



Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

An den Grossen Rat

04.7980.02

WSD/P047980

Basel, 1. November 2006

Regierungsratsbeschluss
vom 31. Oktober 2006

Anzug Dr. Philippe P. Macherel und Konsorten betreffend Förderung von Sozialstellen in der Privatwirtschaft

Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt hat an seiner Sitzung vom 21. Oktober 2004 den nachstehenden Anzug zur Prüfung und Berichterstattung überwiesen:

„Die eidgenössische Invalidenversicherung hat in den vergangenen Jahren einen starken Zuwachs an Rentenbezüger/innen erfahren. Es ist offensichtlich, dass viele (vor allem private, aber auch einige öffentliche) Arbeitgeber Effizienzsteigerung im Betrieb dadurch bewirken, dass wenig leistungsfähige, in Teilpensen beschäftigte und behinderte Mitarbeiter entlassen werden und ihnen gleichzeitig empfohlen wird, sich bei der IV anzumelden.

Eine Mehrheit der Unternehmen ist bereit, zumindest behinderten Bewerber/innen Arbeit anzubieten. Dies wurde kürzlich in einer Umfrage des SECO erhoben. In Frankreich sind grössere Arbeitgeber von Gesetzes wegen verpflichtet, 6% der Arbeitsplätze für Behinderte zu reservieren. Wird diese Regelung missachtet, drohen dem fehlbaren Unternehmen substantielle Bussen. In Folge dieser Bestimmung haben sich gewisse Arbeitsvermittlungsfirmen darauf spezialisiert, behinderte Arbeitssuchende speziell zu betreuen und zu vermitteln, dies offensichtlich mit recht gutem Erfolg. In Kanada werden Unternehmen finanziell belangt, in welchen überdurchschnittlich viele Angestellte invalid werden. Dies hat dazu geführt, dass innerbetriebliches „Disability Management“ geschaffen wurde: Durch geeignete Massnahmen, insbesondere durch das Erfassen noch vorhandener Fähigkeiten und Ressourcen, wird verhindert, dass eingeschränkt leistungsfähige Mitarbeiterinnen arbeitsunfähig geschrieben und bei der Invalidenversicherung angemeldet werden müssen. Ein ähnliches „Disability Management“ hat das Ford-Werk in Köln entwickelt.

Wir bitten die Regierung zu prüfen und zu berichten:

1. Ob es möglich ist, Arbeitgeber, zum Beispiel mit steuerlichen Anreizen, zu belohnen, welche einen bestimmten Mindestprozentsatz ihrer Arbeitsplätze für Behinderte, Langzeitarbeitslose und andere, auf dem Arbeitsmarkt schwer vermittelbare Menschen reservieren.
2. Ob sie bereit ist in Zusammenarbeit mit anderen Kantonen darauf hinzuwirken, in der Schweiz eine gesetzliche Regelung einzuführen, welche einen Mindestanteil von Arbeitsplätzen für diese Menschen vorschreibt.
3. Ob es möglich ist, Betriebe zu fördern, welche mittels „Disability Management“ verhindern, dass eingeschränkt einsetzbare Mitarbeiterinnen ihre Stelle verlieren und bei der IV angemeldet werden müssen.
4. Ob sie gewillt ist, im Rahmen von Case-Management Bemühungen von IV und Sozialhilfe auch die Zusammenarbeit mit spezialisierten Arbeitsvermittlungsfirmen, Institutionen zur Wiedereingliederung und ähnlichen Einrichtungen zu fördern.

5. Was sie vorzukehren gedenkt, dass das Instrument der zeitlich begrenzten Einarbeitungszuschüsse an Unternehmen gemäss AVIG vermehrt in Anspruch genommen wird.

Dr. Philippe P. Macherel, Gabi Mächler, Christine Keller, Doris Gysin, Christoph Brutschin, Prof. Dr. Peter Aebersold, Christian Klemm, Thomas Baerlocher, Heidi Hügli, Martin Lüchinger, Dr. Eva Herzog, Maria Berger-Coenen, Susanna Banderet-Richner, Beat Jans, Dr. Hermann Amstad, Bruno Suter, Daniel Goepfert, Bernadette Herzog, Yolanda Cadalbert“

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

Einleitende Bemerkungen

Gestiegene Anforderungen in der Arbeitswelt machen es heute für leistungsbeeinträchtigte Menschen schwierig, auf dem freien Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden. Viele niederschwellige Arbeitsplätze wurden in den letzten Jahren wegrationalisiert oder ins Ausland ausgelagert. Zudem haben firmeninterne Restrukturierungen vermehrt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit reduzierter Leistungs- und Anpassungsfähigkeit getroffen. Der Regierungsrat ist sich dieses wirtschaftlichen Strukturwandels bewusst und ist bestrebt, die Integration von leistungsbeeinträchtigten Menschen in den Arbeitsmarkt zu fördern. Für eine nachhaltige Integrationspolitik, welche den Rechten und Bedürfnissen dieser Menschen Rechnung trägt, hat der Regierungsrat im Frühjahr 2003 ein Leitbild „Erwachsene Menschen mit einer Behinderung“ verabschiedet. Damit das Leitbild Wirklichkeit werde, richtete der Kanton Basel-Stadt 2003 eine Stelle zur Integration und Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung ein.

Der Regierungsrat möchte zudem private Unternehmungen zur Schaffung von sozialen Stellen sensibilisieren und will als Arbeitgeber als gutes Beispiel vorangehen. Er hat deshalb ein Konzept zur besseren Integration von Menschen mit einer Behinderung beim Arbeitgeber Basel-Stadt mit einer Bestandesaufnahme des Status Quo in Auftrag gegeben. Das Konzept wird bis Ende November 2006 erwartet. Ausserdem hat er Anfang des Jahres 2006 die Einführung eines Case Managements beim Arbeitgeber Basel-Stadt gutgeheissen. Das Finanzdepartement (ZPD) wurde beauftragt, ein 2½ jähriges Pilotprojekt „Come back“ mit 1'900 Beschäftigten zur Erprobung eines Case Managements durchzuführen. Das Projekt wurde am 1. Juli 2006 gestartet und hat folgende Ziele: Reduktion der Invalidisierungen, Senkung der durch Krankheit- und Unfall entstehenden Kosten sowie Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Eine erste Auswertung des Pilotprojektes findet nach Ablauf des ersten Pilotjahres (Herbst 2007) im Sinn einer Zwischenevaluation statt, die zweite nach Ablauf von zwei Jahren (Herbst 2008). Letztere bildet die Grundlage für den Schlussbericht an den Regierungsrat und dessen weiterführende Entscheidung (2008/2009). Das Projekt „Come back“ steht im Einklang mit den Reformen, die mit der Inkraftsetzung der 5. IV-Revision realisiert werden und ein stärkeres Engagement der Arbeitgebenden bei der Erhaltung der beruflichen Integration ihrer Mitarbeitenden einfordern. Die Invalidenversicherung (IV) gewährt heute im Rahmen der beruflichen Eingliederung ein breites Spektrum von Leistungen: Erstmalige berufliche Ausbildung, Umschulung und Weiterbildung, Arbeitsvermittlung, Kapitalhilfe für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit, invaliditätsbedingte Anpassung des Arbeitsplatzes und Anschaffung von Zusatzeinrichtungen und Geräten. Neben der IV richtet auch die Arbeitslosenversicherung (ALV) Beiträge an die Einarbeitung von körperlich, geistig und psychisch behinderten Versicherten in einem Betrieb aus.

1. Steuerliche Anreize

Frage 1: Ob es möglich ist, Arbeitgeber, zum Beispiel mit steuerlichen Anreizen, zu belohnen, welche einen bestimmten Mindestprozentsatz ihrer Arbeitsplätze für Behinderte, Langzeitarbeitslose und andere, auf dem Arbeitsmarkt schwer vermittelbare Menschen reservieren.

Steuerliche Anreize zur Förderung von Sozialstellen in der Privatwirtschaft in Form von Abzügen widersprechen dem Steuerharmonisierungsgesetz des Bundes. Einzig im Bereich der Tarife verbleibt für den Kanton ein Spielraum. Eine Lösung über den Tarif gerät aber in den Konflikt mit der Bundes- und der Kantonsverfassung, weil bei einer solchen Lösung die Grundsätze der Allgemeinheit der Steuer, die Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit sowie das Gebot der Gleichbehandlung verletzt würden. Bei einem gleich hohen Gewinn fällt es schwer zu begründen, dass der eine Arbeitgebende – bei Anbieten einer Sozialstelle – weniger Steuern bezahlen soll als der andere Arbeitgebende – bei Nichtanbieten einer Sozialstelle. Die Förderung von Sozialstellen in der Privatwirtschaft mittels steuerlichen Anreizen kommt einer Lenkungsmassnahme gleich, welche in Konflikt mit dem Hauptzweck des Steuergesetzes, nämlich die Beschaffung der nötigen Mittel für die öffentliche Hand, gerät. Zudem stellt sich die Frage der Vollzugstauglichkeit: Die Steuerveranlagung zeichnet sich je länger je mehr als EDV-unterstützte Massenverarbeitung aus. Diesbezüglich besteht hochgradig die Gefahr, dass eine Giesskannenlösung gewählt werden müsste. Schliesslich müsste in bezug auf die Wirkung das Ziel sein, dass sich die Förderung, die zu Einnahmehausfällen im Kanton Basel-Stadt führen, auch hauptsächlich im Kanton Basel-Stadt auswirkt. Angesichts der vielen Arbeitspendlerinnen und -pendler aus anderen Kantonen und dem Ausland würden zum grössten Teil die umliegenden Körperschaften profitieren. Eine einzig auf Basel-Stadt begrenzte Regelung würde daher viel zu kurz greifen. Hinzu kommt, dass mit der Besteuerung dem Staat diejenigen Mittel beschafft werden sollen, die er zur Aufgabenerfüllung benötigt. Werden andere Zielsetzungen mit der Steuererhebung verfolgt, verkompliziert das die Steuerdeklaration und die Steuerveranlagung in unnötiger Weise. Längerfristige Zielsetzung ist heute, die Selbstdeklaration und die Veranlagung zu vereinfachen. Die im Anzug vorgeschlagenen Massnahmen widersprechen diesem Ziel diametral.

Aufgrund der rechtlichen Vorbehalte und der Schwierigkeiten im Vollzug eines steuerlichen Anreizsystems und der Unverhältnismässigkeit einer kantonalen Lösung erachtet der Regierungsrat diesen Ansatz zur Förderung der sozialen Stellen in der Privatwirtschaft als ungeeignet.

2. Mindestanteil von Arbeitsplätzen (Gesetzliche Regelung)

Frage 2: Ob sie bereit ist in Zusammenarbeit mit anderen Kantonen darauf hinzuwirken, in der Schweiz eine gesetzliche Regelung einzuführen, welche einen Mindestanteil von Arbeitsplätzen für diese Menschen vorschreibt.

Während Länder wie Deutschland oder Frankreich regulatorisch in den Arbeitsmarkt eingreifen und Quoten für die Beschäftigung von Behinderten kennen, setzen Länder wie Kanada, Grossbritannien und die USA auf Anti-Diskriminierungsgesetze.

In Deutschland müssen seit 1. Januar 2001 Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen auf mindestens 5% der Arbeitsplätze schwerbehinderte oder gleich-

gestellte behinderte Menschen beschäftigen. Im Durchschnitt des Jahres 2004 waren bei den beschäftigungspflichtigen Arbeitgebenden monatlich 794'800 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, Gleichgestellten oder sonstigen anrechnungsfähigen Personen besetzt. Das Ergebnis des Vorjahres wurde somit leicht überschritten (plus 1'200 oder 0.2%). Solange die Arbeitgebenden die vorgeschriebene Zahl schwerbehinderter Menschen nicht beschäftigen, entrichten sie für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz eine Ausgleichsabgabe. Im Jahr 2003 leisteten die Arbeitgebenden total einen Beitrag von 526 Millionen Euro als Ausgleichsabgabe. Seit dem 1. Januar 2005 stehen 70% (früher 55%) dieser jährlichen Bruttoeinnahmen den Integrationsämtern für ihre Arbeit zur Verfügung. Mit den Leistungen können Arbeitgebende und betroffene Menschen wirkungsvoll unterstützt werden. 30% (früher 45%) der Einnahmen werden an den Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherheit weitergeleitet. Davon werden 26% an die Bundesagentur für Arbeit weitergeleitet, zur besonderen Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben.

Frankreich geht bei der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen einen ähnlichen Weg. Ein neues Gesetz brachte 1987 wichtige Erweiterungen und Neuregelungen im Bereich der beruflichen Eingliederung behinderter Menschen: Die Quotenregelung und die Ausgleichsabgabe wurden eingeführt. In Frankreich sind grössere Arbeitgebende von Gesetzes wegen verpflichtet, 6% der Arbeitsplätze für Behinderte zu reservieren. Ausgenommen sind Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, neu gegründete Unternehmen sowie 33 Berufsgruppen, die schwere körperliche Arbeit erfordern oder gefährlich sind, wie etwa Polizei, Hochseefischerei und Bau. Zur Umsetzung des Gesetzes entstand eine neue Organisation, der Fonds für die berufliche Eingliederung behinderter Menschen, die AGEFIPH (L'Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées). Von den knapp 100'000 Betrieben, welche dem Gesetz von 1987 unterliegen, erfüllen lediglich 50% der Unternehmungen die vom Gesetz geforderten Beschäftigungszahlen, weitere 27% der Unternehmungen weisen eine Quote von 0 bis 6% auf. Die letzten 23% beschäftigen gar keine Menschen mit Behinderungen.

Die positive Wirkung dieses doch starken legislatorischen Eingriffs ist nicht erwiesen und die Erfahrungen in Deutschland und Frankreich zeigen, dass die angestrebten Ziele nicht erreicht wurden. Eine entsprechende gesetzliche Regelung würde die heutige Flexibilität des Arbeitsmarktes beachtlich einschränken, die Arbeitsmarktflexibilität, die im internationalen Vergleich unbestritten eine Stärke der schweizerischen Volkswirtschaft ist. Ein kantonaler Alleingang ist aus wirtschaftspolitischen Überlegungen auszuschliessen. Eine Schwächung des Wirtschaftsstandortes Basel-Stadt wäre die Folge, was unweigerlich zu einem Abbau von bisher gesicherten Arbeitsplätzen führen würde.

In verschiedenen parlamentarischen Vorstössen auf Bundesebene, zuletzt im Rahmen der 5. IV-Revision, wurde die Einführung eines Quotensystems vorgeschlagen. Sämtliche Vorstösse wurden vom Parlament abgelehnt. In Anbetracht dieser erst kürzlich geäusserten Haltung der Parlamentarier/innen erachtet der Regierungsrat einen erneuten Vorstoss auf Bundesebene als wenig sinnvoll.

3. Unterstützung von Betrieben mit „Disability Management“

Frage 3: Ob es möglich ist, Betriebe zu fördern, welche mittels „Disability Management“ verhindern, dass eingeschränkt einsetzbare Mitarbeiterinnen ihre Stelle verlieren und bei der IV angemeldet werden müssen.

Erfahrungen zeigen, dass sich die konkrete Eingliederung von leistungsbeeinträchtigten Personen um so erfolgreicher gestaltet, je früher Betroffene über Perspektiven zur Wiedereingliederung in die Erwerbstätigkeit verfügen. Um rechtzeitig handeln zu können, ist es wichtig, dass die Unternehmen ein Disability Management und/oder Case Management haben. Fällt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch mehrmalige oder längere Abwesenheit auf, wird das Gespräch mit ihr respektive ihm gesucht. Dabei wird die persönliche Situation analysiert und es werden die entsprechenden Schritte eingeleitet. Handelt es sich um gesundheitliche Probleme, muss mit Hilfe von medizinischen Fachpersonen herausgefunden werden, ob die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zurück an den angestammten Arbeitsplatz kann, oder ob eine Umplatzierung und damit der Einsatz der IV erforderlich wird. Schleichende Krankheitsfälle werden früh erkannt und Absenzen im Personalbereich können gesenkt werden. Allerdings müssen die Arbeitgebenden auch bereit sein, leistungsschwächere Arbeitnehmende weiter zu beschäftigen und massgeschneiderte Lösungen anzubieten, statt ihre Mitarbeitenden gänzlich den Sozialversicherungen zu übergeben. Bereits heute bietet die Invalidenversicherung für Menschen mit Behinderung eine Vielzahl von Leistungen im Rahmen der beruflichen Integration an. So gehört seit der 4. IVG-Revision, welche am 1. Januar 2004 in Kraft getreten ist, die aktive Arbeitsvermittlung dazu. Hierbei werden sowohl die Arbeitgebenden als auch die Menschen mit Behinderung aktiv und zunehmend in Form von Job-Coaching unterstützt. Falls die Arbeitgebenden beim Aufbau ihres Disability-Management-Systems fachliche Unterstützung benötigen, stehen bei der IV spezialisierte Mitarbeitende zur Verfügung. Im Rahmen der 5. IV-Revision (voraussichtliches Inkrafttreten 1. Juli 2007) wird auch das sogenannte Supported Employment als eine zusätzliche Dienstleistung der IV eingeführt. Dabei durchläuft eine versicherte Person an einem Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft die gesamte sozialberufliche Rehabilitation, idealerweise bis zur Festanstellung. Arbeitsgeber und Versicherte werden von einem professionellen, externen Coach unterstützt.

Zur Förderung der beruflichen Integration von Personen, die aus sozialen, psychischen oder gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistung eingeschränkt sind, verleiht der Kanton Basel-Stadt den Basler Sozialpreis an Unternehmen, welche solche Personen, in überdurchschnittlichem Masse ausbilden und/oder beschäftigen und damit zu deren nachhaltigen beruflichen und sozialen Integration beitragen oder spezielle Integrationsprogramme für solche Personen durch Auftragserteilung fördern. Die Höhe des Basler Sozialpreises beträgt Fr. 20'000.-- und wurde 2003 erstmals an die Firma Rudin Reinigungen verliehen.

Der Regierungsrat begrüsst die im Rahmen der 4. IV-Revision ergriffenen Massnahmen zur beruflichen Eingliederung. Zudem befürwortet er das in der 5. IV-Revision geplante stärkere Engagement der Arbeitgebenden bei der Erhaltung der beruflichen Integration der Mitarbeitenden. Die Früherfassung von und die Frühintervention bei Mitarbeitenden mit gesundheitlichen oder psychischen Beeinträchtigung bleiben aber in erster Linie betriebsinterne Aufgaben der Unternehmungen. Da die Einführung eines Disability Management Systems für die Betriebe einen unmittelbaren betriebswirtschaftlichen Nutzen stiftet, erachtet der Regierungsrat die Einführung eines marktwirtschaftlichen oder ordnungspolitischen Anreizsystems

zur Förderung der Betriebe mit Disability Management als problematisch. Der Regierungsrat ist aber bestrebt den Arbeitgebenden den menschlichen, betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Nutzen aufzuzeigen, sowie als gutes Beispiel voranzugehen (Projekt „Come back“). In mehreren Treffen mit Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter hat der Regierungsrat auf die Vorteile von Disability Managementsystemen aufmerksam gemacht.

4. Zusammenarbeit mit externen Anbietern

Frage 4: Ob sie gewillt ist, im Rahmen von Case-Management Bemühungen von IV und Sozialhilfe auch die Zusammenarbeit mit spezialisierten Arbeitsvermittlungsfirmen, Institutionen zur Wiedereingliederung und ähnlichen Einrichtungen zu fördern.

Der Bundesrat hat die Personalmittel für die IV im Rahmen der 4.IV-Revision deutlich ausgebaut, so dass die erwähnten Massnahmen zur beruflichen Eingliederung auch umgesetzt werden können. Im Rahmen der 5. IV-Revision werden weitere finanzielle Mittel für die neu anzustellenden Fachleute (Casemanager/innen, Eingliederungsmanager/innen, Assessment-Spezialist/innen, Integrationsfachpersonen) bereitgestellt. Die Fachhochschulen bieten entsprechende Ausbildungslehrgänge zum Disability- und Eingliederungsmanagement an. Zusätzlich hat der Bundesrat einige Millionen Franken für die Finanzierung von Aufträgen an externe Institutionen bereitgestellt. Die IV-Stelle des Kantons Basel-Stadt ist mittelgross und kann im Bereich der Reintegration für Mensch mit Behinderungen sehr viel selbst, respektive zusammen mit dem Partnerkanton Basel-Landschaft anbieten. Sie arbeitet aber auch mit externen Anbietern auf vertraglicher Basis zusammen.

Im Rahmen der interinstitutionellen Zusammenarbeit arbeiten in diesem Bereich die mit ausgliederten Menschen konfrontierten Ämter, wie das Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) mit den RAV's, die Sozialhilfe und die IV-Stelle Basel-Stadt zunehmend eng zusammen. Das AWA ist damit beauftragt worden, ein Integrationszentrum zu bilden.

5. Einarbeitungszuschüsse gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG)

Frage 5: Was sie vorzukehren gedenkt, dass das Instrument der zeitlich begrenzten Einarbeitungszuschüsse an Unternehmen gemäss AVIG vermehrt in Anspruch genommen wird.

Eine gute Möglichkeit, die Beschäftigung von leistungsbeeinträchtigten Personen zu fördern, ist das Instrument der Einarbeitungszuschüsse gemäss Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG). Die Arbeitslosenversicherung hat die Möglichkeit, Versicherten beim Antritt einer Festanstellung Einarbeitungszuschüsse zu gewähren, wenn diese eine ausserordentliche Einarbeitung benötigen. Einarbeitungszuschüsse sollen einem Arbeitgebenden jenen Zusatzaufwand abgelten, der ihm wegen seiner Bereitschaft entsteht, eine arbeitslose Person einzustellen, die eine längere Einarbeitungszeit benötigt. Die Zuschüsse sind dazu da, benachteiligte Versicherte wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern.

Während im Jahr 2002 18 Arbeitnehmende Einarbeitungszuschüsse in Anspruch nahmen, hat sich die Zahl bis 2004 verdreifacht (58 Arbeitnehmende). Im letzten Jahr war eine leicht rückläufige Tendenz zu verzeichnen (44 Arbeitnehmende), dies wohl als Zeichen eines besseren Arbeitsmarktes. Von den insgesamt 44 Personen, die 2005 Einarbeitungszuschüsse bezogen, konnten 80% (das heisst 35 Personen) dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die hohe Erfolgsquote ist auf eine sorgfältige Selektion der Leistungsbezüger/innen zurückzuführen.

Der Regierungsrat ist überzeugt, dass die Einarbeitungszuschüsse ein probates Mittel sind, um die Integration von leistungsbeeinträchtigten Personen in den Arbeitsmarkt zu fördern. Allerdings können die Einarbeitungszuschüsse in der Regel nur maximal sechs Monate, in Ausnahmefällen 12 Monate gewährt werden, so dass für einen Arbeitgebenden nur begrenzt ein finanzieller Anreiz besteht eine leistungsbeeinträchtigte Person längerfristig zu beschäftigen. Dieses Instrument ist daher in erster Linie für Personen geeignet, die innerhalb der Einarbeitungszeit eine normale Leistungsfähigkeit erreichen können. Dies schränkt deren Anwendung deutlich ein.

Der Regierungsrat betrachtet die Einarbeitungszuschüsse als ergänzende Massnahme zur Förderung der Integration von leistungsbeeinträchtigten Personen. Ein breiter Einsatz dieses Instruments würde aber einer flächendeckenden Subventionierung gleich kommen und ist nicht sinnvoll. Gerade für Personen mit erheblichen Einschränkungen sind Einarbeitungszuschüsse nicht die richtige Unterstützung.

Zusammenfassung

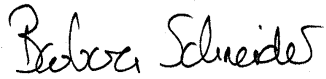
Es kann festgehalten werden, dass steuerliche Anreize zur Förderung von Sozialstellen in der Privatwirtschaft in Form von Abzügen dem Steuerharmonisierungsgesetz des Bundes widersprechen. Eine Lösung über den Tarif gerät in Konflikt mit der Bundes- und Kantonverfassung, weil bei einer solchen Lösung die Grundsätze der Allgemeinheit der Steuer, die Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit sowie das Gebot der Gleichbehandlung verletzt würden. Eine Quotenregelung stellt einen starken legislatorischen Eingriff dar und tangiert die heutige Flexibilität des heimischen Arbeitsmarktes, die Flexibilität, welche massgeblich dazu beigetragen hat, dass wir im Vergleich zum Ausland eine wesentlich tiefere Arbeitslosigkeit ausweisen. Eine Quotenregelung isoliert in einem Kanton würde eine markante Schwächung seines Wirtschaftsstandortes bedeuten, eine Einführung auf Bundesebene wurde kürzlich vom Parlament abgelehnt.

Der Regierungsrat ist überzeugt, dass die intensivere Nutzung der heutigen Instrumente (Disability Management, Case Management, Einarbeitungszuschüsse etc.) zur Früherkennung und zur Förderung der beruflichen Integration von Behinderten wirkungsvoll ist. Der Regierungsrat möchte als grösster Arbeitgeber im Kanton als gutes Beispiel vorangehen und erwartet mit Interesse die erste Evaluation des Pilotprojektes „Come back“ (Herbst 2007). Er begrüsst zudem das stärkere Engagement der Arbeitgebenden bei der Erhaltung der beruflichen Integration ihrer Mitarbeiter im Rahmen der 5. IV-Revision.

Das Beschäftigungsproblem von leistungsbeeinträchtigten Menschen kann aber schlussendlich nur gelöst werden, wenn im Rahmen eines gesunden Solidaritätsgedankens die Bereitschaft der privaten Arbeitgebenden wächst, leistungsbeeinträchtigte Menschen einzustellen.

Auf Grund dieses Berichts beantragen wir Ihnen, den Anzug Dr. Philippe P. Macherel und Konsorten als erledigt abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Barbara Schneider
Präsidentin



Dr. Robert Heuss
Staatsschreiber