

Motion 224

Prüfung eines 40-Stunden-Vollzeitmodells bei der Stadt Luzern

Selina Frey und Erbil Günes namens der GRÜNE/JG-Fraktion vom 29. Juni 2026

Als eine der grössten Arbeitgeberinnen der Region steht die Stadt Luzern in einem zunehmend kompetitiven Arbeitsmarktumfeld. Die Rekrutierung und Bindung qualifizierter Fachkräfte wird immer anspruchsvoller, während die Erwartungen an moderne Arbeitgeber*innen gleichzeitig steigen. Insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle, attraktive Rahmenbedingungen, eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie zeitgemässe Formen der Wertschätzung gewinnen an Bedeutung.

Die heutige Regelarbeitszeit der Stadt Luzern beträgt 42 Stunden pro Woche. Im regionalen Umfeld sowie in einzelnen Gemeinden – wie beispielsweise der Gemeinde Emmen – und bei privaten Arbeitgebenden wurde das 40-Stunden-Modell bereits eingeführt oder als Standard etabliert.

Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, ob die aktuelle Regelarbeitszeit der Stadt Luzern noch zeitgemäss ist und ob eine Reduktion auf eine 40-Stunden-Woche als neuer Vollzeitstandard eingeführt werden soll.

Internationale Studien und Erfahrungen aus Pilotprojekten zeigen, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit nicht zu Leistungseinbussen führt. Insbesondere das isländische Pilotprojekt¹ zur Arbeitszeitverkürzung im öffentlichen Sektor hat gezeigt, dass die Produktivität und die Dienstleistungsqualität trotz reduzierter Arbeitszeit stabil blieben oder sich sogar verbesserten. Gleichzeitig gingen die Stressbelastung und die Absenzen der Mitarbeitenden zurück.

Eine moderne Ausgestaltung der Arbeitszeit kann somit einen Beitrag zur Attraktivität der Stadt Luzern als Arbeitgeberin leisten, die Rekrutierung erleichtern und die langfristige Bindung von Mitarbeitenden stärken.

Der Stadtrat wird deshalb eingeladen, dem Grossen Stadtrat einen Bericht und Antrag vorzulegen, in dem insbesondere die Einführung eines Vollzeitmodells mit 40 Wochenstunden geprüft wird.

Dabei sind insbesondere die folgenden Punkte zu untersuchen:

- Organisatorische Auswirkungen auf die Stadtverwaltung
- Finanzielle Auswirkungen und mögliche Effizienzgewinne
- Auswirkungen auf die Produktivität und die Dienstleistungsqualität
- Auswirkungen auf die Rekrutierung, die Arbeitgeberattraktivität und die Mitarbeitendenbindung
- Mögliche Umsetzungsmodelle

¹ https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf