

Weisung des Stadtrats von Zürich an den Gemeinderat

vom 3. Juli 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

Am 16. November 2016 reichten Gemeinderätinnen Katharina Prelicz-Huber (Grüne) und Gabriela Rothenfluh (SP) folgende Motion, GR Nr. 2016/398, ein, welche dem Stadtrat am 30. August 2017 zur Prüfung überwiesen wurde:

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, die mit einem Pilotprojekt vorsieht, dass die städtischen Mitarbeitenden, die aufgrund ihrer persönlichen Situation (Krankheit, Unfall, Alter etc.) ihre volle Arbeitsleistung nicht mehr erbringen, trotzdem weiter beschäftigt werden können. Sie sollen in etwa ihrem bisherigen Pensum arbeiten können, aber nur noch entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit mit Aufgaben belastet werden. Dabei ist darauf zu achten, dass diese MitarbeiterInnen nur entsprechend ihrer real erbrachten Leistungen den jeweiligen Stellenplänen belastet und für den Ausfall zusätzliches Personal engagiert werden kann.

Begründung:

Im Personalrecht wird in Art. 3, Abs. i der Grundsatz festgehalten, dass die Beschäftigung und Eingliederung von Mitarbeiterinnen, die dauernd oder vorübergehend in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind, gefördert werden soll. Es werden auch einige Anstrengungen in einzelnen Abteilungen unternommen. Die Weiterbeschäftigung von Personen, die dauernd oder vorübergehend in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind, ist nur dann erfolgsversprechend, wenn sie nur entsprechend ihrer real erbrachten Leistung den jeweiligen Stellenplänen belastet und für den Ausfall zusätzliches Personal engagiert werden kann. Den Betroffenen soll aber trotzdem ein festzulegender Minimallohn garantiert werden – bspw. analog der Lohnbestimmungen für LehrabgängerInnen. Mit einem Pilotprojekt soll aufgezeigt werden, wie das Anliegen in der Stadtverwaltung umgesetzt werden kann.

1. Einleitung

Die Motion, GR Nr. 2016/398, von Katharina Prelicz-Huber (Grüne) und Gabriela Rothenfluh (SP) vom 16. November 2016 fordert mit einem Pilotprojekt, eine gute Lösung für die Weiterbeschäftigung von städtischen Mitarbeitenden mit gesundheitlich bedingter eingeschränkter Arbeitsfähigkeit zu erarbeiten. Die betroffenen Mitarbeitenden sollen in etwa ihrem bisherigen Arbeitspensum weiterarbeiten können, wobei die Belastung der Stellenpläne der Dienstabteilungen nach der verbleibenden Leistungsfähigkeit und die Entlohnung nach einem festzulegenden Minimallohn erfolgen soll. Der Stadtrat hat die Motion am 30. August 2017 entgegengenommen.

2. Bestehende Ausgangslage

Die Förderung der Beschäftigung und Eingliederung von Mitarbeitenden mit Behinderungen ist Bestandteil der städtischen Personalpolitik (Art. 3 Abs.1 lit. i Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals [PR, AS 177.100]). Gemäss den bestehenden Regelungen sind Personen mit gesundheitlich bedingter eingeschränkter Arbeitsfähigkeit nach Möglichkeit auf regulären, d. h. stellenwertbildenden und nicht zentral finanzierten Stellen anzustellen. Können Mitarbeitende aus gesundheitlichen Gründen nur noch eine verminderte Arbeitsleistung erbringen und/oder nur noch mit reduziertem Beschäftigungsgrad eingesetzt werden, sind sie grundsätzlich an ihrem bisherigen Arbeitsplatz weiter zu beschäftigen, entsprechend der neuen Arbeitsleistung und/oder dem neuen Beschäftigungsgrad (Art. 84 Abs. 1 Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals [AB PR, AS 177.101]). Mitarbeitende, die ihre bisherige Tätigkeit gesundheitshalber überhaupt nicht mehr ausüben können, sind nach Möglichkeit an eine andere reguläre Stelle innerhalb der Stadt Zürich zu vermitteln (Art. 23 Abs. 3 PR sowie Art. 84 Abs. 2 AB PR).

Für eine erfolgreiche berufliche Integration sind folgende Faktoren massgebend:

1. Eine frühzeitige, professionelle und zielorientierte Betreuung und Begleitung der betroffenen Person;
2. Arbeitsmöglichkeiten für leistungsbeeinträchtigte Mitarbeitende und aktive Führung der Person am Einsatzplatz;
3. die Unterstützung und Beratung der Vorgesetzten und des Teams am Einsatzplatz;
4. eine motivierte Mitwirkung der betroffenen Person
5. sowie finanzielle Mittel zur Deckung der zusätzlich anfallenden Kosten.

Für die professionelle Betreuung und Eingliederung von gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden in den Arbeitsprozess ist das Case Management der Stadt Zürich zuständig. Der Zweck von Case Management am Arbeitsplatz ist die Erhaltung und Steigerung der Arbeitsfähigkeit von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden und insbesondere die berufliche Integration möglichst am bisherigen Arbeitsplatz. Diese Aufgabe wurde dem Stadtrat zum Vollzug zugewiesen (Art. 3^{bis} Abs. 1 PR). Quantitative Erhebungen zeigen, dass nach Abschluss der Begleitung durch das Case Management im Durchschnitt rund 70 Prozent aller begleiteten Mitarbeitenden (im Jahr 2018 406 Mitarbeitende) wieder in den Arbeitsprozess in der Stadt Zürich integriert sind. Davon konnten durchschnittlich rund 90 Prozent an ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren. Die übrigen Mitarbeitenden fanden einen neuen Arbeitsplatz in der Stadt Zürich. Für die weiteren rund 30 Prozent der begleiteten Mitarbeitenden, die nicht integriert wurden, sahen die Anschlüsse unterschiedlich aus: Invalidenrente, Kündigung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen, Frühpensionierung oder Arbeitslosenversicherung. Massnahmen können nur da greifen, wo die Zusammenarbeit mit den betroffenen Angestellten funktioniert. Die Teilnahme am Case Management ist gemäss städtischem Personalrecht freiwillig (Art. 3^{bis} Abs. 2 PR). Diese Freiwilligkeit ist wichtig für die Vertrauensbildung und Beziehung zwischen dem Case Management und der betreuten Person. In Kauf zu nehmender Nachteil dieser Lösung ist, dass einzelne Mitarbeitende, die keine Case-Management-Begleitung wünschen, nicht betreut sind, insbesondere wenn die Dienstabteilung nach 365 Tagen Lohnfortzahlung das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen auflöst (Art. 23 Abs. 2 PR).

Den Case Managerinnen und Case Managern stehen heute verschiedene Instrumente zur Verfügung, um die berufliche Integration zu fördern. Unter bestimmten Voraussetzungen wird der Erhalt der bisherigen Stelle (Integration am Arbeitsplatz) oder die Vermittlung an eine andere Stelle (Integration Neuorientierung) mittels Integrationsstellen gefördert. Die Instrumente «Integration am Arbeitsplatz» und die «Integration Neuorientierung» sind befristete Stellen. Sie werden aus einem separaten zentralen Kredit finanziert und sind nicht stellenwertbildend, belasten also die Stellenpläne nicht (Art. 9 AB PR). Die jährlichen Auswertungen zeigen, dass die Einrichtung von neuen Integrationsstellen und folglich der Bestand der laufenden Integrationsstellen rückläufig sind. Der Bestand der laufenden Integrationsstellen sank von 23 (2015) auf 11 (2018), und auch der finanzielle Aufwand war entsprechend rückläufig. Trotz strukturell förderlicher Bedingungen, wie der zentralen Finanzierung und der Befreiung vom Stellenplan, greifen diese Instrumente zu wenig. Allein über die Entlastung der Stellenpläne und der Kosten, wie von den Motionärinnen vorgeschlagen, kann gemäss den bisherigen Erfahrungen die Reintegration wenig beeinflusst werden.

Als hauptsächlicher Grund für die Rückläufigkeit der Integrationsstellen wird das Fehlen von konkreten Einsatzmöglichkeiten erachtet. Die Suche und Vermittlung geeigneter Einsatzplätze erweisen sich innerhalb der Stadtverwaltung als sehr schwierig. Bereits im Pilotprojekt Case Management am Arbeitsplatz wurde dies als wichtiger Faktor erkannt (STRB Nr. 159/2005 und STRB Nr. 1486/2006). Die Bemühungen um Integration in den Arbeitsprozess drohen oft ins

Leere zu laufen, wenn die dafür nötigen Arbeitsplätze fehlen bzw. nicht bekannt sind. Eine Evaluation des Case Managements der Stadt Zürich während der Betriebsphase von 2011 bis 2014 zeigt, dass trotz der hohen Reintegrationsquote Eingliederungen ausserhalb der eigenen Organisationseinheit und insbesondere ausserhalb der eigenen Dienstabteilungen oder departementsübergreifend eine grosse Ausnahme sind (Bericht 2016 des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien, BASS AG, Bern). Die Erfahrungen zeigen, dass es sich auch als schwierig erweist, Einsatzplätze für kürzere Arbeitsversuche zu finden. Die Gründe für das Fehlen von Einsatzplätzen sind vielfältig: Angesichts vieler Spezialisierungen, welche die Aufgabengebiete der Stadt Zürich auszeichnen, sind dem Wechsel in einen anderen Arbeitskontext Grenzen gesetzt. Eine weitere Hürde dürfte aber auch der zusätzliche Betreuungsbedarf der gesundheitlich eingeschränkten Personen und die Unsicherheit über ihre Leistungsfähigkeit sein.

3. Inhalt des Pilotprojekts

Im Rahmen des Pilotprojekts sollen geeignete Massnahmen geprüft werden, mit denen die dienstabteilungsübergreifende Koordination bei der Suche nach geeigneten Einsatzplätzen verbessert werden kann. Dazu sollen die bestehenden Instrumente des Case Managements – die Integrationsstellen – gezielt weiterentwickelt werden. Eine Einsatzplatzvermittlungsstelle soll dabei helfen, geeignete Einsatzplätze zu finden. Zudem sollen anhand der Methode «Inclusive Job Design» geeignete Stellenprofile für Mitarbeitende mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung entwickelt werden. Ein Job Coach soll betroffene Personen, Vorgesetzte und Teams vor Ort unterstützend begleiten. Ziel 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 sind insbesondere diejenigen Mitarbeitenden, bei denen die Dauer der zweijährigen Lohnfortzahlung für den Aufbau einer nachhaltigen Anschlusslösung nicht ausreicht, und solche, die sich im zweiten Jahr der Lohnfortzahlung im aufgelösten Arbeitsverhältnis befinden.

Die städtischen Eingliederungsmassnahmen werden weiterhin mit den bestehenden Dienstleistungen und Massnahmen der Sozialversicherungen koordiniert, indem Unterstützungsleistungen der Invalidenversicherung (IV), der Unfallversicherung und der Pensionskasse ausgeschöpft werden. Gleichzeitig sollen Synergien innerhalb der Stadt Zürich besser genutzt werden. Die Stadt Zürich soll ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin bestmöglich wahrnehmen und aufgrund einer Leistungsbeeinträchtigung arbeitsmarktlich gefährdete Mitarbeitende möglichst selten in die Sozialsysteme übergeben.

4. Vorhaben und Termine

Für die Erreichung oben genannter Ziele wird ein 3³/₄-jähriges Pilotprojekt mit folgenden Schwerpunkten vorgeschlagen:

1. Finanzieller Ausbau des bestehenden Instruments Integrationsstellen;
2. Etablierung einer Einsatzplatzvermittlung für leistungsbeeinträchtigte städtische Mitarbeitende;
3. Ausbau der berufsintegrativen Beratungsleistungen vor Ort;
4. Sammlung von konkreten Erfahrungen mit der Methode «Inclusive Job Design»;
5. Einfordern eines aktiven Engagements der leistungsbeeinträchtigten Person.

Die bestehenden Case-Management-Instrumente «Integration am Arbeitsplatz» und «Integration Neuorientierung» werden unter den bisherigen Voraussetzungen und Ausgestaltungen weitergeführt (vgl. hierzu die von der Direktion Human Resources Management [HRZ] am 23. Mai 2013 erlassene Integrationsstellen-Richtlinie).

Die Massnahmen des Pilotprojekts, das Job Coaching und die Einsatzplatzvermittlung werden v. a. bei der «Integration Neuorientierung» ansetzen. Die «Integration Neuorientierung» soll die berufliche Neuausrichtung unterstützen, wenn der Erhalt des bisherigen Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist und das Arbeitsverhältnis aus gesundheitlichen Gründen nach frühestens 365 Tagen Lohnfortzahlung aufgelöst werden muss (Art. 23 PR). Die Anstellung im Rahmen einer Integrationsstelle erfolgt mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag und ist auf maximal ein Jahr befristet, wobei unter gewissen Voraussetzungen eine Verlängerung möglich ist. Für Mitarbeitende, die beim Antritt mindestens 55 Jahre alt sind, kann die Anstellung als Übergangslösung bis zur Möglichkeit des vorzeitigen Altersrücktritts bis auf höchstens fünf Jahre verlängert werden. Die Befristung der Anstellungsdauer ermöglicht, dass eine grössere Anzahl von Personen im Rahmen der beschränkten finanziellen Ressourcen eine Chance erhält, auf einer Integrationsstelle beschäftigt zu werden. Die administrative Verantwortung für die Mitarbeitenden auf Integrationsstellen liegt bei HRZ, die Führungsverantwortung liegt während den befristeten Einsätzen bei den jeweiligen Linienverantwortlichen. Weitere Ansprechpersonen werden aufgrund der geplanten Massnahmen der Job Coach und die Einsatzplatzvermittlerin oder der Einsatzplatzvermittler sein.

Die Einsatzplatzvermittlung soll die Suche nach einem geeigneten Einsatzplatz unterstützen und dazu beitragen, dass die Angestellten entsprechend ihrer Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit im Arbeitsprozess behalten werden können. Die Sozialen Einrichtungen und Betriebe (SEB) sind im Kontext der Arbeitsintegration breit in der Stadt Zürich vernetzt und pflegen langjährige Kontakte zu relevanten Akteurinnen und Akteuren aus diesem Umfeld. Ihre bestehenden Kompetenzen sollen für den Ausbau einer stadtinternen Einsatzplatzvermittlung einbezogen werden.

Ein Job Coach soll der leistungseingeschränkten Person und den weiteren Personen am Einsatzplatz (Vorgesetzte und Teams sowie Personalabteilung) beratend und unterstützend zur Seite stehen. Die Beratung und Begleitung soll die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis verbessern, die Organisation allfälliger Massnahmen am Arbeitsplatz unterstützen sowie zur Aufrechterhaltung und Erweiterung von fachlichen Kenntnissen führen und in letzter Konsequenz zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit beitragen. HRZ wird weiterhin für die Fallführung zuständig sein.

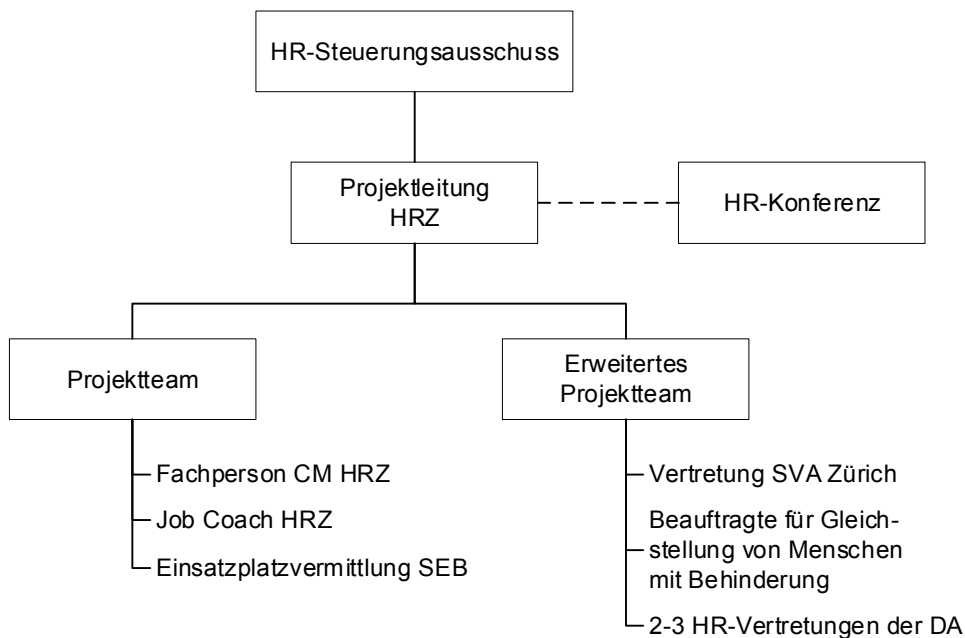
Im Rahmen des Pilotprojekts soll zudem geprüft werden, wie Arbeitsversuche auch nach Auflösung der Anstellung aus gesundheitlichen Gründen gemäss Art. 23 PR ausgebaut werden können. Solche Arbeitsversuche sind niederschwellige, teilweise kürzere Arbeitseinsätze zur Stabilisierung oder Steigerung der Arbeitsfähigkeit bzw. der Überbrückung bis zur Genesung und tragen zur Vermeidung von Invalidisierungen bei. Sie werden nicht zentral über das Integrationsstellenbudget, sondern über die laufende Lohnfortzahlung durch die bisherige Dienstabteilung finanziert.

Darüber hinaus wird im Projektverlauf die Anwendbarkeit der Methode «Inclusive Job Design» überprüft. Mit dieser Methode werden vorhandene Arbeitsplätze der Dienstabteilungen unter fachkundiger Begleitung in Teilaufgaben zerlegt mit dem Ziel, Fachpersonen von weniger fachlichen Aufgaben zu entlasten. Aus den weniger fachlichen Aufgaben werden neue Arbeitsplätze zusammengesetzt, die mittel- bis langfristig wertschöpfenden Raum zur beruflichen Integration von Personen mit verminderter Leistungsfähigkeit bieten.

Das Pilotprojekt startet im ersten Halbjahr 2020 und dauert bis Ende 2023. Der Prozess und die Resultate der Pilotphase werden evaluiert. Basierend auf den Ergebnissen der Evaluation werden dem Stadtrat Empfehlungen für das weitere Vorgehen zum Entscheid vorgelegt.

5. Projektorganisation

Die Projektleitung ist für die Erfüllung der konzeptionellen und operativen Aufgaben verantwortlich und nimmt fallweise die Begleitung und Beratung der leistungsbeeinträchtigten Personen wahr. Das Projektteam behandelt Grundsatzfragen und erarbeitet gestützt darauf Empfehlungen und Entscheidungsgrundlagen für das weitere Vorgehen. Das Projektteam setzt sich aus einer Fachperson aus dem Case Management, dem Job Coach und einer Vertreterin oder einem Vertreter der Einsatzplatzvermittlung der SEB zusammen. Als erweitertes Projektteam werden eine Vertretung der SVA Zürich, der Beauftragten für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung sowie zwei bis drei HR-Vertretungen der Dienstabteilungen (DA) beigezogen. Die Steuerung und Beratung des Pilotprojekts erfolgt durch die offiziellen HR-Gremien (STRB Nr. 1044/2018). Für die Steuerung ist der HR-Steuerungsausschuss zuständig, für den Fachaustausch und zur Berücksichtigung von Erfahrungen aus der Praxis wird die HR-Konferenz beigezogen.



Figur 1: Organigramm Pilotprojekt «Ausbau berufliche Integration».

6. Kosten

Für das Pilotprojekt «Ausbau berufliche Integration» fallen zwei verschiedene Arten von neuen Kosten an: Lohnkosten für die befristet anzustellende Projektleitung sowie den befristeten Ausbau der Beratungsdienstleistungen von HRZ und SEB (Job Coaching und Einsatzplatzvermittlung) und Kosten für eine externe Projektbegleitung.

6.1 Lohnkosten Integrationsstellen

Die Lohnkosten für die Integrationsstellen werden gemäss Art. 3^{bis} PR i. V. m. Art. 9 Abs. 1 AB PR mit einem zentralen Lohnkredit finanziert. Im Rahmen des Pilotprojekts sollen weitere Integrationsstellen geschaffen und die bereits betriebenen Anstrengungen intensiviert werden. Während der Pilotphase ist von einem zusätzlichen Bedarf von schätzungsweise zwölf Integrationsstellen für die Dauer von 12 bis 24 Monaten auszugehen. Bei einem durchschnittlichen Integrationsstellen-Lohn von Fr. 50 000.– pro Jahr ist mit einem Betrag von jährlich rund Fr. 600 000.– zu rechnen. Das bereits bestehende Budget von Fr. 800 000.– (Stand 2019) soll daher für die Dauer des Pilotprojekts um jährlich Fr. 600 000.– erhöht werden. Somit können

jährlich gesamthaft rund 28 Mitarbeitende auf einer Integrationsstelle beschäftigt und während des Pilotprojekts evaluiert werden.

6.2 Lohnkosten für Projektleitung, Job Coaching und Einsatzplatzvermittlung

Für die Dauer des Projekts sollen folgende personellen Kapazitäten befristet aufgebaut werden:

- Projektleitung bei HRZ im Umfang von 0,8 Stellenwerten. Aufgrund des Anforderungsprofils ist für diese Aufgabe die Funktionskette 1405 (Psychologische und berufliche Beratung) und die Funktionsstufe 11 vorgesehen. Es ist von einem Jahresgehalt von rund Fr. 112 000.– einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen auszugehen.
- Die Vermittlung und Betreuung von Mitarbeitenden auf einer Integrationsstelle wird heute durch die Case Managerinnen und Case Manager wahrgenommen. Als neue Dienstleistung für die Betreuung von Mitarbeitenden auf den Integrationsstellen wird bei HRZ ein Job Coaching für die Dauer des Pilotprojekts aufgebaut. Das Job Coaching beinhaltet eine umfassende Beratungstätigkeit der leistungsbeeinträchtigten Mitarbeitenden vor Ort in enger Zusammenarbeit mit Vorgesetzten, Teams und der Personalabteilung. Aufgrund des Anforderungsprofils ist für diese Aufgabe die Funktionskette 1405 (Psychologische und berufliche Beratung) und die Funktionsstufe 10 im Umfang von 0,8 Stellenwerten vorgesehen. Es ist von einem Jahresgehalt von rund Fr. 102 000.– einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen auszugehen.
- Bei den SEB wird für die Dauer des Pilotprojekts eine Stelle in der Einsatzplatzvermittlung im Umfang von 0,6 Stellenwerten in der Funktionskette 1404 (Soziale Arbeit) in der Funktionsstufe 9 geschaffen. Die Funktion einer Einsatzplatzvermittlerin bzw. eines Einsatzplatzvermittlers beinhaltet v. a. den Ausbau der stadtinternen Einsatzplätze und die Vermittlung von leistungsbeeinträchtigten Mitarbeitenden an solche geeigneten Einsatzorte. Es ist von einem Jahresgehalt von rund Fr. 76 000.– einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen auszugehen.

6.3 Externe Projektbegleitung

Für die erfolgreiche Gestaltung des Pilotprojekts ist der Einbezug einer externen Projektbegleitung vorgesehen. Die Kosten belaufen sich für die gesamte Dauer der Pilotphase auf Fr. 80 000.– exklusive Mehrwertsteuer.

6.4 Zusammenfassung Kosten für das Pilotprojekt

Die Ausgaben für dieses Vorhaben werden ordentlich im Budget 2020 und im Finanz- und Aufgabenplan 2020–2023 eingestellt. Entsprechend sollen dem Gemeinderat mit dem Budget 2020 bei der Organisationseinheit «Case Management am Arbeitsplatz» auf Konto (2051) 3010 00 000, Löhne des Verwaltungs- und Betriebspersonals, zusätzliche Mittel in der Höhe von Fr. 600 000.– beantragt werden. Der Finanzvorstand (2050) wird die befristeten Stellen für die Projektleitung und das Job Coaching und SEB (5560) die befristete Stelle für die Einsatzplatzvermittlung im Planstellenschaffungsprozess beantragen. Die entsprechenden Stellen sind vorbehältlich der Zustimmung des Gemeinderats zum Budget durch den Stadtrat zu bewilligen.

Die Kosten der Folgejahre werden wiederum ordentlich budgetiert und im Finanz- und Aufgabenplan berücksichtigt.

Die detaillierte Kostenaufteilung für das Pilotprojekt ist aus der folgenden Tabelle ersichtlich:

Kosten / Jahr	2020 Fr.	2021 Fr.	2022 Fr.	2023 Fr.
Lohnkosten Projektleitung	84 000	112 000	112 000	112 000
Lohnkosten Job Coaching	77 000	102 000	102 000	102 000
Lohnkosten Einsatzplatzvermittlung	57 000	76 000	76 000	76 000
Externe Projektbegleitung	20 000	20 000	20 000	20 000
Zwischensumme	238 000	310 000	310 000	310 000
Erhöhung Integrationsstellenbudget	600 000	600 000	600 000	600 000
Total	838 000	910 000	910 000	910 000

7. Budgetnachweis

Die Ausgaben für dieses Vorhaben werden ordentlich im Budget 2020 und im Finanz- und Aufgabenplan 2020–2023 eingestellt.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

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 abgeschrieben.

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

die Stadtpräsidentin

Corine Mauch

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti