



Parlamentarischer Vorstoss

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.:	vom
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?

Verteiler

– Grosser Rat