



Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 9. September 2026

GR Nr. 2026/489

Human Resources Management, Einführung einer psychologischen Mitarbeitendenberatung, neue wiederkehrende Ausgaben

1. Zweck der Vorlage

Mit dieser Vorlage werden dem Gemeinderat neue wiederkehrende Ausgaben von jährlich 250 000 Franken für die Einführung einer kostenlosen psychologischen Mitarbeitendenberatung für die städtischen Mitarbeitenden beantragt. Ziel ist es, im Sinne der Prävention und Früherkennung, durch ein professionelles, niederschwelliges psychologisches Unterstützungsangebot die psychische und physische Gesundheit von städtischen Mitarbeitenden, Führungskräften und Lernenden zu stärken, psychische Belastungen im Arbeitskontext frühzeitig zu erkennen und ernsthaften Erkrankungen sowie Langzeitausfällen vorzubeugen. Die Massnahme wirkt sich nicht nur positiv auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden aus, sie trägt weiter dazu bei, den Umgang mit psychischer Gesundheit in der Stadt Zürich zu enttabuisieren und stärkt Attraktivität, Resilienz und Zukunftsfähigkeit der Stadt als Arbeitgeberin.

2. Ausgangslage

2.1 Einbettung

Für die Stadt Zürich als Arbeitgeberin ist die Gesundheit der Mitarbeitenden von zentraler Bedeutung und ein wichtiges Gut. Um die Prävention und Früherkennung psychischer Belastungen sowie die Frühintervention zu stärken, bietet die Stadt in Kooperation mit dem Institut für Mental Health der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW; ehemals Institut für Angewandte Psychologie der ZHAW) seit Januar 2023 im Rahmen eines Pilotprojekts eine psychologische Beratung an (vgl. Verfügung Nr. 2022.63 vom 10. Oktober 2022, mit welcher der Vorsteher des Finanzdepartements neue einmalige Ausgaben von gesamthaft Fr. 840 000.– bewilligte). Mit Stadtratsbeschluss (STRB) Nr. 1614/2025 bewilligte der Stadtrat einen Zusatzkredit von Fr. 200 000.– für eine Verlängerung des Pilotprojekts um zwei Jahre bis zum 31. Dezember 2027. Die bewilligten neuen einmaligen Ausgaben betragen somit für die fünfjährige Laufzeit des Pilotprojekts insgesamt Fr. 1 040 000.–.

Das Pilotprojekt ermöglicht es, auf Basis über mehrere Jahre erhobener Daten aussagekräftige Ergebnisse über die Nutzung, die Qualität und die Wirksamkeit des Angebots zu gewinnen. Das Pilotprojekt ist organisatorisch bei Human Resources Management (HRZ), Bereich Betriebliches Eingliederungsmanagement, angesiedelt und dient dem Schutz der Gesundheit der Angestellten und insbesondere deren Unterstützung in beruflich und gesundheitlich schwierigen Situationen (vgl. Art. 68 Abs. 1 und 2 der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals [PR, AS 177.100]). HRZ stellt im Rahmen des Personalrechts stadtweite Dienstleistungen zur Verfügung, die als Eckpfeiler eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) gelten. Dazu gehören das städtische Case Management (CM) und das



CMplus (Art. 3^{bis} PR und Art. 9 und 9^{bis} Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals [AB PR, AS 177.101]). Diese beiden Angebote dienen dem Erhalt der Leistungsfähigkeit sowie der Reintegration der Mitarbeitenden nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit und sind in der Stadt bereits bestens etabliert und genutzt. Ein psychologisches Beratungsangebot greift hingegen präventiv: damit werden Mitarbeitende bereits im *Vorfeld* einer Erkrankung bzw. einem Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess erreicht, also schon bei auftretenden Arbeitsproblemen bzw. Auffälligkeiten aus psychischen Gründen, die zu einer Leistungsminderung oder zu Verhaltensauffälligkeiten führen können. Um den personalrechtlichen Auftrag (Schutz der Gesundheit) zu erfüllen, sind zusätzliche Angebote in den BGM-Handlungsfeldern Prävention sowie Früherkennung und -intervention nötig. Das psychologische Beratungsangebot zielt spezifisch auf diese ab.

2.2 Inhalte und Organisation des Pilotprojekts

Mitarbeitende, Führungskräfte und Lernende können kostenlos in einem definierten Umfang eine psychologische Beratung im Zusammenhang mit psychischen Belastungen im Arbeitskontext in Anspruch nehmen. Sie erfolgt auf Eigeninitiative der Mitarbeitenden. Beratungsthemen sind z. B. Überlastung, Stress, Konflikte, anspruchsvolle Führungssituationen oder die psychologische Aufarbeitung aussergewöhnlicher Krisensituationen. Das Angebot erfolgt vertraulich. Ziel der Beratung ist die Reduktion von Risikofaktoren auf individueller Ebene und der Aufbau gesundheitsfördernder Ressourcen im Arbeitskontext. Die Beratung fokussiert darauf, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten oder wiederherzustellen.

2.3 Generelle Entwicklung arbeitsbezogener psychischer Belastungen und Absenzen

In der Stadtverwaltung setzen sich über 30 000 Mitarbeitende aus verschiedensten Berufsfeldern für die Erfüllung eines breiten Aufgabenspektrums in den diversen Arbeitsbereichen ein. Mitarbeitende, Führungskräfte und Lernende sehen sich dabei in ihren jeweiligen Arbeitszusammenhängen komplexen Anforderungen auf struktureller, fachlicher oder sozialer Ebene gegenüber, die sich phasenweise individuell als psychisch belastend erweisen können.

Die Arbeitswelt unterliegt einem permanenten Wandel und es zeigt sich eine Zunahme der Arbeitsintensivierung. Vor allem Lernende kann diese Arbeitsintensivierung in einer besonders vulnerablen Phase treffen (Gesundheitsförderung Schweiz, Job-Stress-Index 2020 Faktenblatt 48, Bern, 2020). Mitarbeitende sind gefordert, sich laufend neue Tools anzueignen und sich in neuen Zusammenarbeitsformen und Kommunikationsarten oder in veränderten Arbeitsrollen zurechtzufinden. Kompetenzen wie gute Kommunikationsfähigkeiten, Selbstmanagement und Selbstwirksamkeit werden immer wichtiger. Fehlen diese Kompetenzen, stellt dies einen Stressfaktor dar, der die psychische Gesundheit belastet (Gesundheitsförderung Schweiz, Kompetenzen und New Work, Stand 8. April 2026 von [Kompetenzen und New Work | «Friendly Work Space»](#)). Rund ein Viertel bis ein Drittel der Erwerbstätigen in der Schweiz geben subjektive Belastungsgefühle wie Stress oder Erschöpfung an. Entscheidend für die psychische Gesundheit ist das Verhältnis von Ressourcen und Belastungen (Schweizerisches Gesundheitsobservatorium, Psychische Gesundheit in der Schweiz: Entwicklung, Förderung, Prävention und Versorgung Nationaler Gesundheitsbericht 2025, Neuchâtel).



Neben den strukturellen Arbeitsveränderungen hat sich in der Gesellschaft und im Arbeitsmarkt die Wahrnehmung und der Umgang mit psychischen Problemen verändert. Arbeitsunfähigkeiten aus psychischen Gründen in der Schweiz nehmen seit vielen Jahren zu (Niklas Baer/Ulrich Frick/Philipp Aebersold/Judith Ammann/Julian Baer/Simona Caduff et al., Krankenschreibungen aus psychischen Gründen in der Schweiz: Hintergründe, Verläufe und Verfahren. Eine Analyse von Versichertendossiers der SWICA Krankentaggeldversicherung, Binningen, Köln, Winterthur, Wädenswil 2022).

In der Stadtverwaltung Zürich zeigt sich ein ähnliches Bild. Der Anteil an CM-Fällen mit psychischen Erkrankungen ist im Vergleich zu muskuloskelettalen und allgemein somatischen Erkrankungen seit 2021 zwar auf einem stabilen Niveau, aber psychische Erkrankungen sind in den drei Kategorien am stärksten vertreten. Diese Verteilung hat sich in den letzten fünf Jahren nicht verändert.

2.4 Wirtschaftliche und organisationale Folgen psychischer Belastungen und Erkrankungen

Psychisch bedingte Absenzen zählen schweizweit zwischenzeitlich zu den häufigsten und teuersten Ursachen für Arbeitsausfälle, denn sie entwickeln sich häufig zu Langzeitausenzen, die im Durchschnitt 218 Tage dauern. Das ist um einiges länger als bei den anderen Krankenschreibungen (Baer et al. a.a.O.). Neben den Kosten und Produktivitätsverlusten durch Langzeitausfälle fallen auch die verdeckten Kosten durch Präsentismus ins Gewicht (Arbeiten trotz deutlicher Beeinträchtigung oder Erkrankungen). Kosten, die durch Präsentismus entstehen, werden häufig unterschätzt. Präsentismus kann signifikante Produktivitätseinbussen nach sich ziehen mit höheren Kosten als Absentismus. Psychische Krankheiten trugen zusammen mit muskuloskelettalen Krankheiten durch verminderte Leistungsfähigkeit bei der Arbeit, Invalidität und durch Absentismus z. B. 2022 mit über 50 % wesentlich zu Produktionsverlusten durch nichtübertragbare Krankheiten bei. (Bundesamt für Gesundheit, Kosten der übertragbaren und nichtübertragbaren Krankheiten sowie Kosten der Risikofaktoren Übergewicht/Adipositas und Bewegungsmangel in der Schweiz, 2025. Stand 8. April 2026 von [kosten-ncd-in-der-schweiz.pdf](#)). Rund 20 % der Erwerbstätigen in der Schweiz haben psychische Probleme, die sich auf die Arbeitstätigkeit auswirken. Und schon in der Berufsbildung werden in mehr als der Hälfte der Lehrverläufe psychische Probleme wahrgenommen (Schweizerisches Gesundheitsobservatorium, a.a.O.).

Krankheitstage oder ein Langzeitausfall von Mitarbeitenden haben Auswirkungen auf diversen Ebenen und stellen für ein Unternehmen letztlich eine Belastung dar. So müssen z. B. aufgrund der Absenzen Aufgaben neu verteilt werden, was zusätzlich Belastungen von Teammitgliedern und Führungskräften mitbringen kann. Muss seitens Führung eine Stellvertretung gesucht werden, werden wertvolle Ressourcen unnötig beansprucht. Wenn die Zusatzbelastung für das Team zu lange dauert, hat das Auswirkungen auf die Teamperformance und die Gesundheit, und mit zunehmendem Druck nimmt auch das Engagement ab. Weniger Arbeitsplatzzufriedenheit führt zu weniger emotionaler Bindung an die Arbeitgeberin mit einem nochmaligen negativen Effekt von Produktivitätsverlusten, weniger Qualitätsanspruch seitens



Mitarbeitenden sowie einer höheren Fluktuation (Gallup, Gallup Engagement Index Deutschland 2025, Stand 8. April 2026 von [Bericht zum Gallup Engagement Index Deutschland 2025 – Gallup](#)).

2.5 Bedeutung einer psychologischen Mitarbeitendenberatung

Eine psychologische Mitarbeitendenberatung kann die Schwelle senken, Belastungen frühzeitig zu erkennen, entsprechende Handlungsoptionen zu entwickeln bzw. Frühinterventionen (z. B. Weitertriagierung) einzuleiten und somit die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten oder wieder herzustellen. Ein früher Zugang zu psychologischer Unterstützung dient der Enttabuisierung psychischer Belastungen und kann die Wahrscheinlichkeit verhindern, dass sich psychische Probleme chronifizieren mit langfristig höheren Kosten für die Arbeitgeberin. Kann eine psychologische Fachperson bei Bedarf rasch beigezogen werden, wird sowohl Führungskräften in anspruchsvollen Führungssituationen als auch belasteten Mitarbeitenden Sicherheit, Sachlichkeit und Orientierung gegeben. Die städtischen Führungskräfte, HR-Fachpersonen und das CM werden entlastet, denn es kann frühzeitig auf professionelle Beratung verwiesen werden oder die Führungskräfte können eine Beratung selbst in Anspruch nehmen, was sich positiv auf die Führungsqualität auswirkt. Für die Stadt Zürich als Arbeitgeberin bedeutet ein dauerhaft implementiertes psychologisches Beratungsangebot eine Stärkung von Attraktivität, Teamstabilität und Produktivität. Ein psychologisches Beratungsangebot fördert eine offene Kultur, begegnet Stigmatisierung psychischer Erkrankungen und wirkt sich somit auch positiv auf das Image der Arbeitgeberin Stadt Zürich aus. Seitens Arbeitgeberin wird ein sicht- und spürbares Commitment gegeben zur Erhaltung von psychischer Gesundheit sowie zur Prävention von psychischen Erkrankungen und die Stadt kommt ihrer Fürsorgepflicht sowie ihrer Verantwortung als sozialer Arbeitgeberin nach.

3. Stand Umsetzung nach dreijähriger Pilotphase: Angebotsnutzung und Rückmeldungen

Die Nutzung des Angebots durch die städtischen Mitarbeitenden wird laufend durch den externen Anbieter Institut für Mental Health auf Basis vereinbarter Kriterien erfasst. Die so erhaltenen Daten werden jährlich aggregiert. Betreffend die Angebotserbringung und -nutzung für die Jahre 2023–2025 ergibt sich folgendes Bild:

	2023	2024	2025	Gesamt / Ø
Anmeldezahlen total	180	275	282	737
Nutzungsrate	0,6 %	0,8 %	0,8 %	0,7 %
Departemente	alle vertreten	alle vertreten	alle vertreten	alle vertreten
Anteil Führungskräfte	23 %	27 %	30%	27 %
Sitzungshäufigkeit Ø	2,4 Sitzungen	2,2 Sitzungen	2,2 Sitzungen	2,3 Sitzungen

Beratungsgründe (Hauptanteile)	Überlastung / Erschöpfung 22 % Konflikt mit Vorgesetzten 22 % Arbeitsprobleme mit enger Verknüpfung zum Privaten 21 %	Überlastung / Erschöpfung 34 % Arbeitsprobleme mit enger Verknüpfung zum Privaten 24 % Konflikt mit Vorgesetzten 14 %	Überlastung / Erschöpfung 27% Arbeitsprobleme mit enger Verknüpfung zum Privaten 25% Konflikt mit Vorgesetzten 16%	Überlastung / Erschöpfung 28 % Arbeitsprobleme mit enger Verknüpfung zum Privaten 23 % Konflikt mit Vorgesetzten 17 %
---	---	---	--	---

Abbildung 1: Angebotserbringung und -nutzung 2023–2025 inklusive Gesamtergebnis

Als häufigsten Grund für die Inanspruchnahme der Beratung wurde über die Jahre 2023 bis 2025 Überlastung/Erschöpfung angegeben, gefolgt von Arbeitsproblemen mit enger Verknüpfung zum Privaten, was stabil etwa einen Viertel der Beratungen ausmachte. Der prozentuale Anteil an Personen mit Führungsverantwortung hat über die drei Jahre hinweg leicht zugenommen (Mittelwert: 27 %). Der Anteil an Frauen, die eine Beratung in Anspruch genommen haben, ist durchgehend höher als derjenige der Männer. Die Verteilung des Alters ist über die Jahre grösstenteils stabil. Dabei ist der Anteil der Alterskategorie 41–50 (31 %) sowie 51–60 (27 %) am stärksten vertreten, gefolgt von den 31–40-Jährigen (22 %). Der Anteil der 21–30-Jährigen liegt bei 13 % und bei den 0–20-Jährigen bei 1 % (Tendenz steigend). Der Anteil der Alterskategorie 61+ liegt bei 6 % (siehe Kapitel 4.4).

Seit dem Jahr 2024 wird durch das Institut für Mental Health auch ein Feedback der Beratenden bezogen auf die Wirkung der abgeschlossenen Beratungen erhoben. Als vermutete präventive Wirkung geben diese in der Mehrheit der Fälle (55 %) die Vorbeugung bzw. Verminderung von Erschöpfung, Leistungseinschränkungen und/oder Fehlzeiten an. In rund einem Viertel der Fälle wurde die Entschärfung von Konflikten als vermutete präventive Wirkung eingeschätzt. Bei 13 % konnten nicht berufsbezogene psychische Erkrankungen mit Behandlungsbedarf erkannt werden. Aus präventiver Sicht wurde als hilfreichste Intervention in der Hälfte der Fälle Validieren der Probleme der Klientinnen und Klienten, Aktivieren und Stärken von Ressourcen sowie gegebenenfalls Krisenintervention beurteilt.

HRZ erhebt zudem laufend mittels Fragebogen in anonymisierter Form die Rückmeldungen derjenigen Mitarbeitenden, die die Beratung absolviert haben. Die Fragebogen werden direkt nach der Beratung vom Institut für Mental Health in Papierform abgegeben. Der Rücklauf lag im Durchschnitt der drei vollendeten Angebotsjahre 2023–2025 bei 33 %. Die quantitativen Ergebnisse der Befragung ergeben ein sehr positives Bild. So erachten 93 % der Antwortenden die Beratung als hilfreich. Die Frage, ob eine Lösung gefunden werden konnte, erhält eine Zustimmungsrate von 86 %. Die Gesamtzufriedenheit mit der Beratung ist sehr hoch, 93 % der Antwortenden äussern sich dazu positiv. Zusätzliche qualitative Rückmeldungen aus der Befragung zeigen eine sehr hohe Wertschätzung für dieses Angebot für die Mitarbeitenden per se. Vielfach wird ein ausdrücklicher Dank an die Arbeitgeberin Stadt Zürich ausgesprochen. Betont wird die positive und hilfreiche Wirkung des Angebots, und es wird der niederschwellige Zugang geschätzt.



4. Bewertung der Pilotphase

Die dargelegten Nutzungsdaten und Rückmeldungen ermöglichen es, die ersten zwei Drittel der Laufzeit des Pilotangebots gesamthaft zu bewerten (2023–2025). Die Einschätzungen beziehen sich auf die wesentlichen Aspekte der konzeptionellen Anlage des Angebots, seiner Wirksamkeit, seines wirtschaftlichen Nutzens für die Arbeitgeberin Stadt Zürich sowie auf den Bedarf nach dem Angebot.

4.1 Konzeptionelle Anlage

Im Hinblick auf die konzeptionelle Anlage des Beratungsangebots zeigt sich, dass dieses in der vorliegenden Form sinnvoll aufgesetzt ist. Dass die Mitarbeitenden allen städtischen Departementen entstammen, zeigt den stadtweiten Bedarf und die Angemessenheit der stadtweiten Anlage des Angebots. Die Angebotserbringung durch einen externen Anbieter wird geschätzt. Zielgruppen sind Mitarbeitende, explizit auch Führungskräfte und Lernende. Im Durchschnitt über die drei Jahre sind knapp ein Drittel (27 %) der Nutzenden städtische Führungskräfte. Dies zeigt, dass diese als wichtige Zielgruppe der Beratung effektiv erreicht werden. Mit dem Angebot werden alle Altersgruppen der Stadt Zürich erreicht (vgl. Abbildung 2). Seit 2025 werden spezifisch auch Lernende in der Kommunikation angesprochen (vgl. Kapitel 2.3). Die durchschnittliche Sitzungshäufigkeit von 2,3 Sitzungen pro Person bestätigt, dass das Angebot von maximal drei für die Mitarbeitenden kostenlosen Sitzungen angemessen ist.

4.2 Wirksamkeit

Das Beratenden-Feedback unterstreicht die präventive Wirkungsweise des Angebots (vgl. Kapitel 3). Insbesondere das Validieren der Situation, das Stärken von Ressourcen oder gegebenenfalls eine Krisenintervention erwiesen sich als besonders hilfreich. Diese Formen der Unterstützung entfalten häufig bereits durch wenige Sitzungen eine spürbare Wirkung, dies zeigt sich in der geringen Anzahl in Anspruch genommener Beratungsgespräche (2,3). Da es sich bei den Beratenden um Fachpsychotherapeutinnen und -therapeuten handelt, konnte, wenn angezeigt, die Indikation für eine weiterführende Psychotherapie erkannt werden und frühzeitig eine angemessene Triagierung erfolgen (Anteil 17 %). Bei 77 % der Beratungen waren keine Folgeaktivitäten nötig, was die Wirksamkeit der angebotenen Kurzzeitberatung bestätigt.

Ergänzt wird dieses Bild durch das Feedback der Mitarbeitenden. Das Angebot wird als hilfreich bewertet, es konnten Lösungen gefunden werden und die Nutzenden sind zufrieden mit der Beratung. 72 % der Nutzenden geben zusätzlich zur quantitativen auch eine qualitative Rückmeldung. Das Angebot wird als Zeichen der Wertschätzung wahrgenommen. Viele unterstreichen, dass ihnen die Beratung sehr geholfen habe und sprechen explizit eine grosse Dankbarkeit aus.

Die oben aufgeführten Ergebnisse deuten darauf hin, dass das übergeordnete Ziel des Pilotangebots, einen wichtigen Beitrag zur Gesunderhaltung der städtischen Mitarbeitenden, Führungskräfte und Lernenden zu leisten, erreicht wurde.

4.3 Wirtschaftlicher Nutzen

Der wirtschaftliche Nutzen für die Stadt Zürich lässt sich dahingehend abschätzen, dass die genannten qualitativen Rückmeldungen in ihrer Gesamtheit die hohe präventive Wirkung des Angebots bestätigen. Gemäss Beraternfeedback konnte als vermutete präventive Wirkung bei 55 % der Fälle die Vorbeugung bzw. Verminderung von Erschöpfung, Leistungseinschränkungen und/oder Fehlzeiten erreicht werden (vgl. Kapitel 3). Einzelne Rückmeldungen von Nutzenden bestätigen explizit, dass durch die Beratung Krankheitsausfälle verhindert werden konnten. Angesichts der erheblichen Kosten, die sowohl durch Krankheitsausfälle als auch durch Präsentismus entstehen können, zeigt sich auch auf ökonomischer Ebene ein positiver Nutzen (vgl. Kapitel 2.4). Die Wirtschaftlichkeit des Angebots wird dadurch unterstützt, dass die Dienstleistung nach Aufwand und nicht pauschal vergütet wird.

4.4 Bedarf

Über die drei Jahre (2023–2025) der Pilotphase ergibt sich eine gemittelte jährliche Nutzungsrate des Angebots von 0,7 %. Gesamthaft über die drei Jahre haben 2,1 % der Mitarbeitenden der Stadt das Angebot in Anspruch genommen. Die Nutzungsrate stieg bereits im zweiten Angebotsjahr merkbar an. Das künftige Erreichen einer Nutzungsrate von jährlich 1 % (vgl. kalkulatorisches Mengengerüst öffentliche Ausschreibung vom 10. Juni 2022, auf Basis Benchmark anderer Grossunternehmen) in den kommenden Jahren ist aufgrund zunehmender Bekanntheit und steigendem Bedarf (vgl. nachfolgende Ausführungen) zu erwarten.

Inanspruchnahme Beratungsangebot gesamthaft in den Jahren 2023–2025 pro Altersgruppe in Prozent bezogen auf die Belegschaft der Stadt Zürich (inklusive Lernende/Praktikantinnen und Praktikanten):

Altersgruppen	Prozent
61plus	1.2
51-60	2.3
41-50	2.6
31-40	2.1
21-30	2.0
0-20	0.6

Abbildung 2: Inanspruchnahme pro Altersgruppe, Lernende/Praktikantinnen und Praktikanten sind in den Altersgruppen 0–60 vertreten

Die Abbildung zeigt, dass alle Altersgruppen der städtischen Mitarbeitenden mit dem Angebot erreicht werden und bei fast allen Altersgruppen auch Bedarf besteht. Gesundheitsangebote sind mitentscheidend, ob ein Unternehmen als attraktiv wahrgenommen wird. 60 % der Bevölkerung in der Schweiz messen der Pflege der eigenen psychischen Gesundheit eine hohe Bedeutung zu und erachten sie für sehr wichtig (Gesundheitsförderung Schweiz, Faktenblatt 124 Monitoring Ressourcen psychische Gesundheit 2025, Stand 08. April 2026 von [Faktenblatt_124_GFCH_2025-10_Monitoring-Ressourcen-Psychische-Gesundheit-2025.pdf](#)).



Das Thema psychische Gesundheit wird seit der Covid-19-Pandemie auf Bundesebene durch die Massnahmenpläne 2025–2028 zur Nationalen Strategie Prävention nichtübertragbarer Krankheiten (NCD-Strategie) stärker fokussiert und seit 2024 durch verschiedene politische Bemühungen angegangen. Psychische Gesundheit soll als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden werden und die Prävention soll gestärkt werden (Schweizerisches Gesundheitsobservatorium a.a.O.). Auch dem Stadtrat ist es ein Anliegen, aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen und Problemstellungen, wie das zentrale Thema psychische Gesundheit, aufzunehmen und je nach betroffener Population zu bearbeiten und umzusetzen. Eine dauerhaft eingeführte psychologische Mitarbeitendenberatung kommt dieser Handlungsempfehlung nach und zeigt, dass die Stadt Zürich ihre Verantwortung als soziale Arbeitgeberin ernst nimmt. Das Angebot ist eine wichtige und wirksame Massnahme zur Stressreduktion und zu einem verbesserten Umgang mit Stressbelastung. Die Stadt setzt ein klares Zeichen für Prävention, Früherkennung und Wertschätzung und stärkt somit die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie die Attraktivität als Arbeitgeberin.

5. Bisherige Ausgaben

Mit Verfügung Nr. 2022.63 vom 10. Oktober 2022 hat der Vorsteher des Finanzdepartements für die Umsetzung des dreijährigen Pilotangebots zur psychologischen Mitarbeitendenberatung neue einmalige Ausgaben von gesamthaft Fr. 840 000.– bewilligt. Für die Verlängerung des Pilotprojekts um zwei Jahre bis zum 31. Dezember 2027 wurde mit STRB Nr. 1614/2025 ein Zusatzkredit von Fr. 200 000.– bewilligt. Die bewilligten neuen einmaligen Ausgaben betragen somit für die gesamte fünfjährige Laufzeit des Pilotprojekts insgesamt Fr. 1 040 000.–.

Für die Jahre 2023–2025 fielen in der bisher dreijährigen Pilotphase folgende effektiven Kosten an:

	2023	2024	2025
Psychologische Beratungen	106 205	163 583	174 351
Projektbezogene und administrative Dienstleistungen	23 069	20 351	19 411
Jahrestotal	129 274	183 934	193 762
Total	506 970		

Abbildung 3: Effektive Kosten dreijährige Pilotphase (2023–2025) in Franken

Die bisherigen effektiven Kosten für die dreijährige Pilotphase betragen Fr. 506 970.–. Für die Dauer der Verlängerung wurde unter der Annahme einer gemässigt steigenden Nutzung des Angebots mit jährlichen Ausgaben von Fr. 235 000.– gerechnet.



6. Kosten für die Einführung ab 1. Januar 2028

Für die Einführung der psychologischen Mitarbeitendenberatung wird weiterhin unter der Annahme einer gemässigt steigenden Nutzung des Angebots durch grösseren Bekanntheitsgrad mit jährlichen Ausgaben von rund Fr. 250 000.– einschliesslich Reserve gerechnet.

7. Termine

Die Einführung der psychologischen Mitarbeitendenberatung ist nach Ende der Pilotphase für den 1. Januar 2028 vorgesehen.

8. Zuständigkeit und Budgetnachweis

Mit diesem Beschluss sollen die im Pilotprojekt «Psychologische Mitarbeitendenberatung» durch HRZ erprobten Dienstleistungen per 1. Januar 2028 definitiv eingeführt und die dazu benötigten jährlichen Aufwendungen von Fr. 250 000.– als neue wiederkehrende Ausgaben bewilligt werden.

Gestützt auf Art. 59 lit. c Gemeindeordnung (AS 101.100) ist der Gemeinderat für die Bewilligung von neuen wiederkehrenden Ausgaben von jährlich mehr als Fr. 100 000.– bis Fr. 2 000 000.– zuständig. Die Bewilligung des vorliegenden Verpflichtungskredits liegt daher in der Kompetenz des Gemeinderats.

Die Ausgaben werden für das Budget 2028 ordentlich beantragt und sind im Finanz- und Aufgabenplan FAP 2026–2029 vorgemerkt.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

Für die Einführung der psychologischen Mitarbeitendenberatung werden ab 1. Januar 2028 neue wiederkehrende Ausgaben von jährlich Fr. 250 000.– bewilligt.

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorstehenden des Finanzdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

I. Vizepräsident
Daniel Leupi

Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter