

Auszug aus dem substanziellen Protokoll 164. Ratssitzung vom 30. August 2017

3197. 2016/398

Motion von Katharina Prelicz-Huber (Grüne) und Gabriela Rothenfluh (SP) vom 16.11.2016:

Pilotprojekt für eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, die ihre volle Arbeitsleistung nicht erbringen können mit einer Belastung der Stellenpläne entsprechend der Leistung

Gemäss schriftlicher Mitteilung ist der Vorsteher des Finanzdepartements namens des Stadtrats bereit, die Motion entgegenzunehmen.

***Katharina Prelicz-Huber (Grüne)** begründet die Motion (vergleiche Beschluss-Nr. 2415/2016): Es ist schön, wenn man gesund ist. Es ist aber leider so, dass es uns allen passieren kann, dass wir einen Unfall haben, krank werden oder älter und nicht immer die gleichen Fähigkeiten haben, die wir haben, wenn wir topfit und jung sind. Es kann aus verschiedensten Gründen möglich sein, dass man nicht die volle Arbeitsleistung erbringen kann. Sei das vorübergehend oder dauerhaft. Es ist möglich, dass man in eine Invalidisierung kommt und eine IV-Rente erhält, es ist aber auch möglich, dass das nicht der Fall ist, obwohl man keine hundertprozentige Leistung mehr erbringen kann. Wenn so einer Person in einem Arbeitsprozess gekündigt wird, ist seine Perspektive sehr schwierig. Es ist leider so, das zeigt auch eine neue Studie vom Bundesamt für Sozialversicherungen, dass es viel zu wenig Arbeitsplätze für teilleistungsfähige Menschen oder für Menschen mit einer Beeinträchtigung gibt. Das Personalrecht sieht im Art. 3 vor, dass man eigentlich dafür sorgen will, Mitarbeiter mit einer Beeinträchtigung weiterzubeschäftigen. Es ist auch schön, dass ein Case Management eingeführt wurde und das einzelne Abteilungen sich bemühen. Der Jahresbericht zeigt aber auch sehr klar, es wäre mehr möglich. Es wäre auch mehr nötig. Wenn eine Abteilung den Willen hat, teilleistungsfähige Menschen weiter zu beschäftigen, weil sie zwar eigentlich 100 % am Arbeitsplatz sind, aber vielleicht nur 50 % der geforderten Leistung erbringen können, sonst aber die Arbeit gut leisten, aber viel mehr Zeit dafür benötigen, dann soll es nicht so sein, dass dies die Abteilung im Stellenplan belastet. Trotzdem muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen Lohn haben, von dem er oder sie leben kann. Es müssen also Formen gefunden werden, und teilweise gibt es auch vorübergehend Lösungen, die zeigt der Stadtrat individuell auch, dass jemand, der in einer Abteilung bleiben möchte, dort weiterhin arbeiten kann. Doch nur soweit auf dem Stellenplan belastet wird oder auf dem Finanzplan, wie er oder sie Leistungen erbringt. Für den Rest soll es möglich sein, eine weitere Person einzustellen. Wir fordern deshalb einen Pilotversuch. Natürlich muss man individuelle Lösungen finden. Man kann kein Grundsatzkonstrukt erarbeiten, weil jeder Mensch mit seinen Beeinträchtigungen auch unterschiedlich ist. Man muss zusammen, beispielsweise mit dem Case Management, Lösungen finden. Aus einem Pilotversuch kann man Erfahrungen sammeln und bei den*

einzelnen Abteilungen abklären, wie sie das bei sich implementieren wollen. Dafür hat man drei Jahre Zeit, um danach gute Resultate zu präsentieren, die zu einer Dauerlösung führen. Dauerlösung nicht über ein einheitliches Konstrukt, sondern im Sinne von, die schon angestellten Mitarbeitenden weiterzubeschäftigen, wann immer es geht. Ganz auch gemäss der 5. und 6. IV-Revision, die sehr deutlich mehr Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsplatz fordert und die Reduktion der IV-Rente. Es freut mich, dass der Stadtrat die Motion überweisen will. Dass man Menschen mit Beeinträchtigungen vorübergehend oder dauerhaft versucht im Arbeitsprozess zu halten, bei der Stadt weiterhin zu behalten, im Sinne eines verantwortungsvollen Arbeitgebers, der seine Sorgfaltspflicht auch gemäss Arbeitsgesetz übernimmt. Ich hoffe, dass der Rat uns mehrheitlich folgt, wider dem Ablehnungsantrag, ganz im Sinne der Mitarbeitenden, die schon bei der Stadt arbeiten und im Sinne der persönlichen Solidarität. Es könnte uns allen passieren, dass, falls wir eine Beeinträchtigung haben, froh wären, wenn unser Arbeitgeber uns auch weiterhin behält.

Dubravko Sinovcic (SVP) begründet den von Peter Schick (SVP) namens der SVP-Fraktion am 11. Januar 2017 gestellten Ablehnungsantrag: *Es ist ein hehres Ziel, Personen, die teilleistungsfähig sind, im Arbeitsprozess zu halten und Möglichkeiten zu schaffen, um diese Personen weiterhin zu beschäftigen. Wenn Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeitsfähig sind, gibt es die IV und die Suva, die Angebote haben, Umschulungen anbieten und Integrationsprojekte fördern. Sie finanzieren sogar Teilrenten, wenn jemand nicht mehr voll arbeitsfähig ist. Das gleiche gilt für Personen, die vorübergehend nicht mehr arbeitsfähig sind. Dort gibt es Krankentagggeldversicherungen, grosszügige Arbeitgeber, die individuelle Lösungen finden. Das funktioniert sehr gut. Das Alter ist ein Thema, nicht jeder 64-Jährige ist gleich fit und nicht jeder Job stellt die gleichen Ansprüche an die Leistungsfähigkeit jedes Einzelnen. Aber wir haben die Möglichkeit des flexiblen Rentenalters, gerade bei der Stadt ist ein Teilaltersrücktritt auf die Pensionierung hin möglich, die Stadt fördert das immer noch. Was heisst es für mich als Mitarbeiter der Stadt? Geht es wirklich nur um Personen, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind? Dann sehe ich keinen Handlungsbedarf. Wenn es andere Gründe sind, sollte man das so formulieren. Mit dem Punkt der Weiterbeschäftigung habe ich auch ein Problem. Im Text steht: in etwa in ihrem bisherigen Pensum. Man ist am Arbeitsplatz, kann aus irgendeinem Grund die geforderte Leistung nicht mehr erbringen, vielleicht nur noch die Hälfte der Zeit arbeiten, aber es heisst, man bleibt in seinem bisherigen Pensum und das man nur noch 50 % arbeitsfähig ist, ist egal. Das ist an der Realität vorbei. Ich verstehe, wenn jemand einfach länger für die Arbeit benötigt, die er erledigen muss. Aber auch dort, wenn jemand eine Teilrente hat und einfach für seine Arbeit länger benötigt, verbietet es niemand dieser Person, sich die Zeit auch zu nehmen. Dass es zuwenig Arbeitsmöglichkeiten gibt für teilarbeitsfähige Personen, daran ändert die Motion gar nichts. Die SVP lehnt die Motion ab.*

Weitere Wortmeldungen:

Dr. Urs Egger (FDP): Die FDP steht nicht hinter der Motion, aber wir stehen hinter den bestehenden Instrumenten. Case Management ist ein Tool, das hilft, solche schwierigen Situationen zu überbrücken. Wenn man das macht, was in der Motion steht, nämlich dass man bei der Stellenberechnung entsprechende Prozentzahlen abzieht und dafür jemand anderen einstellt, ist klar, was passiert. Es ist eine Ausweitung der Stellenprozente durch die Hintertür. Das wollen wir nicht. Wir sind überzeugt, dass die bestehenden Mittel genügen, nämlich Case Management und entsprechende Betreuung in den einzelnen Dienstabteilungen. In der Stadt arbeiten sehr viele Mitarbeitende Teilzeit, es gibt also auch die Möglichkeiten von Kombinationen. Wir wollen nicht Tür und Tor öffnen für zusätzliche Stellenschaffungen, die letztlich dann nicht mehr korrigiert werden können. Deshalb lehnt die FDP die Motion ab.

Karin Weyermann (CVP) beantragt Umwandlung in ein Postulat: Die Motion sorgte bei uns für grosse Diskussionen. Der Gedanke dahinter, nämlich dass Personen mit einer Beeinträchtigung im Arbeitsleben behalten werden und ihrer Leistung entsprechend oder dem, was sie können, entsprechend weiterhin arbeiten sollen, unterstützen wir. Wir sind aber auch der Meinung, dass die Möglichkeiten heute schon bestehen und es sicher auch schon in der Stadt stark gemacht wird. Wir können uns nicht vorstellen, wie man einerseits im bisherigen Pensum angestellt bleiben kann und andererseits nur der Leistung entsprechend im Stellenplan belastet sein kann. Man ist vielleicht zu 70 % angestellt, fähig 30 % oder 40 % zu leisten, dann wird man dementsprechend dem Stellenplan angelastet und soll trotzdem einen Minimallohn garantiert bekommen. Wenn man tiefer leistungsfähig ist, haben wir eine IV oder eine Unfallversicherung, die solche Lohnausfälle übernehmen. Das ist keine Aufgabe des Arbeitgebers, über das Pensum die Leistungsfähigkeit irgendwie abzufangen. Weil uns das unklar ist und wir finden, dass heute die Möglichkeiten mit Case Management schon sehr gut ausgebaut sind, sehen wir die Motion nicht. Wir denken aber, dass man dies in Form eines Postulats prüfen kann.

Markus Baumann (GLP): Wir anerkennen, dass Weiterbeschäftigung und Reintegration von kranken und verunfallten Mitarbeitenden in den Arbeitsplatzprozess für alle eine grosse Herausforderung darstellt. Nichtsdestotrotz sind wir der Meinung, dass Gesundheits- und Case Management wirklich gut unterwegs sind, aber natürlich noch Luft nach oben vorhanden ist. Es gibt sicher noch Schwächen im System des Case Managements, die es aber zu beheben gibt, allerdings stehen wir auch für die Stärkung und nicht für die Schaffung einer Parallelstruktur über ein weiteres Pilotprojekt. Wir glauben auch, dass die Motion so für uns nicht schlüssig ist. Es sind Wege zu finden, dass im Rahmen des Case Managements die Eingliederung auch in einen anderen Arbeitsplatz umgesetzt wird, auch departementsübergreifend. Da ist ein grosses Potenzial da und es wird in der Stadt sicher schon gemacht und das muss gestärkt werden. Für mich wäre es auch ein Lösungsansatz dies auf Bundesebene anzustossen, denn es betrifft nicht nur die städtischen Angestellten, sondern jede Branche. Man muss branchenorientierte Lösungen finden, die individualisiert sind. Die GLP wird die Motion

ablehnen, würde aber ein Postulat unterstützen.

Gabriela Rothenfluh (SP) ist nicht einverstanden die Motion in ein Postulat umzuwandeln: Man hat im Bericht gesehen, dass beim Case Management noch sehr viel Luft besteht. Das genau dies eine Schwierigkeit ist und man es nicht immer schafft, die Personen, die aus dem Arbeitsmarkt rausfallen, weil sie nicht mehr die volle Leistung bringen können, irgendwo in einer anderen Abteilung zu platzieren oder weiterhin bei der Stadt zu beschäftigen. Es gibt zwar die IV und die Unfallversicherung, doch die Realität ist nicht so einfach. Wenn man eingeschränkt ist und 20 % weniger arbeitet, kann man nicht einfach bei der IV die fehlenden 20 % Lohnausfall einfordern. Es gibt eine ganze, eine Viertel oder eine halbe Rente, es ist also nicht so einfach, dass ein Lohnausfall von irgendeiner Versicherung einfach abgedeckt wird. Und mit der Forderung geht sehr häufig für die Betroffenen ein wahnsinniger Spiessrutenlauf verbunden mit oft langjährigen Rechtsverfahren einher. Natürlich sollte man das Anliegen in Bundesbern einbringen und ich würde mir auch wünschen, dass die Privatwirtschaft vorangeht und mitzieht, und auch Menschen wirklich wieder integriert und dies nicht immer nur sagt. Auf Bundesbern haben wir aber keinen Einfluss, doch sehr wohl auf unsere Stadt und deshalb bitte ich um die Unterstützung der Motion. Damit wir als Stadt vorangehen können und auch ein Vorbild sein können für andere Wirtschaftszweige.

Dubravko Sinovcic (SVP): Wir haben nicht gesagt, wir wollen den teilarbeitsfähigen Personen nicht helfen. Die Aussage war, dass die Motion keine Hilfe bringt. Der Vorwurf an die IV, dass dies ein Spiessrutenlauf ist, bis man die Rente bekommt, ist einfach eine Behauptung. Die IV-Verfahren sind langlebig und können bis zu zwei Jahre dauern, aber es hat auch seine Berechtigung, dass die Ansprüche geprüft werden. In der Zeit sind die Personen abgesichert, es gibt nämlich Taggeldversicherungen und Arbeitgeber, die in der Zeit einspringen.

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

STR Daniel Leupi: Es ist richtig, in erster Linie ist es eine Aufgabe zu schauen, dass die Arbeitnehmer arbeitsfähig zu halten sind, sie weiterzubilden und darauf zu achten, dass sie nicht aus dem Arbeitsmarkt fallen. Die nächste Stufe ist das Case Management, das städtische macht einen sehr guten Job. Es ändert aber nichts daran, dass es Leute gibt, die nur beschränkt arbeitsfähig sind und für die es schwierig ist, etwas zu finden. Viele Dienstabteilungen stehen unter einem enormen Leistungsdruck und brauchen volle Leistungsfähigkeit. Jemand, der das nur noch teilweise kann, ist schwierig in die ganze Arbeitsplanung einzusetzen. Es gibt Handlungsbedarf und wir müssen etwas machen, es ist aber nicht einfach. Die Stadt ist kein KMU, sondern ein ziemlich komplexer Betrieb und die Bedürfnisse der Leute und ihre Möglichkeiten und die Möglichkeiten der Betriebe und Dienstabteilungen sind sehr unterschiedlich. Deshalb haben wir der Motion zugestimmt, es wird etwas kosten, aber wir wollen einen Pilot starten, um zu schauen, was für die städtischen Mitarbeiter möglich ist.

5 / 5

Die Motion wird mit 62 gegen 55 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) dem Stadtrat überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat