

Sitzung vom 21. September 2011

**1150. Anfrage (Berufliche Integration von Menschen mit IV-Rente)**

Die Kantonsräte Martin Geilinger, Winterthur, und Kaspar Bütikofer sowie Kantonsrätin Thea Mauchle, Zürich, haben am 4. Juli 2011 folgende Anfrage eingereicht:

Die Umsetzung der 5. IV-Revision und noch mehr die 6. IV-Revision stellen die berufliche Integration von Menschen, die in ihrer Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit beeinträchtigt sind, ins Zentrum. Allein, es fehlen diese Stellen. In den kommenden Jahren sind massiv mehr solcher Stellen zu schaffen und den Betroffenen anzubieten.

Die nationalrätliche Sozialkommission diskutierte einen Passus in der Revisionsvorlage, wonach Unternehmen mit mehr als 250 Angestellten mindestens 1 Prozent der Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung reservieren oder allenfalls eine Ersatzabgabe leisten müssen. Das Parlament stimmte diesem Kommissionsbeschluss letztlich allerdings nicht zu. Trotzdem ist das Anliegen berechtigt und der Wert eine mögliche Zielvorgabe für die Unternehmen und damit auch für die kantonale Verwaltung.

Der Kanton soll sich, um seinen Beitrag zur Umsetzung der 5. und allenfalls auch der 6. IV-Revision zu leisten, für die Wiedereingliederung bzw. zur Weiterbeschäftigung von IV-Bezügerinnen und Bezüger engagieren. Dazu soll er möglichst viele Stellen im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung anbieten.

Wir bitten den Regierungsrat in Ergänzung zu den Antworten auf die Anfrage 106/2007 um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Die 6. IV-Reform sieht vor, dass in den nächsten 7 Jahren gesamtschweizerisch 16800 IV-Renten-Bezügerinnen und Bezüger wieder eingegliedert werden müssen. Wieviele Stellen müssten in der kantonalen Verwaltung geschaffen werden, damit der Kanton seinen Beitrag dazu anteilmässig erfüllt?
2. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung beziehen eine IV-(Teil)Rente? In welchen Bereichen sind höhere Anteile, wo tiefere festzustellen? Wie hoch ist die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung?

3. Werden in der Verwaltung (ehemaligen) IV-Bezügerinnen und Bezüger im Rahmen der Wiedereingliederung gezielt Stellen angeboten? Wie viele dieser Stellen wurden durch bereits beim Kanton angestellte Personen besetzt, wie viele durch externe?
4. Erachtet die Regierung einen Zielwert von 1% Stellen für IV-Bezügerinnen und Bezüger bzw. Wiedereingliederungsstellen für (ehemalige) IV-Bezügerinnen und Bezüger als langfristig erstrebenswert? Wenn nein: Wie könnte eine Zielvorgabe definiert werden und welcher Wert (z. B. als KEF-Indikator) könnte aus Sicht der Regierung angestrebt werden?
5. Was könnte unternommen werden, um mehr Stellen für IV-Bezügerinnen und Bezüger und Menschen mit einer Behinderung zu schaffen?
6. Insbesondere für von einer psychischen Krankheit Betroffene ist wichtig, dass sie im Arbeitsprozess bleiben können, dass sie also ihre Stelle behalten können. Dazu muss allenfalls das Pensum reduziert und/oder das Pflichtenheft der Krankheit angepasst werden. Gibt es seitens des Personalamtes oder von der BVK Vorgaben, Anweisungen, Richtlinien und Hilfsangebote für solche Fälle?
7. Was unternimmt die Regierung, damit die Betroffenen während ihrer Krankheit und nachdem ihnen eine Teil-IV-Rente zugesprochen wurde, weiter beschäftigt werden können? Nach welchen Kriterien erfolgt eine Weiterbeschäftigung, nach welchen Kriterien wird diese verworfen?
8. Wie werden die Vorgesetzten der Betroffenen in solchen Fällen unterstützt?
9. Wie sind die Erfahrungen mit dem Case Management? Welche Bilanz kann heute gezogen werden?

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Martin Geilinger, Winterthur, Kaspar Bütikofer und Thea Mauchle, Zürich, wird wie folgt beantwortet:

Im Rahmen seiner Vernehmlassung vom 23. September 2009 (RRB Nr. 1532/2009) und vom 29. September 2010 (RRB Nr. 1435/2010) zur 6. IV-Revision unterstützte der Regierungsrat die Förderung der Wiedereingliederung von Renten beziehenden Personen in den ersten Arbeitsmarkt. Er erachtet es aber als zentral, dass die Koordination so-

wohl mit Sozialhilfe-, Arbeitslosenversicherungs- und Unfallversicherungsstellen sowie der 2. Säule im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit als auch mit den Arbeitgebenden gewährleistet ist. In diesem Zusammenhang sieht §3a Abs. 3 des Sozialhilfegesetzes vom 14. Juni 1981 (SHG; LS 851.1) vor, dass Einarbeitungszuschüsse an Arbeitgebende ausgerichtet werden können, mit denen Hilfesuchenden der Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Rückkehr in die wirtschaftliche Selbstständigkeit erleichtert wird.

Zu Frage 1:

Wie viel Stellen in der kantonalen Verwaltung geschaffen werden müssten, damit der Kanton seinen Beitrag für die Wiedereingliederung von 16800 Bezügerinnen und Bezüger von IV-Renten leistet, hängt von verschiedenen Voraussetzungen ab. Es kommt z.B. darauf an, ob und in welchem Ausmass die Arbeitgebenden allgemein verpflichtet werden, Arbeitsplätze für Bezügerinnen und Bezüger von IV-Renten zu schaffen. Falls von einer Verpflichtung abgesehen werden sollte, spielt die freiwillige Bereitschaft der Arbeitgebenden eine wesentliche Rolle.

Die Sozialkommission des Nationalrates plante, eine Regel in die Revisionsvorlage einzuführen, wonach Unternehmen mit mehr als 250 Angestellten mindestens 1% der Arbeitsplätze für Bezügerinnen und Bezüger von IV-Renten reservieren müssten. Stellt man auf diese Regel ab, müsste die kantonale Verwaltung, die zurzeit über einen Beschäftigungsumfang von 24070 Vollzeitstellen verfügt (einschliesslich Lehrpersonen, ohne Gerichte), 240 Stellen für die Wiedereingliederung von Bezügerinnen und Bezüger von IV-Renten bereitstellen.

Zu Frage 2:

Die Zahl der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung, die eine (Teil-)Rente gemäss Bundesgesetz vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung (IVG; SR 831.20) beziehen, wird statistisch nicht erhoben. Wie aus der Beantwortung der dringlichen Anfrage KR-Nr. 106/2007 betreffend Freiwillige (Wieder-)Eingliederung von Menschen mit Behinderung durch den Kanton Zürich hervorgeht, wäre es nicht zweckmässig, eine Statistik zur Zahl der beim Kanton beschäftigten Personen mit Behinderungen zu erstellen. Sie würde zu einer besonderen Erfassung und Kennzeichnung von Mitarbeitenden mit Behinderungen führen, was personalpolitisch nicht erwünscht und datenschutzrechtlich nicht erlaubt sei. Diese Ausführungen gelten sinngemäss auch für die Erfassung von Mitarbeitenden mit einer IV-Rente. Eine statistische Erfassung dieser Personen ist weder wünschenswert noch gesetzlich zulässig.

Zur Anzahl der Mitarbeitenden mit einer Rente (Berufs- und Erwerbsinvalidität) nach den BVK-Statuten (LS 177.21) können Angaben gemacht werden. Zurzeit beziehen 244 bei der kantonalen Verwaltung beschäftigte Personen (Direktionen und Staatskanzlei, mit Lehrpersonen, ohne Gerichte) eine Rente der BVK. Es handelt sich um 34 Berufsinvalide mit unterschiedlichem IV-Grad, um 205 Teilerwerbsinvalide mit einem IV-Grad zwischen 10% und 75% und um fünf Vollerwerbsinvalide mit einem IV-Grad über 75%, die für ihre Restarbeitsfähigkeit eine Anstellung beim Kanton haben.

Zu Frage 3:

Mitarbeitende, die vollständig oder teilweise arbeitsunfähig sind, werden im Rahmen des Case Managements begleitet und betreut, damit sie möglichst schnell wieder in den Arbeitsprozess integriert werden können (vgl. Beantwortung der Frage 7). Für Mitarbeitende, deren Leistungen krankheits- und unfallbedingt nachlassen und denen daher eine Entlassung droht, oder für Mitarbeitende, die teilweise invalid geworden sind, wird nach Möglichkeit eine geeignete direktionsinterne Lösung gesucht, unter anderem auch eine Weiterbeschäftigung gemäss Stellenplan. Die diesbezügliche Verantwortung liegt bei der jeweiligen Direktion bzw. bei der Anstellungsbehörde. Wenn keine geeignete direktionsinterne Lösung gefunden wird, kann die Direktion eine Stelle aus dem Sozialstellenpool (vgl. RRB Nr. 1354/2010) beantragen. Der Sozialstellenpool weist zurzeit 3500 Stellenprozent auf. Davon sind 2500 Stellenprozent durch 41 Mitarbeitende besetzt. Der Sozialstellenpool kann auch für Neuanstellungen zwecks Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen beansprucht werden. Der grösste Teil der Stellen (rund 90%) wird jedoch von Mitarbeitenden belegt, die zuvor beim Kanton eine ordentliche Stelle innehatten.

Zu Frage 4:

Ob die Integration aus der Rente in den ersten Arbeitsmarkt gelingt, hängt im Wesentlichen von der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung, der Bereitschaft der Arbeitgebenden sowie der Bereitschaft der betroffenen Personen zur Wiedereingliederung und ihren Fähigkeiten ab. Bereits vor der 5. IV-Revision bestanden Anreize, geschultes Personal nicht zu verlieren oder krankheitsbedingte Absenzen zu verkürzen, um einen optimalen Betriebsablauf zu gewährleisten. Mit der 5. IV-Revision wurden Anreize und Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende angeboten, die IV-Bezügerinnen und -Bezüger beschäftigen. Die Massnahmen bestehen vor allem in finanziellen Anreizen in Form von Einarbeitungszuschüssen. Der Gesetzgeber hat es aber vorgezogen, auf ein verpflichtendes System – zum Beispiel Quoten – zu verzichten.

Das Instrument der Integration wurde mit der 6. IV-Revision ausgebaut. Eine Überprüfung und Auswertung der Nachhaltigkeit dieser Integrationsmassnahmen stehen angesichts der kurzen Zeitdauer seit der Einführung noch aus. Sobald eine entsprechende Wirkungsanalyse vorliegt, kann allenfalls eine Zielvorgabe definiert werden. Im heutigen Zeitpunkt ist dies noch nicht möglich.

Zu Frage 5:

Der eingeschlagene Weg des Gesetzgebers, die Wiedereingliederung ins Erwerbsleben über Anreizmassnahmen für Arbeitgebende und über die Weiterentwicklung der Eingliederungsinstrumente zu bewirken, ist richtig. Wie einleitend ausgeführt, spielt dabei die frühe interinstitutionelle Zusammenarbeit mit dem Ziel, Renten beziehende Personen rasch wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern, eine Schlüsselrolle. Die Zusammenarbeit ist deshalb wichtig, weil es darum geht, individuelle, den Fähigkeiten und der Behinderung angepasste Lösungen zu finden. Vor diesem Hintergrund ist auch die Entwicklung der Invalidenversicherung weiter in Richtung Eingliederungs- statt Rentenversicherung zu begrüssen. Positiv sind auch die vom Bundesamt für Sozialversicherungen unterstützten Pilotprojekte, deren Ergebnisse allenfalls in die Gesetzgebung einfliessen werden, zu beurteilen.

Zu Frage 6:

Für die Beurteilung des Grads der Arbeitsunfähigkeit und des Ausmasses der Leistungsfähigkeit ist sowohl bei psychischen als auch bei körperlichen Beeinträchtigungen grundsätzlich die behandelnde Ärztin bzw. der behandelnde Arzt oder die Vertrauensärztin bzw. der Vertrauensarzt der BVK zuständig. Es ist im Einzelfall festzulegen, welche Arbeiten von der Arbeitsunfähigkeit betroffen sind und wie die Arbeitszeit aufzuteilen ist. Unterstützung für die Formulierung von Zielvereinbarungen und Massnahmenplanungen bzw. -durchführungen erhalten die betroffenen Mitarbeitenden, Linienvorgesetzten und Personalverantwortlichen im Rahmen eines Case Managements durch den beauftragten Case Manager bzw. die beauftragte Case Managerin (vgl. Beantwortung der Fragen 7 und 8).

Zu Frage 7:

Im Frühjahr 2008 ist in der kantonalen Verwaltung Case Management mit dem Ziel eingeführt worden, arbeitsunfähige Mitarbeitende aktiv zu begleiten und zu betreuen, um so ihre Arbeitsfähigkeit möglichst rasch wiederherzustellen und sie in den Arbeitsprozess zu integrieren.

Sobald sich abzeichnet, dass die Arbeitsunfähigkeit einer bzw. eines Mitarbeitenden länger als zwei Monate dauert, wird abgeklärt, ob ein Case Management im betreffenden Fall angebracht ist. Liegt kein Ausschlussgrund vor, beispielsweise indem die Diagnose eine volle oder teilweise Wiedereingliederung aus medizinischer Sicht nicht mehr zulassen würde, und ist die bzw. der Mitarbeitende einverstanden, wird ihr bzw. ihm eine Case Managerin oder ein Case Manager zur Seite gestellt.

Mittels Standortbestimmung, Zielvereinbarung sowie Massnahmenplanung und Massnahmendurchführung koordiniert die Case Managerin oder der Case Manager die vereinten Anstrengungen der bzw. des betroffenen Mitarbeitenden, der Vorgesetzten bzw. des Vorgesetzten, der Versicherungen, der medizinischen Betreuung, der Familie usw. Gemeinsam wird abgeklärt, ob die oder der Mitarbeitende an ihren bzw. seinen Arbeitsplatz oder allenfalls an einen angepassten Arbeitsplatz oder an eine andere Stelle innerhalb der kantonalen Verwaltung zurückkehren kann, um so eine Invalidität (zumindest teilweise) zu verhindern. Kann aus medizinischer Sicht eine Weiterbeschäftigung zumindest in Betracht gezogen werden, liegt die Wiedereingliederungsquote bei über 50% (vgl. Beantwortung der Frage 9).

Zu Frage 8:

Die Case Managerin bzw. der Case Manager bezieht die oder den Linienvorgesetzten wie auch die Personalverantwortlichen von Beginn weg ein. In einem Assessment werden deren Erwartungen und Beurteilungen erhoben, die danach in die Zielvereinbarungen mit einfließen. Dabei geht es insbesondere auch um die Identifikation von Ressourcen im direkten oder weiteren Arbeitsumfeld. Die oder der Vorgesetzte ist auch in die Erarbeitung der aus der Zielvereinbarung folgenden Massnahmenplanung und -durchführung einbezogen. Sie bzw. er bleibt während des ganzen Prozesses in Kontakt mit der oder dem Mitarbeitenden und der Case Managerin bzw. dem Case Manager. Nach Abschluss des Falles wird unter Einbezug aller Akteure und damit auch der Vorgesetzten eine Evaluation vorgenommen.

Zu Frage 9:

Für eine umfassende Beurteilung ist es zum heutigen Zeitpunkt noch zu früh. Kennzahlen und Wiedereingliederungsergebnisse stehen erst für zwei volle Berichtsjahre (2009 und 2010) zur Verfügung (vgl. RRB Nr. 1242/2010).

Im Jahr 2009 haben 145 Mitarbeitende ein Case Management in Anspruch genommen, im Jahr 2010 waren es bereits 198 neue Fälle. Das Angebot scheint damit bekannt und akzeptiert zu sein. Wie zahlreiche Rückmeldungen dokumentieren, beurteilen Mitarbeitende das Case-Management-Angebot als Wertschätzung seitens ihres Arbeitgebers.

Von den 80 2009 abgeschlossenen Fällen wurde mehr als die Hälfte (59%) positiv abgeschlossen. 38 Mitarbeitende (48%) konnten vollständig und drei Mitarbeitende (rund 4%) teilweise wieder eingegliedert werden. Bei sechs Mitarbeitenden (rund 8%) konnte eine kritische Arbeitssituation mit Case Management gefestigt und dadurch eine Langzeitabstinenz verhindert werden.

2010 konnte bei zwei Mitarbeitenden durch Case Management eine kritische Arbeitssituation gefestigt und somit eine Langzeitabsenz verhindert werden. Von den Mitarbeitenden, die 2010 nicht wieder eingegliedert werden konnten, wurden elf Mitarbeitende (8%) invalidisiert, was dem Anteil der Invalidisierungen des Vorjahres entspricht. Weitere 16 Fälle (12%; 2009: 11%) wurden durch personelle Massnahmen wie z. B. Kündigung durch die Mitarbeitenden oder den Arbeitgeber abgeschlossen. Sieben Mitarbeitende (5%; 2009: 6%) verweigerten eine Case-Management-Begleitung oder brachen diese ab.

Es ist zu beachten, dass nicht alle Mitarbeitenden mit Case-Management-Begleitung ihre Einwilligung zur statistischen Auswertung ihrer anonymisierten Daten gegeben haben (Verweigerung 2010: 18%; 2009: 13%). Bei der Auswertung konnten diese Fälle nicht berücksichtigt werden.

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

Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:  
**Husi**