



Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 27. November 2024

GR Nr. 2022/287

Motion betreffend Pilotprojekt für die Einführung einer 35-Stunden-Woche für städtische Angestellte im Schichtbetrieb, Antrag auf 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. Gleichzeit 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.



2/3

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 Schweden und Island waren überwältigend erfolgreich, sodass wir auch in Zürich mit einem nachhaltigen Effekt des Projekts rechnen.

Gestützt auf Art. 130 Abs. 2 Geschäftsordnung des Gemeinderats (GeschO GR, AS 171.100) beantragt der Stadtrat dem Gemeinderat aus nachfolgend aufgeführten Gründen, die am 15. März 2025 ablaufende Bearbeitungsfrist um 12 Monate bis zum 15. März 2026 zu verlängern.

Der Stadtrat hat entschieden, die Planung und Umsetzung eines vierjährigen Pilotprojekts mit reduzierter Arbeitszeit für städtische Angestellte im Schichtbetrieb bei den Sozialen Einrichtungen und Betrieben (SEB) im Sozialdepartement zu prüfen, da die SEB in unterschiedlichen Bereichen wie Wohnen und Obdach, Schutz und Prävention, Kinderbetreuung und Arbeitsintegration Schichtbetriebe führen.

Die Klärung der Rahmenbedingungen für die Vorbereitung und Konzeptionierung eines Pilotprojekts sind aufwändig, zeitintensiv und komplex. Vor der allfälligen Durchführung eines entsprechenden Projektes müssen rechtliche und praktische Fragen beantwortet werden. Rechtlich ist insbesondere zu prüfen, inwiefern die ungleiche Behandlung von städtischen Angestellten innerhalb und ausserhalb des Pilots während der Pilotphase in Bezug auf das Gebot der Gleichbehandlung zulässig ist. Ein entsprechendes Gutachten wird demnächst in Auftrag gegeben. Anschliessend müssen stadtintern Regulationsstufe sowie Regulationsinhalt genauer angeschaut werden.

Des Weiteren muss geprüft werden, wie das Pilotprojekt in einem betrieblich, organisatorisch und finanziell bewältigbaren Rahmen umgesetzt werden kann. D. h. es muss geklärt werden, wie eine faire und von den Angestellten akzeptierte Lösung aussehen könnte. Es muss der Umgang mit Angestellten geprüft werden, die bereits weniger als 35 Stunden arbeiten, dasselbe gilt für die Bestimmung von Regelungen für Weiterbildungen, flexible Arbeitswochen und die Berücksichtigung von Gleichstellungsfragen im Pilotprojekt. Einer weiteren Klärung bedarf die Frage, wie die zusätzlichen personellen Ressourcen für einen Pilotbetrieb in Anbetracht des Fachkräftemangels sichergestellt werden können. Schliesslich muss geklärt werden, wie die wissenschaftliche und arbeitsmedizinische Begleitung und Evaluation ausgestaltet werden sollen.

Sollte die rechtliche Abklärung eine Abweichung zum Gleichbehandlungsgebots zulassen, werden die SEB den betrieblichen, finanziellen und organisatorischen Rahmen bei ihren Schichtbetrieben genauer prüfen.

Aus den ausgeführten Gründen ist es nicht möglich, die Frist vom 15. März 2025 einzuhalten, weshalb der Stadtrat eine Verlängerung der Frist um ein Jahr bis zum 15. März 2026 beantragt.



3/3

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 (AL) und Anna Graff (SP) 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. März 2026 verlängert.

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorstehenden des Sozialdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin
Corine Mauch

Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter