



An den Grossen Rat

11.5289.02

FD/P115289

Basel, 27. November 2013

Regierungsratsbeschluss vom 26. November 2013

Anzug Martina Saner und Konsorten betreffend „Abfederung der durch die 6a IV Revision bedingten negativen Konsequenzen für Betroffene und öffentliche Mittel“

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 15. Dezember 2011 den nachstehenden Anzug Martina Saner und Konsorten dem Regierungsrat zur Stellungnahme überwiesen:

„Der Sanierungsbedarf der IV ist unbestritten. Revisionsentscheide auf Bundesebene führen zunehmend zu Verlagerungen von Leistungen und Kosten auf kantonale und kommunale Ebenen. Die 6. IV Revision verfolgt das Ziel, 16'500 Personen mit Berentung aus psychischen Gründen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ihnen die Rente abzuerkennen. In Basel-Stadt werden zwischen 2012-2017 jährlich 100 -150 Personen davon betroffen sein.

Der Entscheid 6. IV-Revision missachtet die Praxiserfahrung, dass schon der Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei Personen, die noch im Erwerbsleben stehen und an einer psychischen Störung erkranken, eine enorme Herausforderung ist. Laut aktuellen Studien kommt es in 9 von 10 Fällen früher oder später zur Kündigung. Die in Basel lancierte, seit 2009 laufende Aktion "100 Jobs für Menschen mit Behinderung" hat mit grossem Einsatz in zweieinhalb Jahren 32 Arbeitsplätze generiert, davon sind die wenigsten an Menschen mit psychischer Beeinträchtigung vergeben worden.

Die Lebenssituation der Betroffenen und ihrer Familien wird sich ohne zusätzliche Massnahmen destabilisieren, es ist mit einer deutlichen Kostensteigerung bei der Sozialhilfe und im Gesundheitswesen zu rechnen.

Viele psychisch Behinderte könnten trotz Einschränkung etwas leisten, sie haben Fähigkeiten und Leistungspotentiale. Ihre Einschränkung und spezifischen Verhaltenweisen bedeuten für sie selbst, aber auch für Mitarbeitende und Vorgesetzte in der Regel aber eine beachtliche Herausforderung. Es gilt die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen zu nutzen, ohne die andern Angestellten zu überlasten.

Die kantonalen IV-Stellen sind mit der Umsetzung der 6. Revision beauftragt. Während erwartet werden darf, dass die IV-Stelle BS ihr Bestmögliches tut, um betreffende Personen für die Arbeitswiederaufnahme "fit zu machen", sind weder der Arbeitsmarkt noch die Arbeitgeber vorbereitet auf diese Menschen. Die kantonale Verwaltung ist deshalb gefordert, alles in ihren Möglichkeiten stehende zu unternehmen, um der IV-Stelle mit konkreten Arbeitsplätzen in der Verwaltung und bei privaten Arbeitgebern Hand zu bieten und Supportfunktionen vor Ort zur Verfügung zu stellen.

Die Anzugstellenden bitten den Regierungsrat, die folgenden Massnahmen und ggf. weitere Lösungsansätze zu prüfen, bald möglichst in die Wege zu leiten und wieder zu berichten.

- Anreizpaket für die Fachbereiche, um entsprechende Stellen ohne Belastung ihres Headcounts einzurichten
- Einsetzen eines überdepartementalen Supportteams mit folgenden Aufgaben: Lokalisierung von geeigneten Arbeitsplätzen, Jobcoaching der zu integrierenden Person vor Ort, Coaching der integrationswilligen Teams und der Vorgesetzten, Schnittstelle zur IV, Erarbei-

- tung von fachlich fundierten Hilfestellungen für Vorgesetzte, Konzeption/Durchführung von Vorgesetztenschulungen
- Anreiz für integrationsbereite Teams; Auszeichnung, zusätzlicher Freitag, "Rückgaberecht" und ähnliches
- Zweckerweiterung des bereits bestehenden Sozialstellenplans
- Anreize für Unternehmen, entsprechende Arbeitsplätze anzubieten
- Ggf. Ausweitung der bestehenden Jobcoachingangebote und Hilfestellungen, Bekanntmachung in der Privatwirtschaft
- Massnahmen, welche das Verständnis für den Umgang mit psychischen Erkrankungen und die Bereitschaft zu Integration in der Bevölkerung fördern

Martina Saner, Otto Schmid, Beatriz Greuter, André Weissen, Tobit Schäfer, Doris Gysin, Brigitta Gerber, Ruth Widmer Graff, Urs Müller-Walz, Francisca Schiess, Mustafa Atici, David Wüest-Rudin, Emmanuel Ullmann, Jürg Meyer, Roland Engeler-Ohnemus, Salome Hofer, Christine Keller, Martin Lüchinger, Annemarie Pfeifer-Eggenberger"

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

1. Ausgangslage

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 15. Dezember 2011 den Anzug Martina Saner und Konsorten dem Regierungsrat überwiesen.

Die Anzugstellenden beziehen sich auf das Ziel der 6. IVG-Revision, 16'500 Personen mit einer Berentung aus psychischen Gründen wieder in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren und schätzen, dass im Kanton Basel-Stadt zwischen 2012 und 2017 jährlich 100-150 Personen davon betroffen sein dürften. Sie verweisen auf bisherige Kampagnen zur Reintegration von Menschen mit einer Behinderung, die insgesamt beschränkt erfolgreich gewesen und nur in den wenigsten Fällen Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung zu Gute gekommen seien. Im Hinblick auf diese ausserordentliche Herausforderung für den Arbeitsmarkt bitten die Anzugstellenden den Regierungsrat, Massnahmen zu prüfen, die den Anreiz für den Arbeitgeber Basel-Stadt, Menschen mit psychischer Behinderung neu einzustellen, erhöhen sollen.

2. Stellungnahme zu den Fragen des Anzugs

2.1 Generelles

Die Erfahrungen aus der Reintegrationsunterstützung von gesundheitlich beeinträchtigen und behinderten Menschen, aber auch von Langzeitarbeitslosen sowie Sozialhilfebezügerinnen und -bezügern, zeigen, dass die berufliche Reintegration oft über einen Trainingsarbeitsplatz führt. Verläuft das Arbeitstraining erfolgreich, sollten reintegrationsbereite Personen im Anschluss in der Lage sein, den Anforderungen einer regulären Stelle gerecht zu werden, wenn auch möglicherweise nicht auf dem Niveau ihrer ursprünglichen Qualifikation. Die Betroffenen wünschen sich zudem meist, am Arbeitsplatz wie alle anderen Angestellten behandelt zu werden. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen hat der Arbeitgeber Basel-Stadt bisher mit Erfolg auf die Reintegration seiner Mitarbeitenden an headcountrelevanten Stellen gesetzt. Nur für begrenzte Zeiträume und mit ganz bestimmten Zielen werden gesundheitlich beeinträchtigte und behinderte Mitarbeitende ausserhalb des Headcounts eingesetzt. Auch im Rahmen der Neuregelung des Sozialstellenplans wird bewusst auf die Einrichtung von Sozialstellen verzichtet. Die Kantonale Verwaltung wird diesen Ansatz auch in Bezug auf die 6. IVG-Revision weiter verfolgen und deshalb primär Trainingsarbeitsplätze anbieten. Darüber hinaus sollen Festanstellungen im Rahmen von Nachfolgeplanungen und bei sonstigen Vakanzen durch gezielte Vermittlungstätigkeit gefördert werden. Der Regierungsrat begrüsst und unterstützt die Festanstellung von ehemaligen IV-Rentnerinnen und -Rentnern bei erfolgreichem Bestehen an einem Trainingsarbeitsplatz. Die

Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Departementen unter Mithilfe der dezentralen Personaldienste.

Die Auswirkungen der 6. IVG-Revision sind auch bald zwei Jahre nach Beginn der Arbeiten nicht abschliessend abzuschätzen. Gemäss Einschätzungen der IV-Stelle Basel-Stadt werden die Zahlen der für eine Reintegration aus Rente in Frage kommenden Personen das im Vorfeld der Revision genannte Mengengerüst nicht erreichen. Die Identifikation von Rentnerinnen und Rentnern mit Reintegrationspotential und ihre Vorbereitung auf die Erwerbstätigkeit erfordern sehr viel Zeit und Fachwissen. Die Anzahl der Versicherten, welche ein Potenzial und die notwendige Motivation für eine Eingliederung besitzen, ist beschränkt. Entsprechend tiefer fällt die Zahl der benötigten Testarbeitsplätze aus. Die IV-Stelle Basel-Stadt hat in Kooperation mit Arbeitgebenden bereits über 20 Testarbeitsplätze in der Privatwirtschaft akquiriert und setzt hier ihre Bemühungen fort. Die kantonale Verwaltung bietet der IV bereits seit Längerem mindestens 20 Testarbeitsplätze an. Aktuell ist in Abklärung, ob seitens der IV Bedarf nach zusätzlichen Testarbeitsplätzen besteht. Der Druck auf die Verwaltung als Anbieterin solcher Teststellen ist also nicht in dem Masse gegeben, wie es die Anzugstellenden noch vor der Inkraftsetzung der Revision auf der Basis der damaligen Diskussion vermuten mussten.

2.2 Anreizpakete für die Fachbereiche, um entsprechende Stellen ohne Belastung des Headcounts einzurichten

Das Invalidengesetz sieht im §18a explizit vor, bei Testarbeitsplätzen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Obligationenrechts entstehen zu lassen. Es entstehen auch keine Lohnkosten für den Arbeitgebenden, die IV-Rentnerinnen und -Rentner erhalten weiter ihre Rente und ggf. ein Taggeld von der IV. Damit belasten Testarbeitsplätze, an welchen die Versicherten in der Regel während 180 Tagen eingesetzt werden, weder den Headcount, noch das Budget der Fachbereiche.

Im Idealfall wird ein IV-Rentner oder eine -Rentnerin mit Reintegrationspotenzial nach einem erfolgreichen Arbeitsversuch in eine feste Anstellung übernommen. Während der ersten drei Jahre der Festanstellung geniesst er oder sie ebenso wie der Arbeitgeber eine sogenannte Schutzfrist. Kommt es zu einem gesundheitlichen Rückfall mit mindestens 30-tägiger Arbeitsunfähigkeit, wird die Invalidenversicherung eine Übergangsleistung in der Höhe der bisherigen Rente entrichten und gegebenenfalls den Rentenanspruch erneut prüfen. Im Falle einer erneuten Berentung endet das Arbeitsverhältnis gemäss §34 Absatz 1 Personalgesetz automatisch und der eingesetzte Headcount wird somit rasch wieder frei.

Es ist auch zu bedenken, dass die Führung eines Arbeitsverhältnisses ausserhalb des Headcounts mit einer Befristung einhergehen würde. Bei Ablauf der Befristung müsste bzw. könnte sich die Anstellungsbehörde erneut für oder gegen die Übernahme der betroffenen Person in ein unbefristetes, headcountrelevantes Arbeitsverhältnis entscheiden. Eine solche Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse gerade mit den gesundheitlich und sozial vulnerabelsten Arbeitnehmenden ist nicht wünschbar.

Auf die erwähnten Ausnahmen wird unter Punkt 2.5, Zweckerweiterung des bestehenden Sozialstellenplans, näher eingegangen.

2.3 Einsetzen eines überdepartementalen Supportteams

Die Anzugstellenden regen die Einsetzung eines überdepartementalen Supportteams mit folgenden Aufgaben an: Lokalisierung von geeigneten Arbeitsplätzen, Jobcoaching der zu integrierenden Person vor Ort, Coaching der integrationswilligen Teams und der Vorgesetzten, Schnittstelle zur IV, Erarbeitung von fachlich fundierten Hilfestellungen für Vorgesetzte, Konzeption/Durchführung von Vorgesetztenschulungen. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass alle diese Aufgaben bereits heute systematisch durch Abteilungen des Zentralen Personaldienstes oder durch die kantonalen IV-Stellen wahrgenommen werden.

Wie einleitend erwähnt, stellt die Lokalisierung geeigneter Testarbeitsplätze bzw. Arbeitsplätze mengenmässig eine vergleichsweise kleinere Anforderung dar. Die Verantwortliche für berufliche

Neuorientierung und Placement innerhalb der Abteilung Care Management des Zentralen Personaldienstes akquiriert regelmässig für die im Rahmen von Case Management-Begleitungen und Sozialberatung betreuten internen Kunden Trainingsarbeitsplätze. Die Verantwortliche steht bereits jetzt im Kontakt mit den verschiedenen Departementen. Zusätzliche Aktivitäten eines Supportteams in diesem Bereich sind deshalb nicht notwendig.

Die Begleitung von eingliederungsfähigen Rentenbezügerinnen und -bezügern ist durch das IVG geregelt. Das nötige Jobcoaching und die Begleitung allfällig betroffener Teams wird im Einzelfall geprüft und von der IV-Stelle verfügt. Eine finanzielle Beteiligung des Kantons an Job Coaching-Massnahmen vor Ort über die IV-finanzierten Leistungen hinaus sollte in der Regel nicht nötig sein.

Im Rahmen der Führungsschulung beim Arbeitgeber Basel-Stadt werden die Vorgesetzten über Angebot und Aufgaben der Abteilung Care Management informiert.

Darüber hinaus stehen, wie auch im Rahmen der Stellungnahme des Finanzdepartements zum Anzug betreffend Arbeitsplatzverlust von „schwierigen“ Mitarbeitenden in der Verwaltung Basel-Stadt von Martina Saner und Konsorten (P11.5288.01) ausgeführt wird, den Führungskräften bereits heute ausreichend Schulungen von internen und externen Anbietern zum Thema des Umgangs mit psychischen Problemen von Mitarbeitenden offen. Das Angebot wurde 2013 nochmals ausgeweitet und wird laufend überprüft.

Eine vertiefte Schulung der Vorgesetzten im konkreten Zusammenhang mit Testarbeitsplätzen zur Umsetzung der 6. IVG-Revision ginge deutlich zu weit. Es handelt sich hier um Einzelfälle. Die je individuelle Gesundheitsproblematik der betroffenen IV-Rentnerinnen und -Rentner verlangt ein je individuelles Betreuungs- und Begleitungskonzept.

Angesichts der bereits weitgehend eingespielten Abläufe zwischen der IV-Stelle, der kantonalen Verwaltung und lokalen Anbietern von Job Coaching ist der Einsatz eines überdepartementalen Supportteams nicht notwendig.

2.4 Anreiz für integrationsbereite Teams

Im Sinne von Anreizen für integrationsbereite Teams erwähnen die Anzugstellenden Auszeichnungen, zusätzliche Freitage sowie ein „Rückgaberecht“.

Ein „Rückgaberecht“ ist im IVG in Form der dreijährigen Schutzfrist vorgesehen, die im Falle einer erneuten längeren Arbeitsunfähigkeit zum Tragen kommt. Jede andere Form von „Rückgaberecht“ wäre mit den Bestimmungen zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses im geltenden Personalgesetz unvereinbar. Eine spezielle rechtliche Grundlage könnte aufgrund des übergeordneten Bundesrechtes geschaffen werden, daraus würde jedoch eine Ungleichbehandlung der ehemaligen IV-Rentnerinnen und -Rentner gegenüber den übrigen Angestellten der Kantonalen Verwaltung resultieren.

Auszeichnungen für zeitlich beschränkte, ausserordentliche Leistungen sind innerhalb der Kantonalen Verwaltung unter anderem in Form von Ferien bis zu drei Arbeitstagen möglich und können auch als Teamprämien ausgerichtet werden. Der dafür zur Verfügung stehende Betrag wird in aller Regel nicht ausgeschöpft und kann somit ohne Weiteres auch für Teams, welche eine ehemalige IV-Rentnerin oder einen -Rentner aufnehmen, verwendet werden. Dass von solchen Prämien eine Anreizwirkung ausgeht, darf allerdings bezweifelt werden, zumal Anerkennungsprämien definitionsgemäss erst für bereits erbrachte Leistungen zugesprochen werden.

Gegen stärker anreizorientierte Massnahmen, wie z.B. Auszeichnungen, sprechen verschiedene Gründe. Zum einen sind Rekrutierungsentscheide in aller Regel Führungs- und nicht Teamentscheidungen, teamorientierte Anreize würden somit am falschen Ort ansetzen. Vor allem aber wären sie im vorliegenden Kontext ethisch problematisch, da sie leicht den Charakter eines Wettbewerbs annehmen könnten, in dem die behinderte Person zum Mittel zum Zweck würde und sich einer möglicherweise nicht erwünschten Aufmerksamkeit ausgesetzt sähe. Für derartige Auszeichnungen müsste ein spezielles Budget geschaffen werden.

Führungskräfte werden sich primär dann für die Anstellung eines behinderten Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin entscheiden, wenn sie auf fundierte Informationen zurückgreifen und auf eine gute Begleitung durch die IV-Stelle zählen können. Zudem werden sie möglichst sicher sein wollen, dass allenfalls noch bestehende Leistungseinschränkungen nicht zu Lasten der übrigen Teammitglieder gehen. Letzteres kann in der Praxis wohl am ehesten sichergestellt werden, indem die Rente zunächst nicht aufgehoben, sondern herabgesetzt wird, so dass der oder die Versicherte zu einem Teilpensum angestellt werden kann. Der Entscheid über die Rentenaufhebung bzw. den Grad der Rentenherabsetzung obliegt allerdings einzig und allein der Invalidenversicherung. Seitens Arbeitgeber sind - allseitiges Einverständnis vorausgesetzt, in diesem Fall immer Vereinbarungen über das Verhältnis von zeitlicher Präsenz und Leistung möglich, womit einem reduzierten Arbeitstempo Rechnung getragen werden kann.

2.5 Zweckerweiterung des bestehenden Sozialstellenplans

Das Reglement des seit 1975 bestehenden Sozialstellenplans wird zurzeit im Auftrag des Regierungsrates überarbeitet und soll dabei noch stärker auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen ausgerichtet werden. Unter anderem ist im künftigen Reglement eine Zweckerweiterung zur Unterstützung der Integration von IV-Rentnerinnen und -Rentnern vorgesehen. Bekanntlich können beim Arbeitgeber Basel-Stadt neue Mitarbeitende in der Regel nur rekrutiert werden, wenn der entsprechende Headcount zur Verfügung steht. In bestimmten Fällen, z.B. im Zusammenhang mit Nachfolgeplanung oder Projekten kann es aber wünschenswert sein, eine Person, die einen Arbeitsversuch beim Arbeitgeber erfolgreich absolviert hat, bereits anzustellen, bevor der benötigte Headcount frei wird. In solchen Fällen soll es den Dienststellen möglich sein, ein auf maximal zwölf Monate befristetes, über den Sozialstellenplan finanziertes Anstellungsverhältnis mit einer dieser Person einzugehen. Die Dienststellen müssen sich verpflichten, die Person in ein festes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, sobald die zu erwartende Vakanz eintritt.

2.6 Anreize für Unternehmen, entsprechende Arbeitsplätze anzubieten

Die IV-Stellen sind verpflichtet, im Rahmen ihres Auftrages Arbeitgeber anzusprechen und diese auch für die Bereitstellung von Testarbeitsplätzen im Rahmen der 6. IVG-Revision zu motivieren. Anreize sieht das IV-Gesetz dabei vor, indem die Testarbeit während sechs Monaten von der IV bezahlt wird und während dieser Zeit kein Arbeitsverhältnis im Sinn des Obligationenrechts und damit kein Risiko für die Arbeitgebenden entsteht. Ausserhalb der Testarbeit bietet die IV grosszügige Einarbeitungszuschüsse an. Weiter übernimmt die IV bis zu einem gewissen Grad die Prämienrisiken, wenn durch Krankheit eines Versicherten, der von einem Arbeitgeber nach der Testphase angestellt worden ist, dessen Versicherungsprämien (Krankentaggeld, berufliche Vorsorge) steigen. Zusätzliche Anreize durch die Kantone sind im eidgenössischen IVG nicht vorgesehen. Sie müssten überdies in einem aufwändigen bürokratischen Verfahren mit dem IV-Vorgehen getaktet sein, um einen minimalen Nutzen zu entfalten. Nach den Erfahrungen sowohl der IV wie auch der Arbeitslosenversicherung sind die finanziellen Anreize nicht der springende Punkt, ob ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin einen Arbeitsplatz für eine leistungseingeschränkte Person zur Verfügung stellt. In der Regel wirkt eine schwierig zu definierende „Angst“ vor Risiken, also vor nicht kalkulierbaren Situationen und Auswirkungen im betrieblichen Alltag. Bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen kann dieser Zurückhaltung am ehesten mit dem direkten Unterstützungs- und Betreuungsangebot der IV-Stellen begegnet werden. Bei grossen Unternehmen, welche ein internes Case Management und /oder Placement anbieten, sowie auch beim Arbeitgeber Basel-Stadt, stehen Führungspersonen und Personaldienste in mehr oder weniger regelmässigem Kontakt mit den internen Integrationsfachleuten. Diese bestehende Zusammenarbeit dürfte ebenfalls einen wichtigen Einfluss auf die Bereitschaft der Abteilungen und Dienststellen haben, einen Testarbeitsplatz oder eine Arbeitsverhältnis für eine IV-Rentnerin oder einen -Rentner anzubieten.

2.7 Ggf. Ausweitung der bestehenden Jobcoachingangebote und Hilfestellungen, Bekanntmachung in der Privatwirtschaft

Das Angebot an Jobcoaching ist gemäss Angaben der IV-Stelle Basel-Stadt qualitativ und quantitativ auf dem Platz Basel gesichert.

Die Schwierigkeit der Aufgabe im Rahmen der 6. IVG-Revision besteht darin, betroffene Rentnerinnen und Rentner nach einer langdauernden Absenz vom Arbeitsmarkt hinsichtlich ihres Eingliederungspotenzials richtig zu erkennen und sie an eine realistische Einsatzfähigkeit auf einen Testarbeitsplatz heranzuführen. Das Jobcoaching am konkreten Testarbeitsplatz ist dann die Fortführung eines vorher wesentlich schwierigeren Prozesses. Die Arbeitgebenden müssen als Anbieterinnen und Anbieter von Testarbeitsplätzen Jobcoaching nicht proaktiv anbieten und entsprechend das Angebot auf dem Markt nicht zwingend kennen. Sie erhalten diese Dienstleistung im Zusammenhang mit dem Testarbeitsplatz seitens der IV-Stelle angeboten.

Während dreier Jahre nach Abschluss eines festen Arbeitsverhältnisses können Arbeitnehmer und Arbeitgeber weiterhin Beratung und Coaching durch die IV-Stelle in Anspruch nehmen.

Mitarbeitenden und Führungskräften der Kantonalen Verwaltung stehen nach Ablauf dieser sogenannten Schutzfrist die üblichen Angebote der Abteilung Care Management zur Verfügung. Im Rahmen einer Case Management-Begleitung kann dann unter anderen Massnahmen nötigenfalls auch ein Job Coaching organisiert werden.

Eine eigentliche Kampagne zur Bekanntmachung von Job Coaching-Angeboten bei Arbeitgebenden ist aus allen angeführten Gründen im Zusammenhang mit der 6. IVG-Revision nicht nötig.

Die Beurteilung, inwieweit generell die Vorzüge von Job Coaching bekannter gemacht werden sollten, geht über die Beantwortung des vorliegenden Anzuges hinaus.

2.8 Massnahmen, welche das Verständnis für den Umgang mit psychischen Erkrankungen und die Bereitschaft zur Integration in der Bevölkerung erhöhen

Im Raum Basel/Nordwestschweiz entstanden in den letzten Jahren mehrere Initiativen mit dem Ziel, das Verständnis für Menschen mit psychischen Erkrankungen zu erhöhen und die berufliche Integration von behinderten Personen zu erleichtern.

Neben verschiedenen privaten, teilweise subventionierten, Institutionen, die sich seit Jahren stark auf diesem Gebiet engagieren, z.B. der Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft PSAG, ist das Aktionsprogramm „Psychische Gesundheit Basel-Stadt“ des Gesundheitsdepartements speziell zu erwähnen. Im Rahmen dieses Programms wurden seit November 2010 rund 100 an die Bevölkerung und an Fachpersonen gerichtete Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen durchgeführt. Zudem wurde ein Netzwerk „Fokus psychische Gesundheit Basel-Stadt“ gegründet, dem sich bisher 18 Partner aus dem Gesundheitswesen und dem Bereich der Beratung und Betreuung Behinderter angeschlossen haben.

Die im Auftrag des BSV durchgeführte Studie „«Schwierige» Mitarbeiter. Wahrnehmung und Bewältigung psychisch bedingter Problemsituationen durch Vorgesetzte und Personalverantwortliche“ (Niklas Baer et al., 2011¹) hat auf dem Platz Basel zu einer grösseren Zahl von Schulungsangeboten für Führungskräfte und Personalleute geführt, die von verschiedensten Organisationen initiiert wurden, u.a. seitens der bereits erwähnten PSAG, des Arbeitgeberverbandes Basel-Stadt, der Fachhochschule Nordwestschweiz und auch seitens des Zentralen Personaldienstes des Arbeitgebers Basel-Stadt. Wir verweisen hierzu auf das Seminarprogramm der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung des Zentralen Personaldienstes.

Aus der 2009 lancierten „CHARTA“ schliesslich, dank der bis Dezember 2012 bereits 101 Stellen mit Menschen mit einer Behinderung besetzt werden konnten, ging im Juni 2013 „i-Punkt“ hervor, ein Label und eine Informationsplattform für Unternehmen, welche Menschen mit jeglicher Art von

¹ Baer, N., Frick, U., Fasel, T., Wiedemann, W. (2011). «Schwierige» Mitarbeiter. Wahrnehmung und Bewältigung psychisch bedingter Problemsituationen durch Vorgesetzte und Personalverantwortliche. Bericht im Rahmen des Forschungsprogramms zu Invalidität und Behinderung (FoP-IV). Bern: Bundesamt für Sozialversicherungen.

Behinderung anstellen. Auch bei der „CHARTA“ sind Arbeitgeber und Kanton Basel-Stadt mit der Fachstelle Gleichstellung für Menschen mit einer Behinderung als Aktionspartner involviert. Für interessierte Personen und Unternehmen ist es somit auf vielfältige Weise möglich, sich über das Thema der Integration psychisch Behinderter zu informieren und in diesem Bereich aktiv zu werden. Wie Baer et al. in ihrer Studie folgern, hängt der Integrationserfolg entscheidend davon ab, ob die betroffenen Führungs- und Personalleute im konkreten Fall kompetente und arbeitsplatznahe Unterstützung im Umgang mit psychisch behinderten Personen erhalten. Diese Unterstützung wird innerhalb des Arbeitgebers Basel-Stadt durch die Abteilung Care Management koordiniert und sichergestellt, für privatwirtschaftliche Unternehmen durch die regionalen IV-Stellen in Zusammenarbeit mit privaten Job Coaching-Anbietern.

3. Fazit

Der Kanton Basel-Stadt unterstützt die kantonale IV-Stelle bei der Umsetzung der IVG-Revision 6a. Im Einklang mit der bisherigen, erfolgreichen Praxis in Bezug auf gesundheitlich beeinträchtigte und behinderte Mitarbeitende setzt Basel-Stadt als Arbeitgeber die Schwerpunkte bei der intensiven Beratung und Begleitung von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, der Wahrnehmung der Schnittstellenfunktion zwischen Invalidenversicherung und Arbeitgeber und der Bereitstellung von Testarbeitsplätzen. Die Festanstellung von ehemaligen IV-Rentnerinnen und -Rentnern ist bei Eignung und speziell nach erfolgreichem Bestehen an einem Trainingsarbeitsplatz im Sinne des Regierungsrates. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Departementen und den dezentralen Personaldiensten.

Arbeitgeber und IV-Stelle Basel-Stadt verfügen zusammen jetzt schon über die notwendigen Instrumente und Ressourcen, um den im Zusammenhang mit der Reintegration von bisherigen IV-Rentnerinnen und -Rentnern zu erwartenden Herausforderungen zu begegnen. Durch eine Zweckerweiterung des bisherigen Sozialstellenplans soll die Anstellung von integrationsmotivierten Personen innerhalb von regulären Planstellen zusätzlich gefördert werden.

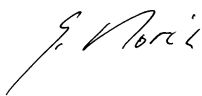
Der Bedarf an Test- und Feststellen für bisherige IV-Rentnerinnen und -Rentner wird das vor Beginn der Umsetzung der 6. IV-Revision zu erwartende Volumen nicht erreichen. Da die kantonale IV-Stelle bereits eine grössere Zahl von Testarbeitsplätzen in der Privatwirtschaft akquirieren konnte und auch beim Arbeitgeber BASEL-STADT bereits über Testarbeitsplätze verfügt, reichen wenige weitere Testarbeitsplätze innerhalb der kantonalen Verwaltung vermutlich aus; diesbezügliche Abklärungen sind im Gange.

Die Einrichtung von weiteren Strukturen wie z.B. eines überdepartementalen Supportteams, und die Durchführung von speziellen Kampagnen sind deshalb nicht notwendig.

4. Antrag

Aufgrund dieses Berichts beantragen wir, den Anzug Martina Saner und Konsorten betreffend „Abfederung der durch die 6a IV Revision bedingten negativen Konsequenzen für Betroffene und öffentliche Mittel“ abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin