



16. November 2016

Motion

von Katharina Prelicz-Huber (Grüne)
und Gabriela Rothenfluh (SP)

Der Stadtrat wird beauftragt, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, die mit einem Pilotprojekt aufzeigt, wie vermehrt Menschen mit Behinderungen aller Art bei Stellenbewerbungen berücksichtigt werden können. Dabei ist darauf zu achten, dass diese MitarbeiterInnen nur entsprechend ihrer real erbrachten Leistung den jeweiligen Stellenplänen belastet und für den Ausfall zusätzliches Personal engagiert werden kann.

Begründung:

Mit der 5. und 6. IV-Revision wurde das Rentensystem dahin gehend revidiert, dass es den Zugang zur IV-Rente stark einschränkte und den Fokus auf eine verstärkte Eingliederung von leistungsbeeinträchtigten Menschen in den Arbeitsmarkt setzte. 17'000 Personen sollen bis 2017 aus der Invalidenversicherung (IV) herausgeführt werden. Der IV stehen dafür neu Instrumente wie ein Arbeitsversuch, finanzielle Zuschüsse und Integrationsbeiträge zur Verfügung, um RentnerInnen und Arbeitgebende enger begleiten zu können.

Eine neue Studie des BSV (2016) bei den 26 kantonalen IV-Stellen zeichnet aber ein wenig schmeichelhaftes Bild: IV-BezügerInnen finden fast keine Arbeit mehr. Die grosse Mehrheit der IV-Stellen kritisiert, dass die sehr aufwendige Umsetzung in keinem Verhältnis zur Zahl der erfolgreich eingegliederten Menschen stehe. Der Hauptgrund sei die Überschätzung des Eingliederungspotenzials von vielen Menschen mit einer Behinderung und die damit verbundene deutlich restriktivere Praxis bei der Gewährung von IV-Renten. Kritisiert wird aber auch, dass man sich "zu wenig am Aufnahmepotenzial des Arbeitsmarktes" orientiert habe. Sprich: Es werden viel zu wenig entsprechenden Arbeitsplätze angeboten. Heute sind weniger als 1% der Arbeitsplätze in der Schweiz mit in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkten Mitarbeitenden (ob mit oder ohne IV) besetzt. Geeignet wären aber gemäss einer Studie¹ bis zu 8% der Arbeitsstellen.

Im Personalrecht wird in Art. 3, Abs. i der Grundsatz festgehalten, dass die Beschäftigung und Eingliederung von MitarbeiterInnen, die dauernd oder vorübergehend in ihrer Arbeitsfähigkeit eingeschränkt sind, gefördert werden soll. Es werden auch einige Anstrengungen in einzelnen Abteilungen unternommen. Die Zahl könnte aber noch deutlich erhöht werden. Mit einem Pilotprojekt könnte das Potential in der Stadtverwaltung und deren Umsetzung geprüft werden.

¹ Vgl. Baumgartner, Edgar (2008) in Adam, Stefan: Die Sozialfirma – wirtschaftlich arbeiten und sozial handeln. Beiträge zu einer sozialwirtschaftlichen Innovation.

K. Prelicz-Huber

G. Rothenfluh