

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

KR-Nr. 191/2003

Sitzung vom 17. September 2003

1356. Anfrage (Missbrauch der Invalidenversicherung [IV] und der Arbeitslosenkasse [ALV] durch die Arbeitgeber)

Die Kantonsräte Christoph Schürch, Winterthur, Markus Brandenberger, Uetikon a. S., und Hans Fahrni, Winterthur, haben am 23. Juni 2003 folgende Anfrage eingereicht:

Bundespräsident Couchepin möchte das Rentenalter auf 67 Jahre erhöhen, obwohl hinlänglich bekannt ist, dass über die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht bis zum heutigen Rentenalter arbeitet, ein Teil davon gar nicht mehr arbeiten kann. So absurd deshalb dieses Vorhaben ist, so tabuisiert ist die Tatsache, dass ältere, nicht mehr voll leistungsfähige und ausgebrannte Angestellte der Privatwirtschaft wie auch der öffentlichen Hand via Invalidenversicherung (Voll- oder Teilinvalidisierung) oder die Arbeitslosenkasse von ihren Arbeitgebern «früh pensioniert» werden.

Wir fragen deshalb den Regierungsrat an:

1. Teilt der Regierungsrat die Ansicht, dass ältere, nicht mehr voll leistungsfähige und ausgebrannte Angestellte der Privatwirtschaft wie auch der öffentlichen Hand nicht via Invaliden- oder Arbeitslosenversicherung «früh pensioniert» werden sollten?
2. Kann der Regierungsrat in Erfahrung bringen, wie viele Personen zwischen dem 60. und 65. Altersjahr beim Kanton oder in vom Kanton subventionierten Betrieben im Durchschnitt pro Jahr teil- oder vollinvalidisiert oder arbeitslos werden? Was kosten diese «Frühpensionierungen» die IV und die ALV respektive die öffentliche Sozialhilfe?
3. Was unternimmt der Regierungsrat gegen die in der Privatwirtschaft oft praktizierte «Frühpensionierung» via IV oder ALV?
4. Im Mittel- und Berufsschulbereich hat der Regierungsrat vor kurzem eine Vollzugsverordnung geändert, um Altersentlastungen für alle Lehrkräfte zu ermöglichen. Welche Massnahmen (zum Beispiel Arbeitszeitreduktion, zusätzliche Ferien) sieht der Regierungsrat vor, dass in anderen kantonalen und vom Kanton subventionierten Betrieben (im Gesundheitswesen kommen diese «IV-Frühpensionierungen» beispielsweise häufig vor) Altersentlastungen ohne Rentenkürzungen möglich werden, um die «IV-Frühpensionierungen» zu reduzieren?

5. Im Mittel- und Berufsschulbereich kosten diese Altersentlastungen jährlich 1,5 Mio. Franken. Welche Kosten sind für Altersentlastungen in anderen kantonalen Betrieben und vom Kanton subventionierten Anstalten zu erwarten?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Christoph Schürch, Winterthur, Markus Brandenberger, Uetikon a.S., und Hans Fahrni, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

Es ist weder die Aufgabe der Invalidenversicherung (IV) noch der Arbeitslosenversicherung (ALV) allgemein für den finanziellen Unterhalt von älteren, nicht mehr voll leistungsfähigen Personen aufzukommen. Es bedarf keiner weiteren Erläuterung, dass Arbeitgeber Personen, die nicht mehr die geforderte Leistung erbringen, nicht einfach via IV «frühpensionieren» können. Das Zusprechen einer IV-Rente liegt nicht in der Entscheidungskompetenz der Arbeitgeber. Hingegen können Arbeitgeber grundsätzlich auch ältere Angestellte entlassen. Sofern ältere Personen arbeitslos werden, bedeutet dies aber nicht automatisch, dass eine «Frühpensionierung» im Sinne der Anfrage erfolgt. Vielmehr finden selbst in der heutigen schwierigen Arbeitsmarktlage immer wieder auch ältere Personen eine neue Arbeit.

Der Regierungsrat hat bei der Bekämpfung von Missbräuchen der IV durch Arbeitgeber der Privatwirtschaft keine Steuerungsmöglichkeit. Das Zusprechen einer IV-Rente liegt weder in der Kompetenz des Regierungsrates noch der ihm unterstellten Ämter. Da Arbeitgeber Rentenentscheide der Sozialversicherungsanstalt nur beschränkt beeinflussen können und auch über keine Rekursmöglichkeiten verfügen, stehen ihnen kaum Möglichkeiten für entsprechende Missbräuche offen. Ausserdem klären die zuständigen Stellen der IV (Sozialversicherungsanstalt, Ausgleichskasse, Pensionskasse) bei jedem Antrag auf eine IV-Rente bereits heute im Rahmen ihrer Möglichkeiten sorgfältig ab, ob eine Person einen berechtigten Anspruch hat und dieser in Form von Rentenleistungen oder aber Eingliederungsmassnahmen zu verwirklichen ist.

Bei der Bekämpfung von Missbräuchen der ALV durch Arbeitgeber der Privatwirtschaft sieht der Regierungsrat keinen zusätzlichen Handlungsbedarf. Bei jeder als erwerbslos gemeldeten Person prüft das Amt für Wirtschaft und Arbeit, ob die Kündigung seitens des Arbeitgebers gültig und nicht missbräuchlich ist (Art. 336 und 336a OR) und ob die erwerbslose Person gemäss dem Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenkasse hat.

In der kantonalen Verwaltung und in den vom Kanton subventionierten Betrieben werden jährlich etwa 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über 60 Jahre alt sind, teil- oder vollinvalidisiert. Die Maximalrente der IV entspricht jener der AHV und beträgt Fr. 2110 pro Monat. Die jährlichen Mehrkosten der IV lassen sich nur schwer abschätzen. Sie dürften jedoch Fr. 500'000 nicht übersteigen. Sofern Mitarbeitende, die das 60. Altersjahr zurückgelegt haben, unverschuldet entlassen werden, haben sie gemäss §10 der Statuten der Beamtenversicherungskasse (BVK; LS 177.29) Anspruch auf Altersleistungen. In aller Regel entstehen daraus weder der ALV noch der Sozialhilfe entsprechende Mehrkosten.

Nicht nur für Lehrpersonen sind Altersentlastungen vorgesehen. Gemäss §79 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO; LS 177.111) haben voll- und teilzeitbeschäftigte Angestellte des Kantons vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden, einen zusätzlichen Ferienanspruch von einer Woche (insgesamt fünf Wochen pro Jahr) und vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden, einen jährlichen Ferienanspruch von insgesamt sechs Wochen pro Jahr. Angesichts der angespannten Finanzlage des Kantons und des damit verbundenen Stellenabbaus im Rahmen des laufenden Sanierungsprogrammes 04 ist es nicht angezeigt, weiterführende Angebote zur Altersentlastung (z. B. zusätzliche Arbeitszeitreduktionen, Frühpensionierungen ohne Rentenreduktion u. a.) zu schaffen. Solche Angebote wären mit dem Ziel der Haushaltsanierung nicht vereinbar. Da im Kanton und in den kantonalen Betrieben ausserhalb des Mittel- und Berufsschulbereiches keine zusätzlichen Programme für Altersentlastungen vorgesehen sind, entstehen dem Kanton auch keine entsprechenden Mehrkosten.

Eine nachlassende Leistungsfähigkeit, die bis hin zum Ausgebranntsein führen kann, hängt nur teilweise mit dem zunehmenden Alter und der zum Teil als stärker empfundenen Arbeitsbelastung zusammen. Für den Erhalt der Leistungsbereitschaft sind die Qualität der Personalführung und das Arbeitsklima mindestens ebenso wichtig. Der Kanton misst deshalb der Führungsausbildung einen hohen Stellenwert bei. Durch Weiterbildung und andere Lerngefässe wird die Qualität der Personalführung auf allen Kaderstufen laufend verbessert. Mitarbeitende jeglichen Alters sollen ihre Fähigkeiten gemäss den Anforderungen des Berufs und gemäss ihren persönlichen Interessen und Neigungen optimal entwickeln können. Beruflicher Erfolg und Anerkennung vermitteln Freude, schaffen Energie und beugen einer abnehmenden Leistungsfähigkeit wirksam vor.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

Husi