

Protokollauszug

2. Sitzung vom 15. Januar 2024

13 0.0.2.2 2023.1885 **Betriebliches Gesundheitsmanagement, Case Management am Arbeitsplatz
Ergänzung des Personal- und Besoldungsstatuts (Weisung 17)**

Antrag des Stadtrats an den Gemeinderat – Weisung

1. Das Personal- und Besoldungsstatut (PBS) wird wie folgt ergänzt:

Art. 50a Schutz der Persönlichkeit der Angestellten

Die Stadt achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht und sorgt für die Wahrung der Sittlichkeit.

Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

Art. 50b Unterstützung der Angestellten

Die Stadt unterstützt Angestellte, die sich in schwierigen Situationen befinden, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht durch geeignete Massnahmen, namentlich durch ein Case Management.

Der Stadtrat kann weitere Massnahmen vorsehen.

Art. 50c Case Management

Die Stadt kann gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ein Case Management anbieten. Ziele des Case Managements sind die rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invaliddität.

Ein Case Management wird insbesondere dann geprüft, wenn Angestellte

- a. voraussichtlich länger ganz oder teilweise arbeitsunfähig oder
- b. wegen Krankheit oder Unfall voraussichtlich über längere Zeit vermindert leistungsfähig sind.

Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Angestellten zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet. Bei unbegründeter Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung kann der Lohn gekürzt oder entzogen werden.

Für das Case Management wird eine fachlich unabhängige Case Managerin oder ein fachlich unabhängiger Case Manager eingesetzt. Die Case Managerin bzw. der Case Manager bearbeitet Personendaten der oder des betroffenen Angestellten, soweit es für

die Durchführung des Case Managements notwendig ist. Die Case Managerin bzw. der Case Manager untersteht dem Amtsgeheimnis und gibt der Stadt keine Personendaten aus dem Case Management bekannt, ausser wenn

- a. die oder der betroffene Angestellte ausdrücklich eingewilligt hat, oder
- b. es für arbeitsplatzbezogene Massnahmen der Wiedereingliederung oder der Erhöhung der Leistungsfähigkeit notwendig ist.

Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

Art. 60 Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall

Abs. 2 neu:

Die kranken oder verunfallten Angestellten und die Vorgesetzten oder der Personaldienst halten regelmässigen Kontakt.

2. Dieser Beschluss untersteht dem fakultativen Referendum.
-

Bericht

1. Ausgangslage

Die Situation auf dem Arbeits- und Stellenmarkt hat sich in den vergangenen Monaten und Jahren spürbar verändert. Der Fachkräftemangel spitzt sich zu und erreicht gemäss dem Fachkräftemangel-Index Schweiz der Universität Zürich einen historischen Rekordwert. Somit entwickeln sich die Rekrutierung von neuem Personal und zunehmend auch die Pflege und Erhaltung der bestehenden Mitarbeitenden zu einer grossen Herausforderung. Mittlerweile wählen nicht mehr die Unternehmen ihre Arbeitnehmenden aus, sondern umgekehrt. Dies ist auch bei der Stadt Wädenswil Realität. Die Bewerbenden fragen vermehrt nach Fringe Benefits, welche als Lohnnebenleistungen den Angestellten unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung gestellt werden, oder sie erkundigen sich nach den vorhandenen Versicherungsleistungen.

Ebenfalls feststellbar sind in zunehmendem Masse kurzzeitige Arbeitsverhältnisse. Es erfolgen Kündigungen seitens der Angestellten nach ein paar Monaten, während der Probezeit oder sogar noch vor Antritt der Stelle. Die Fluktuation ist gestiegen. Die häufigen Wechsel belasten die Mitarbeitenden und Vorgesetzten zusätzlich durch erneute Rekrutierung, Einarbeitung, Wissensverlust, Überbrückung der Absenzen. Es kann zu Überbelastungen kommen, die Lücken destabilisieren die Teams und führen zu einer geringeren Mitarbeiterzufriedenheit und mitunter zu Kündigungen.

Nebst den Herausforderungen am Arbeitsplatz werden auch die persönlichen Lebenssituationen komplexer und verschiedene Ereignisse wie Covid-19, bewaffnete Konflikte oder die Klimathematik lassen Verunsicherungen aufkommen. Dies alles kann an den persönlichen Ressourcen zehren und das gesundheitliche Befinden verschlechtern. In der Folge fehlen Mitarbeitende gesundheitsbedingt häufiger bei der Arbeit, oder sie sind anwesend, aber

nicht voll leistungsfähig. Jedenfalls sind vermehrt kürzere aber auch länger und lang andauernde Krankheitsfälle zu verzeichnen. Im Jahr 2022 fielen in der Stadtverwaltung, dem Alterszentrum Frohmatt sowie der Primarschule berechnet auf die gesamthaft 512 kommunalen Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 4'960 krankheits- und unfallbedingte Ausfalltage an, was 9.7 Ausfalltagen pro VZÄ oder etwa zwei Arbeitswochen entspricht.

Eine Zunahme wird auch vom [Bundesamt für Statistik](#) verzeichnet, wonach 2022 die Vollzeitarbeitnehmenden der Schweiz so oft wie noch nie fehlten. Aufgrund von Krankheit oder Unfall sind die Mitarbeitenden demgemäss durchschnittlich 9.6 Tage, in der Branche der Öffentlichen Verwaltung durchschnittlich 10.6 Tage ausgefallen. Im Jahr 2012 betrug die Dauer der Absenz noch 6.6 Tage bzw. in der Öffentlichen Verwaltung 7.6 Tage; im Jahr 2019 dann 7.5 Tage bzw. 9.5 Tage.

2. Case Management am Arbeitsplatz

Bei längeren Abwesenheiten haben Vorgesetzte aber auch der Personaldienst zurzeit keine Möglichkeiten, mit erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden in Kontakt zu treten, wenn ihrerseits eine Kontaktaufnahme abgelehnt wird. Diese Situation ist in der Vergangenheit vermehrt vorgekommen. Ausser den Arztszeugnissen, die bei Dienstaussetzung nach drei Tagen beizubringen sind (Art. 60 PBS), bleiben weitere Informationen oder ein näherer Aufschluss über die Absenzen aus, wenn aufgrund gesundheitlicher Aspekte keine Kommunikation gewährt wird. Die Stadt bzw. die Vorgesetzten werden im Unklaren gelassen über die Schwere, die Dauer der Abwesenheit oder den Zeitpunkt einer möglichen Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Auf der anderen Seite sind die betroffenen Mitarbeitenden mit den versicherungstechnischen und personalrechtlichen Fragen und Herausforderungen auf sich alleine gestellt.

Die Stadt Wädenswil kann im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht kranken oder verunfallten Mitarbeitenden eine individuelle Begleitung und Unterstützung durch ein externes Case Management anbieten. Das Case Management nimmt sich der Koordination, Organisation, Vernetzung und Vermittlung zwischen den erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden, der Stadt als Arbeitgeberin, den Ärzten, den Versicherungen und gegebenenfalls dem sozialen Umfeld an. Die Mitarbeitenden werden entlastet und können dadurch sorgenfreier gesund werden. Case Managerinnen und Manager bringen im Bereich der medizinischen Behandlung auch den Aspekt der Arbeit in die Therapie ein. Zusammen mit Ärzten und Therapeuten wird neben dem Hauptziel der Genesung auch das Ziel der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit verfolgt, um die baldige Rückkehr an den Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität zu erreichen. Die Vorgesetzten und der Personaldienst werden über den Fallverlauf auf dem Laufenden gehalten.

Case Management bietet nicht nur gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten eine Unterstützung, sondern auch der Stadt als Arbeitgeberin erwachsene Vorteile, indem die Reintegration von langzeiterkrankten Mitarbeitenden begleitet und wesentlich verbessert wird.

Das Beiziehen eines Case Managements scheint dann sinnvoll, wenn jemand infolge Krankheit oder Unfall voraussichtlich länger als zwei Monate arbeitsunfähig oder in seinen Leistungen beeinträchtigt ist. Empfehlenswert ist eine persönliche und individuelle Begleitung durch ein Case Management insbesondere bei einer komplexen Situation, in der sich mehr als nur rein medizinische Fragen stellen.

Im Falle eines Case Managements sind die Angestellten im Rahmen ihrer Treuepflicht zur Teilnahme und Mitwirkung verpflichtet. Bei einer Verweigerung wären eine Kürzung oder der Entzug des Lohns möglich (Art. 50c PBS neu). Es besteht jedoch kein Anspruch auf ein Case Management.

Zudem soll eine regelmässige Aufrechterhaltung des Kontakts zwischen Arbeitgeberin und erkrankter oder verunfallter Person als Pflicht ins PBS aufgenommen werden (Art. 60 Abs. 2 neu).

Diese Massnahme ermöglicht, mit den Mitarbeitenden den voraussichtlichen Verlauf und die mutmassliche Dauer der Absenz frühzeitig zu klären. Bestehen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, können die Angestellten jederzeit verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen (Art. 56 PBS).

3. Möglicher Anschluss an den Kanton Zürich

Es besteht die Möglichkeit, dass sich die Stadt Wädenswil dem Case Management des Kantons Zürich anschliesst. Damit hätte die Stadt die gleichen Konditionen wie der Kanton Zürich. Gerade mit Blick auf die Primarschule wäre diese Lösung zu begrüssen, da das kantonal beschäftigte Lehrpersonal bereits automatisch von diesem Angebot profitiert und dadurch eine Gleichstellung mit den kommunal angestellten Lehrpersonen erreicht würde. Zudem könnte eine allenfalls notwendige Submission wegfallen, da der Kanton in regelmässigen Abständen das Case Management ausschreibt. Aktuell hat der Kanton Zürich mit fünf Anbietern Rahmenverträge abgeschlossen. Bei einem Leistungsfall kann jeweils individuell der passende Partner ausgewählt werden.

4. Finanzielle Betrachtung

Die Stundenansätze der kantonalen Lösung bewegen sich zwischen CHF 165 und 200. Für einen durchschnittlichen Fall dauert die Begleitung durch das Case Management rund 10 bis 12 Monate, woraus sich gemäss der kantonalen Erfahrung für einen Langzeitfall mittlere Kosten von CHF 7'000 ergeben.

Beim aktuellen Stand der langandauernden Absenzen von

Verwaltung	5
Primarschule	5 (ohne kantonal beschäftigtes Lehrpersonal)
Alterszentrum Frohmatt	5-10

also rund 20 Fällen à CHF 7'000, entstehen für das Case Management Kosten von approximativ CHF 140'000 pro Jahr.

Diesen Kosten gegenüber stehen 4'960 Ausfalltage à 8.4 Stunden. Bei einer Annahme von einem Durchschnittslohn von CHF 50.- pro Stunde bzw. CHF 420.- pro Tag ergeben die ausgefallenen Tage eine Summe von CHF 2'083'200.

Die approximativen Kosten von CHF 140'000 für das Case Management werden durch die raschere Wiedereingliederung bereits bei einer Reduktion von rund 330 Ausfalltagen à CHF 420 finanziert.

In 60-70% der Fälle trägt das Case Management dazu bei, dass die Betroffenen schneller vollständig oder zumindest teilweise an ihrem Arbeitsplatz reintegriert werden können. In den übrigen Fällen wird nach einer anderen, für alle Beteiligten möglichst zufriedenstellenden Lösung gesucht.

5. Erwarteter Nutzen

Case Management kommt zum Einsatz, damit ein Ausfall eines Mitarbeitenden infolge Krankheit oder Unfall nicht zur Langzeitabsenz wird. Primäres Ziel des Case Managements ist somit die Rückkehr an den Arbeitsplatz und gegebenenfalls das Abwenden einer drohenden Invalidisierung. Im Vordergrund steht die Genesung, damit die Mitarbeitenden baldmöglichst die Leistungs- und Arbeitsfähigkeit zurückerhalten. Das Case Management trägt durch die vermittelnde Tätigkeit zwischen der arbeitsunfähigen Person und deren beruflichem und versicherungstechnischem Umfeld zu einer raschen und nachhaltigen Wiedereingliederung in den Berufsalltag bei. Davon profitiert auch die Stadt als Arbeitgeberin, indem sie eine bewährte Arbeitskraft schneller an den Arbeitsplatz zurückgewinnt. Aber auch die vom Ausfall betroffenen Arbeitskolleginnen und -kollegen werden weniger lang belastet und allenfalls notwendige Springereinsätze können verkürzt werden.

Der Stadtrat sieht in der Einführung des Case Managements am Arbeitsplatz eine Win-win-Situation, die sich finanziell auszahlen wird. Ausserdem stellt sie einen wichtigen Bestandteil seines Legislaturziels dar, die Stadt Wädenswil als attraktive und verantwortungsvolle Arbeitgeberin zu stärken.

Der Stadtrat, auf Antrag der Abteilung Präsidiales, beschliesst:

1. Die Weisung über die Ergänzung des Personal- und Besoldungsstatuts, betreffend Betriebliches Gesundheitsmanagement, Case Management am Arbeitsplatz, wird zuhanden des Gemeinderates verabschiedet.
2. Referent des Stadtrats: Philipp Kutter, Stadtpräsident
3. Mitteilung an:
 - Mitglieder des Gemeinderats
 - Mitglieder des Stadtrats
 - Abteilung Präsidiales
 - Abteilung Primarschule
 - Alterszentrum Frohmatt

Status: öffentlich

Für richtigen Auszug:

Esther Ramirez
Stadtschreiberin

