

## AUSZUG AUS DEM PROTOKOLL DES STADTRATES

---

### Schaffung Sozialstelle, Nachtragskredit

---

#### 1. Ausgangslage

Die Stadt Olten als öffentliche Arbeitgeberin hat eine Vorbildfunktion und nimmt damit eine besonders verantwortungsvolle Stellung ein. Dies betrifft insbesondere auch Arbeitsplätze für Mitarbeitende mit beschränkter Leistungsfähigkeit.

Betroffene Abteilungen stehen in solchen Fällen vor der Herausforderung, dass sie auf der einen Seite ihren Auftrag vollumfänglich erfüllen müssen, auf der anderen Seite es ihnen aber trotz Vollbesetzung an den notwendigen Ressourcen fehlt. Da der Stellenetat jährlich vom Gemeindeparlament bewilligt wird, kann unterjährig nur durch eine befristete Stelle Abhilfe geschaffen werden. Solche befristeten Stellen, deren Verlängerung bzw. Umwandlung in eine unbefristete ungewiss sind, sind nicht sehr attraktiv. Dies hat zur Folge, dass die Kolleginnen und Kollegen den Ausfall kompensieren müssen, was nicht immer möglich und auf die Dauer nicht tragbar ist.

Dasselbe Bild zeigt sich bei Mitarbeitenden, welche infolge schwerer Erkrankung langfristig ausfallen. In diesen Fällen gilt die Stelle infolge Lohnfortzahlung besetzt. Eine Wiederbesetzung, auch wenn eine Rückkehr nicht zu erwarten ist, kann erst nach Ablauf der Lohnfortzahlung beantragt werden.

#### 2. Erwägungen

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter wegen mangelnder Eignung nicht in der Lage ist, ihre oder seine Aufgaben zu erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringt, so stellt das ein ordentlicher Kündigungsgrund nach Art. 12 Abs. 2 Personalreglement der Einwohnergemeinde der Stadt Olten (PersRg; SRT0 131) dar. Das Kündigungsverfahren nimmt auf Grund der Verfahrensregeln gemäss Art. 10 Personalverordnung der Einwohnergemeinde der Stadt Olten (PersVo; SRO 131.1) mindestens ein halbes Jahr in Anspruch. Aufgrund der gesetzlich vorgeschriebenen Bewährungs- bzw. Besserungsfrist scheint die Regelung der Stadt sehr sozialverträglich. Wenn aber von Anfang an offensichtlich ist, dass der oder die Mitarbeitende die geforderte Leistung nicht mehr erbringen kann, sei es aufgrund des fortgeschrittenen Alters oder aufgrund eines Gebrechens, kann das Kündigungsverfahren eingeleitet und es muss eine überflüssige bzw. sinnlose Bewährungsfrist gesetzt werden. Dies stellt für den eh schon geschwächten Mitarbeitenden eine ziemliche grosse Belastung dar und dennoch kann die Stelle frühestens nach einem halben Jahr wiederbesetzt werden. Dass es anders gehen kann, zeigen Beispiele des Kantons Solothurn oder St. Gallen. Sie haben Sozialstellen geschaffen, die über das ordentliche Budget finanziert werden. So können Mitarbeitende weiter beschäftigt werden, ohne dass sie den ordentlichen, vom Gemeindeparlament zu bewilligenden Stellenetat «blockieren». Mit dem Übergang von einer ordentlichen zu einer Sozialstelle soll sich für den Mitarbeitenden nichts ändern. Allenfalls kann ihm Druck genommen werden. Ferner kann das Gefäss als Übergang dienen, solange in Zusammenarbeit mit der IV noch keine andere Lösung

gefunden wurde. Den Abteilungen hilft die Sozialstelle, indem sie die notwendigen Stellenprozente wiederbesetzen und somit das ganze Team entlasten können.

Dazu soll ein zentraler Sozialkredit geschaffen werden. Ziel dieses Sozialkredites ist es, Direktionen und Abteilungen, welche aufgrund einer in seiner Leistung eingeschränkten Mitarbeitenden oder aufgrund eines langfristigen Ausfalls dahingehend zu entlasten, dass die «blockierten» Stellenprozente wieder frei verfügbar werden, ohne dass dem Mitarbeitenden gekündigt werden muss.

Der Sozialkredit wird zentral beim Rechts- und Personaldienst angesiedelt. Dieser trägt die Verantwortung und entscheidet in Absprache mit der betroffenen Direktionsleitung, wer in diese Sozialstelle aufgenommen wird. Dazu formuliert der Rechts- und Personaldienst Kriterien. Diese werden erstmals vom Stadtrat beschlossen. Allfällige Anpassungen werden vom Rechts- und Personaldienst selbständig vorgenommen und dem Stadtrat sowie der Direktionskonferenz zur Kenntnisnahme unterbreitet.

Bei Mitarbeitenden mit beschränkter Leistungsfähigkeit sind insbesondere die Kriterien wie Alter, Dienstjahre, Grund der Reduktion der Leistungsfähigkeit, Risiko und Grösse der Härte bei Stellenverlust etc. zu berücksichtigen. Bei längerfristigen Ausfällen sind insbesondere die zeitliche Dringlichkeit der Wiederbesetzung und die Genesungsperspektiven zu berücksichtigen.

### **3. Finanzielle Auswirkungen**

In einem ersten Schritt wird für die Schaffung von Sozialstellen mittels Nachtragskredit CHF 100'000 zentral beim Personaldienst auf Kto. Nr. 0228.3010.05 zur Verfügung gestellt. Dies entspricht in etwa einer 100% Stelle in LK 9. Für die Jahre 2027 ff. werden jeweils entsprechende Beträge im Budget beim Gemeindeparlament beantragt.

#### **Beschluss:**

1. Für die Schaffung von Sozialstellen wird ein Nachtragskredit von CHF 100'000.00 zu Gunsten Kto. Nr. 0228.3010.05 beschlossen.
2. Der Rechts- und Personaldienst wird gemäss Erwägungen beauftragt, entsprechende Kriterien und Richtlinien zu entwerfen.
3. Der Rechts- und Personaldienst wird mit dem Vollzug beauftragt.

Der Stadtschreiber

