

## Sachkommission des Gemeinderats Wädenswil

### Mitglieder

Charlotte M. Baer, Präsidentin  
Thomas Koch, Vizepräsident  
Alexandra Gwerder-Fegble  
Patrick Höhener  
Joëlle Jäger (ab 1.9.2024)  
Patrick Reust  
Hans Roth (bis 31.8.2024)  
Marlies Rusterholz

### ***Bericht und Antrag zur Weisung 17 vom 15. Januar 2024***

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement, Case Management am Arbeitsplatz – Ergänzung des Personal- und Besoldungsstatuts**

#### **I. Um was geht es?**

Mit der vorliegenden Weisung 17 beabsichtigt der Stadtrat, für die Mitarbeitenden der Stadt Wädenswil ein Case Management anzubieten.

#### **1. «Case Management» – Begriffsumschreibung**

Beim Case Management (CM<sup>1</sup>) handelt es sich um eine externe, professionelle und unabhängige Betreuung und Begleitung von infolge von Krankheit oder Unfall arbeitsunfähigen Mitarbeitenden mit dem Ziel, sie möglichst bald und dauerhaft wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren und eine Invalidisierung zu vermeiden.<sup>2</sup>

#### **2. Erschwernisse im wirtschaftlichen Umfeld**

Seit einigen Jahren – und vor allem seit der Corona-Pandemie – sind am Arbeitsmarkt mannigfache Veränderungen festzustellen:

Der *Fachkräftemangel* spitzt sich zu. Konnten die Firmen und Verwaltungen zuvor ihre Mitarbeitenden auslesen, ist die Konstellation gegenwärtig umgekehrt: Die Arbeitnehmenden wählen die Unternehmen aus. Bewerbende erkundigen sich vermehrt nach Fringe Benefits, Work-Life-Balance oder alternativen Arbeitsmodellen wie bspw. Homeoffice und stellen die Arbeitgeberin damit vor neue Herausforderungen.

Damit einher geht eine wachsende *Fluktuation*, was wiederum zu Verlust von Know-how, Destabilisierungen und Überlastung bestehender Teams, sinkender Arbeitszufriedenheit, Burnouts und abermals Kündigungen führt.

---

<sup>1</sup> Fortan wird «CM» für «Case Management», «Case Manager» bzw. «Case Managerin» gleichermassen verwendet.

<sup>2</sup> Siehe weiter zu Sinn und Zweck des CM hinten Kapitel II.2.

Nicht zu unterschätzen sind namentlich unternehmerseitig die damit zusammenhängenden *Kosten*, etwa für erneute Rekrutierungen oder Springereinsätze.

### **3. Zunehmende gesundheitliche Beeinträchtigungen**

Im Jahr 2022 sind schweizweit Vollzeitarbeitnehmende durchschnittlich 9.6 Tage wegen Krankheit oder Unfall ausgefallen – also fast zwei Wochen. Das entspricht einem neuen Höchstwert. Mit 9.7 Ausfalltagen pro Vollzeitäquivalent liegt die Stadt Wädenswil in diesem bedauerlichen «Trend».<sup>3</sup> Die Stadt verzeichnet aktuell *nahezu 20 Langzeitabsenzen*, wovon je fünf auf die Verwaltung und die Primarschule<sup>4</sup> entfallen; die weiteren Fälle betreffen das Alterszentrum Frohmatt.

Die Ursachen für solche krankheitsbedingten Absenzen sind vielfältig. Eine gewichtige Rolle spielen sicher (Long) Covid, aber auch Ängste und wachsende Unsicherheit infolge geopolitischer Verschärfungen oder des Klimawandels. Namentlich die psychischen Krankheitsbilder sind komplexer geworden und dauern länger. Entsprechend müssen die Betroffenen anders als früher begleitet werden.

Oftmals jedoch lehnen die erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden einen Austausch mit den Vorgesetzten oder dem Personaldienst ab. Sie geben an, zu einer Kommunikation nicht in der Lage zu sein, bedienen die Personalverantwortlichen mit ärztlichen Zeugnissen, die über Wochen oder Monate ausgestellt werden, und laufen letztlich Gefahr, sich zu isolieren. Die Stadt ihrerseits verbleibt in Ungewissheit über den Schweregrad der Erkrankung, die Dauer der Absenz und die Frage, wann bzw. ob überhaupt mit einer Rückkehr an den Arbeitsplatz gerechnet werden kann. Bis zur Möglichkeit, die Betroffenen zu einem Vertrauensarzt zu schicken, können wertvolle Monate verstreichen. Das Vertrauensverhältnis zwischen dem Mitarbeitenden und der Stadt gerät so zunehmend ins Wanken. Hier soll das CM präventiv Abhilfe schaffen.

Diese tragischen Entwicklungen haben sich in den vergangenen Jahren weiter akzentuiert, weshalb die Stadt Wädenswil Handlungsbedarf ortet. Sie beruft sich dabei auch auf ihre Legislaturziele bis 2026, wonach sich die Stadt als zeitgemässe Arbeitgeberin verstärkt positionieren will.<sup>5</sup>

## **II. Einführung des Case Managements in der Stadt Wädenswil**

### **1. Rechtliche Grundlagen**

Basierend auf der geltenden Rechtslage haben weder Personaldienst noch Vorgesetzte eine Handhabe, mit erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden zu kommunizieren, wenn diese ihrerseits eine Kontaktnahme ablehnen. Art. 60 PBS<sup>6</sup> verpflichtet diese lediglich, bei Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall die vorgesetzte Stelle raschmöglichst zu verständigen und bei Dienstaussetzungen von mehr als drei Tagen ein ärztliches Zeugnis beizubringen.

Die Stadt Wädenswil kann im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden ein CM anbieten. Dazu bedarf es einer rechtlichen Grundlage. Zu diesem Zweck beantragt der Stadtrat eine Ergänzung des PBS mit den neuen Artikeln 50a–50c. Darüber hinaus soll Art. 60 PBS durch einen zusätzlichen Absatz 2 ergänzt

<sup>3</sup> Vgl. dazu Kapitel 1, S. 3 der Weisung 17.

<sup>4</sup> Ohne kantonal beschäftigte Lehrpersonen.

<sup>5</sup> «Der Stadtrat hat die Schwerpunkte für die aktuelle Legislatur bis 2026 festgelegt», Medienmitteilung vom 21. Dezember 2022, Ziff. 4.

<sup>6</sup> Personal- und Besoldungsstatut vom 11. Juni 2001, Nr. 130.1, auffindbar unter: <https://www.waedenswil.ch/rechtssammlung>.

werden, wonach zwischen der Stadt als Arbeitgeberin und dem Mitarbeitenden ein regelmässiger Austausch stattfinden muss.<sup>7</sup>

Im Übrigen regelt der Stadtrat die Umsetzung und Einzelheiten (Art. 50c Abs. 5 E-PBS). So kann er auch darüber befinden, ob er das CM vorerst als Pilotprojekt für zwei Jahre einführen will.

## 2. Sinn und Zweck des Case Managements

Ein CM macht insbesondere Sinn bei krankheits- oder unfallbedingten Abwesenheiten von über zwei Monaten, oder falls sich eine länger andauernde Absenz frühzeitig abzeichnet oder zu erwarten ist. In solchen Fällen ist die Situation der betroffenen Person meist derart komplex, dass sich nicht nur rein medizinische Fragen stellen.<sup>8</sup>

Das CM wirkt darauf hin, dass der Mitarbeitende *baldmöglichst an den Arbeitsplatz zurückkehren* kann und das Arbeitsverhältnis nicht wegen Invalidität aufgelöst werden muss. Das CM – wahrgenommen durch eine eigens dafür geschulte Fachperson<sup>9</sup> – ist Ansprechstelle für sämtliche involvierten Parteien und kümmert sich um die Koordination, Vernetzung und Vermittlung zwischen dem erkrankten oder verunfallten Arbeitnehmenden, der Stadt als Arbeitgeberin, den Ärztinnen, Versicherungen und dem sozialen Umfeld. Die Mitarbeitenden werden entlastet und können dadurch sorgenfreier gesund werden. Hauptziel des CM ist die *Genesung*. Insofern hat es eine *therapeutische Funktion*, verbunden mit dem Ziel der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und der *baldigen Rückkehr an den Arbeitsplatz*.

Demnach profitieren nicht nur die gesundheitlich beeinträchtigten Mitarbeitenden von einer ganzheitlichen Begleitung durch das CM. Auch der Stadt als Arbeitgeberin erwachsen Vorteile. Durch die *vermittelnde Tätigkeit* des CM werden die Vorgesetzten und Personalverantwortlichen über den Fallverlauf orientiert. Gegebenenfalls wird auch das Team der Betroffenen für die Situation sensibilisiert, da dieses während der Abwesenheit eine gewisse Mehrbelastung trifft. Ersatzlösungen für die krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheit eines Mitarbeitenden werden besser *planbar* und je rascher und nachhaltiger eine Wiedereingliederung in den Arbeitsalltag gelingt, desto weniger kostspielige Springereinsätze werden nötig.

## 3. Umsetzung und mutmassliche Kosten des Case Managements

Die Stadt muss für das CM *keine neue Stelle* schaffen. Stattdessen beabsichtigt sie, sich dem CM des Kantons Zürich anzuschliessen und dessen Konditionen zu übernehmen. Dies erscheint vor allem in Hinblick auf die Primarschule allein schon deshalb opportun, als die kantonal angestellten Lehrpersonen bereits automatisch von diesem Angebot profitieren und damit eine Gleichstellung mit den kommunal Beschäftigten erreicht würde. Auch eine Submission könnte ausbleiben, zumal der Kanton Zürich seinerseits das CM in regelmässigen Abständen ausschreibt.

Die Stundenansätze für das kantonale CM belaufen sich auf CHF 165–200. Im Durchschnitt dauert eine CM-Begleitung 10–12 Monate, woraus gemäss Erfahrung des Kantons für einen Langzeitfall jährliche Kosten von ca. CHF 7000 zu veranschlagen sind.

<sup>7</sup> Zum Wortlaut der neuen Bestimmungen siehe Antrag des Stadtrats S. 1 f. der Weisung 17.

<sup>8</sup> Kanton Zürich, Personalamt, Case Management, (Publikation ohne Datum), S. 6, abrufbar unter: [https://www.zh.ch/content/dam/zhweb/bilder-dokumente/footer/arbeiten-fuer-den-kanton/personalamt/broschuere\\_case\\_management.pdf](https://www.zh.ch/content/dam/zhweb/bilder-dokumente/footer/arbeiten-fuer-den-kanton/personalamt/broschuere_case_management.pdf).

<sup>9</sup> Siehe Kanton Zürich, Personalamt (Fn. 8), S. 13.

Ausgehend von etwa 20 Fällen in der Stadt Wädenswil, entstünden somit pro Jahr für das CM Kosten von CHF 140'000.

Diesen CHF 140'000 stehen 4960 Ausfalltage à 8.4 Std. gegenüber. Ausgehend von einem Durchschnittslohn von CHF 50/Std. bzw. CHF 420/Tag belaufen sich die Gesamtkosten für die ausgefallenen Tage auf CHF 2'083'200.

Die jährlichen approximativen Kosten für das CM von CHF 140'000 würden demnach durch die zügigere Reintegration der Mitarbeitenden bereits bei einer Reduktion von ca. 330 Ausfalltagen à CHF 420 refinanziert.

Erfahrungsgemäss ist ein CM in 60–70% der Fälle erfolgreich und trägt dazu bei, dass der Arbeitsplatz erhalten bleibt und die Betroffenen vollständig oder zumindest teilweise wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert werden können.<sup>10</sup> In den übrigen Fällen muss freilich nach einer anderen, für die Beteiligten zufriedenstellenden Lösung gesucht werden. Das CM kann den Betroffenen diesfalls alternative Perspektiven aufzeigen.<sup>11</sup>

### III. Debatten in der Sachkommission

#### 1. Zustimmung zur Einrichtung eines Case Managements

Die Weisung 17 wurde der Sachkommission (SAKO) durch Stadtpräsident Philipp Kutter und Stadtschreiberin Esther Ramirez erläutert. Ihren Ausführungen und den Darlegungen in der Weisung zur Sinnhaftigkeit des CM hat die einstimmige Kommission nichts beizufügen. Allein die wiederholten Debatten um die exorbitanten Kosten von jeweils mehreren Hunderttausend CHF für Springereinsätze anlässlich der Beratungen von Rechnungen und Budgets beweisen, dass Handlungsbedarf besteht.

#### 2. Finanzielle Beurteilung

Die optimistische Kostenbetrachtung in Ziff. 4 der Weisung 17 muss nach Auffassung der SAKO freilich relativiert werden. Trotz der hochgerechneten, durchaus massvollen Kosten für das CM von jährlich CHF 140'000 fällt die erschreckend hohe Zahl von fast 5000 Ausfalltagen im gleichen Zeitraum nicht weg und muss mit erfolgreichen CM-Fällen erst kompensiert werden.

Umso begrüssenswerter erachtet die einstimmige SAKO den vom Stadtrat beabsichtigten Anschluss an das CM des Kantons Zürich. Diesfalls muss die Stadt *pro Fall bezahlen*. Da die Arbeitnehmenden keinen Anspruch auf ein CM haben,<sup>12</sup> entscheidet die Stadt, ob Ausgaben entstehen. Umgekehrt sind die Mitarbeitenden aufgrund ihrer *Treuepflicht* gegenüber der Arbeitgeberin zur Mitwirkung am CM verpflichtet; im Verweigerungsfall sind Disziplinar massnahmen nach Art. 50c Abs. 3 E-PBS möglich.<sup>13</sup>

#### 3. Soziale Zwecksetzung

Das CM darf nicht nur unter Kosten- und Sanktionsaspekten betrachtet werden. Das Gegenstück zur arbeitnehmerseitigen Treuepflicht ist die allgemeine *Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin*. Diese verpflichtet die Stadt, ihren Mitarbeitenden im Rahmen des Arbeitsverhältnisses Schutz und Fürsorge zukommen zu lassen und ihre berechtigten

<sup>10</sup> Kanton Zürich, Personalamt (Fn. 8), S. 6.

<sup>11</sup> Kanton Zürich, Personalamt (Fn. 8), S. 5.

<sup>12</sup> Kanton Zürich, Personalamt (Fn. 8), S. 6.

<sup>13</sup> Siehe dazu aber hinten Kapitel III.5.

Interessen in guten Treuen zu wahren. Im Falle von Krankheit oder Unfall umfasst die Fürsorgepflicht eine individuelle Begleitung und Unterstützung, gerade bspw. durch ein CM.

Demnach erfüllt das CM auch *soziale Ziele*. Im Vordergrund steht die *Genesung* des Betroffenen, welche durch eine möglichst baldige *Reintegration in den Arbeitsprozess* und sinnstiftende Tätigkeit unterstützt werden soll.<sup>14</sup> Gerade für psychisch erkrankte Menschen dürfte eine neutrale Vermittlungsperson wie ein CM eine Hilfestellung sein, um die Kommunikation mit der Arbeitgeberin aufrechtzuerhalten.

#### **4. Tracking und Berichterstattung**

Mit dem CM beabsichtigt der Stadtrat, erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende effizienter begleiten zu können und deren Abtauchen ins Ungewisse zu verhindern. Durch eine möglichst baldige Rückkehr an den Arbeitsplatz will er Neueinstellungen und den Verlust von Know-how vermeiden.

**Die einstimmige SAKO fordert vom Stadtrat, dass er die Erreichung der erwarteten Ziele analysiert und jährlich bzw. periodisch darüber berichtet.** Daraus sollte Folgendes ersichtlich sein, selbstverständlich ohne Preisgabe sensibler Daten:

- ♣ Anzahl CM-Fälle;
- ♣ wie viele Mitarbeitende in den Arbeitsprozess reintegriert werden konnten und nach wie langer Zeit;
- ♣ Angaben zum Stundenaufwand des CM;
- ♣ Anzahl Ausfallstunden;
- ♣ Kostenrechnung;
- ♣ Angaben über Qualität und Zufriedenheit der involvierten Personen mit dem CM.

Wie die SAKO in Erfahrung gebracht hat, ist eine derartige Berichterstattung möglich, allerdings frühestens ein Jahr nach Einführung des CM. Personenunabhängige Angaben können bspw. im Geschäftsbericht der Stadt publiziert werden.

#### **5. Disziplinarische Massnahme bei Verweigerung der Mitwirkung am Case Management – Änderungsantrag der Sachkommission**

Art. 50c Abs. 3 E-PBS statuiert Disziplinar massnahmen, falls ein Mitarbeitender grundlos eine Teilnahme am CM verweigert, indem der *Lohn* gekürzt oder entzogen werden soll. Damit will der Stadtrat auf nicht kooperationswillige Angestellte einen gewissen Druck ausüben unter Androhung der Kürzung oder Entziehung von *Geldleistungen*.

Die SAKO heisst diese Massnahme durchaus gut. Nicht einverstanden ist die einstimmige Kommission jedoch mit der Bezeichnung dieser fraglichen Geldleistung als «Lohn». In Anlehnung etwa an § 103 Abs. 1 der kantonalen Vollzugsverordnung zum Personalgesetz<sup>15</sup> muss der *Begriff «Lohn» durch «Lohnfortzahlung» ersetzt* werden. Zwar ist dem Stadtrat zuzustimmen, dass er in der Wortwahl für seine Erlasse frei und eine wörtliche Übernahme von Formulierungen des Kantons nicht zwingend vorgeschrieben ist. Vorliegendenfalls entspricht aber die vom Stadtrat gewählte Ausdrucksweise in Absatz 3 von Art. 50c E-PBS schlicht nicht den rechtlichen Tatsachen.

Die einstimmige SAKO stellt deshalb folgenden **Änderungsantrag**:

<sup>14</sup> Dazu auch Legislaturziele des Stadtrats (Fn. 5), Ziff. 4.

<sup>15</sup> Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO) vom 19. Mai 1999, LS 177.111.

| <b>Änderung von Art. 50c Abs. 3 E-PBS</b> |  |   |
|---|--|---|
| <b>Stimmenverhältnis SAKO</b>             | <b>Wortlaut Stadtrat</b>   | <b>Änderungsantrag SAKO</b>   |
| <b>Einstimmigkeit</b>                     | Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Angestellten zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet. Bei unbegründeter Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung kann <i>der Lohn</i> gekürzt oder entzogen werden. | Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Angestellten zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet. Bei unbegründeter Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung kann <i>die Lohnfortzahlung</i> gekürzt oder entzogen werden. |

### 5.1 «Lohn» und «Lohnfortzahlung» sind keine Synonyme

Sowohl «Lohn als auch «Lohnfortzahlung» sind beides *frankenmässige Geldleistungen*, basieren aber auf zwei völlig verschiedenen Rechtsgrundlagen:

1. «Lohn» ist jener Geldbetrag, der gegen Arbeit aufgrund gegenseitiger Abmachung zwischen dem Mitarbeitenden und der Stadt als Arbeitgeberin in der **Anstellungsverfügung**<sup>16</sup> ausbezahlt wird. Es gilt das Prinzip «Geld gegen Arbeit».
2. «Lohnfortzahlung» hingegen ist der Geldbetrag, der dem Mitarbeitenden von einer Krankentaggeldversicherung<sup>17</sup> oder – wie bei der Stadt – in Ermangelung einer solchen von der Arbeitgeberin **kraft Art. 324a und 324b OR** geleistet wird. Diesfalls kann die angestellte Person zufolge Krankheit oder Unfall gerade *keine Arbeitsleistung* erbringen, weshalb sie Lohnfortzahlungen erhält. Diese Geldzahlungen müssen frankenmässig nicht zwingend dem Lohn entsprechen. Man könnte diese Lohnfortzahlungen auch als «Lohnersatz» oder «Krankenlohn» bezeichnen. Das Prinzip «Geld gegen Leistung» ist zumindest temporär ausgesetzt und die Anstellungsverfügung suspendiert. Gleichwohl bleibt sie aber bestehen. Wird die betroffene Person wieder gesund und arbeitet sie wie vor dem Ausfall, kriegt sie auch wieder den gemäss Anstellungsverfügung vereinbarten Lohn.

Der Lohn gemäss Anstellungsverfügung bleibt demnach auch bei Krankheit oder Unfall unverändert. Die stadträtliche Formulierung in Art. 50c Abs. 3 E-PBS «kann der Lohn gekürzt oder entzogen werden» entspricht daher nicht der herrschenden Gesetzeslage. Eine Lohnkürzung ist eine rechtlich unzulässige, einseitige Abänderung der Anstellungsverfügung, was im Umkehrschluss zur Folge hätte, dass diese Kürzung auch bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach der Genesung bestehen bliebe.

Was jetzt möglicherweise als überspitzer Formalismus erscheinen mag, kann jedoch spätestens dann in ein kostspieliges Gerichtsverfahren münden, wenn eine Klägerschaft die genannte Bestimmung anfiicht. Die SAKO-Mitglieder möchten indessen nicht in der Zeitung lesen, sie hätten eine rechtswidrige Vorschrift verabschiedet!

<sup>16</sup> Statt «Arbeitsvertrag» verwendet die Stadt den Begriff «Anstellungsverfügung».

<sup>17</sup> In Bezug auf Taggelder sagt das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) explizit: «Taggeldzahlungen stellen keinen Lohn dar», vgl. BSV, Eine angestellte Person wird krank, Information vom 14. Dezember 2024, auffindbar unter: <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/informationen-fuer/kmu/fall-zu-fall/krankheit.html#:~:text=Bei%20Krankheit%20von%20Arbeitnehmenden%20richtet,der%20Lohnfortzahlung%20dem%20Richter%20%C3%BCber%20%C3%A4sst.> > *Per analogiam* kann diese Aussage auch auf Lohnfortzahlungen angewendet werden.

## 5.2 Sozialpolitischer Charakter der Lohnfortzahlung

Obwohl im Arbeitsvertragsrecht (Art. 324a und 324b OR) angesiedelt, ist die Lohnfortzahlung sozialpolitisch konnotiert und begründet eine Ausnahme vom Prinzip, dass das Ausbleiben der Leistung der angestellten Person die Arbeitgeberin berechtigt, ihrerseits auf die Gegenleistung zu verzichten.<sup>18</sup> Es handelt sich bei den genannten OR-Bestimmungen um *Sozialrecht zur Garantie sozialer Sicherheit und Risikoabdeckung*,<sup>19</sup> währenddem die Mitarbeitenden aus gesundheitlichen Gründen keine Arbeitsleistung erbringen können. Die Lohnfortzahlung basiert demnach auch aus sozialpolitischer Sicht nicht auf der Anstellungsverfügung, sondern ist Ausfluss der *Fürsorgepflicht* der Arbeitgeberin<sup>20</sup> solange der Mitarbeitende wegen Krankheit oder Unfall *nicht* in der Lage ist, die vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen.

## IV. Anträge der Sachkommission

Unter Mitberücksichtigung des in Kapitel III.5 erläuterten Änderungsantrags zu Art. 50c Abs. 3 E-PBS stimmt die einhellige SAKO der Weisung 17 zu und stellt folgende Anträge:

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

### **Art. 50a Schutz der Persönlichkeit der Angestellten**

<sup>1</sup>Die Stadt achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht und sorgt für die Wahrung der Sittlichkeit.

<sup>2</sup>Sie trifft die zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität ihrer Angestellten erforderlichen Massnahmen.

### **Art. 50b Unterstützung der Angestellten**

<sup>1</sup>Die Stadt unterstützt Angestellte, die sich in schwierigen Situationen befinden, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht durch geeignete Massnahmen, namentlich durch ein Case Management.

<sup>2</sup>Der Stadtrat kann weitere Massnahmen vorsehen.

### **Art. 50c Case Management**

<sup>1</sup>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 Invalidität.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Angestellten zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet. Bei unbegründeter Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung kann **die Lohnfortzahlung** gekürzt oder entzogen werden.

<sup>18</sup> Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, 7. Aufl., Zürich 2012, Art. 324a–324b N 5. Ähnlich Franz Schlauri, Die Leistungscoordination zwischen Berufsvorsorge, arbeitsrechtlicher Lohnfortzahlung und versicherungsmässigen Lohnfortzahlungssurrogaten, SZS 2007, S. 105 ff., 109.

<sup>19</sup> Schlauri (Fn. 18), S. 109.

<sup>20</sup> Sieh dazu auch vorne Kapitel III.3.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>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.

Wädenswil, 17. November 2024

Sachkommission  
des Gemeinderats Wädenswil



Charlotte M. Baer, Präsidentin