs und der Motionärin umgesetzt, die Pilot- und eine allfällige Kontrollgruppe bestimmt und eine Implementierung ins städtische Recht rechts- und insbesondere verfassungskonform ausgestaltet werden könnte. Dies gilt sowohl bezüglich der Identifikation der am Pilotprojekt teilnehmenden Angestellten, hinsichtlich des gestaffelten Lohnausgleichs innerhalb der Pilotgruppe (vollständige Kompensation von tiefen Löhnen, gewisse Lohnreduktionen bei hohen Löhnen), im Zusammenhang mit der zeitlichen Dauer des Pilotprojekts als auch hinsichtlich der Grösse der Pilot- und einer allfälligen Kontrollgruppe.

Aufgrund der dargestellten, sehr anspruchsvollen Ausgangslage sind weitere zeitintensive Abklärungen nötig und ist es dem Stadtrat leider nicht möglich, eine abschliessende Lösung zu präsentieren. Der Stadtrat ist daher auf eine weitere Fristerstreckung angewiesen. Mit Verweis auf den aktuellen Stand und mit Blick auf die letztmalig mögliche Fristverlängerung (vgl. Art. 130 Abs. 3 GeschO GR) beantragt der Stadtrat daher, die am 15. September 2025 ablaufende Frist um weitere zwölf Monate bis zum 15. September 2026 zu erstrecken.



4/4

**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 zwölf Monate bis zum 15. September 2026 verlängert.**

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

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin  
Corine Mauch

Der Stadtschreiber  
Thomas Bolleter