



An den Grossen Rat

20.5077.02

FD/P205077

Basel, 23. November 2022

Regierungsratsbeschluss vom 22. November 2022

## Anzug Georg Mattmüller und Konsorten betreffend «integrative Arbeitsplätze»

Der Grosse Rat hat an seiner Sitzung vom 21. Oktober 2020 den nachstehenden Anzug Georg Mattmüller und Konsorten dem Regierungsrat zum Bericht überwiesen:

«Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen haben es grundsätzlich schwer, einer geregelten Lohnarbeit nachzugehen und sind auf dem ersten Arbeitsmarkt benachteiligt. Der Kanton verfügt über ein professionelles Care Management für Mitarbeitende, die in temporäre Arbeitsunfähigkeit geraten (z. B. Hirnschlag), um das Anstellungsverhältnis nach Möglichkeit (zuweilen teilweise) zu erhalten. Eine klassische Re-Integration, die Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den 1. Arbeitsmarkt ist damit aber nicht erfolgt.

In der Beantwortung der Schriftlichen Anfrage bezüglich integrative Arbeitsplätze (16.5498.01) wurden im Wesentlichen die Bemühungen des Kantons im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatzterhalt sowie der Einsatz von Integrations- resp. Trainingsarbeitsplätze beschrieben. Letztere seien in ausreichender Zahl vorhanden, die Beschäftigung erfolgt über eine Institution der Behindertenhilfe. Keine Aussagen wurden zu 1. Arbeitsmarkt-Integrationen von beeinträchtigten Personen gemacht, die aus der Erwerbslosigkeit (klass. Arbeitsmarkt) eine Stelle suchen, resp. beim Kanton arbeiten (könnten).

Im Sinne der Inklusion muss eine Verlagerung von «geschützten» Arbeitsplätzen, die über die Behindertenhilfe schon heute finanziert sind, in das 1. Arbeitsmarkt-Umfeld angestrebt werden. Im Hinblick auf das verabschiedete und demnächst in Kraft tretende Behindertenrechtegesetz (BRG) des Kanton Basel-Stadt sollte die Situation insgesamt neu beurteilt werden.

Die Unterzeichnenden bitten den Regierungsrat daher zu prüfen und zu berichten,

1. Wie haben sich die Zahlen bei den Integrations- resp. Trainingsarbeitsplätzen seit Beantwortung der oben benannten Schriftlichen Anfragt entwickelt? Die Anzahl soll bei Bedarf erhöht werden.
2. Integrationsarbeitsplätze durch Behinderteninstitutionen sollen bei Bedarf auch als dauerhafte Anstellungen erfolgen können und die Anzahl erhöht werden.
3. Integrationsarbeitsplätze durch Behinderteninstitutionen sollen in privaten Betrieben eingerichtet werden.
4. Der Kanton soll Arbeitsplätze mit klassischer Re-Integration (Wiedereingliederung) in den 1. Arbeitsmarkt (nicht Arbeitsplatzterhalt) einführen.
5. Der Kanton plant im Rahmen des bestehenden Sollstellenplanes auch dauerhafte Integrationsarbeitsplätze (über Behindertenhilfe sowie klass. 1. Arbeitsmarkt-Re-Integration) fix mit.

Georg Mattmüller, Edibe Gölgele, Christophe Haller, Daniela Stumpf, Olivier Battaglia  
Lea Steinle, Thomas Widmer-Huber, Esther Keller, Oliver Bolliger»

Wir berichten zu diesem Anzug wie folgt:

## 1. Haltung des Regierungsrates

Für den Regierungsrat sind Chancengleichheit und der bewusste Umgang mit Vielfalt gelebte Realität. Als Arbeitgeber nimmt er darin eine aktive Rolle wahr (<https://www.arbeitgeber.bs.ch/arbeiten-fuer-basel-stadt/chancengleichheit.html>). Dazu gehört auch, dass er die Arbeitskraft von Menschen mit einer Behinderung noch vermehrt fördert, indem er nach Möglichkeiten sucht, sie in die Arbeitsprozesse der kantonalen Verwaltung zu integrieren. Der Kanton ist Mitunterzeichner der «CHARTA – Arbeit für Menschen mit Behinderung».

In diesem Sinne unterstützt der Regierungsrat das Anliegen, sogenannte externe integrative Arbeitsplätze (IAP) bei der kantonalen Verwaltung zu schaffen. Den Aufbau einer angemessenen Anzahl von IAP will der Regierungsrat erreichen, ohne verbindliche Quoten vorzuschreiben. So fusst der Erfolg solcher Arbeitsplätze wesentlich auf der Freiwilligkeit und Fähigkeit aller Involvierten, als zentrales Element für ein inklusives Arbeitsumfeld. Fixe quantitative Vorgaben wären nicht zielführend.

## 2. Arbeitsintegration vor und nach IV-Rentensprechung

Im Zentrum dieses Anzugs stehen Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung geistiger, psychischer oder körperlicher Natur, die entweder keinen Anspruch auf eine Rente der schweizerischen Invalidenversicherung (IV) haben, in einem laufenden IV-Verfahren stehen oder bereits eine IV-Rente oder -Teilrente beziehen. Für eine sachgerechte Beantwortung des Anzugs gilt es vorab, folgende zwei Phasen zu unterscheiden:

Phase 1: Arbeitsintegration *vor* IV-Rentensprechung

Phase 2: Arbeitsintegration *nach* IV-Rentensprechung

## 3. Die Rolle der Invalidenversicherung

Anspruch auf eine Rente der IV haben Versicherte, die aufgrund eines Gesundheitsschadens in der Erwerbstätigkeit grundsätzlich oder im bisherigen Aufgabenbereich teilweise oder ganz eingeschränkt sind. Diese gesundheitliche Einschränkung muss über längere Zeit angedauert haben. Es ist nicht massgeblich, ob der Gesundheitsschaden körperlicher, psychischer oder geistiger Natur ist, ob er schon bei der Geburt bestanden hat oder Folge einer Krankheit oder eines Unfalls ist<sup>1</sup>.

## 4. Die Rolle der Arbeitslosenversicherung

Bei der IV angemeldete Personen, für die noch keine Massnahmen gesprochen wurden, können sich bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) anmelden. Sofern ein Anspruch auf Taggelder und eine Arbeitsfähigkeit von mindestens 20% besteht, ist die ALV gegenüber der IV vorleistungspflichtig. Erst wenn die IV über den Invaliditätsgrad entschieden hat, kann die ALV das Taggeld der nun festgelegten Restarbeitsfähigkeit anpassen.

Unter Berücksichtigung aller Umstände leitet das Regionale Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) Massnahmen zur Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit ein. Dies können Bildungsmassnahmen, Arbeitstrainings oder auch Programme zur vorübergehenden Beschäftigung sein. Unter bestimmten Voraussetzungen stehen diese arbeitsmarktlichen Massnahmen des RAV auch Personen zu, die keinen Anspruch (mehr) auf Taggelder der ALV haben<sup>2</sup>. Diese Regelung ermöglicht es, gerade

---

<sup>1</sup> Vgl. dazu: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.04.d>.

<sup>2</sup> Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung, AVIG, Art. 59d Abs. 1

jene Personen individuell zu fördern, die trotz gesundheitlicher Beeinträchtigungen keinen Anspruch auf IV-Leistungen haben.

## **5. Arbeitsintegration vor Rentensprechung**

In der Phase 1 steht das Vermeiden der IV-Rente im Fokus. Ziel der Arbeitsintegration ist die klassische (Wieder-)Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Die IV stellt hierfür Angebote zur *Früherfassung und Frühintervention* zur Verfügung. Ziel ist der Erhalt des bisherigen Arbeitsplatzes oder das Finden eines neuen Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebs. Es handelt sich im Wesentlichen um:

- Anpassung des Arbeitsplatzes;
- Ausbildungskurse;
- Arbeitsvermittlung;
- Berufsberatung;
- Sozialberufliche Rehabilitation (Belastbarkeitstraining, Aufbautraining, wirtschaftsnahe Integration mit Support am Arbeitsplatz);
- Beschäftigungsmassnahmen (zum Erhalt der Tagesstruktur und der Restarbeitsfähigkeit).

Für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung übernimmt die Abteilung Care Management von Human Resources Basel-Stadt (HR BS) beim Finanzdepartement, in enger Zusammenarbeit mit der IV, sämtliche Aufgaben im Bereich der Früherfassung und Frühintervention.

Neben der Früherfassung und Frühintervention spielen berufliche Eingliederungsmassnahmen eine wichtige Rolle (Berufsberatung, Arbeitsvermittlung, Kostenübernahme von Erstausbildungen, Umschulungen, Weiterbildungen). Diese Massnahmen kommen zum Tragen, wenn noch kein oder kein Arbeitsplatz mehr besteht.

### **5.1 Aktuelles Engagement des Arbeitgebers Basel-Stadt**

Die kantonale Verwaltung engagiert sich bereits heute auf verschiedenen Ebenen für die Arbeitsintegration und soziale Integration von Menschen, die zwar eine gesundheitliche Beeinträchtigung ausweisen, aber keinen oder noch keinen Anspruch auf eine IV-Rente haben.

#### **5.1.1 Programm «Stöckli» und Einsätze im Rahmen der kantonalen Arbeitslosenhilfe**

Im Rahmen des Programms «Stöckli» und der kantonalen Arbeitslosenhilfe (ALH) verfügt der Kanton über Möglichkeiten, ausgesteuerten Personen in der Verwaltung oder in Non-Profit-Organisationen einen Arbeitsplatz anzubieten, der ihren Möglichkeiten und Bedürfnissen entspricht. Damit werden Personen erreicht, die oftmals eine gesundheitliche Einschränkung, aber keinen oder nur einen geringen Anspruch auf Leistungen der IV haben.

##### **5.1.1.1 Programm «Stöckli»**

Das kantonale Programm «Stöckli» bietet ausgesteuerten Personen drei Jahre vor dem Pensionsalter Anstellungen im Non-Profit-Bereich und in der Verwaltung an, in der sie bis zur Pensionierung zu einem existenzsichernden Lohn arbeiten können. Ziele sind die soziale Integration und die Verhinderung von Sozialhilfeabhängigkeit bis zum regulären Pensionsalter. Die kantonale Verwaltung ist dabei sowohl administrativ (z. B. Lohnadministration) als auch als Anbieterin von Stellen und damit als Arbeitgeberin involviert. Von den rund 20 Stöckli-Stellen ist etwas mehr als die Hälfte in der kantonalen Verwaltung angesiedelt, wobei das Angebot die Nachfrage übersteigt.

##### **5.1.1.2 Einsätze im Rahmen der kantonalen Arbeitslosenhilfe**

Unter bestimmten Voraussetzungen erhalten Betroffene nach der Aussteuerung aus der ALV einen bescheiden entlöhnten, auf sechs Monate befristeten Einsatz in der kantonalen Verwaltung oder im Non-Profit-Bereich. Im Rahmen der kantonalen Arbeitslosenhilfe werden auch Personen mit

einer Teilrente der IV unter Vertrag genommen. Das Ziel ist, neben dem Erhalt oder dem Aufbau der Arbeitsfähigkeit, eine Referenz und ein reguläres Arbeitszeugnis zu erhalten und so die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Parallel dazu werden die Teilnehmenden bei der Suche nach einem regulären Arbeitsverhältnis gecoacht. Die kantonale Verwaltung ist auch hier sowohl administrativ als auch als Anbieterin von Stellen involviert. Auf diesem Weg werden pro Jahr durchschnittlich 15 Arbeitsverträge abgeschlossen.

### 5.1.2 Programm «i-Job» der Sozialhilfe

Das Programm bietet Sozialhilfebeziehenden, die auf dem ersten Arbeitsmarkt keine absehbare Chance auf eine Anstellung finden, einen Langzeitarbeitsplatz im zweiten Arbeitsmarkt. Die Leistung steht nicht im Vordergrund, es geht vielmehr um *soziale Integration* durch sinnvolle Beschäftigung, geregelte Tagesstruktur und Sozialkontakte. Dadurch kann sich auch die übrige Alltags- und Lebensbewältigung verbessern und stabilisieren.

Das Programm i-Job richtet sich an Personen, die bereits seit vielen Jahren vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen, i.d.R. über 55 Jahre alt sind und/oder eine verminderte Leistungsfähigkeit aufweisen. Häufig haben die Teilnehmenden körperliche, psychische oder geistige Beeinträchtigungen, erfüllen jedoch nicht die Voraussetzungen für Massnahmen der IV.

Arbeitsplätze im Programm i-Job dürfen den ersten Arbeitsmarkt nicht konkurrenzieren. Als Einsatzbetriebe kommen ausschliesslich gemeinnützige Organisationen (Stiftungen, Hilfswerke, Vereine), Sozialfirmen und Dienststellen der öffentlichen Verwaltung in Frage. Die Programmteilnehmenden erhalten nebst einem Arbeitsvertrag (und den damit verbundenen Beitragszahlungen an die Sozialversicherungen) auch einen durch die Sozialhilfe finanzierten Einheitslohn, der bei einem Beschäftigungsgrad von 50% das Ausschöpfen des vollen Einkommensfreibetrags EFB von 400 Franken pro Monat ermöglicht.

Den EFB erhalten sonst nur Personen, die aus einer Anstellung im ersten Arbeitsmarkt einen Verdienst erzielen. Die Teilnahme an einem Programm zur *sozialen oder beruflichen Integration* (worumter auch i-Jobs fallen) wird von der Sozialhilfe üblicherweise mit einem Freibetrag (Integrationszulage IZU) von 100 Franken pro Monat honoriert. Diese Kombination – Integrationsprogramm und voller EFB – ist wahrscheinlich schweizweit einzigartig.

Der Grosse Rat hat am 17. Dezember 2015 Ausgaben in Höhe von jährlich 1,66 Mio. Franken für die Bereitstellung von 250 Langzeitarbeitsplätzen im zweiten Arbeitsmarkt nach dem Lohnmodell i-Job beschlossen (15/51/11G). Die kantonale Verwaltung ist sowohl administrativ (Lohnadministration) als auch als Anbieterin von Stellen und damit als Arbeitgeberin involviert. Rund 30 i-Jobs stehen in der kantonalen Verwaltung zur Verfügung (im Bau- und Verkehrsdepartement, Erziehungsdepartement und im Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt).

### 5.1.3 Verantwortung als Arbeitgeber

Schliesslich trägt der Kanton Basel-Stadt als Arbeitgeber auch gegenüber seinen Mitarbeitenden Verantwortung. Die berufliche Reintegration und soziale Integration von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden, mit dem Ziel, Arbeitsplatzverlust, Invalidisierung und soziale Isolation möglichst zu vermeiden, hat für den Regierungsrat eine sehr grosse Bedeutung.

Seit zwölf Jahren besteht mit der im Finanzdepartement angesiedelten Abteilung Care Management von HR BS ein Angebot, das in dieser Form in keiner anderen kantonalen Verwaltung zu finden ist: «Come back» unterstützt kranke und verunfallte Mitarbeitende bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz, die «betriebliche Sozialberatung» unterstützt in allen anderen schwierigen Situationen, die sich auf die Leistungsfähigkeit auswirken können und die «berufliche Neuorientierung» begleitet beim Finden von neuen beruflichen Perspektiven. Pro Jahr begleitet die Abteilung Care Management um die 400 erkrankte oder verunfallte Mitarbeitende bei der Reintegration. Die Rein-

tegration erfolgt über Arbeitsversuche (am angestammten Arbeitsplatz oder an sogenannten Trainingsarbeitsplätzen, die individuell gesucht und innerhalb der kantonalen Verwaltung auch gefunden werden müssen) und mit individuell abgestimmten Steigerungsschritten betreffend das Pensum und den Leistungsanspruch.

## 6. Arbeitsintegration *nach* Rentensprechung

Ziel der Arbeitsintegration in Phase 2 (Personen, die einen von der IV festgestellten Invaliditätsgrad von mindestens 40% aufweisen und eine IV-Rente erhalten) ist die nachhaltige gesellschaftliche Integration, nicht die (Wieder-)Eingliederung in den regulären Arbeitsmarkt. Deckt die IV-Rente den Lebensunterhalt nicht, besteht Anspruch auf Ergänzungsleistungen. Insofern besteht in dieser Phase nicht unbedingt eine wirtschaftliche Notwendigkeit zum Erzielen eines Verdienstes. Es geht vielmehr um Sinnstiftung und soziale Teilhabe für Menschen mit einer dauerhaften Beeinträchtigung im ergänzenden Arbeitsmarkt.

### 6.1 Aktuelle Situation

In den vergangenen Jahrzehnten wurden Nischenarbeitsplätze mehr und mehr aus der Arbeitswelt verdrängt. Menschen mit einer Behinderung und damit einhergehender verminderter Leistungsfähigkeit finden eine Arbeitstätigkeit mehrheitlich in Institutionen der Behindertenhilfe (sogenannte «begleitete Arbeit»). Es handelt sich dabei um private Betriebe („Integrationsbetriebe“) mit einer häufig als Stiftung oder Verein organisierten Trägerschaft, die sich diesem sozialen Zweck verpflichtet hat. Integrationsbetriebe werden durch die Abteilung Behindertenhilfe des Departements für Wirtschaft, Soziales und Umwelt (WSU) beauftragt, finanziert, beaufsichtigt und begleitet und sind über den Verband Soziale Unternehmen beider Basel (SubB) organisiert. Die Ausgaben der kantonalen Behindertenhilfe für diese begleitete Arbeit belaufen sich auf gut 22 Mio. Franken pro Jahr.

Aktuell werden drei Arten von begleiteter Arbeit unterschieden:

**Geschützte Arbeitsplätze (GAP):** Das sind *Arbeitsplätze in Integrationsbetrieben*, mit einem starken Fokus auf benötigten Schutz und einer oft intensiven Begleitung/Arbeitsassistenz. Die Arbeitsplätze entsprechen nicht den Gegebenheiten des regulären Arbeitsmarktes (kein wirtschaftsnahes Arbeitsumfeld, einfachste, angeleitete Arbeiten, Schutz vor Arbeitsdruck und Kundenkontakt). Die bedarfsgerechte Begleitung wird vor Ort durch agogisches Fachpersonal sichergestellt.

**Interne integrative Arbeitsplätze (interne IAP):** Das sind ebenfalls *Arbeitsplätze in Integrationsbetrieben*. Der Integrationsaspekt hat jedoch mehr Gewicht als der Schutz. Die Arbeitsplätze entsprechen, bis auf die individuelle behinderungsbedingte Begleitung, den Gegebenheiten des ersten Arbeitsmarktes (z.B. der Verkauf von Eigenproduktionen mit direktem Kundenkontakt). Auch hier wird die bedarfsgerechte Begleitung durch agogisches Fachpersonal vor Ort sichergestellt.

**Externe integrative Arbeitsplätze (externe IAP):** Dabei handelt es sich um *externe Arbeitsplätze in Einsatzbetrieben des regulären Arbeitsmarktes*. Davon gibt es zwei Varianten: der Integrationsbetrieb schliesst eine Leistungsvereinbarung mit einem Einsatzbetrieb ab und stellt das nötige Personal zur Verfügung oder der Integrationsbetrieb verleiht Personal einzeln an einen Einsatzbetrieb (Personalverleih). Auch hier wird die Begleitung durch Fachpersonal (meist im Sinne eines Job Coachings) über die Integrationsbetriebe sichergestellt. Der administrative Aufwand bei den Einsatzbetrieben ist typischerweise gering, da lediglich eine vertragliche Vereinbarung mit dem jeweiligen Integrationsbetrieb benötigt wird.

Nur an externen IAP haben Betroffene die Möglichkeit, Teil eines Umfeldes ausserhalb der segregierten „Parallelwelt“ für Menschen mit einer Behinderung zu werden. Der Inklusionsaspekt kommt hier besonders gut zum Tragen.

Alle oben beschriebenen Formen der begleiteten Arbeit haben ihre Berechtigung, da sie auf die verschiedenen Einschränkungen und Fähigkeiten eingehen. Entscheidend ist das Vorhandensein eines vielfältigen Angebots und der Durchlässigkeit zwischen den Angeboten, um den Betroffenen Wahlmöglichkeiten bezogen auf ihre persönlichen Bedürfnisse und Fähigkeiten zu ermöglichen.

Aktuell nutzen im Kanton Basel-Stadt rund 1'000 Menschen mit Behinderung ein Angebot der Begleiteten Arbeit<sup>3</sup>, mit Arbeitspensen zwischen 30% bis 100%. Davon sind schätzungsweise<sup>4</sup> 85% (ca. 850 Personen) innerhalb eines Integrationsbetriebes (GAP oder IAP intern) und rund 15% (ca. 150 Personen) in einem Einsatzbetrieb (externer IAP) beschäftigt. Etwa ein Drittel aller externen IAP wird im Rahmen eines Personalverleihs durchgeführt. Der Personalverleih umfasst somit rund 5% (ca. 50 externe IAP) aller begleiteten Arbeitsplätze der Behindertenhilfe. Diese externen IAP bestehen bei Einsatzbetrieben wie Restaurants, Hotels, Einzelhändlern und in der Industrie.

In der kantonalen Verwaltung existieren bislang keine externen IAP.

## **6.2 Förderung von IAP in Einsatzbetrieben des regulären Arbeitsmarktes**

Externe IAP in Einsatzbetrieben fördern die soziale Teilhabe besonders wirksam, da sie im regulären Arbeitsumfeld verortet sind. Sie schaffen innerhalb des Einsatzbetriebes ein Verständnis für Integration und Teilhabe. Sie helfen somit, Parallelwelten abzubauen und stärken den gesellschaftliche Zusammenhalt. Insofern ist die Förderung von externen IAP in Einsatzbetrieben (private oder öffentliche Betriebe) eine berechtigte Forderung des Anzugs und wird auch durch die gegebenen gesetzlichen Grundlagen gestützt beziehungsweise implizit gefordert.<sup>5</sup> Direkte Verpflichtungen oder Anreize gibt es hingegen auf der gesetzlichen Ebene nicht. Heute ist die Anzahl an externen IAP zu gering, um die wahrscheinlich steigende Nachfrage zu befriedigen und den Betroffenen ausreichende Wahlmöglichkeiten zu bieten. Dies soll sich in Zukunft ändern und der Kanton Basel-Stadt soll dabei als vorbildlicher Arbeitgeber agieren.

### **6.2.1 Aufbau von externen IAP in der kantonalen Verwaltung**

Der Regierungsrat unterstützt das Anliegen des Anzugs, sogenannte externe IAP in der kantonalen Verwaltung zu schaffen und somit eine Vorbildfunktion wahrzunehmen. Massgeblich für das erfolgreiche Gelingen solcher Arbeitsplätze sind der Wille und die Fähigkeit der Verantwortlichen und ihren Teams, ein inklusives Arbeitsumfeld zu gestalten und einen Nutzen für alle Beteiligten zu sehen. Das sind unabdingbare Voraussetzungen, die zum Schutz der Menschen mit einer Behinderung gegeben sein müssen. Mit gezielten Fördermassnahmen kann der Regierungsrat zum Gelingen dieses Vorhabens beitragen.

Es ist dem Regierungsrat ausserdem ein Anliegen, dass der Aufbau von externen IAP nicht dazu führt, die bestehenden Integrationsprogramme für andere Zielgruppen zu reduzieren oder zu verdrängen. Insbesondere die Reintegration von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden bei der kantonalen Verwaltung hat für den Regierungsrat eine sehr hohe Bedeutung.

Beispielhaft seien folgende Förderaktivitäten erwähnt:

Bekanntnis des Regierungsrats zur Inklusion von Menschen mit Behinderung: Mit der Unterzeichnung der „CHARTA – Arbeit für Menschen mit Behinderung“ hat sich der Regierungsrat bereits zur Inklusion von Menschen mit Behinderung bekannt. Er erwartet von den Anstellungsbehörden der kantonalen Verwaltung, dass sie eine vorbildliche Praxis anstreben. Er stützt sich dabei auch auf das Gesetz über die Behindertenhilfe vom 14. September 2016 (BHG, SG 869.700), das Gesetz über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 18. September 2019 (Behindertenrechte-

<sup>3</sup> Siehe Datenbericht Behindertenhilfe 2021 (211695).

<sup>4</sup> Die nachfolgenden Schätzungen in Prozent gem. einer Umfrage des SubB im Jahr 2020 für Basel-Stadt.

<sup>5</sup> Ratifiziertes Übereinkommen der UNO über die Rechte von Menschen mit einer Behinderung (UN-BRK) Art. 27 (gleiches Recht auf Arbeit) Kantonales Gesetz über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtgesetz, BRG), § 5

gesetz, BRG, SG 140.500), das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK, SR 0.109) sowie den Legislaturplan 2021 – 2025 (Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts);

Allgemeine Information über Rahmenbedingungen und Kontaktstellen: Die Abteilung Behindertenhilfe stellt der kantonalen Verwaltung ein FAQ zur Verfügung inklusive den wichtigsten Kontaktangaben (Integrationsbetriebe und weitere spezialisierte Institutionen).

Klärung von Fragen im Zusammenhang mit externen IAP: Interessierte Führungskräfte wenden sich direkt an Integrationsbetriebe (oder andere spezialisierte Institutionen). Diese können den IAP-Aufbauprozess einzelner IAP von A bis Z begleiten und somit Hürden abbauen. Die Integrationsbetriebe werden ihrerseits bei diesem Prozess von der Abteilung Behindertenhilfe begleitet.

Rahmenbedingungen: Die Rahmenbedingungen sollen so gestaltet werden, dass das Beschäftigen von Mitarbeitenden mit einer IV-Rente an einem externen IAP mit dem Einbezug der Integrationsbetriebe, ohne grössere administrative und finanzielle Aufwände und Risiken möglich wird (ähnlich dem Modell der vorübergehenden Beschäftigung der Arbeitslosenversicherung, Art. 64a Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung vom 25. Juni 1982, Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG, SR 837.0). Nicht abgedeckt ist damit der am konkreten Arbeitsplatz entstehende Aufwand für die Führungsarbeit. Es braucht somit vor der Einrichtung eines externen IAP eine sorgfältige Abklärung der vorhandenen Ressourcen und Möglichkeiten, den Einsatz einer Person mit Behinderung langfristig sicherzustellen. Zusätzliche Führungsressourcen sind nicht vorgesehen.

Sensibilisierung: Im Rahmen der Re-Zertifizierung des Labels iPunkt beschäftigen sich die departementalen HR aktuell mit dem Thema «inklusives Arbeitsumfeld». Es werden Ziele vereinbart, die im Rahmen der nächsten Re-Zertifizierung überprüft werden. Diese werden von den departementalen HR zu gegebener Zeit kommuniziert.

Integrative Arbeitsplätze erfolgen im Personalverleih mit den Integrationsbetrieben und sind daher nicht headcountrelevant. Die Mitarbeitenden bleiben beim „ausleihenden“ Integrationsbetrieb angestellt. Im Fall von Problemen oder persönlichen Krisen können sie dorthin auch zurückkehren. Von den Integrationsbetrieben erhalten die Mitarbeitenden ein individuell auf ihre Bedürfnisse und die Bedürfnisse des Einsatzbetriebes zugeschnittenes Job Coaching.

## **7. Zu einzelnen Punkten des Anzugs**

- 1. Wie haben sich die Zahlen bei den Integrations-, resp. Trainingsarbeitsplätzen seit Beantwortung der oben genannten Schriftlichen Anfrage (16.5498.01) entwickelt? Die Anzahl Plätze soll bei Bedarf erhöht werden.*

Diese Frage nimmt Bezug auf Phase 1 (Arbeitsintegration vor IV-Rentensprechung). Das Angebot an Trainingsarbeitsplätzen für Arbeitsversuche durch das Care Management erfolgt bedarfsorientiert. Einzig im 2021 war es pandemiebedingt bisweilen schwierig, Trainingsarbeitsplätze, die vor Ort begleitet werden müssen, in ausreichender Zahl zu finden. In den Jahren zuvor wurde die Anzahl der Einsätze stetig erhöht und hat sich gegenüber dem Zeitpunkt der Schriftlichen Anfrage Georg Mattmüller betreffend „Integrative Arbeitsplätze beim Kanton“ (16.5498.01) von sechs Einsätzen im Jahr 2016 auf 21 Einsätze im Jahr 2020 gesteigert. Diese Zahl dürfte auch im Jahr 2022 wieder erreicht bzw. übertroffen werden. Bei der Stadtgärtnerei des Bau- und Verkehrsdepartementes (BVD) stehen bis zu sechs Plätze für IV-Arbeitstrainings zur Verfügung. Gemäss IV-Stelle Basel-Stadt deckt das Angebot die Nachfrage.

*2. Integrationsarbeitsplätze durch Behinderteninstitutionen sollen bei Bedarf auch als dauerhafte Anstellungen erfolgen können und die Anzahl erhöht werden.*

Im Fokus dieser Fragestellung stehen externe IAP im Personalverleih durch eine Institution der Behindertenhilfe. Das sind Arbeitsplätze für leistungseingeschränkte Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung bereits über eine Rente der IV verfügen und bei Bedarf Ergänzungsleistungen erhalten. Diese Frage nimmt Bezug auf Phase 2 (Arbeitsintegration *nach* IV-Rentensprechung).

Wie bereits ausgeführt, begrüsst und fördert der Regierungsrat die Beschäftigung von Menschen mit einer Behinderung, sei dies im Personalverleih oder als Festanstellung. Im Vordergrund stehen dabei das Wohl des Menschen mit Behinderung ebenso wie das der Arbeitsumgebung und damit der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung. Der Wille und die Fähigkeit von Führungsverantwortlichen und ihren Teams, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, ist elementar für ein gutes Gelingen von externen IAP und wird mit den in Ziffer 6 oben beschriebenen, vom Regierungsrat gesetzten Rahmenbedingungen gefördert. Dabei dürfen bestehende Integrationsprogramme für andere Zielgruppen (siehe Ziffer 5.1 oben) nicht reduziert oder verdrängt werden.

*3. Integrationsarbeitsplätze durch Behinderteninstitutionen sollen in privaten Betrieben eingerichtet werden.*

Der Regierungsrat würde es sehr begrüssen, wenn private Unternehmungen vermehrt externe IAP zur Verfügung stellen. Die Abteilung Behindertenhilfe des WSU ist im Rahmen ihres Auftrags daran, eine verstärkte Verlagerung von internen zu externen IAP anzustossen und zu begleiten.

*4. Der Kanton soll Arbeitsplätze mit klassischer Re-Integration (Wiedereingliederung) in den 1. Arbeitsmarkt (nicht Arbeitsplatzersatz) einführen.*

Im Fokus dieser Fragestellung stehen Menschen, die aufgrund einer mittlerweile überwundenen Erkrankung arbeitslos geworden sind und die, vor allem in Kombination mit fortgeschrittenem Alter, nur schwer eine neue Stelle finden. Diese Frage nimmt Bezug auf Phase 1 (Arbeitsintegration *vor* IV-Rentensprechung).

Im Rahmen der Chancengleichheit und dem bewussten Umgang mit Vielfalt legt der Regierungsrat als Arbeitgeber ein besonderes Augenmerk auf eine ausgewogene Vertretung aller Altersklassen. Eine durchgemachte und mittlerweile überwundene Erkrankung stellt ebenso wenig ein Hindernis für eine Anstellung dar wie eine aktuelle Stellenlosigkeit. Wesentlich ist vielmehr, dass die Kandidatin oder der Kandidat zu überzeugen vermag, dass alle Voraussetzungen der Stellenausschreibung erfüllt sind und die Passung des Arbeitsumfeldes stimmt. Stellenlose Kandidatinnen und Kandidaten profitieren vom Vorteil, dass sie per sofort verfügbar sind.

Für den Erfolg einer Anstellung ist die beidseitige Passung massgeblich. Fehlt diese, können weitreichende Folgen auftreten, bis hin zur (neuerlichen) Erkrankung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Es ist dem Regierungsrat ein Anliegen, dass die Dienststellen bei der Personalgewinnung diesem Aspekt ein besonderes Augenmerk schenken. Eine Vorgabe zur Rekrutierung von Kandidatinnen und Kandidaten aufgrund eines erlittenen Schicksals, erachtet der Regierungsrat als diesem Ziel abträglich.

*5. Der Kanton plant im Rahmen des bestehenden Sollstellenplanes auch dauerhafte Integrationsarbeitsplätze (über Behindertenhilfe sowie klass. 1. Arbeitsmarkt-Re-Integration) fix mit.*

Externe IAP sind über eine Institution der Behindertenhilfe bzw. den Personalverleih einer Behinderteninstitution organisiert. Damit gehören sie nicht zum Sollstellenplan und sind nicht HC-relevant, weil die Arbeitsverhältnisse nicht mit der kantonalen Verwaltung abgeschlossen werden.



Wie bereits ausgeführt, will der Regierungsrat das Anliegen des Anzugs, externe IAP bei der kantonalen Verwaltung zu schaffen, mit den in Ziffer 6.2.1 skizzierten Massnahmen aktiv fördern. Den Aufbau einer bestimmten Anzahl von externen IAP vorzuschreiben, lehnt er jedoch ab

## 8. Antrag

Aufgrund dieses Berichts beantragen wir, den Anzug Georg Mattmüller und Konsorten betreffend «integrative Arbeitsplätze» abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Beat Jans  
Regierungspräsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin