



Uster, 30. Oktober 2012
Nr. 556/2012
V4.04.71

Seite 1/6

An die
Mitglieder des
Gemeinderates Uster

BEANTWORTUNG

ANFRAGE 556

INTEGRATION VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

IVO KOLLER

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 23. Juli 2012 reichte das Ratsmitglied Ivo Koller beim Präsidenten des Gemeinderates eine Anfrage betreffend «Integration von Menschen mit Behinderung» ein.

Die Anfrage hat folgenden Wortlaut:

« Mit dem ersten Teil der in Kraft getretenen 6. IV-Revision sollen IV-Rentnerinnen und -Rentner nach Möglichkeit vermehrt wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden. Bis 2018 sollen rund 17'000 oder ca. 5 Prozent aller IV-Bezüger in den Arbeitsmarkt zurückfinden. Damit wird versucht, die defizitäre Invalidenversicherung um ca. 500 Mio. Franken jährlich zu entlasten. Ein ehrgeiziges Ziel, welches voraussetzt, dass sehr viele Arbeitgeber ihre soziale Verantwortung für die berufliche Eingliederung für Menschen mit einer Behinderung auch wahrnehmen.

In unserer Gesellschaft definieren sich die Menschen stark über ihren Berufsalltag. Arbeit gibt den Menschen ein gutes Selbstwertgefühl, Selbstbewusstsein und die Möglichkeit Eigenverantwortung zu übernehmen. Genau dasselbe gilt auch für Menschen mit einer Beeinträchtigung. Arbeit gibt ihnen Anerkennung, eine Tagesstruktur und ermöglicht soziale Kontakte insbesondere zu Nichtbehinderten. Leider sehen jedoch immer noch zu viele Arbeitgeber zuerst die Defizite von behinderten Menschen, als dass sie die Fähigkeiten und das Potential erkennen würden. Diverse Beispiele zeigen es, wenn Menschen mit einer Behinderung nach ihren Fähigkeiten entsprechend



beschäftigt werden, kann sowohl ein betriebswirtschaftlicher als auch ein volkswirtschaftlicher Nutzen erreicht werden.

In der Stadtverwaltung wie auch in den Heimen sind praktisch keine Mitarbeitenden mit einer geistigen oder körperlichen Beeinträchtigung eingesetzt. Dies auch darum, weil gemäss Stellenplan der Stadtverwaltung gar keine Integrations- bzw. Sozialstellen vorgesehen sind. Gemäss Angaben der Verwaltung sind nebst temporären Arbeitseinsätzen von behinderten Personen lediglich ein Mitarbeiter im Friedhof mit verminderter Leistungsfähigkeit und ein gehörloser Kochlehrling von der Stadt fest angestellt. Ansonsten verweist man auf die Unterstützung der bekannten Institutionen Wagerenhof und Werkheim.

Ich bitte den Stadtrat folgende Fragen zu beantworten:

- 1. Kann man anhand von Statistiken zu IV-Bezügern und Arbeitnehmerzahlen in etwa herauslesen, wieviele Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze für Menschen mit verminderter Leistungsfähigkeit die Stadtverwaltung zur Verfügung stellen sollte? Falls ja, wie viele Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze wären das?*
- 2. Die Stadtverwaltung ist einer der grössten Arbeitgeber von Uster. Dennoch beschäftigt sie kaum Personen mit einer Behinderung. Ist der Stadtrat der Meinung, dass er im Verhältnis zu der gesamten Anzahl Arbeitsplätze genügend Arbeitsplätze für geistig oder körperlich behinderte Menschen anbietet?*
- 3. Wäre es aus Sicht des Stadtrates hinsichtlich der zu übernehmenden gesellschaftlichen Verantwortung angemessen, den Stellenplan bezüglich Integrationsstellen (falls sinnvolle Arbeitsplätze vorhanden) auszubauen?*
- 4. Mit welchen Schritten oder Massnahmen gedenkt der Stadtrat die Forderungen der 6. IV-Revision in der Stadt Uster bis 2018 umzusetzen und so seinen Beitrag zu leisten? Inwieweit versucht der Stadtrat dabei auch das Gewerbe von Uster in die Pflicht zu nehmen?*
- 5. In welchen Tätigkeitsfeldern oder Leistungsgruppen innerhalb der Verwaltung wäre eine Anstellung oder gar ein Stellenausbau für behinderte Menschen denkbar und prüfenswert?*
- 6. Inwiefern werden der Wagerenhof, das Werkheim oder die Palme in Pfäffikon finanziell oder durch andere Leistungen unterstützt?*

Besten Dank für die Beantwortung der Fragen.»



Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Frage 1:

«Kann man anhand von Statistiken zu IV-Bezüglern und Arbeitnehmerzahlen in etwa herauslesen, wieviele Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze für Menschen mit verminderter Leistungsfähigkeit die Stadtverwaltung zur Verfügung stellen sollte? Falls ja, wie viele Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze wären das?»

Antwort: Bei den Recherchen zur Beantwortung der Anfrage konnte keine explizit erwähnte Vorgabe gefunden werden. Im Wortprotokoll «Ständerat - Wintersession 2011 - Achte Sitzung - 19.12.11-15h15» sind u.a. folgende Zielsetzungen formuliert:

- *«...Obwohl die vorliegende Gesetzesänderung Massnahmen für alle Versicherten vorsieht, ist sie in der Praxis vor allem auf Menschen mit einer **psychischen Behinderung** ausgerichtet, die die grösste Gruppe der IV-Rentnerinnen und -Rentner ausmachen. Einerseits wird die Früherfassung erweitert, und andererseits wird die zeitliche Befristung von Integrationsmassnahmen aufgehoben, da bei Menschen mit einer psychischen Behinderung die Eingliederung länger dauern kann als bei anderen Versicherten».*
- *«...das erste Jahr nach Inkrafttreten der Vorlage 6a abzuwarten und zu prüfen, wie viele der insgesamt **16 500 somatoformen** IV-Rentnerinnen und -Rentner wieder in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden konnten...».*

In der Medienmitteilung des Bundesamtes für Statistik vom 24. September 2012 (Nr. 0350-1209-90) wird angegeben:

- *«Die Schweiz zählte im 2. Quartal 2012 insgesamt **4,759 Millionen** Erwerbstätige».*

Setzt man die erwähnten Zahlen ins Verhältnis, entsprechen die 16 500 IV-Rentnerinnen und Renter 0.35% der Erwerbstätigen. Im Dokument «Leistungsauftrag 2012-2015», Seite 7, ist aufgeführt, dass die Stadt Uster 573 Stellen hat. Würde in der Stadt Uster eine Quote von 0.35% angestrebt, entspräche dies 2 Stellen. Wenn man die Stellen auf geeignete Stellen für somatoforme, also IV-Rentnerinnen und Rentner mit einer psychischen Behinderung eingrenzen, dürfte eine Zahl **<2** daraus resultieren.

Frage 2:

«Die Stadtverwaltung ist einer der grössten Arbeitgeber von Uster. Dennoch beschäftigt sie kaum Personen mit einer Behinderung. Ist der Stadtrat der Meinung, dass er im Verhältnis zu der gesamten Anzahl Arbeitsplätze genügend Arbeitsplätze für geistig oder körperlich behinderte Menschen anbietet?»

Antwort: «Der Stadtrat fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten». Dies ist in den Grundsätzen der Personalpolitik so festgehalten (§ 5 Abs. 1 lit. i Personalverordnung der Stadt Uster). Wenn es die Gegebenheiten zulassen, bieten alle Abteilungen der Stadt Uster gerne Hand bei der Integration von Behinderten. Die Anfragen, die hauptsächlich von Institutionen eingehen welche Menschen mit Behinderung betreuen, werden alle wohlwollend geprüft. Mehrmals konnten so schon zeitlich begrenzte Integrationseinsätze realisiert werden. Von einer allfällig fixen Quote ist nach Meinung des Stadtrates abzusehen, von Fall zu Fall soll entschieden werden, ob ein Arbeitsplatz bereitgestellt werden kann.



Frage 3:

«Wäre es aus Sicht des Stadtrates hinsichtlich der zu übernehmenden gesellschaftlichen Verantwortung angemessen, den Stellenplan bezüglich Integrationsstellen (falls sinnvolle Arbeitsplätze vorhanden) auszubauen?»

Antwort: Der Stadtrat nimmt seine soziale Verantwortung durchaus wahr. Mit dem betrieblichen Absenz- und Case Management werden leistungseingeschränkte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Unfällen oder Krankheiten betreut und wieder an den Arbeitsplatz begleitet. Diese Massnahmen greifen bevor die IV eine Rente spricht, gehören aber durchaus ins Kapitel «gesellschaftliche Verantwortung». Massnahmen die im Rahmen des Case Managements durchgeführt werden, darunter auch Angebote im Rahmen von Frühinterventionsmassnahmen der IV, werden bestmöglich unterstützt. Ein zusätzlicher separater Stellenplan für Integrationsstellen für IV-Bezüger könnte vom Gemeinderat initiiert werden. Bezüglich der Wiedereingliederung gilt, dass im Rahmen eines Arbeitsversuchs von maximal sechs Monaten der Arbeitgeber keinen Lohn bezahlen muss. Nach Ablauf des Arbeitsversuchs erfolgt ein Übergang in ein «normales» Arbeitsverhältnis. Somit wäre mit Lohnkosten von ca. 5'900 Franken pro Monat plus Sozialleistungen zu rechnen.

Frage 4:

«Mit welchen Schritten oder Massnahmen gedenkt der Stadtrat die Forderungen der 6. IV-Revision in der Stadt Uster bis 2018 umzusetzen und so seinen Beitrag zu leisten? Inwieweit versucht der Stadtrat dabei auch das Gewerbe von Uster in die Pflicht zu nehmen?»

Antwort: Dem Faktenblatt des BSV vom Dezember 2011 ist zu entnehmen: «Die eingliederungsorientierte Rentenrevision hat die Wiedereingliederung von IV-Rentnerinnen und -Rentnern zum Ziel, bei welchen dies erfolgversprechend erscheint. Damit soll ein bisher praktisch nicht genutztes Potenzial gezielt ausgeschöpft werden. Ziel ist es, die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit von Rentenbezügerinnen und -bezügern mit Hilfe von gezielten Massnahmen soweit zu verbessern, dass eine Wiedereingliederung möglich wird und die Rente nicht mehr oder nicht mehr ganz benötigt wird. Um dies zu erreichen, werden die bestehenden Eingliederungsmassnahmen erweitert, ergänzt und stärker auf die persönliche Situation der Rentenbeziehenden bezogen durchgeführt.»

Auf der Homepage des Bundesamtes für Sozialversicherungen werden die Instrumente der IV-Revision 6a wie folgt aufgezählt:

- Während der Massnahmen zur Wiedereingliederung erhalten die bisherigen IV-Rentner/innen weiterhin ihre Rente.
- Die IV begleitet die Versicherten während der Wiedereingliederung eng und unterstützt sie aktiv. Beratung und Begleitung auch während maximal drei Jahren nach einer erfolgreichen Wiedereingliederung. Dafür schaffen die IV-Stellen rund 200 Vollzeitstellen.
- Beratung und Begleitung, auch bis drei Jahre nach erfolgreicher Wiedereingliederung, bietet die IV auch den Arbeitgebenden an.
- Ein Einarbeitungszuschuss an die Arbeitgebenden federt Minderleistungen während der Einarbeitungszeit finanziell ab.
- Während drei Jahren besteht für Arbeitgebende wie auch ehemalige IV-Rentner/innen ein finanzieller Schutz für den Fall, dass Letztere nach der Anstellung erkranken (Übergangsleistung).



- Während dieser dreijährigen Schutzfrist bleibt die bisherige Pensionskasse der ehemaligen IV-Rentner/innen zuständig, damit im Fall einer erneuten Erkrankung keine Versicherungsprobleme entstehen.
- Während eines mehrmonatigen Arbeitsversuchs können Arbeitgebende eine betroffene Person testen- den Versicherten wird es so erleichtert, in der Arbeitswelt Fuss zu fassen.
- Es gibt eine Entschädigung für Arbeitgebende, falls Versicherungsprämien infolge einer Eingliederung erhöht werden

Die IV setzt somit auf Anreize für den Arbeitgeber, um Menschen mit Handicaps einzusetzen. Das Anreizsystem sollte jedoch nicht Zweck, sondern Begleitmassnahmen sein. Wie bereits erwähnt, dürfen sich auch Menschen mit Behinderungen auf ausgeschriebene Stellen bewerben. Wenn sich die Anforderungen mit den Kompetenzen decken und es die organisatorischen Möglichkeiten zulassen, hat ein Bewerber mit Behinderung die gleichen Chance den Zuschlag für eine Stelle zu erhalten wie eine Person ohne Handicap. Mit dem bereits aufgeführten Grundsatz der Personalpolitik leistet der Stadtrat im Rahmen seiner Möglichkeiten seinen Teil zur Umsetzung der Ziele der IV-Revision 6a.

Die Gewerbetreibenden von Uster kann der Stadtrat nicht in die Pflicht nehmen. Kampagnen oder Unterstützungsmassnahmen vom Gewerbeverband oder den IV-Stellen sind diesbezüglich zielführender.

Frage 5:

«In welchen Tätigkeitsfeldern oder Leistungsgruppen innerhalb der Verwaltung wäre eine Anstellung oder gar ein Stellenausbau für behinderte Menschen denkbar und prüfenswert?»

Antwort: Es ist nicht möglich, eine generelle Aussage zur Frage zu machen. Die Anforderungen an einzelne Stellen sind sehr unterschiedlich. Die Schaffung von Integrationsplätzen müsste im Rahmen eines Projektes mit den LG-Leitenden aufgearbeitet werden. Wie bereits erwähnt kommt es sehr auf das Handicap des zu integrierenden Menschen an. Generell schwieriger dürfte ein Stellenausbau für Menschen mit geistiger Behinderung (im Gegensatz zu Menschen mit körperlicher Behinderung) sein. Auch in Leistungsgruppen, in denen die Personalkosten Basis für die Taxenbestimmungen bilden, z.B. die Heime, ist ein Stellenausbau eher schwerlich zu realisieren.

Frage 6:

«Inwiefern werden der Wagerenhof, das Werkheim oder die Palme in Pfäffikon finanziell oder durch andere Leistungen unterstützt?»

Antwort: Spitex und Heime arbeiten im Bereich Aus- und Weiterbildung des Personals mit dem Wagerenhof zusammen (Ausbildungskooperation Gesundheitsmeile). Die Heime kaufen für die Verpflegung der Bewohnenden sowie der Gäste diverse Produkte, die der Wagerenhof anbietet. Bei Anlässen in der Verwaltung und den Heimen werden die Produkte aus den Angebotspaletten von Wagerenhof und Werkheim so weit wie möglich berücksichtigt.

Von der Abteilung Finanzen werden das Werkheim, der Wagerenhof und/oder die Palme nicht mit wiederkehrenden Beiträgen, sondern projektbezogen unterstützt. Zum Beispiel wurde die Palme in Pfäffikon im 2011 mit CHF 50'000 für ihren Umbau oder das Werkheim im 2008 mit CHF 100'000 für die Sanierung des Wohnheims unterstützt.

Mitarbeitende des Werkheims halten im Auftrag der Stadt Uster den Stadtpark in Schuss. Zwischen dem Werkheim und der Abteilung Bau besteht eine Leistungsvereinbarung.



Nicht zu vergessen ist auch das Engagement der Stadträte. So ist Martin Bornhauser Stiftungsrat im Werkheim (Präsident des Stiftungsrates) und Esther Rickenbacher ist Stiftungsrätin im Wagerenhof.

Der Stadtrat bittet den Gemeinderat, von der Antwort auf die Anfrage Nr. 556 des Ratsmitglieds Ivo Koller betreffend Integration von Menschen mit Behinderung Kenntnis zu nehmen.

STADTRAT USTER

Martin Bornhauser
Stadtpräsident

Hansjörg Baumberger
Stadtschreiber

Beilagen (Aktenaufgabe Gemeinderat)

- Bundesamtes für Sozialversicherungen: Faktenblatt Sanierungsplan und 6. IV-Revision im Überblick, Dezember 2011
- Bundesamt für Statistik: Medienmitteilung Arbeit und Erwerb, 24. September 2012
- Link Internet zum Wortprotokoll des Ständerates
(http://www.parlament.ch/ab/frameset/d/s/4901/370676/d_s_4901_370676_370677.htm)