

**Auszug**  
**aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich**

vom 6. Juli 2011

---

**790. Schriftliche Anfrage von Thomas Wyss und Kathy Steiner betreffend Stellen für die Arbeitsintegration von Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger, Lohneinstufung.** Am 13. April 2011 reichten Gemeinderat Thomas Wyss (Grüne) und Gemeinderätin Kathy Steiner (Grüne) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2011/136, ein:

Die Stadt Zürich bietet für die Arbeitsintegration von Sozialhilfebezüger/-innen Stellen an, die in vier Stufen entlohnt werden. Der maximale Lohn (= Stufe 4), der erreicht werden kann, beträgt CHF 3'200.00. Wird diese maximale Stufe erreicht und kann sich der/die Betroffene nicht in den 1. Arbeitsmarkt integrieren, wird nach Ablauf einer gewissen Zeit eine Rückstufung vorgenommen.

Wir bitten den Stadtrat in diesem Zusammenhang um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie viele Stellen werden in der maximalen Lohnstufe 4 angeboten, bei den Sozialen Einrichtungen und Betrieben (SEB) respektive bei Drittanbietern mit Leistungsaufträgen und sind alle Stellen besetzt?
2. Wie viele Personen können in dieser maximalen Lohnstufe pro Jahr arbeiten, und für wie lange Zeit?
3. Besteht das Bedürfnis seitens Personen, die diese Angebote in Anspruch nehmen könnten, nach mehr Stellen auf dieser maximalen Lohnstufe?
4. Wie viele Personen wurden nach welcher Zeit aus dieser maximalen Lohnstufe zurückgestuft, und auf welche Stufe - seit der Einführung der Arbeitsintegrationsprogramme für Sozialhilfebezüger/-innen?
5. Falls auf die Stufe 3 zurückgestuft wird, ist eine weitere Rückstufung vorgesehen? Falls ja: nach welcher Zeit?
6. Was sind die Gründe für eine Rückstufung? Ist es eine Platzfrage? Oder sind andere Gründe ausschlaggebend?
7. Wie viele Personen, die die maximale Lohnstufe erreichen, finden/ haben eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt / gefunden? Bitte um Übersicht seit Einführung der Arbeitsintegrationsprogramme für Sozialhilfebezüger/-innen.
8. Werden Personen, insbesondere in den höchsten Lohnstufen, speziell gefördert und/oder betreut, damit sie eine Anschlusslösung im ersten Arbeitsmarkt finden? Wenn ja, wie sieht diese Förderung aus?
9. Wie lange kann jeweils auf den vier Lohn-Stufen gearbeitet werden, resp. gibt es auch zeitliche Einschränkungen in den tieferen Lohnstufen? Wie lange verbleiben Personen in den Arbeitsintegrationsprogrammen?
10. Zu wie viel Arbeitsprozenten arbeiten die Personen in den einzelnen Lohnstufen? Sind Unterschiede auszumachen, zum Beispiel, je höher die Lohn-Stufe, desto eher wird Vollzeit gearbeitet? Bitte um Übersicht seit Einführung der Arbeitsintegrationsprogramme für Sozialhilfebezüger/-innen.
11. Ich bitte den Stadtrat um eine geschlechtsspezifische Beantwortung der Fragen 2, 3, 4, 7, 9 und 10.
12. Wie kann man sich die Anforderungen in jeder der vier Lohnstufen vorstellen? Gibt es dazu exemplarische Beispiele?
13. Wie ist die Regelung, wenn eine Person mit dem Einkommen durch den Teillohn das soziale Existenzminimum erreicht? Wird er/sie dann von der wirtschaftlichen Sozialhilfe abgelöst?
14. Sieht der Stadtrat die Möglichkeit, Stellen als Folgeprogramm zusammen mit Privatfirmen für Personen zu schaffen, die längere Zeit in Arbeitsintegrationsprogrammen beschäftigt sind ?
15. Kann sich der Stadtrat vorstellen, Personen mit Arbeitsintegrationsmassnahmen direkt in der Privatwirtschaft zu platzieren und der Privatwirtschaft die zusätzlichen Betreuungsaufgaben mit einem Coaching-System – zum Beispiel durch einen/eine Sozialarbeiter/in – zu erleichtern?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

**Vorbemerkungen:** Grundlage für die Verträge mit Teillohnangestellten bildet ein Anstellungsreglement, das der Stadtrat, gestützt auf Art. 12, Abs. 2, lit. e PR, mit Beschluss vom 9. Juli 2009 (StRB Nr. 929/2009) erlassen hat. Gestützt darauf können die Arbeitsverhältnisse mit Beschäftigten hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den Bestimmungen des Personalrechts abweichen. Zur Festlegung des Lohns heisst es in diesem Reglement: «Der Monatslohn beträgt Fr. 1600.– im Minimum und Fr. 3200.– im Maximum, bezogen auf einen Beschäftigungsgrad von 100 Prozent, und wird 12-mal pro Jahr ausbezahlt. (...) Der Lohn wird bei der Anstellung entsprechend der erwarteten Leistung festgelegt. Während des Arbeitsverhältnisses kann der Lohn jederzeit der tatsächlich erbrachten Leistung angepasst werden. Die Leistung bemisst sich nach standardisierten Kriterien bezüglich Arbeitsqualität, Arbeitsquantität, Leistungsverhalten, Führungsverhalten (bei Vorgesetzten), Sozialverhalten.»

Bei Teillohnverträgen kommen – bezogen auf einen Beschäftigungsumfang von 100 Prozent – folgende Lohnstufen zur Anwendung:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Fr. 1600.–	Fr. 2000.–	Fr. 2400.–	Fr. 3200.–

Der Teillohn wird bei der Berechnung der wirtschaftlichen Hilfe gemäss den Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) angerechnet. Dabei wird im Sinne eines Anreizes vom Teillohn ein Einkommensfreibetrag in Abzug gebracht, dessen Höhe von der Lohnstufe und dem Beschäftigungsumfang abhängt. Dieser Abzug beträgt im Minimum Fr. 300.– und im Maximum Fr. 600.–. Bei der Beurteilung der Auswirkungen der Leistungsstufen auf die Arbeitsverhältnisse von Teillohnmitarbeitenden ist zu berücksichtigen, dass den Betroffenen nach der Anrechnung an die Sozialhilfe nur ein kleiner Teil des Teillohns als zusätzlich verfügbares Einkommen verbleibt.

**Zu den Fragen 1 und 2:** Die folgende Tabelle zeigt für das Jahr 2010 die Zahl der angebotenen Plätze und deren Verteilung auf die Lohnstufen:

	Anzahl Plätze	Verteilung in %			
		Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Teillohnbetriebe SEB	481	82 %	18 %	0 %	0 %
Private Teillohnbetriebe	405	64 %	28 %	6 %	2 %

Bei den Sozialen Einrichtungen und Betrieben (SEB) ist die Verweildauer in den Stufen 3 und 4 auf maximal 6 Monate beschränkt. Während dieser 6 Monate werden die Teilnehmenden von der Personalvermittlung bei der Suche nach einer Stelle im ersten Arbeitsmarkt intensiv unterstützt. Wenn sie keine Stelle finden, wird ihnen eine Fortführung in der Stufe 2 angeboten. Ohne diese Begrenzung ist zu befürchten, dass ein Teil der Teilnehmenden ihre Bemühungen um eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt aufgeben würde. Bei den privaten Teillohnbetrieben gibt es keine Beschränkung der Verweildauer in den Stufen 3 und 4; die Steuerung erfolgt über die Begrenzung der städtischen Beiträge an die privaten Anbieter.

**Zu Frage 3:** Bei den Teillohnbetrieben der SEB erhalten alle Teilnehmenden, welche die leistungsmässigen Voraussetzungen erfüllen, eine Anstellung in der entsprechenden Leistungsstufe. Mit den privaten Teillohnbetrieben wird die Verteilung der Plätze auf die Leistungsstufen in den Leistungsvereinbarungen vereinbart. Das Sozialdepartement hat keine Hinweise, dass der Bedarf für höhere Leistungsstufen nicht abgedeckt wird.

**Zu den Fragen 4, 5 und 6:** Die folgende Übersicht zeigt alle Stufenwechsel in den Jahren 2009 und 2010 (Stufenwechsel werden erst seit 2009 erhoben):

Stufenwechsel	2009		2010	
	SEB	Private	SEB	Private
<b>von 1 zu 2</b>	<b>25</b>	87	10	38
von 2 zu 3	5	36	1	7
von 3 zu 4		5		4
von 4 zu 3		1		
von 3 zu 2	2	2	2	15
von 2 zu 1	3	3	10	4

Einem Stufenwechsel liegt immer eine Leistungsbeurteilung zugrunde. Eine Beurteilung der Leistung wird mindestens einmal jährlich durchgeführt. Andere Gründe, welche zu einem Stufenwechsel führen, gibt es nicht.

**Zu Frage 7:** Der Vermittlungserfolg wird pro Betrieb nur über alle Leistungsstufen erhoben. Es lässt sich aber beobachten, dass es im Verlauf des Arbeitsintegrationsprozesses immer wieder Stellenantritte und erfolgreiche Vermittlungen gibt: nach der Anmeldung zur Basisbeschäftigung, während der 4-wöchigen Abklärung, in allen Leistungsstufen bei Teillohnstellen, aber auch bei gemeinnützigen Einsätzen. Es gibt keine Hinweise, dass die Integrationsquote bei höheren Leistungsstufen grösser ist. Eine Stichprobe für alle Teillohnmitarbeitenden, welche bei den SEB im Jahr 2009 eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt gefunden haben, zeigt folgendes Bild:

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Stellenantritte	62	66	1	

**Zu Frage 8:** Alle Teillohnmitarbeitenden werden ab Stufe 3 automatisch für die Stellenvermittlung angemeldet. Eine Anmeldung ist aber auch für tiefere Stufen möglich. Die Förderung besteht aus einer Bewerbungswerkstatt, welche die Teilnehmenden bei der Erstellung des Bewerbungsdossiers, der Suche nach geeigneten Stellen und dem Schreiben von Bewerbungen unterstützt, sowie einem individuellen Coaching. Zusätzlich werden auf dem ersten Arbeitsmarkt gezielt Stellen gesucht, welche dem Profil der Stellensuchenden entsprechen.

**Zu Frage 9:** Ausser der oben genannten Beschränkung der Verweildauer bei den Leistungsstufen 3 und 4 bei den SEB sind die Teillohnverträge auf allen Stufen grundsätzlich unbefristet. Der weitere Verbleib im Teillohn wird jedoch in regelmässigen Standortgesprächen mit den Teilnehmenden thematisiert.

Die Verweildauer der im Jahr 2010 ausgetretenen Teillohnmitarbeitenden betrug bei 144 Personen weniger als 6 Monate (44 Prozent), bei 68 Personen 6 bis 12 Monate (21 Prozent), bei 49 Personen 1 bis 2 Jahre (15 Prozent) und bei 63 Personen mehr als 2 Jahre (20 Prozent).

**Zu Frage 10:** Die folgende Übersicht zeigt exemplarisch für das Jahr 2009 die Verteilung der Teillohnverträge der SEB je Beschäftigungsgrad auf die Leistungsstufen:

Beschäftigungsumfang	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
50	58 %	34 %		
60	21 %	23 %	20 %	

70	2 %	5 %		
80	13 %	26 %	20 %	
100	6 %	12 %	60 %	

Es zeigt sich an dieser Erhebung, dass der durchschnittliche Beschäftigungsumfang mit der Leistungsstufe etwas zunimmt.

Weitere Zahlen stehen nicht in der gewünschten Detaillierung zur Verfügung.

**Zu Frage 11:** Die Kennzahlen stehen nicht nach Geschlechtern differenziert zur Verfügung.

**Zu Frage 12:** Der Stufenanstieg von Teilohnangestellten muss sich bei den SEB zwingend auf die Leistung beziehen und ist deshalb immer mit einer Leistungsbeurteilung zu belegen. Eine Verbesserung der Leistung liegt dann vor, wenn in der Beurteilungsperiode die Arbeitsmarktfähigkeit verbessert werden konnte. Massgebliche Indikatoren für die Beurteilung der Arbeitsmarktfähigkeit sind Leistung und Verhalten am Arbeitsplatz. Mit einer Erhöhung des Beschäftigungsumfangs kann die Arbeitsmarktfähigkeit ebenfalls verbessert werden.

**Zu Frage 13:** Das Vorgehen, wenn eine Person mit einem Teillohneinkommen die Austrittsgrenze für die Ablösung von der Sozialhilfe erreicht, ist in einer internen Weisung der Sozialen Dienste geregelt: «Sobald die Einnahmen in einer Unterstützungseinheit durch das Erwerbseinkommen aus dem Teillohn oder aus dem Teillohn und dem Primäreinkommen die Austrittsgrenze übersteigt, ist zu prüfen, ob die Klientin/der Klient über Ressourcen verfügt, um das noch fehlende Einkommen im ersten Arbeitsmarkt zu erwirtschaften. Bei fehlender Fähigkeit zur Erwirtschaftung eines Lohneinkommens besteht die Möglichkeit, Angebote zur Tagesstruktur oder Gemeinnützige Einsätze anzubieten. Spätestens nach einem Jahr nach Erreichen der Austrittsgrenze muss durch die zuständige Sozialarbeiterin/den zuständigen Sozialarbeiter veranlasst werden, dass der Teillohnbetrieb das Arbeitsverhältnis auflöst.»

**Zu den Fragen 14 und 15:** Die Stellenvermittlung akquiriert Stellen auf dem ersten Arbeitsmarkt; das sind zu einem wesentlichen Teil auch Stellen bei privaten Unternehmen. Die Idee, bei privaten Unternehmen Teillohnstellen zu schaffen, wird von der Tripartiten-Kommission klar abgelehnt und darum vom Sozialdepartement nicht weiterverfolgt.

Vor dem Stadtrat  
der Stadtschreiber  
**Dr. André Kuy**