

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich

05.12.2007

1513.

Schriftliche Anfrage von Markus Schwyn betreffend Pflegezentren, Krankheitsabsenzen

Am 12. September 2007 reichte der Gemeinderat Markus Schwyn (PFZ) folgende Schriftliche Anfrage GR Nr. 2007/501 ein:

„In der Antwort auf die Schriftliche Anfrage 2007/357 antwortet der Stadtrat unter anderem wie folgt: „Die Ursachen von Krankheitsabsenzen fallen unter den Persönlichkeitsschutz, weshalb diesbezüglich keine Abklärungen oder Rückfragen erfolgen Es bleibt den Mitarbeitenden jedoch unbenommen, die Vorgesetzten über die Art ihrer Krankheit zu informieren.“

Dem Vernehmen nach hat aber ein Betriebsleiter eines Pflegeheims der Stadt Zürich junge Frauen über sehr intime Angelegenheiten ausgefragt.

In diesem Zusammenhang bitte ich um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie stellt der Stadtrat sicher, dass im Rahmen des „Kümmern-Projektes“ keine intimen Fragen an städtische Angestellte gestellt werden?
2. Wurden bei der städtischen Ombudsstelle in den letzten 5 Jahren entsprechende Vorfälle moniert? Wenn ja: Welche?
3. Welche Konsequenzen hätte eine solche, eingangs beschriebene intime Befragung durch einen Vorgesetzten, im Rahmen des „Kümmern-Projektes“ für seine Karriere in der Stadtverwaltung?
4. Wie stellt sich der Stadtrat, insbesondere der Stadtarzt Dr. Wettstein dazu, dass infolge des „Kümmern-Projektes“ Angestellte insbesondere der Alters- und Pflegeheime aus Angst vor den Konsequenzen krank und mit Fieber zur Arbeit kommen?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1: Die Mitarbeitenden der Pflegezentren, insbesondere die Pflegenden, arbeiten in einem physisch und bisweilen auch psychisch sehr komplexen, belastenden und anspruchsvollen Umfeld. Für die Pflegezentren sind die Gesundheit und persönliche Integrität ihrer Mitarbeitenden daher ausserordentlich wichtig. Es gilt der Grundsatz "Kümmern statt verkümmern". In diesem Sinne haben die Pflegezentren klare Kriterien formuliert, die einen Einsatz des „Kümmern-Modells“ verlangen. Unter anderen gelten folgende Kriterien:

- Häufigkeit der Erkrankung (innerhalb der letzten 24 Monate drei und mehr Absenzen)
- Dauer der Absenzen (innerhalb der letzten 24 Monate mehr als 30 Tage Abwesenheit)
- Absenz über einen Monat, und ein Ende ist nicht absehbar und/oder die Gründe sind unklar
- Dauer der Anstellung (mehrere Absenzen bereits im ersten Anstellungsjahr)

Im Sinne eines fürsorglichen Umgangs mit den Mitarbeitenden erfolgt eine dreistufige Befragung:

1. Arbeitsphysiologische Mängel, die zu Absenzen führen können

Hier werden die Themen wie Arbeitslast (Menge, Zeitdruck, Tempo), Arbeitsgeräte (Werkzeuge, Hilfsmittel), Arbeitsinhalt (Motivation, Über-/Unterforderung), Arbeitszeit, Material (schwer, Allergien erzeugend), Raumklima, Beleuchtung, Akustik usw., insgesamt mindestens 22 Einzelpunkte, einer genauen Analyse unterzogen, und geprüft, ob allenfalls gesundheitsfördernde Massnahmen und/oder Korrekturen anzubringen sind.

2. Teamspezifische bzw. führungsspezifische Mängel, die zu krankheitsbedingten Absenzen führen können

Hier werden die Teamkonstellation, allfällige offene oder latente Teamkonflikte und Belastungen einerseits und andererseits allfällige Mängel in der Führungsleistung von Vorgesetzten hinterfragt und analysiert.

3. Persönliche Belastungen

Erst wenn aus den beiden ersten Analysen keine Erkenntnisse resultieren, werden allfällige persönliche Belastungen der Mitarbeitenden angesprochen. Dies geschieht in respekt- und taktvoller Art und Weise. Dabei bleibt es den Mitarbeitenden unbenommen, die Vorgesetzten nicht über die Art ihrer Krankheit zu informieren. Ebenso steht den Mitarbeitenden das Recht zu, eine dritte Person, die ihr Vertrauen besitzt, an der Besprechung teilnehmen zu lassen.

Sind die Ursachen gefunden, welche zu einer wiederholten krankheits- und/oder unfallbedingten Absenz der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters geführt haben, so wird zwischen den Parteien (Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Pflegezentrum) eine Vereinbarung abgeschlossen, in der detailliert definiert wird, zu welchen Massnahmen (Therapien, Umschulungen usw.) und allenfalls Auflagen sich die Parteien verpflichten. Für die behandelnde ärztliche Fachperson, deren Zusammenarbeit von eminenter Bedeutung ist, wird ein arbeitsphysiologisches Belastungsprofil erstellt.

Zu Frage 2: Die städtische Ombudsstelle war in den letzten fünf Jahren in vier Fällen mit dem „Kümmern-Projekt“ befasst. Inhaltliche Angaben zu den konkreten Fällen sind ihr aus Gründen der Wahrnehmung ihres Amtsgeheimnisses sowie des Persönlichkeitsschutzes der Betroffenen nicht möglich.

Zu Frage 3: Den Pflegezentren ist nicht bekannt, dass ein Betriebsleiter junge Mitarbeiterinnen über intime Angelegenheiten ausgefragt hätte. Die Frage ist daher hypothetischer Natur und kann nur allgemein gültig beantwortet werden.

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter sich nicht an betriebliche Vorschriften hält oder gegen Gesetze verstösst, wird das entsprechende Verhalten unter Berücksichtigung der konkreten Umstände gemäss den einschlägigen Vorschriften des Personalrechts sanktioniert.

Zu Frage 4: Die Pflegezentren der Stadt Zürich üben auf Mitarbeitende, die krank sind oder einen Unfall haben, keinen Druck zur Wiederaufnahme der Arbeit aus. Dies im Wissen, dass gesundheitlich reduzierte Mitarbeitende nicht die geforderten Leistungen erbringen können und dass die betroffenen Mitarbeitenden nicht nur sich selbst, sondern ebenso den Bewohnenden und letztlich dem Team gegenüber eine Belastung wären. Druckausübung wäre somit ein kurzsichtiges und kontraproduktives Verhalten.

Falls Mitarbeitende krank oder gar mit Fieber zur Arbeit erscheinen, ist dies auf ein falsch verstandenes Pflichtgefühl der Mitarbeitenden zurückzuführen. Mitarbeitende, die infolge Krankheit oder Unfalls arbeitsunfähig sind, müssen selbstverständlich keine Angst vor irgendwelchen Konsequenzen haben. Es liegt viel mehr im Interesse der Betriebe, dass kranke Mitarbeitende solange wie notwendig zuhause bleiben. Kommen sie zu früh zurück an die Arbeit, besteht die Gefahr, dass sie das übrige Personal oder die Bewohnerinnen und Bewohner der Pflegezentren anstecken, was für Hochbetagte sehr gefährlich sein kann.

Allerdings sind Absenzen im Grauzonenbereich (jeweils immer krank an den Montagen/Freitagen, immer krank vor den Ferien oder nach den Ferien usw.) kritisch zu hinterfragen. In solchen Fällen ist es durchaus möglich, dass die Abwesenheit nicht auf organischen Krankheiten beruht, sondern nicht reale Erkältungen oder Erkrankungen vorgeschoben werden.

Vor dem Stadtrat
der Stadtschreiber
Dr. André Kuy