

Auszug aus dem substanziellen Protokoll 91. Ratssitzung vom 26. Februar 2020

2222. 2019/303

Weisung vom 03.07.2019:

Motion von Katharina Prelicz-Huber und Gabriela Rothenfluh betreffend Pilotprojekt für eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, die ihre volle Arbeitsleistung nicht erbringen können mit einer Belastung der Stellenpläne entsprechend der Leistung, Bericht und Abschreibung

Antrag des Stadtrats

Unter Ausschluss des Referendums:

Die Motion, GR Nr. 2016/398, von Katharina Prelicz-Huber (Grüne) und Gabriela Rothenfluh (SP) vom 16. November 2016 betreffend Pilotprojekt für eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, die ihre volle Arbeitsleistung nicht erbringen können mit einer Belastung der Stellenpläne entsprechend der Leistung, wird als erledigt abgeschlossen.

Referentin zur Vorstellung der Weisung:

Elena Marti (Grüne): Die Motion GR Nr. 2016/398 fordert, dass der Stadtrat ein Pilotprojekt startet, in dem den städtischen Mitarbeitenden, die aufgrund ihrer persönlichen Situation ihre volle Arbeitsleistung nicht mehr erbringen können, eine Weiterbeschäftigung ermöglicht wird. Sie sollen in ihrem bisherigen Pensum, aber nur noch entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit, weiterbeschäftigt werden können. Die Mitarbeitenden sollen nur entsprechend ihrer Leistung den Stellenplan belasten. Für den Ausfall soll zusätzliches Personal engagiert werden. Die Motionärinnen beziehen sich auf den Art. 3 im Personalrecht, wo der Grundsatz festgehalten ist, dass die Beschäftigung und Eingliederung von Mitarbeitenden, deren Arbeitsfähigkeit auf Dauer oder vorübergehend eingeschränkt ist, gefördert werden sollen. Sie schlagen für die betroffenen Personen einen noch zu festlegenden Minimallohn vor. Momentan sollen die Mitarbeitenden, die aus gesundheitlichen Gründen nur noch eine verminderte Arbeitsleistung erbringen können, grundsätzlich an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden. Dies soll entsprechend der Arbeitsleistung oder dem neuen Beschäftigungsgrad erfolgen. Mitarbeitende, die ihrer bisherigen Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr nachgehen können, sind nach Möglichkeit in einer anderen regulären Stelle innerhalb der Stadt zu beschäftigen. Für die Betreuung und Eingliederung in den Arbeitsprozess ist das Case Management zuständig. Massnahmen können nur dort in Angriff genommen werden, wo die Zusammenarbeit mit den betroffenen Personen funktioniert. Die Freiwilligkeit der Teilnahme am Case Management ist eine Grundvoraussetzung und im Personalrecht festgehalten. Quantitative Erhebungen zeigen, dass nach Abschluss der Begleitung durch das Case Management rund 70 Prozent der Mitarbeitenden wieder in den Arbeitsprozess integriert werden können. Für die anderen 30 Prozent sehen die An-

schlüsse unterschiedlich aus: Invalidenrente, Kündigung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Frühpensionierung oder Arbeitslosenversicherung. Die jährliche Auswertung zeigt, dass der Bestand der Integrationsstellen rückläufig ist. Als hauptsächlichen Grund für die Rückläufigkeit wird das Fehlen von Einsatzmöglichkeiten aufgeführt. Für das Pilotprojekt sollen erstens geeignete Massnahmen geprüft werden, um die dienstabteilungsübergreifende Koordination bei der Suche nach passenden Einsatzplätzen zu verbessern. Dazu sollen die bestehenden Integrationsstellen weiterentwickelt werden. Zweitens soll dafür eine Einsatzplatzvermittlung eingerichtet werden. Drittens sollen anhand der Methode «Inclusive Job Design» Stellenprofile für betroffenen Mitarbeitenden geschaffen werden. In diesem Bereich will das Pilotprojekt konkrete Erfahrungen sammeln. Viertens soll ein Job Coach die betroffenen Personen sowie die Vorgesetzten und Teams begleiten. Durch die Beratung und Begleitung sollen die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis unter den verschiedenen Akteurinnen verbessert werden. Das Ziel des Pilotprojekts ist es, die Chancen für die berufliche Reintegration von Mitarbeitenden mit gesundheitsbedingt eingeschränkter Arbeitsfähigkeit zu erhöhen und sie dauerhaft wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Fokus stehen Mitarbeitende, bei denen die Dauer der zweijährigen Lohnfortzahlung für den Aufbau einer nachhaltigen Anschlusslösung nicht ausreicht, aber auch die Mitarbeitenden, die sich im zweiten Jahr der Lohnfortzahlung im aufgelösten Arbeitsverhältnis befinden. Die Koordination mit der Sozialversicherung durch Unterstützungsleistungen der Invalidenversicherung (IV), der Unfallversicherung und der Pensionskasse soll weitergeführt werden. Gleichzeitig sollen Synergien innerhalb der Stadt besser genutzt und dadurch leistungsbeeinträchtigte und arbeitsmarktlich gefährdete Mitarbeitende möglichst selten in die Sozialsysteme übergeben werden. Die beiden Case-Management-Instrumente «Integration am Arbeitsplatz» und die «Integration Neuorientierung» werden unter den bestehenden Voraussetzungen weitergeführt. Das Pilotprojekt wird beim Instrument «Integration Neuorientierung» ansetzen und die berufliche Neuorientierung unterstützen, wenn der Erhalt des bisherigen Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr möglich ist. Die Anstellung im Rahmen einer Integrationsstelle ist in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag geregelt und auf ein Jahr befristet. Unter gewissen Voraussetzungen ist eine Verlängerung möglich. Durch die Befristung der Anstellungsdauer soll erreicht werden, dass mehr Personen die Chance erhalten, auf einer Integrationsstelle beschäftigt zu werden. Für die Einsatzplanung sollen die sozialen Einrichtungen und Betriebe hinzugezogen werden. Sie haben im Bereich Arbeitsplatzintegration Erfahrung und sind gut vernetzt. Im Rahmen des Pilotprojekts soll geprüft werden, wie Arbeitsversuche nach Auflösung einer Anstellung aus gesundheitlichen Gründen ausgebaut werden können. Solche Arbeitsversuche sind niederschwellige, teilweise kürzere Arbeitseinsätze, die zur Stabilisierung und Steigerung der Arbeitsfähigkeit oder der Überbrückung bis zur Genesung dienen sollen. Sie werden über die laufende Lohnfortzahlung durch die jeweilige Dienstabteilung finanziert. Bei der Methode «Inclusive Job Design» werden vorhandene Arbeitsplätze in Teilaufgaben zerlegt. Das Ziel ist, Fachpersonen von weniger fachlichen Aufgaben zu entlasten und die weniger fachlichen Aufgaben zu einem neuen Arbeitsplatz zusammenzustellen. Das Pilotprojekt ist für 3,75 Jahre geplant und soll im ersten Halbjahr 2020 starten und bis Ende 2023 dauern. Der Prozess und die Resultate werden dann evaluiert und basierend auf den Ergebnissen wird ein weiteres Vorgehen ausgearbeitet. Für das Projekt fallen Lohnkosten für die befristete Stelle der Projektleitung

3 / 7

und für den befristeten Ausbau der Beratungsdienstleistung des HRZ (Human Resources Management der Stadt Zürich) sowie Kosten für eine externe Projektleitung an. Es wird von einem zusätzlichen Bedarf von zwölf Integrationsstellen für die Dauer von 12 bis 24 Monaten ausgegangen. Bei einem durchschnittlichen Lohn von 50 000 Franken pro Jahr ist mit einem jährlichen Betrag von 600 000 Franken für die Integrationsstellen zu rechnen. Somit können jährlich 28 Mitarbeitende auf einer Integrationsstelle beschäftigt werden. Alle Kosten wurden im Budget 2020 bereits eingestellt. Jährlich wird von einem Betrag von 910 000 Franken ausgegangen.

Weitere Wortmeldungen:

Katharina Prelicz-Huber (Grüne): *Ich freue mich, dass die Stadt bereit ist, mehr für die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen zu leisten. Gemäss dem Personalrecht ist es bereits heute so, dass versucht wird, die Mitarbeitenden bei Schwierigkeiten mit der Leistungsfähigkeit zu behalten. Bereits heute gibt es ein Case Management, das im individuellen Fall versucht, mehr Lösungen zu finden. Mit Freude stelle ich fest, dass das Case Management bei immerhin 70 Prozent der Fälle Lösungen für die Mitarbeitenden findet. Was geschieht jedoch mit den restlichen 30 Prozent? Meistens finden sie keinen anderen Arbeitsplatz. Ich freue mich, dass nun versucht wird, die Instrumente weiter auszubauen. Es würde mich freuen, wenn die Stadt Zürich schliesslich als gute Arbeitgeberin für Menschen mit Beeinträchtigungen ausgezeichnet wird. Bei der letzten grossen IV-Revision wurden etwa 15 000 Menschen aus den Versicherungen ausgeschlossen. Weil sie über eine Teilleistungsfähigkeit verfügen, erhielten sie keine IV-Rente mehr. Dass sie über eine Teilleistungsfähigkeit verfügen, stimmt. Bloss offenbarten sich die hochgelobten Arbeitsplätze, von denen gesagt wurde, dass sie vorhanden sind, nicht. Ein grosser Teil dieser Menschen verfügt nicht über einen Arbeitsplatz und über keine Rente und kam deshalb bei der Sozialhilfe an. Ich freue mich darum sehr, dass sich die Stadt mehr bemühen will. Ein Punkt fehlt jedoch, was auch der Grund war, warum wir die Motion erst nicht abschreiben wollten. Die Realität ist oft so, dass ein teilleistungsfähiger Mensch zwar 100 Prozent zur Verfügung steht und vielleicht acht Stunden arbeitet, jedoch nicht gleich leistungsfähig wie die anderen Mitarbeitenden ist. Sie oder er ist vielleicht 100 Prozent da, aber die erbrachte Leistung entspricht vielleicht nur 50 Prozent. Dafür braucht es keinen anderen Arbeitsplatz, aber die Person arbeitet vielleicht langsamer oder erledigt weniger Aufgaben. Wenn also, plakativ ausgedrückt, 50 Prozent der Arbeit nicht erledigt wird, muss es möglich sein, dass die Person zwar bleiben kann, jedoch nur noch 50 Prozent des Stellenpools erfüllt. 50 Prozent wird die Person mit einer Art Fonds bezahlt, damit die Abteilung eine zusätzliche 50-Prozent-Stelle anbieten kann. Auch berücksichtigt werden muss, dass der Betreuungsaufwand nicht zu Lasten der Abteilung geht, sondern dass sie unterstützt wird.*

Kommissionsmehrheit:

Elena Marti (Grüne): *Die Mehrheit befürwortet das dargelegte Pilotprojekt und ist sehr gespannt auf die Resultate und Erkenntnisse. Allerdings sind wir mit der dargelegten Fokussierung der Pilotphase nicht einverstanden, da die Motionsforderung nicht voll-*

ständig erfüllt wird. Die Motion fordert die Prüfung einer dauerhaften Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation in ihrer Arbeitsleistung eingeschränkt sind. Im Pilotprojekt geht es also um den Ausbau und die Förderung von befristeten Stellen. Weiter liegt der Schwerpunkt der Motion darauf, dass die betroffenen Mitarbeitenden auf ihrer ursprünglichen Stelle mit dem gleichen Pensum weiterbeschäftigt werden können, aber nur noch nach ihrer Leistungsfähigkeit belastet werden. Für die Differenz der Leistung, die von den Mitarbeitenden nicht mehr geleistet werden kann, soll zusätzliches Personal eingestellt werden. Mit der Motion ist eine Art Fürsorgetopf gefordert. Wenn die Mitarbeitenden aufgrund der eigenen gesundheitlichen Situation nur noch 50 Prozent leisten können, sollen sie trotzdem zu 100 Prozent angestellt bleiben. Zusätzlich soll eine 50-Prozent-Stelle zur Kompensation eingerichtet werden. Der Fürsorgetopf erlaubt es, 150 anstelle von 100 Prozent auszuzahlen. Gerade für Mitarbeitende, die aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation nicht mehr dieselbe Leistung erbringen können, sind Lohneinbussen sehr problematisch. Durch das Vorgehen mit einem Fürsorgetopf wird es möglich, die betroffenen Mitarbeitenden aufzufangen, so dass sie nicht in die IV fallen. Das Einrichten eines solchen Topfs braucht finanzielle Mittel. In der Kommission wurde uns mitgeteilt, dass die weiterbeschäftigte Person nicht mehr auf ihrer ursprünglichen Stelle tätig sein wird. Die Stelle wird also neu besetzt und das Lohnbudget wird durch die Integrationsstelle nicht belastet. Das ist ein anderer Ansatz, als der in der Motion geforderte. Wir nehmen jedoch zur Kenntnis, dass es dem Stadtrat bewusst ist und dass es das Ziel der Pilotphase ist, herauszufinden, wie die Motionsforderung umgesetzt werden kann. Eigentlich hätte die Mehrheit der Kommission den Änderungsantrag unterstützt. Den Antrag müssen wir jedoch zurückziehen, da er nicht zulässig ist. Der logisch richtige Weg für uns wäre, die Motion nicht abzuschreiben, da die Motionsforderung mit dem Pilotprojekt nicht erfüllt wird. Die Mehrheit stimmt heute der Abschreibung zu, wenn auch leicht zähneknirschend. Wir werden jedoch mit einem Postulat in absehbarer Zeit ein Bericht zu Pilotprojekt fordern und dann ein weiteres Vorgehen evaluieren, das der Motionsforderung näherkommt oder im besten Fall sie erfüllt.

Pirmin Meyer (GLP): Wir Grünliberalen stimmen dem Antrag des Stadtrats zu. Wir lehnten die Motion damals ab, da das Case Management grundsätzlich gut funktioniert und weil wir die Gefahr sahen, dass Doppelspurigkeiten geschaffen werden. Damals wiesen wir das Optimierungspotenzial nicht von der Hand. Wir waren bereit, das Anliegen in Form eines Postulats zu unterstützen. Mit dem vorliegenden Vorschlag des Stadtrats für ein drei Jahre dauerndes Pilotprojekt setzten wir uns intensiv auseinander. Im Austausch mit der Verwaltung konnten wir uns davon überzeugen, dass es sich um einen guten Vorschlag handelt, insbesondere, weil er auf bewährten Instrumenten wie der Integrationsstelle aufbaut. Darüber hinaus soll durch die Etablierung einer Einsatzplatzvermittlung die Kompetenz gestärkt werden, geeignete Einsatzstellen departementsübergreifend ausfindig zu machen.

Anjushka Früh (SP): Auch die SP-Fraktion unterstützt das Pilotprojekt und hält den Vorschlag für eine wichtige und gute Sache. Leider ist das Pilotprojekt noch sehr stark auf vorübergehend in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkte Leute beschränkt. Darum bin ich umso mehr auf die Ergebnisse des Pilotprojekts gespannt; was daraus entstehen

kann und wie eine Integration von dauerhaft eingeschränkten Personen möglich sein wird. Es wird sehr schwierig sein, die Nischenarbeitsstellen zu finden, da sie nicht in der Anzahl vorhanden sind, wie das erhofft wird. Ich bin gespannt, was sich aus diesem Pilotprojekt ergeben kann und welche Gewinne für die eingeschränkten Personen entstehen können. Auch gespannt bin ich auf die Zusammenarbeit mit der IV-Stelle und wie Synergien gewinnbringend genutzt werden können. Das Thema ist mit der leider notwendigen Abschreibung der Motion noch lange nicht beendet.

Sabine Koch (FDP): *Ich bereitete mich darauf vor, heute einen Minderheitsantrag vorzustellen. Denn unserer Ansicht nach legte der Stadtrat glaubhaft dar, dass er die definierten Aufgaben im Pilotprojekt umsetzte, weshalb die Motion als erledigt abzuschreiben ist. Dass der Antrag, die Motion nicht abzuschreiben, nun gemäss Art. 92 Abs. 1 der Geschäftsordnung (GeschO GR) nicht zulässig ist, macht ein «eigentlich» daraus. Es erschien uns so, als ob die rot-grüne Mehrheit einem ihrer Stadträte eine Art Strafaufgabe erteilen wollte. Das erledigte sich nun. Der Stadtrat erfüllte die definierte Aufgabe, weshalb ich es schön finde, dass jetzt die Mehrheit dem Stadtrat folgt und die Motion als erledigt und abgeschrieben betrachtet, auch wenn das zähneknirschend erfolgt.*

Ernst Danner (EVP): *Mit Genugtuung nahmen wir von der Weisung des Stadtrats Kenntnis. Er wählte aus unserer Sicht den richtigen Ansatz, die Motion umzusetzen. Einzig können wir noch Erfolg in der Umsetzung des Projekts und Konzepts wünschen. Aufgrund meiner persönlichen Erfahrung muss ich jedoch noch Skepsis anmelden. Es ist sehr schwierig, Leute umzuplatzieren. Bezüglich des Behaltens von Personen auf den bestehenden Stellen handelte der Stadtrat bereits viel früher und stellte die zentralen Mittel zur Verfügung. Der entscheidende Erfolgsfaktor wird die Bereitschaft aller Abteilungen und Dienstchefinnen und -chefs sein, solche Personen zu behalten. Diese Erfahrungen machte ich beim Kanton. Insofern stehe ich dem Erfolg des Projekts leicht pessimistisch gegenüber; ich bin jedoch sehr froh um den Versuch. Auch zu beachten ist die Abgrenzung zwischen den Aufgaben der Pensionskasse und denen des Arbeitgebers. Es darf nicht sein, dass keine Invalidisierungen mehr erfolgen, wenn es nötig ist. Es ist aber wünschenswert, wenn so wenig Invalidisierungen wie möglich erfolgen. Insofern erhoffen wir uns einen Erfolg des Projekts.*

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Finanzdepartements Stellung.

STR Daniel Leupi: *Ich bin mir bewusst, dass wir mit diesem Geschäft nicht alles erfüllen, was den Motionärinnen vorschwebt. Ich bin froh, dass anerkannt wird, dass wir uns bemühen, auch wenn die Trends in den letzten Jahren in eine andere Richtung gingen. Ich bin überzeugt, dass wir einen gewissen Erfolg erzielen können. Einerseits haben wir eine neu besetzte und sehr motivierte Crew bei der Gesundheitsförderung innerhalb des HRZ und andererseits ist dank der Zusammenarbeit mit dem Sozialdepartement viel Erfahrung mit der Jobvermittlung vorhanden. Das ist eine Voraussetzung für mehr Nachfolgelösungen. Auch bin ich froh, dass eine gewisse Geduld besteht: Das HRZ hat momentan sehr viel personalpolitische Geschäfte zu erledigen.*

6 / 7

Änderungsantrag

Die Mehrheit der SK FD beantragt folgende Änderung zum Antrag des Stadtrats:

Unter Ausschluss des Referendums:

Die Motion, GR Nr. 2016/398, von Katharina Prelicz-Huber (Grüne) und Gabriela Rotenfluh (SP) vom 16. November 2016 betreffend Pilotprojekt für eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, die ihre volle Arbeitsleistung nicht erbringen können mit einer Belastung der Stellenpläne entsprechend der Leistung, wird nicht als erledigt abgeschrieben.

Die Minderheit der SK FD beantragt Ablehnung des Änderungsantrags.

Mehrheit: Elena Marti (Grüne), Referentin; Vizepräsident Simon Diggelmann (SP), Anjushka Früh (SP), Luca Maggi (Grüne), Zilla Roose (SP), Christina Schiller (AL), Dr. Pawel Silberring (SP), Vera Ziswiler (SP)
Minderheit: Sabine Koch (FDP), Referentin; Präsident Përparim Avdili (FDP), Martin Götzl (SVP), Martina Novak (GLP) i. V. von Pirmin Meyer (GLP), Maria del Carmen Señorán (SVP)

Elena Marti (Grüne) zieht den Antrag der Kommissionsmehrheit zurück.

Schlussabstimmung über den bereinigten Antrag des Stadtrats

Die Mehrheit der SK FD beantragt Zustimmung zum bereinigten Antrag des Stadtrats.

Die Minderheit der SK FD beantragt Ablehnung des bereinigten Antrags des Stadtrats.

Mehrheit: Elena Marti (Grüne), Referentin; Vizepräsident Simon Diggelmann (SP), Anjushka Früh (SP), Luca Maggi (Grüne), Zilla Roose (SP), Christina Schiller (AL), Dr. Pawel Silberring (SP), Vera Ziswiler (SP)
Minderheit: Sabine Koch (FDP), Referentin; Präsident Përparim Avdili (FDP), Martin Götzl (SVP), Martina Novak (GLP) i. V. von Pirmin Meyer (GLP), Maria del Carmen Señorán (SVP)

Aufgrund des zurückgezogenen Änderungsantrags wird über den ursprünglichen Antrag des Stadtrats abgestimmt.

Der Rat stimmt dem Antrag des Stadtrats mit 111 gegen 0 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Damit ist in Übereinstimmung mit dem Stadtrat beschlossen:

Unter Ausschluss des Referendums:

7 / 7

Die Motion, GR Nr. 2016/398, von Katharina Prelicz-Huber (Grüne) und Gabriela Rot-henfluh (SP) vom 16. November 2016 betreffend Pilotprojekt für eine Weiterbeschäfti-gung von Mitarbeitenden, die ihre volle Arbeitsleistung nicht erbringen können mit einer Belastung der Stellenpläne entsprechend der Leistung, wird als erledigt abgeschrieben.

Mitteilung an den Stadtrat sowie amtliche Publikation am 4. März 2020 gemäss Art. 14 der Gemeindeordnung

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat