



17. Dezember 2025

von Pascal Lamprecht (SP)
und Nicolas Cavalli (GLP)

Schriftliche Anfrage

Die Stadt Zürich ist eine der grössten Arbeitgeberinnen der Schweiz und trägt als Arbeitgeberin eine Verantwortung für die Gesundheit, Leistungsfähigkeit und langfristige Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden. Gleichzeitig wirken sich krankheits- und unfallbedingte Absenzen, psychische Belastungen sowie nicht gelingende Reintegration nach längeren Ausfällen direkt auf die Qualität der öffentlichen Leistungen und auf die städtischen Finanzen aus.

Vor diesem Hintergrund gewinnt ein systematisch aufgebautes und gesteuertes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) an Bedeutung. Ein solches umfasst insbesondere

- Prävention (Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen, Reduktion physischer und psychosozialer Risiken),
- Früherkennung und Reintegration bei Krankheit oder Unfall (inkl. Absenzen- und Case-Management) sowie
- Gesundheitsförderung zur nachhaltigen Stärkung von Gesundheit, Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden.

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

1. Verfügt die Stadt Zürich über ein gesamtheitliches, strategisch verankertes Betriebliches Gesundheitsmanagement? Falls ja: Wie ist dieses organisatorisch aufgebaut, gesteuert und personell ausgestattet? Welches sind die Kernelemente? Falls nein: Plant der Stadtrat den Aufbau oder die Weiterentwicklung eines systematischen BGM über bestehende Einzelmassnahmen hinaus?
2. Wie werden Führungskräfte in ihrer Rolle zur Gesundheitsprävention geschult und unterstützt?
3. Welche Massnahmen bestehen aktuell zur Prävention physischer und psychosozialer Gesundheitsrisiken (z.B. Arbeitsorganisation, Führungsverhalten, Stressprävention)?
4. Welche gesundheitsfördernden Angebote stehen den Mitarbeitenden aktuell zur Verfügung, und wie wird deren Nutzung und Wirksamkeit beurteilt? Wie wird sichergestellt, dass Gesundheitsförderung nicht nur auf individuelles Verhalten, sondern auch auf strukturelle Arbeitsbedingungen ausgerichtet ist?
5. Welche Prozesse und Standards bestehen für den Umgang mit krankheits- oder unfallbedingten Absenzen sowie für die stufenweise Reintegration der Mitarbeitenden? Welches sind die internen Abläufe und wie gestaltet sich die Zusammenarbeit mit externen Stellen bei längeren oder wiederkehrenden Arbeitsunfähigkeiten?
6. Welche jährlichen Kosten entstehen der Stadt Zürich derzeit für Massnahmen im Bereich BGM (inkl. Prävention, Reintegration und Gesundheitsförderung)? Werden Kennzahlen wie Absenzenquote, Langzeitabsenzen, Fluktuation oder Mitarbeitendenzufriedenheit systematisch erhoben und zur Steuerung des BGM genutzt? Liegen Erkenntnisse zu finanziellen oder qualitativen Effekten der bestehenden Massnahmen vor? Wie gross sieht der Stadtrat das Potential an finanziellen Einsparungen bei einer gesamtheitlichen und einheitlichen Einführung eines BGM?
7. An welchen anerkannten Standards oder Modellen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements orientiert sich die Stadt Zürich?

P. Lamprecht

N. Cavalli