

## Evaluation Pilotprojekt Teillohnmodell jobtimal

Mit dem Pilotprojekt jobtimal [www.jobtimal.ch](http://www.jobtimal.ch) hat die Stadt Bern in Zusammenarbeit mit dem Kanton Bern und Sozialpartnern (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) ein neues Angebot für die berufliche Integration von Sozialhilfe beziehende Personen lanciert.

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit untersuchte das Teillohnmodell jobtimal während den ersten beiden Jahre der Pilotphase (von Februar 2013 bis Dezember 2014).

Mit dem Teillohnmodell jobtimal, welches vom Kompetenzzentrum Arbeit (KA) der Stadt Bern umgesetzt wird, sollen Sozialhilfe beziehende Personen trotz Leistungseinschränkungen und geringen Chancen auf eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt, langfristig beruflich integriert werden. Dazu werden für die Teilnehmenden passende Teillohnstellen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts gesucht. Die Teillohnanstellung erfolgt während max. 24 Monaten über eine gemeinnützige Stellenvermittlung, welche als Personalverleiher auftritt. Die arbeitgebenden Betriebe bezahlen einen, der individuellen Leistungsfähigkeit der Teillohnangestellten angepassten, Lohn, der bis zum Existenzbedarf mit Sozialhilfe ergänzt wird. Sowohl Betriebe wie Teillohnangestellten werden während der Anstellung durch einen Coach bedarfsgerecht unterstützt und begleitet.

Mit dem Teillohnmodell jobtimal werden für den Kontext der Sozialhilfe erstmals in der Schweiz Teillohnanstellungen im allgemeinen Arbeitsmarkt mit Leistungseinschränkungen kombiniert. Entsprechend ist jobtimal nicht nur ein Pilot für die Stadt Bern, sondern auch für die Weiterentwicklung der beruflichen und sozialen Integration der Sozialhilfe insgesamt von Interesse.

Die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit untersuchte im Rahmen der Evaluation *ob* und *wie*, das heisst in welcher Form, das Teillohnmodell jobtimal funktioniert. Die Evaluation sollte die Grundlage bereit stellen, um über die Weiterführung des Teillohnmodells und Einbettung in das bestehende BIAS-Modell des Kantons Bern entscheiden zu können.

Die unterschiedlichen methodische Zugänge und Datenerhebungen der Evaluation (Befragung der Teilnehmenden zu zwei Zeitpunkten kombiniert mit programm- und personenbezogenen Daten, Online-Befragung von Arbeitgebenden und Interviews mit den Coaches, der KA-Leitung sowie Mitgliedern der Steuergruppe) führten zu folgenden Ergebnissen und Einschätzungen:

- Von den im Rahmen der Untersuchung erfassten 52 Personen (Grundgesamtheit) konnten 21 Personen vermittelt werden konnten. Davon wurde die Teillohnanstellung bei fünf Personen vorzeitig beendet, wovon eine Person bereits wieder vermittelt werden konnte. Die durchschnittliche Leistungsfähigkeit der Teillohnangestellten lag bei 62%, das Pensum im Durchschnitt bei 55%. In zehn Fällen konnte die Leistungsfähigkeit und in sieben das Pensum im Laufe des Untersuchungszeitraums verändert werden, wobei es bei den meisten Veränderungen Erhöhungen waren. Zwei Personen wurden während der Untersuchungszeit in eine Direktanstellung übernommen.
- Die Anzahl der Vermittlungen lag tiefer als im Konzept angenommen und erwartet. Weil die Teillöhne aber insgesamt höher und die ergänzenden Sozialhilfezahlungen dadurch tiefer ausfielen als budgetiert, konnten die finanziellen Ziele trotzdem erreicht werden. Vergleicht man die gesamten Projektkosten mit der errechneten Entlastung der Sozialhilfe, zeigt sich ab dem 2. Projektjahr eine positive Kosten-Nutzen-Bilanz.
- Die Auswertung im Rahmen der Evaluation machte deutlich, dass Vermittlungen bei Teilnehmenden mit unterschiedlichen Merkmalen und Voraussetzungen gelangen. So fanden sich statistisch keine aussagekräftigen Zusammenhänge zwischen einzelnen Merkmalen (Alter, Ausbildung o.ä.) und einer erfolgreichen Vermittlung. Der Befund zeigt, dass das Teillohnmodell für unterschiedliche Zielgruppen funktionieren kann und eine Einschränkung der Zielgruppe nicht notwendig ist. Vielmehr bestätigte sich die bestehende Ausrichtung und individuelle Arbeitsweise der Coaches, welche es verstanden, mit

unterschiedlichsten Ausgangskonstellationen umzugehen. Es bewährte sich, statt engen Zielgruppenkriterien, im Wesentlichen nur die Motivation zur Teillohnarbeit und die subjektive Einschätzung einer Leistungseinschränkung vorauszusetzen.

- Die Gewinnung von Arbeitgebenden erwies sich als sehr schwierig. Insbesondere die Bereitschaft der Privatwirtschaft Teillohnstellen zu schaffen, blieb hinter den Erwartungen. Erwartungen, die aufgrund der breiten strategischen Abstützung von jobtimal mit Partner aus Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und dem Kanton Bern sowie dem Anstellungs- (Personalverleih) und Lohnmodell (leistungsbezogener Teillohn) von jobtimal tendenziell hoch lagen und enttäuscht wurden.
- Die Erfahrungen zeigten, dass die Vermittlung von Sozialhilfe beziehenden Personen mit Leistungseinschränkungen trotz der Einbindung der Sozialpartner kein „Selbstläufer“ ist und jeder Integrationsprozess individuell zu realisieren ist. Erfolgreiche Vermittlungen sind von einer Vielzahl von Faktoren seitens der zu vermittelnden Person, des potentiellen Arbeitgebers und des Vermittlungsprozesses abhängig, welche im jeweiligen Einzelfall zusammen passen müssen. Neben dem individuellen Vermittlungsgeschehen sind es wirtschaftliche, arbeitsmarktliche und gesellschaftliche Faktoren, welche eine Rolle spielen. Erschwerend ist dabei der Umstand, dass sich die Akteure der Arbeitsintegration um die (wenigen) potentiellen Stellen zusätzlich gegenseitig konkurrenzieren und sich durch den Ausbau des ergänzenden Arbeitsmarktes auch eine gewisse Kultur für Einsätze ohne Lohn etabliert hat.
- Von den Teillohnangestellten sahen die meisten ihre Situation zum Ende der Untersuchung im Vergleich zur ersten Befragung als verbessert an. Sie schätzten es, eine bezahlte und sinnvolle Arbeit zu haben und den Lebensunterhalt (zumindest teilweise) wieder selber bestreiten zu können. Auch bei den Teilnehmenden die nicht vermittelt werden konnten, schätzten sechs von elf ihre Situation besser ein. Die Erwartungen an den Teillohn haben sich bei der Mehrheit der befragten Personen erfüllt. Kritische Aussagen von Teillohnangestellten bezogen sich auf den Lohn und den Status als Teillohnangestellte, welche mit einem Gefühl des Abhängigseins vom Wohlwollen der Arbeitgebenden einhergeht. Die Zusammenarbeit mit den Coaches wurde sowohl von den Teilnehmenden als auch von den Teillohn-Arbeitgebenden als sehr positiv erlebt.
- Die Festlegung der Leistungseinschränkungen erfolgte pragmatisch, was gut funktionierte. Bisher zeigte sich allerdings noch zu wenig, dass Arbeitgebende dadurch eher Teillohnstellen schaffen bzw. dass die Festlegung einer Leistungsminderungen (und damit einhergehende Minderung der Lohnansprüche) auch zu einem besseren Zugang zum Arbeitsmarkt führt. Die Laufzeit der Untersuchung lässt allerdings keine Aussagen zu, wie sich das Modell langfristig auswirkt bzw. inwiefern über Teillohnanstellungen nachhaltige berufliche Integrationslösungen erreicht werden können.

Insgesamt kann gesagt werden, dass das Teillohnmodell jobtimal sich bereits in den ersten zwei Jahren gut etabliert hat. Die Umsetzung funktioniert, Abläufe und Strukturen haben sich eingespielt und ermöglichen eine hohe Qualität, wozu insbesondere die professionelle Arbeit der beiden zuständigen Coaches und weiteren Supportstellen im KA beigetragen haben. Bei den involvierten internen und externen Fachpersonen sowie den Teilnehmenden stösst das Teillohnmodell auf breite positive Resonanz und wird als sinnvolles Angebot wahrgenommen.

Das Evaluationsteam empfiehlt, das Teillohnmodell jobtimal nach der Pilotphase weiter zu führen und dabei besonderes Augenmerk auf die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration zu legen. Die entsprechenden Entscheide darüber liegen bei der Stadt Bern, der Verein jobtimal und sowie der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern.

Luzern, im März 2015

Daniel Schaufelberger, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit  
[daniel.schaufelberger@hslu.ch](mailto:daniel.schaufelberger@hslu.ch) / 041 367 49 15