

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 298-2013
Vorstossart: Interpellation
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2013.1492

Eingereicht am: 14.11.2013

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Sancar (Bern, Grüne) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 501/2014 vom 23. April 2014
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert



Wie freundlich ist die Kantonsverwaltung für die Anstellung von Menschen mit einer Behinderung?

Menschen mit einer Behinderung gehören zu unserer Gesellschaft und haben das Recht auf gesellschaftliche Integration. Sie haben das Recht auf die Teilnahme und Teilhabe an den gesellschaftlichen Prozessen und Ressourcen.

Leider sind viele Betroffene wegen mangelnder Sensibilität und fehlender Infrastruktur teilweise oder sogar ganz aus vielen Lebensbereichen – auch der Arbeit - ausgeschlossen.

Der Staat hat die Aufgabe, die gesellschaftlichen Ressourcen gerecht zu verteilen und den Zugang allen zu ermöglichen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen für einen Teil der Menschen mit einer Behinderung gewisse Barrieren aufgehoben sein.

Im Grossen Rat wurden bereits einige Vorstösse eingereicht, die den Zugang der Menschen mit einer Behinderung zu Arbeitsstellen in der Kantonsverwaltung erleichtern wollen.

Es ist an der Zeit nachzufragen, was bis jetzt gelaufen ist und wie viel erreicht wurde.

Wir bitten den Regierungsrat daher, die folgenden Fragen zu beantworten:

1. Wie viele Angestellte mit einer Behinderung gibt es in der gesamten Kantonsverwaltung? Lässt sich eine Differenzierung nach Behinderungsform und Behinderungsgrad vornehmen (falls möglich Zahlen angeben)? Wie viele davon haben eine Teil-IV-Rente? Wie haben sich die Zahlen in den vergangenen 10 Jahren entwickelt?
2. Wie viele Lehrstellenangebote in der gesamten Kantonsverwaltung für Menschen mit einer Behinderung gibt es, wie viele werden davon besetzt? Lässt sich eine Differenzierung

nach Behinderungsform und Behinderungsgrad vornehmen (falls möglich Zahlen angeben)? Wie haben sich die Zahlen in den vergangenen 10 Jahren entwickelt?

3. Welche Vorkehrungen trifft der Kanton Bern, damit Menschen mit einer Behinderung der Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung des Berufs, der berufliche Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildung ermöglicht werden?
4. Welche barrierefreie Infrastruktur (z. B. PC für Blinde, Pult für Rollstuhlfahrende usw.) bietet die Kantonalverwaltung für die Anstellung von Menschen mit Behinderung? Und wie viele solche Arbeitsplätze gibt es in der gesamten Kantonalverwaltung?
5. Welche zusätzlichen Massnahmen müssten getroffen werden, damit mehr Stellen und Lehrstellen für Menschen mit einer Behinderung in der Kantonsverwaltung angeboten werden könnten? Gibt es eine Untersuchung dazu?
6. Wie stellt die Kantonsverwaltung sicher, dass Arbeitnehmende und Arbeitsuchende mit einer Behinderung nicht diskriminiert werden?
7. Wie schützt die Kantonsverwaltung Arbeitnehmende mit einer Behinderung vor Benachteiligungen Dritter und vor Belästigungen?

Antwort des Regierungsrates

Der Regierungsrat misst der Integration von Menschen mit einer Behinderung in das Alltagsleben und insbesondere in den Arbeitsmarkt generell eine hohe Bedeutung zu. Die personalpolitischen Grundsätze des Kantons legen u.a. fest, dass die Beschäftigung und Integration von Menschen mit einer Behinderung zu fördern sind (vgl. Art. 4 Bst. k des Personalgesetzes vom 16. September 2004 [PG, BSG 153.01]). Konkretisiert wird dieser gesetzliche Auftrag in Artikel 4 Absatz 2 der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV, BSG 153.011.1), welcher vorschreibt, dass der Regierungsrat mit dem Voranschlag jeweils einen sog. Eingliederungskredit beantragt.

Zu den Fragen 1 und 2

Aus Datenschutzgründen werden in der Kantonsverwaltung keine Statistiken über Menschen mit einer Behinderung geführt. Eine Aussage über die Entwicklung der Anstellungen resp. der Lehrstellenangebote in den vergangenen 10 Jahren ist daher nicht möglich. Eine Differenzierung nach Behinderungsform und Behinderungsgrad lässt sich generell nicht vornehmen, da nicht in jedem Fall eine Diagnose bekannt bzw. die Behinderungsform resp. der Behinderungsgrad ersichtlich ist. Unter den aktuell beschäftigten Mitarbeitenden (inkl. Lernenden) sind sowohl solche mit körperlichen Behinderungen (z.B. Gehbehinderung, Sehbehinderung, Hörbehinderung, Muskel- und Herzerkrankungen, Rückenleiden) als auch solche mit psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen (z.B. Autismus, sonstige Beeinträchtigung der Hirnleistung oder Lernschwäche).

In der Kantonsverwaltung sind zurzeit gemäss einer kantonsinternen Erhebung 166 Mitarbeitende mit einer Behinderung angestellt. Davon sind 15 Anstellungen durch den erwähnten Eingliederungskredit finanziert. 79 Mitarbeitende beziehen eine Teil-IV-Rente. Bei 7 weiteren Personen ist eine Teilinvalidisierung zurzeit in Abklärung.

In der Kantonsverwaltung werden zurzeit 9 Lernende mit einer Behinderung ausgebildet. Eine weitere Lehrstelle wird demnächst besetzt; eine Lehrstelle ist zurzeit unbesetzt. Der Regierungsrat ist sich der Bedeutung der kantonalen Verwaltung als grosse Arbeitgeberin im Kanton und damit der Verantwortung als Ausbildnerin – auch für Menschen mit Behinderungen – bewusst. Die Lehrstellen stehen allen Interessierten offen. Bewerbungen von Personen mit einer Behinde-

rung werden im Rahmen des ordentlichen Rekrutierungsverfahrens geprüft, wobei Bewerbungen von Personen mit einer Behinderung eher selten sind.

Zu den Fragen 3, 6 und 7

Für die Integration von Menschen mit einer Behinderung stehen in der Kantonsverwaltung mit dem Eingliederungskredit und dem Eingliederungsmanagement zwei Instrumente zur Verfügung.

a) Eingliederungskredit

In Umsetzung eines parlamentarischen Vorstosses stehen seit 1991 für befristete Anstellungen jährlich finanzielle Mittel zur Verfügung, die Menschen mit einer Behinderung den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern (vgl. RRB Nr. 4220 vom 6. November 1991 „Eingliederung von Behinderten in die bernische Staatsverwaltung“). Der Eingliederungskredit ist indexiert und beträgt im Jahr 2014 rund CHF 570'000. Seit 1991 wurde der Kredit durchschnittlich zu 75 Prozent ausgeschöpft, wobei der Ausschöpfungsgrad in den letzten Jahren kontinuierlich anstieg. Für das Jahr 2014 ist der Eingliederungskredit zu 100 Prozent ausgeschöpft.

Die durch diesen Kredit ganz- oder teilweise finanzierten Anstellungen werden jeweils auf ein Jahr befristet, wobei die gesamte Eingliederungszeit zwei Jahre nicht überdauern soll. Wenn die Eingliederung erfolgreich ist und die erforderlichen Stellenprozente verfügbar sind, erfolgt im Verlauf der Eingliederungszeit die Überführung der Anstellung in ein ordentliches Arbeitsverhältnis. Seit 1991 waren total rund 370 Personen bzw. durchschnittlich ca. 16 Personen pro Jahr über den Eingliederungskredit befristet angestellt. In rund zwei Drittel der Fälle erfolgt danach gemäss Schätzungen eine definitive Anstellung. Dies je ungefähr zur Hälfte in der Kantonsverwaltung bzw. der Privatwirtschaft.

b) Eingliederungsmanagement

2007 hat der Kanton Bern für seine Mitarbeitenden ein Eingliederungsmanagement eingeführt. Dieses professionelle Unterstützungsangebot kommt länger erkrankten oder schwerer verunfallten Mitarbeitenden zugute. Ziel ist es, Mitarbeitende, Vorgesetzte und Personaldienste zu unterstützen, damit eine Rückkehr der Betroffenen in den Arbeitsprozess – auch bei einer Teilinvalidität – begünstigt wird. Damit sollen die Restarbeitsfähigkeit der betroffenen Mitarbeitenden wenn möglich erhalten und eine weitergehende Invalidisierung vermieden werden.

Dem Regierungsrat sind die Akzeptanz, die Gleichstellung und der Schutz von Menschen mit einer Behinderung ein grosses Anliegen. Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und Förderung der beruflichen Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen sind wichtige und integrale Bestandteile der Personalpolitik. Für Menschen mit oder ohne Behinderung gelten deshalb die gleichen Anstellungsbedingungen. Diese umfassen u.a. sowohl den beruflichen Aufstieg, die Möglichkeit zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen, als auch das Anrecht auf Beratung und Unterstützung in schwierigen Situationen durch die entsprechenden Kontaktstellen des Arbeitgebers Kanton Bern (z.B. Ansprechstelle des Personalamtes ASP).

Zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch werden diejenigen Bewerbenden eingeladen, die dem Anforderungsprofil entsprechen. Dies gilt sowohl für Interessentinnen und Interessenten mit und ohne eine Behinderung. Ziele, Inhalte und Ablauf des Vorstellungsgesprächs sind bei Menschen mit und ohne Behinderung identisch: Im Zentrum des Gesprächs stehen Fragen zum Lebenslauf, zu den verlangten Kompetenzen und dem Profil, zu persönlichen und sozialen Ressourcen usw. Im Fall einer Bewerberin oder eines Bewerbers mit einer Behinderung wird zusätzlich thematisiert, ob im Zusammenhang mit der Behinderung spezifische Bedingungen wie z.B. die Leistungsfähigkeit, die Sicherstellung des Zugangs zum Arbeitsplatz usw. berücksichtigt werden müssen.

Dem Regierungsrat ist kein Fall bekannt, wo Menschen mit einer Behinderung diskriminiert, benachteiligt oder belästigt wurden. Die bisherige Erfahrung zeigt vielmehr, dass bestehende Teams neue Teammitglieder mit einer Behinderung gut und unkompliziert integrieren. Der Regierungsrat kann auf verantwortungsbewusste und für die spezifische Problematik sensibilisierte Linienvorgesetzte und Personalverantwortliche zählen.

Zu Frage 4

Zahlreiche Verwaltungsgebäude des Kantons verfügen über eine barrierefreie Infrastruktur (z.B. Lifte, Parkplätze, sanitäre Anlagen oder Automatisierung von Türen). Bei Neubauten werden die Bedürfnisse der Menschen mit einer Behinderung bereits bei der Planung berücksichtigt. Arbeitsplätze werden an den jeweiligen Standorten je nach Art der Tätigkeit sowie der Art und Schwere der Behinderung barrierefrei ausgestattet oder adaptiert. Für 21 Personen wurden die Arbeitsplätze entsprechend angepasst. Die Anpassungen sind vielfältig und umfassen beispielsweise die Installation von tiefliegenden Türöffnungsknöpfen, die Anpassung von Fahrzeugen und Geräten, spezielle Tastaturen und Bildschirme, Pulte für Rollstuhlfahrende, spezielle Telefonapparate sowie bauliche Massnahmen wie Rampen und Schwellen oder Induktionsschlaufen zur Signalverstärkung für Hörbehinderte.

Zu Frage 5

In der kantonalen Verwaltung sind die Ämter bzw. die Institutionen auf entsprechender Organisationsebene für die Schaffung von Arbeits- oder Lehrstellen für Menschen mit einer Behinderung und für deren Anstellung und Betreuung verantwortlich. Auf dieser Stufe liegt auch die Verantwortung für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen wie Lohn, Arbeitsplatz und die oft umfassende Betreuungskapazität. Ebenso kann nur auf dieser Stufe abschliessend beurteilt werden, ob die Einrichtung eines Behindertenarbeitsplatzes oder das Angebot einer entsprechenden Lehrstelle möglich, zweckmässig und zielführend ist, da Menschen mit einer Behinderung oft ein berechenbares und stabiles Umfeld benötigen. Zahlreiche Verwaltungsstellen befinden sich in historischen Gebäuden (z.B. Berner Altstadt oder Schlösser), wo bauliche, behinderungsgerechte Massnahmen nur sehr begrenzt möglich sind (u.a. Denkmalschutz) oder sich nur schwer - mit sehr hohen Kosten verbunden - durchführen liessen.

Nach wie vor ist der Regierungsrat bereit, im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten Vorkehren für die Integration von Menschen mit einer Behinderung im Sinne der geschilderten Massnahmen zu fördern. Ein genereller Ausbau der Massnahmen zur Integration von Menschen mit einer Behinderung ist zurzeit nicht vorgesehen.

An den Grossen Rat