



Beschluss des Stadtrats

vom 16. September 2026

GR Nr. 2026/281

Nr. 3277/2026

Schriftliche Anfrage von Karin Saxer, Tanja Maag und Catalina Gajardo Hofmann betreffend Förderung und Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderungen bei der Stadt Zürich, Beurteilung von Integrationsmassnahmen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, Gestaltung eines diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahrens, möglicher Arbeitseinsatz und Weiterbeschäftigung von Menschen mit einer IV-Eingliederungsmassnahme, Massnahmen zur Erhöhung des Anteils von Angestellten mit Behinderung, Auswahl der Ausbildungsmöglichkeiten mit Abschluss Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder Eidgenössisches Berufsattest (EBA) für Jugendliche, Übersicht über die auf Stufe PrA und EBA angebotenen Berufe und Weiterbeschäftigung von Personen mit entsprechender Ausbildung

Am 10. Juni 2026 reichten die Mitglieder des Gemeinderats Karin Saxer (SP), Tanja Maag (AL) und Catalina Gajardo Hofmann (Grüne) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2026/281, ein:

Die Stadt Zürich ist mit rund 37'000 Angestellten eine der grössten Arbeitgeberinnen der Schweiz. Zu einer offenen und inklusiven Stadt gehört auch ein barrierefreier und diskriminierungsfreier Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen. Dies wird unter anderem durch die UNO-Behindertenrechtskonvention gefordert. Zudem verfügt die Stadt Zürich über den «Massnahmenplan 2024-2027 für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen».

Im Bericht wird unter Punkt 4.1 als Ziel die Förderung und Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderungen - mit oder ohne Einschränkung der Arbeitsfähigkeit erwähnt. Unter Punkt 4.2 wird festgehalten, dass mindestens drei Abteilungen PrA¹ Ausbildungsplätze anbieten sollen und dass das HRZ gemeinsam mit der oder dem Beauftragten für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGMB) den Kontakt zu den Berufsbildungsverantwortlichen herstellt.

Ein grosser Teil der heutigen Behinderungen betrifft sogenannte unsichtbare Behinderungen, insbesondere psychische Beeinträchtigungen. Gemäss Inclusion Handicap steigt der Anteil der IV-Rentenbeziehenden mit psychischen Beeinträchtigungen kontinuierlich an und lag im Jahr 2024 bei 52 %. Dies betrifft häufig Menschen mit hohen Qualifikationen, die aufgrund psychischer Belastungen teilweise arbeitsunfähig sind. Bei Menschen im Autismus-Spektrum beispielsweise beträgt der Anteil der Beschäftigten lediglich rund 10-20 %. Arbeitsplätze in den Bereichen MINT sowie in der Verwaltung wären für Menschen im Autismus-Spektrum oft besonders geeignet.

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

1. Was unternimmt die Stadt Zürich, um Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und eine Anstellung bei der Stadt Zürich zu ermöglichen?



2/5

2. Was unternimmt die Stadt Zürich, um auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen bei Bewerbungen einzugehen und den Bewerbungsprozess diskriminierungsfrei zu gestalten.
3. In welchen Berufen erhalten Menschen mit einer IV-Eingliederungsmassnahme die Möglichkeit Arbeitseinsätze zu leisten?
4. Wurden Personen, die eine IV-Eingliederungsmassnahme besucht haben, danach unbefristet als Arbeitnehmende angestellt? Wenn ja, in welchen Berufen war dies der Fall?
5. Gibt es Massnahmen, um den Anteil der Angestellten mit Behinderungen zu erhöhen und Anstellungen von Menschen mit Behinderungen zu fördern?
6. In welchen Berufen mit Abschluss Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) / Eidgenössisches Berufsattest (EBA) werden Jugendliche mit Behinderungen ausgebildet? Wie und durch welche Stellen werden sie in ihrer Ausbildung begleitet?
7. Welche Berufe auf Stufe PrA und EBA werden bei der Stadt Zürich angeboten?
8. In welchen Berufen werden Personen, die eine PrA oder EBA-Ausbildung abgeschlossen haben unbefristet angestellt?

¹ Die Praktische Ausbildung (PrA) ist eine 2-jährige Berufsbildung für Menschen mit Lernschwierigkeiten, die (noch) keine EBA oder EFZ absolvieren können

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Frage 1

Was unternimmt die Stadt Zürich, um Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in den Arbeitsmarkt zu integrieren und eine Anstellung bei der Stadt Zürich zu ermöglichen?

Die Stadt unterscheidet bei Anstellungen nicht zwischen Menschen mit psychischen Behinderungen und Menschen mit anderen Behinderungen. Psychische Behinderungen werden – wie andere Behinderungen auch – nicht gesondert erfasst.

Was die Integration in den Arbeitsmarkt anbelangt, bietet die Stadt folgende Unterstützungen

- **Für bestehende Mitarbeitende:** Das Programm «Case Management plus» (CMplus) der HRZ unterstützt Mitarbeitende, die ihre Anstellung aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben können gezielt bei der Suche nach Übergangslösungen oder der Reintegration in reguläre Stellen. Ergänzend bietet die «städtische Fachberatung Stellensuche» Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung an.
- **Für externe Klienten und Klientinnen der IV:** Die Sozialen Einrichtungen und Betriebe (SEB) bieten in Zusammenarbeit mit der IV einzelne integrative Massnahmen an, die von der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt bis hin zu beruflichen Ausbildungen (PrA, EBA, EFZ) reichen.

Frage 2

Was unternimmt die Stadt Zürich, um auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen bei Bewerbungen einzugehen und den Bewerbungsprozess diskriminierungsfrei zu gestalten.

Die Führungspersonen aller Ebenen ebenso wie die dezentralen HR-Leitungen und HR-Fachpersonen tragen Verantwortung sowohl für die Umsetzung eines chancengleichen Bewerbungsprozesses in ihren Organisationseinheiten als auch für die Umsetzung der Grundsätze der Personalpolitik nach Art. 3 PR. Ergänzend zu den bestehenden Instrumenten sowie Richtlinien wurden im Jahr 2024 Massnahmen zum «Chancengleichen Bewerbungsmanagement»



3/5

ausgearbeitet. Das Projekt wurde von HRZ in Zusammenarbeit mit der Zürcher Fachstelle für Gleichstellung (ZFG), der Integrationsförderung der Dienstabteilung Stadtentwicklung (heute DIA), der Beauftragten für Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen sowie HR- und Rekrutierungsfachleuten aus verschiedenen Dienstabteilungen realisiert. Ziel war es, eine objektivierte, qualifikationsbasierte und diskriminierungsfreie Personalauswahl für sämtliche Bevölkerungsgruppen sicherzustellen.

Zu den zentralen Massnahmen zählen die Schulung von rekrutierenden Personen in kompetenzbasierten und entwicklungsorientierten Personalgewinnung, die Sensibilisierung hinsichtlich Chancengleichheit, zielgruppenspezifische Textbausteine für Stelleninserate sowie Hilfsmittel für Anlaufstellen bei Fragen zur Rekrutierung untervertreter Gruppen. Dabei wurden insbesondere das oberste Führungskader sowie die HR-Leitenden und HR-Fachpersonen entsprechend geschult.

Seither suchen Rekrutierende vermehrt die Beratung der BGMB auf, um Bewerbungsgespräche mit kandidierenden Personen mit Behinderungen vorzubereiten. Gemeinsam werden mögliche Zugangsbarrieren – sei es am Gebäude, im Sitzungszimmer oder am künftigen Arbeitsplatz sowie bei digitalen Arbeitsinstrumenten – identifiziert und konkrete Lösungsansätze erarbeitet. Dazu gehören beispielsweise Gebärdensprach- oder Schriftdolmetschen sowie die Organisation von Begleitpersonen. Die BGMB ermutigen Rekrutierende zudem aktiv dazu, Kandidierende mit Behinderungen zum Gespräch einzuladen, sofern die Stellenanforderungen erfüllt sind oder ein klares Potenzial erkennbar ist.

Frage 3

In welchen Berufen erhalten Menschen mit einer IV-Eingliederungsmassnahme die Möglichkeit Arbeitseinsätze zu leisten?

Grundsätzlich sind in allen Dienstabteilungen der Stadtverwaltung IV-Massnahmen zur Wiedereingliederung nach Krankheit oder bei eingeschränkter Arbeitsfähigkeit möglich. Eine spezifische Förderung der Stadt dafür existiert nicht.

Im Rahmen ihres Auftrages zur Arbeitsintegration bieten die SEB in allen ihren Arbeitsintegrationsbetrieben Möglichkeiten für IV-Massnahmen an.

Frage 4

Wurden Personen, die eine IV-Eingliederungsmassnahme besucht haben, danach unbefristet als Arbeitnehmende angestellt? Wenn ja, in welchen Berufen war dies der Fall?

Eine Weiterbeschäftigung nach erfolgreichem Arbeitsversuch ist möglich, wenn die betroffene Person in ihrer angestammten Abteilung und Funktion bleiben kann. Nach Eingliederungsmassnahmen, die in anderen Abteilungen stattfinden als die, in der die betroffene Person vor ihrer Erkrankung beschäftigt war, ist eine Weiterbeschäftigung davon abhängig, ob am neuen Ort die nötigen Stellenprozente zur Verfügung stehen und die weiteren Voraussetzungen für eine Festanstellung gegeben sind. Eine Statistik dazu wird nicht geführt.

In den zum Zweck der Arbeitsintegration geführten Betrieben der SEB ist eine direkte unbefristete Anstellung nicht möglich.



Frage 5

Gibt es Massnahmen, um den Anteil der Angestellten mit Behinderungen zu erhöhen und Anstellungen von Menschen mit Behinderungen zu fördern?

Die Förderung der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderung ist im Personalrecht der Stadt Zürich verankert (vgl. PR Art. 3 lit. i).

Führungspersonen und HR-Verantwortliche der Dienstabteilungen und Organisationseinheiten sind im Rahmen des Bewerbungsmanagements generell angehalten, die Chancengleichheit zu fördern und Diskriminierung zu vermeiden. Zudem engagiert sich die Stadt mit CMPlus in der Wiedereingliederung.

Im Rahmen der Workshops zum Massnahmenplan, an denen jeweils auch Führungskräfte und HR-Fachpersonen teilnehmen, werden im Austausch mit Menschen mit Behinderungen konkrete Fragen und Unsicherheiten diskutiert, was zur Sensibilisierung beiträgt.

Da die Anzahl angestellter Personen mit Behinderungen in der Stadtverwaltung nicht erfasst wird, lassen sich keine quantitativen Zielvorgaben oder Prognosen für eine Erhöhung ableiten.

Frage 6

In welchen Berufen mit Abschluss Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) / Eidgenössisches Berufsattest (EBA) werden Jugendliche mit Behinderungen ausgebildet? Wie und durch welche Stellen werden sie in ihrer Ausbildung begleitet?

Jugendliche mit Behinderungen werden bei der Stadt Zürich nicht separat erfasst. Grundsätzlich werden alle Lernenden bei der Stadt Zürich durch Berufsbildende eng betreut. Für spezifische Beeinträchtigungen gibt es entsprechende interne und/oder externe Anlaufstellen, durch welche sich die Berufsbildenden bei Bedarf beraten lassen.

Frage 7

Welche Berufe auf Stufe PrA und EBA werden bei der Stadt Zürich angeboten?

Gesamtstädtisch wird der Lernendenbestand nach Beruf und den Bildungstypen EBA, EFZ, Integrationsvorlehre und Vorlehre erfasst. Der Bestand der Absolvierenden der PrA wird nicht gesamtstädtisch erfasst.

Die Gesundheitszentren für das Alter und das Schulamt bieten PrA-Ausbildungsplätze auf Anfrage an, z.B. im Betriebsunterhalt, der Hotellerie oder Seniorenbetreuung.

Die Stadt Zürich bietet EBA-Ausbildungen in folgenden acht Berufen an:

- Assistentin oder Assistent Gesundheit & Soziales EBA
- Gärtnerin oder Gärtner EBA Garten- und Landschaftsbau
- Praktikerin oder Praktiker Hotellerie-Hauswirtschaft EBA
- Kauffrau oder -mann EBA
- Küchenangestellte oder -angestellter EBA
- Logistikerin oder Logistiker EBA
- Restaurantangestellte oder -angestellter EBA
- Unterhaltspraktikerin oder -praktiker EBA



5/5

Frage 8

In welchen Berufen werden Personen, die eine PrA oder EBA-Ausbildung abgeschlossen haben unbefristet angestellt?

Die Stadt Zürich setzt sich grundsätzlich für eine gezielte Nachwuchsförderung ein und strebt im Anschluss an die Lehrausbildung nach Möglichkeit eine unbefristete Anstellung an, unter anderem mit dem Programm «Direkteinstieg».

Zur Frage, in welchen Berufen Absolventinnen und Absolventen einer PrA oder EBA-Ausbildung unbefristet angestellt werden, führt die Stadt keine Statistik.

Im Namen des Stadtrats
Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter