

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 1. April 2020

285.

Schriftliche Anfrage von Marcel Bührig, Natascha Wey und 15 Mitunterzeichnenden betreffend Praktika der Fachstelle für Gleichstellung und der Pflegezentren für den beruflichen Wiedereinstieg, Zahlen zu den vermittelten Praktika, zu den Löhnen und den anschliessenden Festanstellungen sowie zum Kosten-/Nutzenverhältnis der Angebote

Am 8. Januar 2020 reichten Gemeinderätin Natascha Wey (SP) und Gemeinderat Marcel Bührig (Grüne) und 15 Mitunterzeichnende folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2020/2, ein:

Auf der Homepage des Präsidialdepartementes ist folgendes Angebot zu finden: «Um Frauen nach einer Familienphase bei einem beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen, vermittelt die Fachstelle für Gleichstellung Praktika in verschiedenen Dienstabteilungen der Stadtverwaltung. Ein solches Praktikum soll praxisnah auf einen beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten und dauert in der Regel 6 Monate bei einem Beschäftigungsumfang von 50%» (Siehe: https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung/themen/beruf_familie/beruflicherwiedereinstieg.html)

Auf der Homepage der Pflegezentren wird mit einem individuellen Wiedereinstiegs-Programm für Dipl. Pflegefachpersonen HF geworben. Damit soll das Wissen aufgefrischt werden und Sicherheit im Arbeitsalltag gewonnen werden. Das Angebot richtet sich an Pflegefachpersonen, die länger nicht mehr im Beruf tätig waren, weil diese sich erfahrungsgemäss eine verlängerte und gut begleitete Einführungsphase wünschen würden. Diesem Wunsch wollen die Pflegezentren mit einem spezifischen Angebot für Wiedereinsteiger/innen in den Pflegeberuf entgegenkommen. Weiter wird damit geworben, dass die Wiedereinsteiger/innen ein gut strukturiertes und eng begleitetes Praktikum mit individuellen Fortbildungen zu erwarten hätten. Das Praktikum soll je nach Ausgangslage und Beschäftigungsgrad zwei bis sechs Monate dauern. Die Pflegezentren würden die Kosten für die Kurse vollumfänglich tragen. Ein Praktikum soll zwei bis sechs Monate dauern. Bei einer Anstellung von 100 % betrage das Salär während den ersten drei Monaten des Praktikums CHF 3'745.00, danach CHF 4'512.00. (siehe: <https://www.stadtzuerich.ch/gud/de/index/departement/organisation/pflegezentren-der-stadt-zuerich/Jobsbildung/arbeiten-bei-uns/fachbereiche/pflege/wiedereinsteiger--innen.html>)

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

1. Wie viele Praktika wurden via Fachstelle für Gleichstellung in den verschiedenen Dienstabteilungen der Stadtverwaltung in den Jahren 2017, 2018 und 2019 vermittelt?
2. Wie wird ein Praktikum, welches durch die Fachstelle für Gleichstellung vermittelt wird, entlohnt?
3. Wie viele Personen konnten nach einem Wiedereinstiegspraktika eine feste Stelle mit einem Lohn gemäss Lohnreglement der Stadt Zürich antreten?
4. Wie viele Praktika für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger wurden in den Pflegezentren in den Jahren 2017, 2018, 2019 absolviert und wie war der Anteil von Frauen und Männern?
5. Gibt es eine Übersicht, wie lange diese Praktika für Wiedereinsteiger/innen in der Pflege in den Pflegezentren dauerten? Wenn ja, bitte um Auflistung für die Jahre 2017, 2018, 2019.
6. Worin liegt der Unterschied zwischen der Einarbeitung von Wiedereinsteiger/innen und Dipl. Pflegefachpersonen HF, welche z. B. eine kürzere Familienphase oder von einem externen ehemaligen Arbeitgeber bei den Pflegezentren eintreten?
7. Wie wird die fachliche Begleitung der wiedereinsteigenden Praktikant/innen sichergestellt? Wer ist verantwortlich für die fachliche Begleitung? Ist der Mehraufwand für die Begleitung im Stellenplan berücksichtigt? Inwiefern wird die Arbeitsleistung der Praktikant/innen im Stellenplan eingerechnet?
8. Wie sieht das Kosten- / Nutzenverhältnis bei diesem Angebot aus? Überwiegt der Aufwand für die Schulungen und die Begleitung der Praktikant/innen oder der «Gewinn» durch die Arbeitsleistung der Praktikant/innen zum tieferen Praktikumslohn als einem regulären Lohn?
9. Welche Überlegungen waren entsprechend für die Festlegung der Höhe der Praktikumlöhne massgebend? Wie wird begründet, dass Wiedereinsteiger/innen zu einem Praktikumslohn angestellt werden und nicht mit einem regulären Lohn gemäss dem Lohnreglement der Stadt Zürich?
10. Wenn Wiedereinsteiger/innen ihr Praktika abgeschlossen haben, nach welchen Kriterien wird die Lohnfestlegung für die Festanstellung eruiert? Inwiefern wird das erfolgreich absolvierte Praktikum dabei berücksichtigt?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs von Frauen nach einer Familienphase ist seit vielen Jahren ein erklärtes Ziel der Stadt Zürich. Es geht für die Stadt dabei darum, mit gezielten Massnahmen die faktische Gleichstellung zu fördern.

Diskriminierungsverbot und Gleichstellungsgebot sind zwar in der Verfassung und im Gleichstellungsgesetz verankert. Dennoch zeigte eine Untersuchung des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien (Bass) im Auftrag des Bundesamts für Sozialversicherungen, wie häufig eine Mutterschaft zu Erwerbslosigkeit führt.¹ Gemäss Studie verliert jede siebte Frau aufgrund der Mutterschaft die Stelle. 15 Prozent der Frauen legen nach der Geburt gegen ihren Willen eine Erwerbspause ein. In den meisten Fällen (11 Prozent) ist der Grund eine Kündigung oder die fehlende Möglichkeit für ein tieferes Pensum.

(Diskriminierende) Kündigungen infolge von Schwangerschaft oder Mutterschaft sowie Probleme beim Wiedereinstieg nach einer Familienphase sind denn auch häufige Themen in den Beratungen der Fachstelle für Gleichstellung (ZFG).

Die Stadt kennt deshalb verschiedene Arten von Wiedereinstiegspraktika, je nach beruflichem Hintergrund.

Um Frauen nach einer Familienphase bei ihrem beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen, vermittelt die ZFG seit vielen Jahren Praktika in der Stadtverwaltung. Für diese Wiedereinstiegspraktika in verschiedenen Dienstabteilungen der Stadtverwaltung ist ein zentraler Kredit im Budget der ZFG eingestellt. Für diese Praktika arbeitet die ZFG seit 2010 mit der Universität St. Gallen – Hochschule für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften sowie Internationale Beziehungen (HSG) zusammen, die Frauen mit Hochschul- und Uni-Abschluss den Wiedereinstiegszertifikatskurs «Women Back to Business» anbietet. Entsprechende Wiedereinsteigerinnen bringen einen akademischen Hintergrund mit. Für Frauen mit KV-Hintergrund arbeitet die ZFG seit 2015 mit der EB Zürich zusammen (davor mit dem Verein WEFA). Seit 2018 dauern die Praktika für Wiedereinsteigerinnen mit kaufmännischem oder akademischem Hintergrund sechs Monate anstelle von drei Monaten bei einem 50-Prozent-Pensum.

Bei den Pflegezentren (PZZ) gibt es ein spezifisches Wiedereinstiegsprogramm für diplomierte Pflegefachpersonen HF sowie für Personen mit einem altrechtlichen Abschluss, die ihre berufliche Laufbahn im Langzeitbereich der PZZ fortsetzen wollen. Der Gleichstellungsplan 2019–2022 setzt sich u. a. das Ziel, den Männeranteil in pädagogischen, sozialen und pflegerischen Berufsfeldern der Stadtverwaltung zu erhöhen (Ziel 4). Die Wiedereinstiegspraktika der PZZ richten sich deshalb an Männer und Frauen.²

Erfahrungsgemäss benötigen rückkehrende Pflegefachpersonen, die länger als fünf Jahre nicht mehr im Pflegebereich tätig waren, eine längere begleitete Einführungsphase. Sie müssen ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten gezielt aktualisieren können und benötigen dafür Unterstützung durch gezielte fachliche Beratung. Die PZZ ermöglichen durch ein eng begleitetes Praktikum von zwei bis sechs Monaten mit individuellen, auf die Vorkenntnisse der Praktikantin/des Praktikanten abgestimmten Weiterbildungen einen erfolgreichen Wiedereinstieg. Voraussetzung dafür ist, dass für die Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten genügend

¹ Siehe https://soziale-sicherheit-chss.ch/wp-content/uploads/2018/09/de_BSV_CHSS_03-18_Mutterschaftsurlaub_vor-nach_Geburt.pdf sowie Rudin, Melania; Stutz, Heidi; Bischof, Severin; Jäggi Jolanda; Bannwart, Livia (2018): *Erwerbsunterbrüche vor der Geburt* [Bern: BSV]. Beiträge zur Sozialen Sicherheit; Forschungsbericht Nr. 2/18: www.bsv.admin.ch > Publikationen & Service > Forschung und Evaluation > Forschungspublikationen.

² <https://www.stadt-zuerich.ch/content/prd/de/index/gleichstellung/gleichstellungsplan/2019-2022/schwerpunkte--ziele--massnahmen.html>

personelle Ressourcen zur Verfügung stehen. Der Praktikums-Arbeitsplan wird mit dem Arbeitsplan der Begleitperson(en) abgestimmt. Praktikantinnen und Praktikanten erhalten eine Praktikumsentschädigung.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Zu Frage 1 («Wie viele Praktika wurden via Fachstelle für Gleichstellung in den verschiedenen Dienstabteilungen der Stadtverwaltung in den Jahren 2017, 2018 und 2019 vermittelt?»):

Jahr	Anzahl Praktikantinnen via ZFG	Anzahl Festanstellungen in der Stadtverwaltung nach Praktikumsende
2017	3 Praktikantinnen	keine
2018	5 Praktikantinnen	1 Festanstellung 1 befristeter Arbeitsvertrag
2019	3 Praktikantinnen	1 Festanstellung

Zu Frage 2 («Wie wird ein Praktikum, welches durch die Fachstelle für Gleichstellung vermittelt wird, entlohnt?»):

Die sechsmonatigen Wiedereinstiegspraktika via ZFG werden mit Fr. 3745.– (monatlich auf Basis 100 Prozent) für KV-Praktikantinnen bzw. Fr. 4106.– (monatlich auf Basis 100 Prozent) für Praktikantinnen mit einem akademischen Abschluss entlohnt.

Zu Frage 3 («Wie viele Personen konnten nach einem Wiedereinstiegspraktika eine feste Stelle mit einem Lohn gemäss Lohnreglement der Stadt Zürich antreten?»):

Betreffend Festanstellungen in der Stadtverwaltung nach einem Wiedereinstiegspraktika via ZFG verweisen wir auf die Antwort zu Frage 1.

Übersicht Anzahl Praktikantinnen und Praktikanten Wiedereinstiegsprogramm PZZ für diplomierte Pflegefachpersonen HF sowie Anzahl Festanstellungen / Frauenanteil 100 Prozent / Männeranteil 0 Prozent:

Jahr	Anzahl Praktikantinnen Wiedereinstiegsprogramm PZZ für diplomierte Pflegefachpersonen HF	Anzahl Festanstellungen nach Wiedereinstiegsprogramm PZZ für diplomierte Pflegefachpersonen HF
2017	2	2
2018	0	0
2019	1	Praktikum noch nicht abgeschlossen

Die PZZ hatten 2019 zudem eine Praktikantin via ZFG im administrativen Bereich. Diese hat nach dem Wiedereinstiegspraktikum bei den PZZ extern eine Stelle gefunden.

Zu Frage 4 («Wie viele Praktika für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger wurden in den Pflegezentren in den Jahren 2017, 2018, 2019 absolviert und wie war der Anteil von Frauen und Männern?»):

Siehe Antwort auf Frage 3.

Zu Frage 5 («Gibt es eine Übersicht, wie lange diese Praktika für Wiedereinsteiger/innen in der Pflege in den Pflegezentren dauerten? Wenn ja, bitte um Auflistung für die Jahre 2017, 2018, 2019.»):

Jahr	Dauer
2017	01.02.2017–30.06.2017
2017/18	11.09.2017–11.03.2018
2019/20	01.11.2019–30.04.2020

Zu Frage 6 («Worin liegt der Unterschied zwischen der Einarbeitung von Wiedereinsteiger/innen und Dipl. Pflegefachpersonen HF, welche z. B. eine kürzere Familienphase oder von einem externen ehemaligen Arbeitgeber bei den Pflegezentren eintreten?»):

Personen, die sich für das Wiedereinstiegs-Programm bei den PZZ beworben haben, wurden vom regulären Arbeitsmarkt nicht aufgenommen. Es handelt sich um Personen, die Wissenslücken hatten und/oder sehr lange keiner geregelten Arbeitstätigkeit nachgingen. Den PZZ ist es ein Anliegen, diesen Personen die Möglichkeit zu bieten, wieder im Berufsleben Fuss zu fassen. Dies gilt insbesondere für Personen mit einem altrechtlichen Diplom und wenig Berufserfahrung. Die früheren Ausbildungen sind mit weniger Lernstunden taxiert (z. B. DN 1: 1540 Stunden bzw. DN 2: 2050 Stunden). Die heutigen Ausbildungen der Höheren Fachschulen Pflege (HF) weisen 5400 Lernstunden auf. Zugleich hat sich die Praxis in der Langzeitpflege und damit auch bei den PZZ professionalisiert. Die Praktikumsbegleitung ist dadurch anspruchsvoll und aufwendig. Bei Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern mit einem Diplom Pflegefachfrau/ Pflegefachmann HF Pflege ist der Aufwand seitens PZZ für die Einführung tiefer.

Zu Frage 7 («Wie wird die fachliche Begleitung der wiedereinsteigenden Praktikant/innen sichergestellt? Wer ist verantwortlich für die fachliche Begleitung? Ist der Mehraufwand für die Begleitung im Stellenplan berücksichtigt? Inwiefern wird die Arbeitsleistung der Praktikant/innen im Stellenplan eingerechnet?»):

Die fachliche Begleitung übernimmt die Abteilungsleiterin/der Abteilungsleiter oder eine definierte Begleitperson. Zusätzlich kann die/der Bildungsverantwortliche oder die/der Berufsbildungsverantwortliche zugezogen werden. Der Mehraufwand für die Praktikumsbegleitung ist im Stellenplan nicht berücksichtigt. Es ist deshalb vor der Anstellung darauf zu achten, dass die Abteilung, auf der das Praktikum geplant ist, genügend gut dotiert ist. Die Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sind im Stellenplan nicht berücksichtigt.

Zu Frage 8 («Wie sieht das Kosten- / Nutzenverhältnis bei diesem Angebot aus? Überwiegt der Aufwand für die Schulungen und die Begleitung der Praktikant/innen oder der «Gewinn» durch die Arbeitsleistung der Praktikant/innen zum tieferen Praktikumslohn als einem regulären Lohn?»):

Eine allgemeingültige Aussage zum Kosten-Nutzen-Verhältnis ist nicht möglich, da dies je nach Person und ihren beruflichen und ausserberuflichen Tätigkeiten unterschiedlich ist. Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger (im Falle von PZZ) gewinnen dank einem Praktikum Berufserfahrung und erhalten wichtige Referenzen für die weitere Jobsuche. Ein Wiedereinstiegspraktikum ist mit betrieblichem Aufwand (beispielsweise Einführung, Begleitung usw.) verbunden. Wenn eine Praktikantin oder ein Praktikant danach festangestellt werden kann, lohnt sich das für alle, insbesondere auch, weil diese bereits mit den Aufgaben, der Arbeitsweise und der Kultur im Betrieb vertraut sind und sich explizit für eine Arbeit bei der Stadt entscheiden. Letztendlich geht es darum, das Potenzial von ausgebildeten Menschen zu nutzen. Dies dient auch der Gesellschaft. Jede Anstellung nach einem Wiedereinstiegspraktika – in der Stadtverwaltung oder in der Privatwirtschaft – ist positiv zu werten.

Zu Frage 9 («Welche Überlegungen waren entsprechend für die Festlegung der Höhe der Praktikumsgehälter massgebend? Wie wird begründet, dass Wiedereinsteiger/innen zu einem Praktikumslohn angestellt werden und nicht mit einem regulären Lohn gemäss dem Lohnreglement der Stadt Zürich?»):

Die Löhne der Wiedereinstiegspraktika richten sich nach Art. 60 Abs. 1 Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR, AS 177.101). Die AB PR sind Teil des Lohnreglements der Stadt Zürich; in Art. 60 Abs. 1 AB PR wird der Vorsteherin oder dem Vorsteher des Finanzdepartements die Kompetenz übertragen, das Reglement über die Löhne des Personals in Lehr- und Ausbildungsverhältnissen festzulegen. Die Wiedereinstiegspraktika gelten als zeitlich befristete Ausbildungsverhältnisse.

Zu Frage 10 («Wenn Wiedereinsteiger/innen ihr Praktika abgeschlossen haben, nach welchen Kriterien wird die Lohnfestlegung für die Festanstellung eruiert? Inwiefern wird das erfolgreich absolvierte Praktikum dabei berücksichtigt?»):

Die Lohnfestlegung bei Festanstellungen und damit auch die Anrechnung der nutzbaren Erfahrung erfolgt nach denselben Kriterien wie bei allen anderen Festanstellungen. Dabei ist das absolvierte Praktikum als berufliches Engagement voll anzurechnen, wenn die Praktikums-tätigkeiten vollumfänglich der Funktion der Festanstellung entsprechen.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti