



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 155-2024
Vorstossart: Interpellation
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2024.RRGR.211

Eingereicht am: 11.06.2024

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Leuenberger (Uettligen, EVP) (Sprecher/in)
Soder (Biel/Bienne, GRÜNE)
Esseiva (Bern, FDP)
Kocher Hirt (Worben, SP)
Herren-Brauen (Rosshäusern, Die Mitte)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 1252/2024 vom 04. Dezember 2024
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Inklusionsarbeitsplätze und Inclusive Job Design: Was macht der Kanton Bern?

Menschen mit Behinderung sollen besseren Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt und damit eine Alternative zur Arbeit in einem geschützten Rahmen (Institution für Menschen mit Behinderung) haben. Das ist nicht nur eine Forderung der UNO-Behindertenrechtskonvention, sondern auch in der Revision des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) vorgesehen. Mittels Inclusive Job Design¹ oder Job Carving² können Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen mit IV-Rente geschaffen und gleichzeitig das Personal entlastet werden. So entstehen sogenannte Inklusionsarbeitsplätze³, die für Menschen mit IV-Rente eine direkte Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und nicht mehr über eine Institution ermöglichen. Solche Arbeitsplätze können Fachkräfte entlasten und die Diversität eines Teams fördern. Im Kanton St. Gallen⁴ konnten in den letzten Jahren mit diesem Vorgehen bereits viele Arbeitsplätze für Menschen mit IV-Rente geschaffen werden.

¹ Die Methode von Inclusive Job Design wurde vor einigen Jahren in den Niederlanden entwickelt, um der Forderung der Regierung nach einer verbesserten Integrationsquote von Menschen mit einem erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu entsprechen. Neu ist dabei, dass der Fokus der Methode auf den Bedürfnissen der Arbeitgebenden liegt. Dank der Neugestaltung von Arbeitsprozessen werden Fachaufgaben verdichtet und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung geschaffen. Dieser Aspekt macht die Umsetzung besonders nachhaltig. Denn Jobs, welche durch Inclusive Job Design geschaffen werden, bringen einen echten Nutzen und bleiben im Unternehmen verankert. <https://inclusivejobdesign.com/index.php/about/>

² «Jobcarving bedeutet in etwa: „eine Arbeitsstelle schnitzen“ (englisch: to carve). Das Konzept stammt ursprünglich aus den USA: Für Menschen mit Behinderungen (beispielsweise mit Lernschwierigkeiten oder kognitiven Einschränkungen) wird ein Job passgenau zurechtgeschnitten. Das heisst, ein Unternehmen schichtet verschiedene Aufgaben um und stellt aus zumeist einfachen Einzeltätigkeiten einen neuen Arbeitsplatz zusammen, der auf den jeweiligen Menschen zugeschnitten ist.» <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Jobcarving/>

³ Inklusionsarbeitsplätze sind Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Dreiviertels- bis voller IV-Rente als Alternative zu Arbeitsplätzen in Institutionen und Werkstätten. Es sind auf die Personen angepasste Stellenprofile, in denen sie ihre Fähigkeiten und Ressourcen einbringen können. Ein Inklusionsarbeitsplatz bezieht sich auf das Prinzip, alle Mitarbeiter unabhängig von ihrer Herkunft, Behinderung oder anderen Unterschieden gleichberechtigt in das berufliche Umfeld einzubeziehen. Es geht darum, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der alle Menschen die Möglichkeit haben, ihre Fähigkeiten einzubringen und gefördert zu werden.

⁴ <https://www.sg.ch/ueber-den-kanton-st-gallen/arbeitgeber-kanton-stgallen/ziel-der-personalpolitik-.html>

Der Regierungsrat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Kennt der Arbeitgeber Kanton Bern die Möglichkeit zur Schaffung von Inklusionsarbeitsplätzen, z. B. mittels Inclusive Job Design oder Job Carving?
2. Gibt es in der Kantonsverwaltung Bern bereits Inklusionsarbeitsplätze? Falls ja, wie viele in welchen Bereichen und wie sind die Erfahrungen damit?
3. Ist der Kanton Bern bereit (mehr) Inklusionsarbeitsplätze zu schaffen? Falls ja, welches Vorgehen ist geplant und in welchem Zeithorizont? Falls nein, warum nicht?
4. Was tut der Kanton Bern bereits heute oder welche Aktivitäten sind geplant, um die Anstellung von Menschen mit Behinderungen zu fördern?
5. Welche Aktivitäten kann sich der Kanton Bern in Zukunft vorstellen, um die Anstellung von Menschen mit Behinderungen zu fördern?
6. Der Kanton Bern gewann die Auszeichnung «Best Recruiter 2023/24» in der Branche «öffentliche Verwaltung».
 - a. Wie barrierefrei ist das Bewerbungsverfahren im Kanton Bern?
 - b. Was tut der Kanton Bern, um das Bewerbungsverfahren barrierefrei zu gestalten?

Antwort des Regierungsrates

1. *Kennt der Arbeitgeber Kanton Bern die Möglichkeit zur Schaffung von Inklusionsarbeitsplätzen, z. B. mittels Inclusive Job Design oder Job Carving?*

Der Kanton Bern bietet Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt schon seit sehr langer Zeit Möglichkeiten zur (Wieder-)Eingliederung. Bereits 1988 stellte der Regierungsrat mittels RRB 2823 vom 28. Juni 1988 Mittel zur Schaffung von sechs Stellen zur Verfügung, «die durch Behinderte besetzt werden dürfen, welche durch Eingliederungsmassnahmen der Invalidenversicherung gefördert werden». Dieser Kredit besteht noch heute. Die Ansätze Inclusive Job Design und Job Carving sind dem Kanton Bern bekannt und werden aktuell in Ansätzen auch angewendet. So werden vor allem die Einsatzplätze bei Arbeitsversuchen in der Regel auf die konkreten Bedürfnisse der Einsatzpersonen zugeschnitten. Wiedereingliederungsstellen werden seitens der Kantonsverwaltung geschaffen und es sind dann vor allem die Job Coaches der IV, welche geeignete Personen suchen.

2. *Gibt es in der Kantonsverwaltung Bern bereits Inklusionsarbeitsplätze? Falls ja, wie viele in welchen Bereichen und wie sind die Erfahrungen damit?*

Ja. Einerseits gibt es die eben erwähnte Möglichkeit dieser sechs durch den Eingliederungskredit finanzierten Arbeitsplätze. Andererseits bieten viele Organisationseinheiten in Zusammenarbeit mit bspw. den Stiftungen GEWA, Diaconis sowie der Band-Genossenschaft die Möglichkeit von Arbeitsversuchen an. Aus Gründen des Datenschutzes werden diese Arbeitsversuche nicht zentral erfasst. Eine kürzlich durchgeführte interne Befragung in den Ämtern der Kantonsverwaltung zeigte aber, dass diese Angebote sehr verbreitet sind. 70 Einsatzplätze wurden in den letzten fünf Jahren über die gesamte Verwaltung angeboten. Der Kanton bietet insgesamt eine Vielzahl von Funktionen an. Die Stellen, welche für Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, können daher sehr unterschiedlich sein. Auch für die Wieder-

eingliederungsplätze werden wechselnde Funktionen angeboten. Die Vielzahl und Langjährigkeit der Angebote deuten klar darauf hin, dass die Erfahrungen überwiegend positiv sind. Es bestehen aber keine konkreten Auswertungen, die das belegen könnten.

3. *Ist der Kanton Bern bereit (mehr) Inklusionsarbeitsplätze zu schaffen? Falls ja, welches Vorgehen ist geplant und in welchem Zeithorizont? Falls nein, warum nicht?*

Aktuell ist ein Ausbau der Anzahl Inklusionsplätze nicht geplant. Der Kanton Bern wäre sicher bereit, die Anzahl zu prüfen bzw. zu erhöhen, wenn sich zeigen würde, dass der Eingliederungskredit zu knapp bemessen wäre. Dafür bestehen aber keine Anzeichen. Der Kanton Bern tauscht sich auch regelmässig mit der Geschäftsleiterin der Kantonalen Behindertenkonferenz aus. Im Rahmen dieses Austauschs wurde ebenfalls kein zusätzlicher Bedarf formuliert.

4. *Was tut der Kanton Bern bereits heute oder welche Aktivitäten sind geplant, um die Anstellung von Menschen mit Behinderungen zu fördern?*

Die Anstrengungen sind in erster Linie auf der betrieblichen Ebene angesiedelt. Für Mitarbeitende mit Behinderungen werden alle Anstrengungen unternommen, die betrieblich möglich sind, um sie bei entsprechender Eignung zu halten oder neu als Mitarbeitende gewinnen zu können. Darunter sind, nebst kulturellen auch technische und bauliche Lösungen subsumiert. Der Kanton nimmt zudem weitere Anregungen der Kantonalen Behinderten Konferenz im jährlichen Austausch laufend entgegen. Der Regierungsrat hat sich zur Inklusion überdies sowohl in den Richtlinien der Regierungspolitik 2023-2026, dem «Engagement 2023» wie auch in der Personalstrategie 2024-2027 explizit bekannt. Der Regierungsrat will den Zugang zum Arbeitsmarkt von Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit oder anderen Benachteiligungen erleichtern.

5. *Welche Aktivitäten kann sich der Kanton Bern in Zukunft vorstellen, um die Anstellung von Menschen mit Behinderungen zu fördern?*

Mit den bestehenden Anstrengungen und Aktivitäten ist der Kanton Bern nach eigener Einschätzung und nach Ansicht der Kantonalen Behinderten Konferenz als Arbeitgeber gut aufgestellt. Es ist dem Kanton Bern wichtig, in dieser Frage eine Vorbildfunktion einzunehmen. Der Regierungsrat kann sich deshalb gut vorstellen, diese Vorbildrolle künftig noch besser sichtbar zu machen. Zahlreiche Mitarbeitende mit Behinderungen arbeiten in der Kantonsverwaltung. Sie tun dies meist mit einer Selbstverständlichkeit, in der sie keinen Anlass sehen, dies besonders hervorzuheben.

6. *Der Kanton Bern gewann die Auszeichnung «Best Recruiter 2023/24» in der Branche «öffentliche Verwaltung».*

a. *Wie barrierefrei ist das Bewerbungsverfahren im Kanton Bern?*

Die Barrierefreiheit ist ein grundlegendes Prinzip der Bewerbungsmanagementlösung, welche der Kanton Bern nutzt. Die Software ist so gestaltet, dass sie sich an die Bedürfnisse der Nutzerinnen und Nutzer anpassen kann, damit auch Bewerberinnen und Bewerber mit Beeinträchtigungen Zugang zu allen wichtigen Funktionen erhalten können. Obwohl der Kanton Bern über keine Zertifizierung zur Barrierefreiheit verfügt, werden die allgemein gültigen Richtlinien dazu verfolgt. Aktuell gibt es keine Anzeichen dafür, dass die Bewerbungsmanagementlösung den Anforderungen der Bewerberinnen und Bewerber mit Beeinträchtigung an die Barrierefreiheit nicht entsprechen würde. Im Weiteren wurde im Rahmen der BEST-RECRUITERS-Studie untersucht, ob die Karrierewebsite des Kantons Bern in der Desktop- und Mobile-Version barrierefrei ist. Die Studie kommt zum Ergebnis, dass die Karrierewebsite des Kantons Bern die Anforderungen an die Barrierefreiheit erfüllt.

6. *Der Kanton Bern gewann die Auszeichnung «Best Recruiter 2023/24» in der Branche «öffentliche Verwaltung».*
- b. *Was tut der Kanton Bern, um das Bewerbungsverfahren barrierefrei zu gestalten?*

Alle Menschen, die sich für den Arbeitgeber Kanton Bern interessieren, sollen Zugang zu den Stellenangeboten im Web und dem elektronischen Bewerbungsverfahren erhalten. Die Barrierefreiheit wird einerseits durch technische Lösungen unterstützt. Andererseits leisten die Fachpersonen, welche das Bewerbungsverfahren begleiten, ebenfalls einiges, damit das Bewerbungsverfahren für alle Menschen zugänglich ist. Sei es redaktionell oder damit, dass die Menschen mit den persönlichen Kompetenzen und dem individuellen Potenzial bei der Rekrutierung immer im Zentrum stehen.

Verteiler

- Grosser Rat