



Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 6. Mai 2026

GR Nr. 2026/212

Postulat der GLP-Fraktion betreffend Ermöglichung von Teilzeitarbeit bei der Stadtpolizei im Frontdienst, Bericht und Abschreibung

Am 24. November 2021 reichte die GLP-Fraktion folgendes Postulat, GR Nr. 2021/459, ein, welches dem Stadtrat am 8. Dezember 2021 zur Prüfung überwiesen wurde.

Der Stadtrat wird aufgefordert, einen Bericht zu erstatten, wie Teilzeitarbeit bei der Stadtpolizei auch im Frontdienst ermöglicht werden soll. Dies mit dem Ziel die Work-Life-Balance zu gewährleisten.

Begründung:

Im Bericht zur Stellenerhöhung der Stapo vom 16.07.2021 führt die Führung der Stapo aus, dass die Work-Life-Balance des Personals gefährdet sei. Gelöst werden soll dies mit mehr Stellen. Wer in andere Bereiche mit Schichtarbeit und psychisch belastenden Berufen, z.B. Gesundheit, schaut, der sieht, dass in all diesen Bereich Teilzeitarbeit üblich ist und dem Anliegen sehr hilft. Wir sind auch überzeugt, dass Teilzeitarbeit, auch wenn es nur schon 80% sind, deutlich mehr bringt als einfach mehr Stellen.

1. Ausgangslage

Gemäss Art. 137 Abs. 1 Geschäftsordnung des Gemeinderats (GeschO GR, AS 171.100) hat der Stadtrat zwei Jahre nach Überweisung eines Postulats durch den Gemeinderat die Ergebnisse seiner Prüfung oder den geforderten Bericht vorzulegen. Die Prüfergebnisse sind dem Gemeinderat zeitgleich mit dem Geschäftsbericht des Jahres, in dem die zweijährige Frist abläuft, in einer separaten Vorlage zu unterbreiten (Art. 137 Abs. 4 GeschO GR). Mit separater Weisung zum Geschäftsbericht 2024 vom 19. März 2025 hat der Stadtrat dem Gemeinderat Bericht erstattet und die Abschreibung des vorliegenden Postulats beantragt (GR Nr. 2025/104).

Der Gemeinderat hat mit Beschluss vom 9. Juli 2025 den Antrag auf Abschreibung abgelehnt und beantragt, dass dem Gemeinderat innerhalb einer Frist von zwölf Monaten der geforderte Bericht vorzulegen sei.

2. Vorgaben

Gemäss der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR, AS 177.100) ist einer der Grundsätze, nach welchen der Stadtrat die Personalpolitik bestimmt, die Förderung von flexiblen Arbeitszeitmodellen (Art. 3 Abs. 1 lit. g PR).

Entsprechend legte der Stadtrat in den Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR, AS 177.101) fest, dass die Vereinbarkeit von Erziehungs- und Betreuungsaufgaben mit der Erwerbstätigkeit durch gezielte Massnahmen zu erleichtern ist. Dazu zählen namentlich die Schaffung von qualifizierten Teilzeitstellen einschliesslich Kaderfunktionen, flexible Arbeitsmodelle sowie die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs (Art. 5 AB PR). Diesen Vorgaben wird durch die Pflicht der Dienstchefinnen und Dienstchefs Nachdruck verliehen, in allen Funktionen Teilzeitarbeit zu ermöglichen, sofern nicht betriebliche Gründe ein Vollzeitpensum erfordern (Art. 158^{bis} AB PR).



2/4

Diese Vorgaben werden durch das Sicherheitsdepartement weiter konkretisiert. Der Strategische Plan setzt im Jahr 2026 unter dem Schwerpunkt «Attraktivität als Arbeitgeberin» einen Fokus auf Teilzeit auch in Blaulichtberufen. Die Dienstabteilungen prüfen und fördern Teilzeitarbeit. Bei neuen Arbeitszeitmodellen im Schichtbetrieb ist Teilzeit als zwingender Parameter mitzudenken. Weiter sollen die Dienstabteilungen Jobsharing auch in geeigneten Leitungsstellen anbieten und solche Funktionen entsprechend ausschreiben, etwa mit überlappenden Pensen.

Zudem sind die Ziele des Gleichstellungsplans 2023–2026 zu erwähnen, Ziel 7: «Die Stadt Zürich engagiert sich in ihrem Einflussbereich für die Anerkennung der Vielfalt an Familienformen und für eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit.»

3. Massnahmen zur Förderung Teilzeitarbeit

Folgende Massnahmen zur Förderung der Teilzeitarbeit bei der Stadtpolizei werden umgesetzt (vgl. auch nachfolgend Ziffer 4. Situation Stadtpolizei):

- Co-Leitungen überlappend (je 60 Prozent) anbieten. Sharing Modelle stärker anpreisen und entsprechend ausschreiben/gezielt anfragen.
- Polizeiarbeit und Schichtbetrieb vereinbaren: Pilotversuch Projekt Optima.
- Austrittsgründe analysieren: Jährlicher Austausch in der HR-Koordination des Sicherheitsdepartements über die Austrittsgründe, insbesondere in Bezug auf persönliche, gleichstellungsrelevante Kriterien. Ergänzend werden die von der Fachstelle für Gleichstellung zur Verfügung gestellten geschlechtsspezifischen Austrittsgründe angewendet.
- Verstärkte Anstrengungen: Frauen nach Elternzeit bei der Stadtpolizei halten und konkrete Massnahmen zur Wiedereingliederung nach der Mutterschaft prüfen.

4. Situation Stadtpolizei

Die Notwendigkeit, Teilzeitangebote auch für Mitarbeitende im Schichtdienst attraktiver zu gestalten, wurde bei der Stadtpolizei unabhängig von den bestehenden Vorgaben bereits früh erkannt. Daher ermöglicht es die Stadtpolizei ihren Mitarbeitenden grundsätzlich seit Jahren, ihre Arbeitszeit variabel zu gestalten. So entwickelten sich die Teilzeitanstellungen in den vergangenen zehn Jahren bei der Stadtpolizei überdurchschnittlich stark im Vergleich zur Stadt, wenn auch auf tieferem Niveau. In den Frontabteilungen wurden solche Anstellungen zwischen 2009 und heute mehrheitlich verdoppelt bis sogar verdreifacht. Im Zusammenhang mit einer durchgeführten Befragung zum Thema Teilzeit äusserten sich knapp 90 Prozent der Befragten dahingehend, dass sie mit ihrem aktuellen Pensum zufrieden sind. Aufgrund dieser Tatsache lässt sich keine besonders hohe Diskrepanz von Angebot und Nachfrage bei Teilzeitwünschen ableiten. Im Jahr 2019 wurde zudem von der Geschäftsleitung der Stadtpolizei entschieden, dass alle Mitarbeitenden generell die Möglichkeit haben, in einem Pensum von 80–100 Prozent zu arbeiten, unabhängig von ihrer Funktion und Kaderstufe. Dementsprechend werden auch alle vakanten Stellen der Stadtpolizei mit der Option 80–100 Prozent ausgeschrieben. Weiter sind alle bestehenden Arbeitszeitmodelle auch auf Teilzeitarbeit ausgerichtet.



3/4

Für Mitarbeitende bestehen insbesondere zwei zentrale Instrumente. Erstens die klassische Änderung des Beschäftigungsgrades. Zweitens das Bandbreitenmodell, das den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Arbeitszeit innerhalb einer definierten Bandbreite individuell zu gestalten und oder den Ferienanspruch zu erhöhen. Aus dem verfügbaren Angebot kann die Variante gewählt werden, die den persönlichen Bedürfnissen am besten entspricht. Selbstredend ergeben sich daraus Konsequenzen hinsichtlich Besoldung.

Flexible Arbeitszeitmodelle bzw. Teilzeitarbeit werden von der Stadtpolizei aktiv gefördert, wie nachfolgende Ausführungen darlegen:

Bereits seit April 2015 werden für uniformierte schichtdienstleistende Einsatzleiterinnen und Einsatzleiter der Zürcher Ausnüchterungs- und Betreuungsstelle (ZAB) Kleinstpensen ab 25 Prozent angeboten.

Seit anfangs 2026 werden zudem Kleinstpensen ab 20 Prozent für Uniformpolizistinnen und Uniformpolizisten im Innendienst ausgeschrieben. Dieses neue Anstellungsprofil zielt vor allem auf Polizistinnen und Polizisten ab, die aufgrund ihrer Lebensumstände ihr Arbeitspensum maximal reduzieren und dennoch einen Berufsanschlussserhalt sicherstellen wollen. Zudem soll dieses Profil Wiedereinsteigende, nach längerer Berufsabwesenheit, eine Rückkehr in den uniformierten Polizeiberuf ermöglichen.

Generell sind im uniformierten Aussendienst der Sicherheitspolizei Teilzeitanstellungen ab einem Beschäftigungsgrad von 40 Prozent möglich.

Seit 2025 wird die Funktion «Leitung Rechtsdienst» der Stadtpolizei in einer Co-Leitung geführt und damit Teilzeitarbeit im Sinne von Job- bzw. Top-Sharing weiter gefördert. Diese Funktion ist gleichzeitig Teil des Oberen Kaderns der Stadtpolizei und trägt mit ihrer Signalwirkung dazu bei, das Modell innerhalb der Stadtpolizei zu verankern. Auch in der Kriminalpolizei wird seit 2025 die Funktion «Fachspezialistin/Fachspezialist Jugenddienst» (Chef/in Stellvertretung) in Co-Leitung wahrgenommen. Die Stadtpolizei ist bestrebt, weitere Co-Leitungen einzusetzen.

Als konkrete Weiterentwicklung zur Förderung flexibler Arbeitszeiten im uniformierten Frontdienst führte die Stadtpolizei per 1. Januar 2026 in der Sicherheitsabteilung das Arbeitszeitmodell «6er-Turnus» ein. Damit ersetzt es den bisherigen «5er-Turnus». Der «6er-Turnus» ist ein flexibles Modell mit einem Anteil fixer Arbeitszeit gemäss Art. 170^{bis} AB PR. Es umfasst fünf unterschiedliche Dienste und freie Tage. Der Zyklus wiederholt sich alle sechs Wochen. An jedem Tag leistet jeweils eine Ablösung einen Flex-, Nachmittags- oder Vormittags- bzw. Nachtdienst. Ergänzend werden Zusatzdienste geleistet.

Geplante Dienste können im Rahmen der dienstlichen Tragbarkeit frei genommen, verschoben oder unter Personen abgetauscht werden. Ebenso kann bei zu leistenden Diensten, ausserhalb der Block- und innerhalb der Geschäftszeiten, der Dienstbeginn und das Dienstende frei gestaltet werden. Damit richtet sich das neue Arbeitszeitmodell ressourcenmässig an den urbanen Schwerpunkten aus und bietet gleichzeitig mehr Möglichkeiten für eine individuelle Dienstplanung aller Mitarbeitenden.



4/4

Teilzeitarbeit wurde im «6er-Turnus» explizit vorgesehen. Mit verschiedenen Beschäftigungsgraden sind unterschiedliche Individualisierungen möglich. Dies kann eine Reduktion der Anzahl Dienste, fixe freie Tage oder ein turnusunabhängiger bedarfsorientierter Dienstplan sein. Ergänzend werden mit der erhöhten Flexibilität und Anpassung der Dienstabfolge Modelle wie Job- oder Top-Sharing vereinfacht.

Zusätzlich bestehen Springerpools, die Teilzeitmitarbeitenden vorbehalten sind. Dadurch können Mitarbeitende mit tieferem Beschäftigungsgrad und angepassten Dienstplänen organisatorisch allen Ablösungen zugänglich gemacht werden.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

Das Postulat GR Nr. 2021/459 der GLP-Fraktion wird als erledigt abgeschrieben.

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist der Vorsteherin des Sicherheitsdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin
Corine Mauch

Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter