



Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 20. August 2025

GR Nr. 2025/332

Human Resources Management, Einführung CMplus, neue wiederkehrende Ausgaben

1. Zweck der Vorlage

Das Pilotprojekt CMplus, welches ursprünglich vom 1. April 2020 bis 31. Dezember 2023 andauerte und alsdann bis 31. Dezember 2025 verlängert wurde, soll in den Regelbetrieb überführt und unbefristet fortgesetzt werden. Mit der vorliegenden Vorlage sollen die ab 1. Januar 2026 mit der Überführung von CMplus in den Regelbetrieb neuen wiederkehrenden Ausgaben von jährlich Fr. 600 000.– für CMplus-Teilnehmende bewilligt werden. Das städtische Case Management (CM) für den Arbeitsplatzerhalt (GR Nr. 2010/329) wird damit ergänzt und die berufliche Neuorientierung nach Stellenverlust aus gesundheitlichen Gründen gefördert (Stadtratsbeschluss [STRB] Nr. 579/2019).

2. Ausgangslage

Im April 2020 lancierte Human Resources Management (HRZ) / Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) in Zusammenarbeit mit den Sozialen Einrichtungen und Betrieben (SEB) / Einsätze Erwachsene (EE) auf Basis der Motion GR Nr. 398/2016 vom 16. November 2016 das Pilotprojekt CMplus: «Pilotprojekt für eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, die ihre volle Arbeitsleistung nicht erbringen können mit einer Belastung der Stellenpläne entsprechend der Leistung» (STRB Nr. 579/2019).

Ziel von CMplus ist es, leistungseingeschränkte Mitarbeitende nach Auflösung der Anstellung aus gesundheitlichen Gründen in befristeten Einsätzen weiter zu beschäftigen und dabei zu unterstützen, eine Weiterbeschäftigung im 1. Arbeitsmarkt zu finden. CMplus vermittelt städtischen Mitarbeitenden, die ihre Stelle aus gesundheitlichen Gründen verloren haben, aber trotzdem noch über eine verwertbare Restarbeitsfähigkeit verfügen, befristete Einsätze in den Dienstabteilungen und unterstützt diese am Einsatzplatz. Fokus ist der Verbleib im 1. Arbeitsmarkt bzw. die berufliche Neuorientierung. Entsprechend waren Kernelemente des Pilotprojekts CMplus der Aufbau einer Vermittlung für befristete Einsätze innerhalb der Stadt Zürich sowie der Aufbau eines Job Coachings zur Begleitung der Einsätze sowie zur Unterstützung von Neuorientierung und Stellensuche. Ein weiteres Ziel war die systematische Schaffung, Bewertung, Besetzung und Begleitung von befristeten Inklusionsarbeitsplätzen (Inclusive Job Design).

Teilnehmende von CMplus unterstützen die Dienstabteilungen im Rahmen von Arbeitsversuchen (während Lohnfortzahlung) oder Integrationsstellen (nach Ablauf Lohnfortzahlung). Mit dem jährlichen Kredit werden die Löhne für die Teilnehmenden für Integrationsstellen finanziert, wobei Rückflüsse von Sozialversicherungsleistungen (vorwiegend in Form von Tag-



geldern der Invalidenversicherung und der Unfallversicherung) erfolgen. Die Löhne der Mitarbeitenden von CMplus (HRZ und SEB) werden im Gegensatz dazu jeweils über den Stellenplanungsprozess beantragt.

Aufgrund des erfolgreichen Verlaufs des Pilotprojekts soll dieses mit den gleichen Kernelementen und dem gleichen Inhalt ab 1. Januar 2026 in den Regelbetrieb überführt werden.

Rechtsgrundlagen von CMplus sind – wie beim städtischen Case Management (CM) – Art. 3 lit. i und k Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR, AS 177.100) sowie Art. 8 und 9 Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR, AS 177.101). Die Integrationsstellen-Richtlinie von HRZ vom 1. Januar 2021 regelt die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen für Integrationsstellen sowie die Rollen, Verantwortlichkeiten und Aktivitäten der beteiligten Personen.

3. Projekterkenntnisse

Nachdem das Pilotprojekt CMplus im April 2020 startete, führte die Fachhochschule Luzern – Soziale Arbeit (HSLU – SA) im 2. Quartal 2024 im Auftrag der Stadt eine 360-Grad-Befragung durch. Befragt wurden sämtliche Projekt-Teilnehmende, Vorgesetzte und HR-Verantwortliche des Einsatzplatzes, Kolleginnen und Kollegen am Einsatzplatz, HR-Leitungen aller Dienstabteilungen, Case Management, Projektmitarbeitende sowie Personalverbände (Paritätische Arbeitsgruppe). Beurteilt wurden die Aspekte Abläufe, Dienstleistungsqualität, Grad der Unterstützung, Aufwand, Akzeptanz und die Grenzen von CMplus.

Aus der Befragung der HSLU – SA ergab sich insbesondere, dass die neuen Dienstleistungen «Einsatzplatzvermittlung» und «Job Coaching» für alle befragten Zielgruppen einen Mehrwert darstellten. Der Aufwand von CMplus wurde sowohl von den Personalverantwortlichen als auch von den Vorgesetzten unter Berücksichtigung des erbrachten Nutzens als verhältnismässig angesehen. Die HSLU – SA hielt zusammenfassend Folgendes fest: «Für Personen, die grundlegende Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbereitschaft zeigen, bietet das Projekt CMplus ein wertvolles Instrument zur beruflichen Wiedereingliederung und zur Vermeidung von Langzeitabsenzen. Die befragten Zielgruppen betrachten das Pilotprojekt CMplus als effektiven Ansatz, der fortgesetzt werden sollte.»

Konkret nahmen im Zeitraum von April 2020 bis Mai 2024 170 Personen am Programm teil. Für 81 % von ihnen konnte ein Einsatzplatz gefunden werden. Die durchschnittliche Einsatzdauer betrug 12 Monate, das Durchschnittspensum 60 %.

Im erwähnten Zeitraum wurden sodann 120 Fälle abgeschlossen. 92 Personen wurden erfolgreich im 1. Markt integriert, 53 davon fanden eine Feststelle, 39 konnten sich beim RAV zur Vermittlung und zum Bezug von Taggeldern anmelden.

Die bestehende Zusammenarbeit mit der IV-Stelle Zürich wurde im Verlauf des Pilotprojekts in Bezug auf die jeweiligen Rollen, gemeinsame Eingliederungsstrategien sowie die Kriterien für die Leistungszusprachen geklärt. Von April 2020 bis Mai 2024 wurden von der Invalidenversicherung 74 Berufliche Massnahmen und 27 Taggelder gesprochen.



Teilnehmende von CMplus erbrachten in den Dienstabteilungen während oder nach Ablauf der Lohnfortzahlung jährlich eine durchschnittliche Gesamtleistung von 134,5 Personenmonaten (ein Personenmonat entspricht der Leistung einer Person, die einen Monat lang in einem 100%-Pensum arbeitet). Finanziert wurden die Einsätze entweder im Rahmen der Lohnfortzahlung oder als Integrationsstelle (beides ohne Belastung der Stellenpläne der Dienstabteilungen).

Basierend auf den aufgeführten Erkenntnissen kann zusammenfassend festgehalten werden, dass CMplus das etablierte städtische Case Management für eine Zielgruppe, die bisher nicht systematisch unterstützt wurde, sinnvoll ergänzt, zur Verhinderung von Invalidität beiträgt und damit eine zielführende Massnahme zur Förderung der Eingliederung von erkrankten und verunfallten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäss Art. 3 lit. i und k PR leistet. Aus diesen Gründen soll CMplus definitiv in den Regelbetrieb überführt und unbefristet fortgesetzt werden.

4. Jährliche Kosten bei HRZ

Im Rahmen von CMplus fallen einerseits Lohnausgaben für die Teilnehmenden von Integrationsstellen an (Annahme: 12 Integrationsstellen pro Jahr mit einem Durchschnittslohn von Fr. 50 000.–). Diese Löhne werden bedarfsweise aus der bewilligten Gesamtsumme ausserhalb des Stellenplans finanziert:

Zentrale Aufwendungen	in Fr. pro Jahr
Kosten für Integrationsstellen HRZ KST 8300 ¹⁾	600 000
Total	600 000

Dabei fliessen jährlich durchschnittlich Fr. 84 600.– an Leistungen der Sozialversicherungen (insbesondere Taggelder und Renten der Invalidenversicherung sowie Taggelder der Unfallversicherung der Stadt Zürich) zurück.

Die Stellen der Mitarbeitenden von CMplus (HRZ und SEB) werden hingegen über den Stellenplan finanziert und sind nicht Teil des vorliegenden Beschlusses:

Personelle Folgekosten (im Stellenplan)	in Fr. pro Jahr
Personalkosten HRZ KST 8000 (2,4 Stw.) ²⁾	316 000
Personalkosten SEB (0,6 Stw.) ³⁾	89 800
Total	405 800

¹⁾ Die Erhöhung der Ausgaben für Integrationsstellen (CMplus) wird analog dem bereits bestehenden Budget für Integrationsstellen des Case Managements (CM) auf die Kostenstelle 8300 budgetiert.

²⁾ Umwandlung von 1,6 FTE befristete Stellen in unbefristete Stellen sowie Schaffung einer neuen unbefristeten Stelle 0,8 FTE.

³⁾ Budgetiert durch SEB.



4/4

5. Zuständigkeit und Budgetnachweis

Mit diesem Beschluss sollen die im Pilotprojekt CMplus (STRB Nr. 579/2019) durch HRZ / BEM und SEB / EE erarbeiteten und erprobten Dienstleistungen per 1. Januar 2026 definitiv eingeführt und die dazu benötigten jährlichen Aufwendungen von Fr. 600 000.– als neue wiederkehrende Ausgaben bewilligt werden.

Gestützt auf Art. 59 lit. c Gemeindeordnung (GO, AS 101.100) ist der Gemeinderat für die Bewilligung neuer jährlicher wiederkehrender Ausgaben von jährlich mehr als Fr. 100 000.– bis Fr. 2 000 000.– zuständig. Die Bewilligung des vorliegenden Verpflichtungskredits liegt daher in der Kompetenz des Gemeinderats.

Die Ausgaben werden mit dem Budget 2026 ordentlich beantragt und sind im Finanz- und Aufgabenplan FAP 2025–2028 vorgemerkt.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

Für CMplus werden neue wiederkehrende Ausgaben von jährlich Fr. 600 000.– bewilligt.

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin
Corine Mauch

Der Stadtschreiber
Thomas Bolleter