



Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt

An den Grossen Rat

09.5335.02

FD/P095335
Basel, 1. Februar 2012

Regierungsratsbeschluss
vom 31. Januar 2012

Anzug Annemarie Pfeifer und Konsorten betreffend Rekrutierung von Menschen mit einer Behinderung in der kantonalen Verwaltung

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 20. Januar 2010 den nachstehenden Anzug Annemarie Pfeifer und Konsorten dem Regierungsrat zum Bericht überwiesen:

„Im Januar 2007 hat der Regierungsrat Beschlüsse zur Verbesserung der Rekrutierung von Menschen mit einer Behinderung beim Arbeitgeber BASEL-STADT verabschiedet. Dazu wurde departementsübergreifend ein Leitfaden erstellt mit den folgenden Grundprinzipen:

- "Für Menschen mit einer Behinderung gelten die gleichen Grundsätze und Abläufe zur Personalgewinnung des Arbeitgebers BASEL-STADT wie für Menschen ohne Behinderung.
- Der Arbeitgeber BASEL-STADT begrüsst Bewerbungen von Menschen mit einer Behinderung.
- Menschen mit einer Behinderung können sich beim Arbeitgeber BASEL-STADT auf eine offene Stelle bewerben und ihre Behinderung erwähnen."

Unter Menschen mit einer Behinderung werden in diesem Kontext Personen verstanden, die eine dauerhafte Funktionseinschränkung aufweisen, keine Rente oder nur eine Teilrente der eidgenössischen Invalidenversicherung beziehen.

Eingeführt wurde, dass Stelleninserate mit einem Willkommenssatz zu ergänzen sind:

"Das Departement x / der Betrieb z freut sich auch über Bewerbungen von Menschen mit einer Behinderung".

Der Willkommensatz fällt nur weg, wenn eine ausgeschriebene Stelle wegen der ausserordentlichen Gefahrensituation oder körperlichen Belastung (z.B. bei der Feuerwehr, den Rettungsdiensten oder im Bau- und Unterhaltsbereich) die uneingeschränkte Funktionstüchtigkeit des/der Mitarbeitenden voraussetzt.

Im Folgenden gibt der Leitfaden dann Anregungen zur Vorselektion, zum Bewerbungsgespräch, zur Anstellung, zur finanziellen Fragen der Ausstattung des Arbeitsplatzes und zur Eingliederung ins Team. Dieses Vorgehen fand bei staatlichen und privaten Arbeitgebern grosse Beachtung. Firmen wie die Post oder die SwissRe haben sogar Quoten für behinderte Menschen bei Stellenbesetzungen auf allen Kaderstufen.

Der Regierungsrat hat auch beschlossen, dass pro Jahr 10 Lernende mit einer Behinderung beim Arbeitgeber BASEL-STADT ausgebildet werden sollen.

Nun stelle ich aber fest, dass nur in Stelleninseraten des Erziehungsdepartements ein Willkommenssatz für Menschen mit Behinderung eingefügt wird. Dabei verpflichten die Beschlüsse der Regierung die Departemente und Betriebe dies zu tun. Die Unterzeichnenden bitten den Regierungsrat zu prüfen und zu berichten:

- Wie der Regierungsratsbeschluss flächendeckend in allen Departementen und Betrieben umgesetzt wird.
- Welche zusätzlichen Massnahmen notwendig sind, um das Ziel der Beschäftigung von 10 Lernenden mit einer Behinderung pro Ausbildungsjahr zu erreichen.
- Mit welchen Massnahmen er die Integration von Mitarbeitenden mit einer Behinderung in bestehende Arbeitsteams fördert.
- Wie er die Umsetzung der Regierungsratsbeschlüsse in Form eines einfachen Controllings überprüfen will, in dem einfache Erhebungen durchgeführt werden, wie etwa die Erfassung der Anzahl Stelleninserate mit dem Willkommenssatz für behinderte Menschen, die Zahl der Bewerbungen von behinderten Personen und die Anzahl der Anstellungen.

Annemarie Pfeifer, Martina Saner, Christoph Wydler, Helen Schai-Zigerlig, Christine Locher-Hoch, Beatrice Alder“

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

1. Einleitende Bemerkungen

Der Arbeitgeber BASEL-STADT bekennt sich im „Leitfaden für Führungsverantwortliche“ explizit zur Gleichbehandlung von Menschen mit und ohne Behinderung im Bewerbungsverfahren. Dabei werden an behinderte Bewerberinnen und Bewerber die gleichen Leistungsanforderungen gestellt, wie an Nichtbehinderte. Die Allgemeinheit assoziiert *Behinderung* allerdings mit *Leistungseinschränkung* und tatsächlich sehen uneingeschränkt leistungsfähige Behinderte meist keinen Anlass, ihre Behinderung in einer Bewerbung offenzulegen, wenn sie nicht auf den ersten Blick ersichtlich ist.

Rückmeldungen aus den Departementen haben gezeigt, dass der im Anzugstext erwähnte Willkommenssatz nicht selbsterklärend ist und dass „Behinderung“ oft im Sinne von Leistungseinschränkung verstanden wird. Er führt bei Linien- und Personalverantwortlichen zu Missverständnissen und Fehlinterpretationen und kann bei Bewerberinnen und Bewerbern falsche Erwartungen wecken. Um dies zu verhindern, muss der Willkommenssatz von ergänzenden Informationen begleitet werden.

Zusammen mit dem Beauftragten für Gleichstellung und Integration von Menschen mit einer Behinderung wurden Alternativen für den Willkommenssatz erarbeitet, die nachfolgend präsentiert werden. Die in der Folge aufgeführten Massnahmen unterstützen die Zielsetzungen der CHARTA. Die CHARTA ist ein von den Arbeitgeberverbänden der Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft getragenes Projekt, mit dem Ziel bis Ende 2012 100 neue Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen mit einer Behinderung zu schaffen. Der Regierungsrat unterzeichnete diese im Rahmen des Projekts „Die zuMUTbare Charta“ im März 2009.

2. Zu den Fragen des Anzugs

2.1 Flächendeckende Umsetzung in allen Departementen und Betrieben

Mit einer Abweichung wurden sämtliche Punkte des Regierungsratsbeschlusses vom 9. Januar 2007 umgesetzt. Die Punkte umfassen im Einzelnen:

Sensibilisierung der Führungsverantwortlichen und Dezentralen Personaldienste durch Schulung im Rahmen des Seminarangebots:

Zur Sensibilisierung der Führungskräfte wurden im Seminarangebot 2007 und 2008 kurze Schulungen ausgeschrieben, die jedoch aufgrund fehlender Nachfrage nicht durchgeführt werden konnten. Die Schulungsinhalte fliessen stattdessen in die bestehenden obligatorischen Kaderschulungen ein.

Herausgabe eines Leitfadens für Führungsverantwortliche und Dezentrale Personaldienste:
Der Leitfaden liegt vor und wurde mit Datum vom 29. November 2007 in Kraft gesetzt.

Ergänzung der Stelleninserate (Arbeitgeber und Departemente / Betriebe) mit einem Willkommenssatz für Bewerber/innen mit einer Beeinträchtigung:

Systematisch angewendet wird der Willkommenssatz in den Stellenausschreibungen des Erziehungsdepartementes. Das Präsidialdepartement verwendet ihn selektiv für Stellen in den Museen.

2.2 Alternative Vorschläge

In einer Arbeitsgruppe, bestehend aus der Leiterin des Zentralen Personaldienstes, dem Beauftragten für Gleichstellung und Integration von Menschen mit einer Behinderung, einer Bereichspersonalleiterin des Erziehungsdepartements, der Koordinatorin Berufsbildung und der Leiterin des Care Managements wurden folgende Alternativen für den Willkommenssatz erarbeitet, welche an der HR-Konferenz vom 15. September 2011 verabschiedet wurden:

- Neu werden geeignete Stellen spezifisch auch auf den Stellenportalen von Fachinstitutionen für Behinderte inseriert.
- In der Broschüre „Arbeiten bei Basel-Stadt“ werden bei den Abbildungen und im Text die Themen „Diversity“ und „Behinderung“ höher gewichtet, um eine äussere Entsprechung für die bereits gelebte Vielfalt - die auch Behinderte einschliesst - zu schaffen.
- Auf der Homepage (www.bs.ch) und im Stellenportal wird ein Text zur Chancengleichheit für Menschen mit einer Behinderung eingestellt (u.a. mit dem Suchwort *Behinderung* zu finden) sowie ein Link zum Dokument „Personalgewinnung und Anstellung von Menschen mit einer Behinderung“ eingefügt. Der Text lautet: *„Wir schätzen die Arbeitskraft auch von Menschen mit einer Behinderung und sorgen für eine chancengleiche Rekrutierung.“*
- Die Fotostrecke auf dem Stellenportal wird mit Abbildungen von Protagonisten vielfältiger Herkunft und in vielfältigen Lebenssituationen ergänzt (Diversity, Behinderung).
- Die Schulungen von Führungskräften werden anhand des Leitfadens „Personalgewinnung und Anstellung von Menschen mit einer Behinderung“ ausgebaut.

2.3 Zehn Lernende mit einer Behinderung pro Ausbildungsjahr

Das Ziel der Beschäftigung von 10 Lernenden mit einer Behinderung pro Ausbildungsjahr wurde übertroffen. Es wird mit verschiedenen Massnahmen versucht, die Zielerreichung zu halten, wobei die Prognosen günstig sind.

Im Lehrjahr 2009/10 waren 5 Lehrstellen und 11 Anlehen mit Lernenden mit einer Behinderung besetzt, im Lehrjahr 2010/11 waren es 12 Lehrstellen und 7 Anlehen.

Nach Startschwierigkeiten wurde ein Verfahren entwickelt, das sich in der Praxis nun als erfolgreich erweist: Ausgehend von der Tatsache, dass junge erwachsene Behinderte auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz praktisch ausnahmslos einer Fachstelle angeschlossen sind und dort betreut werden, hat die zuständige Koordinatorin Berufsbildung (angesiedelt beim Zentralen Personaldienst, Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung) eine Drehscheiben- und Kontrollfunktion zwischen Fachstellen und den Berufsbildungsverantwortlichen des Arbeitgebers Basel-Stadt übernommen.

Bei den Fachstellen handelt es sich z.B. um die Sehbehindertenhilfe, den Audiopädagogischen Dienst, die IV-Stellen Basel-Stadt und Basel-Land sowie als zusätzlichen Partner die Schulen für Brückenangebote, da immer mehr Behinderte in Regelklassen unterrichtet werden. Der Markt an jungen Behinderten auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz ist damit bekannt. Dem wird das Angebot an Ausbildungsplätzen in den sieben Departementen des Arbeitgebers BASEL-STADT gegenübergestellt.

Die Fachstellen, die den jungen Behinderten auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz behilflich sind, oder die Kandidatinnen und Kandidaten selber, stellen der Koordinatorin Berufsbildung von jeder Bewerbung an den Arbeitgeber BASEL-STADT eine Kopie zu. Damit wendet sich die Koordinatorin direkt an die Berufsbildungsverantwortlichen und erkundigt sich über den Stand der Bewerbung und die Chancen der Kandidierenden. Wenn nötig, hilft sie den Boden zu ebnen, sei dies Fragen bzw. Bedenken zu klären oder weitere Kontakte herzustellen. Manchmal erweist sich dabei, dass die Behinderung aus der Bewerbung nicht ersichtlich war und erst durch die Tatsache auffiel, dass die Koordinatorin Berufsbildung eine Kopie der Bewerbung erhielt.

Die meisten Ausbildungsplätze für junge Behinderte bietet das Erziehungsdepartement an, nicht zuletzt aufgrund der Ansiedlung der „Hoffnung“ (Sonderschulheim und IV-anerkannte Eingliederungsstätte) beim Erziehungsdepartement.

2.4 Massnahmen zur Förderung von Mitarbeitenden mit einer Behinderung in bestehende Arbeitsteams

Zur Sensibilisierung der Führungskräfte wurden im Seminarangebot 2007 und 2008 kurze Schulungen ausgeschrieben, die jedoch aufgrund der fehlenden Nachfrage nicht durchgeführt werden konnten. Die Schulungsinhalte fliessen stattdessen in die bestehenden Kaderschulungen ein. In Zukunft soll insbesondere der Leitfaden „Personalgewinnung und Anstellung von Menschen mit einer Behinderung“ in den Kaderschulungen intensiver geschult werden.

2.5 Controlling zur Umsetzung der Regierungsratsbeschlüsse

Wie in Ziff. 2.2 bereits vorgeschlagen, soll der Willkommenssatz durch andere Massnahmen ersetzt und ergänzt werden. Dadurch erübrigt sich die Erfassung der Stelleninsete mit dem Willkommenssatz. Die quantitative Erfassung der Bewerbungen von behinderten Personen wäre zwar möglich, die Massnahme jedoch wenig erfolgversprechend. Nicht zuletzt deshalb, weil nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Bewerbungsdossiers zwingend Angaben über allfällige Behinderungen für eine nützliche Statistik enthalten. Erfahrungsgemäss ist die Anzahl Bewerbungen mit erwähnten Behinderungen verschwindend klein.

Die Rekrutierung von behinderten Auszubildenden wurde anfänglich auf dem gleichen Wege versucht, wie die Rekrutierung von nichtbehinderten Auszubildenden. Nach Misserfolgen, u.a. gingen kaum Bewerbungen ein, wurden völlig neue Wege beschritten. Das heutige Verfahren darf als Erfolgsmodell bezeichnet werden, stellt aber eine klare Sonderbehandlung von behinderten Bewerbenden gegenüber nichtbehinderten Bewerbenden dar. Ein weiterer Faktor, der beim Entscheid für eine/n behinderte/n Auszubildende/n ins Gewicht fällt, ist die Tatsache, dass die Anstellung auf die Dauer der Ausbildung beschränkt und damit absehbar ist. Zudem werden alle Lernenden in den Departementen jeweils von einer Person betreut, was zur Übersichtlichkeit beiträgt.

Die Situation von behinderten Erwachsenen unterscheidet sich demgegenüber wesentlich von der Situation behinderter Auszubildender. Dies gilt sowohl für die Rekrutierung, als auch für die Anstellung. Die Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung weist darauf hin, dass erwachsene Behinderte für sich keine besonderen Anstrengungen für die Integration in den Arbeitsprozess in Anspruch nehmen, sondern das berechnigte Anliegen der Chancengleichheit gegenüber Nichtbehinderten geltend machen. Dies bestätigt auch der departementsübergreifende Leitfaden für Verantwortliche „Personalgewinnung und Anstellung von Menschen mit einer Behinderung“, mit dem in Abs. 1. formulierten Prinzip, dass für Menschen mit einer Behinderung die gleichen Grundsätze und Abläufe zur Personalgewinnung gelten wie für Menschen ohne Behinderung. Ein Sonderverfahren, wie für die Rekrutierung behinderter Lernender, ist für die Rekrutierung von behinderten Mitarbeitenden somit ausgeschlossen.

2.6 Fazit

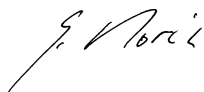
Die Ziele, Menschen mit einer Behinderung eine chancengleiche Rekrutierung zu garantieren und überhaupt chancengleiche Bedingungen für die Teilhabe am Erwerbsleben zu schaffen, sind unbestritten und müssen beim Arbeitgeber BASEL-STADT weiter verankert werden. Das Bekenntnis zur beruflichen Integration von Menschen mit einer Behinderung bekräftigte der Regierungsrat erneut im März 2009 mit der Unterzeichnung der CHARTA.

Mit der 6. IV-Revision erhält das Thema der Integration von Behinderten zudem auch für den Arbeitgeber BASEL-STADT eine neue Bedeutung und zusätzliche Dimension. Der Zentrale Personaldienst eruiert zur Zeit, welche Aufgaben in Zukunft auf den Arbeitgeber BASEL-STADT zukommen und wie diese umgesetzt werden können. Dem Regierungsrat wird zu gegebener Zeit ein entsprechender Vorschlag unterbreitet.

3. Antrag

Auf Grund dieses Berichts beantragen wir Ihnen, den Anzug Annemarie Pfeifer und Konsorten betreffend Rekrutierung von Menschen mit einer Behinderung in der kantonalen Verwaltung abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl
Staatsschreiberin