



Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Titel: **Schriftliche Antwort des Regierungsrates auf die Interpellation [2009/118](#) von Georges Thüring, SVP, betreffend 100 neue Stellen für behinderte Menschen**

Datum: 16. März 2010

Nummer: 2009-118

Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

Links: - [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
 - [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
 - [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
 - [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)



Vorlage an den Landrat

Schriftliche Antwort des Regierungsrates auf die Interpellation [2009/118](#) von Georges Thüring, SVP, betreffend 100 neue Stellen für behinderte Menschen

vom 16. März 2010

Am 23. April 2009 reichte Landrat Georges Thüring, SVP-Fraktion, folgende Interpellation betreffend 100 neue Stellen für behinderte Menschen ein:

„Ende März wurde auf Initiative des Basler Kultursenders 'Radio X' unter dem Titel 'Die Charta - Berufschancen für Menschen mit einer Behinderung' ein Projekt lanciert, das in den nächsten drei Jahren in unserer Region 100 zusätzliche Stellen für Menschen mit einer Behinderung schaffen soll. Zu den Erstunterzeichnern dieser Charta gehören die beiden Basel und die Wirtschaftsverbände der Region. Namens des Kantons Basel-Landschaft wurde die Charta von Regierungspräsident Adrian Ballmer unterzeichnet.

Dass unser Kanton diese Initiative als Erst-Unterzeichner unterstützt ist zu begrüßen.

Aus Erfahrung wissen wir aber, dass im Rahmen solcher Initiativen sehr viele löbliche Worte fallen und schöne Absichtserklärungen abgegeben werden, in der Folge aber die konkreten Taten leider ausbleiben respektive die Umsetzung nicht in ausreichender Masse erfolgt. Aus diesem Grunde bitte ich den Regierungsrat um die schriftliche Beantwortung nachstehender Fragen:

- 1) Wie beurteilt der Regierungsrat die Beschäftigungssituation behinderter Menschen im Kanton Basel-Landschaft?
- 2) Wie viele behinderte Menschen werden in der kantonalen Verwaltung beschäftigt und um wie viele Prozente handelt es sich, gemessen am Gesamtpersonalbestand des Kantons.
- 3) In welchen Bereichen beschäftigt der Kanton Menschen mit einer Behinderung?
- 4) Um was für Behinderungen handelt es sich?
- 5) Welche Erfahrungen hat der Kanton als Arbeitgeber mit behinderten Mitarbeitenden bislang gemacht?
- 6) Wie will der Kanton Basel-Landschaft als Erst-Unterzeichner der 'Charta' konkret zur Erfüllung des Zieles (100 neue Stellen für Behinderte in den nächsten drei Jahren) beitragen? Bestehen allenfalls quantitative Ziele für die kantonale Verwaltung?
- 7) Kann sich der Kanton auch Anreizsysteme vorstellen - zum Beispiel in steuerlicher Hinsicht oder in Form zeitlich limitierter Lohnkosten-Beteiligungen - um die Schaffung von Behinderten-Arbeitsplätzen in der Wirtschaft nachhaltig zu fördern?“

1. Zusammenfassung

Mit der vorliegenden Interpellation von George Thüning wird der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft um schriftliche Beantwortung von Fragen zur 'Charta - Berufschancen für Menschen mit einer Behinderung' gebeten. Die 'Charta' will das Ziel unterstützen, dass in den nächsten drei Jahren in der Region 100 zusätzliche Stellen für Menschen mit einer Behinderung geschaffen werden. In der Interpellation wird unter anderem die Frage nach dem Beitrag des Kantons Basel-Landschaft gestellt.

Der Regierungsrat merkt an, dass der Kanton Basel-Landschaft nicht, wie im Text zur Interpellation angeführt, (Erst-)Unterzeichner dieser Charta ist. Die Charta wurde von Herrn Regierungsrat Adrian Ballmer in seiner Funktion als Präsident der Aufsichtskommission der Sozialversicherungsanstalt Basel-Landschaft für die Sozialversicherungsanstalt unterzeichnet. Die Sozialversicherungsanstalt ist eine selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt. Sie ist auch Mitglied der Steuergruppe zur Charta.

2. Antwort auf die Fragen

2.1 Wie beurteilt der Regierungsrat die Beschäftigungssituation behinderter Menschen im Kanton Basel-Landschaft?

Unter dem Einfluss der heutigen Wirtschaftskrise wurde es in den letzten Monaten schweizweit für beinahe alle Arbeitskräfte schwieriger, im ersten Arbeitsmarkt eine neue Stelle zu finden. Es wird davon ausgegangen, dass sich dieser Trend auch im Kanton Basel-Landschaft zeigt. Menschen mit einer Behinderung und einer Leistungseinschränkung sind von dieser Entwicklung besonders stark betroffen. Sie sind deutlich seltener erwerbstätig und stärker der Erwerbslosigkeit ausgesetzt als Menschen ohne Behinderung. Dies liegt einerseits an Barrieren bei der Einstellung und andererseits an objektiven Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit. Gemäss KIGA BL wird die Beschäftigungssituation behinderter Menschen im Kanton Basel-Landschaft im Arbeits- und Vollzugsalltag nicht anders beurteilt als in anderen Kantonen beziehungsweise anderen Regionen. Die mit der Beschäftigung einer weniger leistungsfähigen Person einhergehenden höheren Kosten und Risiken bilden für viele, insbesondere für kleinere Betriebe, den Grund, sich bei der Anstellung behinderter Personen zurückzuhalten. Die jüngste 5. Revision des IVG vermag hier jedoch einen aktiven präventiven Beitrag zu leisten. Vom KIGA werden innerhalb seiner Vollzugsaufgaben die Vermittlungschancen von Personen mit einer Beeinträchtigung und mit geklärtem IV-Anspruch positiver beurteilt als jene der Personen mit einer Beeinträchtigung aber noch ungeklärter IV-Situation.

Besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind Menschen mit psychischen Problemen. Die 5. IV-Revision wurde unter anderem gezielt auf Menschen mit psychischen Problemen ausgerichtet. Psychische Krankheit ist die häufigste Ursache für eine Invalidität. Gemäss IV-Statistik 2008 ist zwischen Januar 1999 und Januar 2008 ein starkes Ansteigen der Berentungen aus psychischen Gründen im Vergleich mit anderen Gebrechensgruppen festzustellen. Im Vergleich zu anderen (körperlichen) Behinderungsarten ist bei der Gruppe der psychisch Behinderten von einer unterdurchschnittlichen Beschäftigungssituation auszugehen, was nicht nur auf den Grad der effektiven Behinderung zurückgeführt wird, sondern auch auf Ängste, Vorurteile und mangelnde Unterstützung der Arbeitgeber durch professionelle Dienste. Dass psychische Krankheit häufig mit Erwerbslosigkeit verbunden ist, zeigen auch die Patientinnen- und Patientenstatistiken der Kantonalen Psychiatrischen Klinik sowie der Externen Psychiatrischen Dienste im Kanton Basel-Landschaft: Nur rund ein Viertel (Klinikpatientinnen und -patienten) bis ein Drittel (ambulante Patienten) der Patientinnen und Patienten im erwerbsfähigen Alter sind mindestens teilerwerbstätig. Verschiedene Untersuchungen zeigen, dass „normale Arbeit“ eines der wichtigsten Bedürfnisse psy-

chisch behinderter Menschen wäre: Je nach Untersuchung möchten 70 - 90% der psychisch Behinderten gerne arbeiten.

Besondere Beachtung verdient auch die Situation der Menschen mit Behinderung ohne Ausbildung, insbesondere diejenige von Jugendlichen. Der Übergang ins Erwerbsleben hat einen grossen Stellenwert, ist aber bei behinderten Menschen mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Stichworte dazu sind: Fehlende Lehrstellen und Ausbildungsplätze, fehlende Durchlässigkeit des Bildungssystems oder mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten. Auch ist der Zugang zu lebenslangem Lernen wichtig. Weiterbildung ist oftmals unumgänglich, um die Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung zu stärken oder wiederherzustellen, damit sie sich am Arbeitsmarkt beteiligen können.

Durch eine stärkere Standardisierung bei der Ausbildung und beim Abschluss aufgrund der Neuierung des Berufsbildungsgesetzes¹ soll die Arbeitsmarktfähigkeit von benachteiligten und behinderten Jugendlichen verbessert werden. Die Anlehre, deren Ausbildungsabschluss nicht standardisiert ist, konnte sich in der Wirtschaft (abgesehen vom geschützten Bereich) nicht behaupten. Neu eingeführt wird ein neuer Ausbildungsweg der beruflichen Grundbildung, der nach zwei Ausbildungsjahren zum (standardisierten) Abschluss 'Eidgenössisches Berufsattest' führt. Bestandteil der Attest-Lehre ist eine individuelle fachkundige Begleitung, welche die Stütz- und Fördermassnahmen aller drei Lernorte (Schule, Betrieb, überbetriebliche Kurse) koordiniert. Jedes Jahr kommen neue berufliche Grundausbildungsberufe mit Eidgenössischem Attest dazu und Anlehren fallen weg. Jedoch werden auf Seiten der Arbeitgebenden auch Zurückhaltung und Unsicherheit gegenüber den Ausbildungen geübt. Es braucht von Seiten der kantonalen Ämter und Berufsverbände entsprechend intensive Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit².

Der Kanton Basel-Landschaft unterstützt Projekte, die junge Menschen mit Problemen bei der Berufsfindung unterstützen, zum Beispiel das Projekt 'check-in aprentas', welches das Ziel verfolgt, die Arbeitsmarktfähigkeit der Teilnehmenden gezielt zu fördern und damit die Voraussetzungen für eine Ausbildung oder den Einstieg in eine geeignete Arbeitsstelle zu schaffen. Das vom Landrat bewilligte Programm 'BerufsWegBereitung' wird zusätzlich dazu beitragen, den Übergang von der Volksschule in die berufliche Grundbildung zu unterstützen. Jungen Menschen, die - z.B. aufgrund einer Behinderung - den Grundanforderungen der (offenen) Wirtschaft nicht genügen, können nur zum Teil von solchen Projekten profitieren. Untersuchungen zeigen, dass - selbst bei guter Wirtschaftslage - der Zugang zu Arbeit und Beruf für junge Menschen mit Lernschwächen, körperlichen oder psychischen Einschränkungen besonders schwierig ist.

2.2 Wie viele behinderte Menschen werden in der kantonalen Verwaltung beschäftigt und um wie viele Prozente handelt es sich, gemessen am Gesamtpersonalbestand des Kantons?

Aufgrund der Datenlage kann gesichert von mindestens 1% Anstellungen von Menschen mit Behinderung gesprochen werden.

Bei der Beantwortung dieser Frage muss zwischen Mitarbeitenden, die an „Arbeitsplätzen mit beschränkten Leistungsanforderungen gemäss § 56 der Personalverordnung“³ arbeiten und Men-

¹ in Kraft seit 1.1.2004

² Häfeli, K. (2008). Berufsbildung als Weg der Benachteiligtenförderung in der Schweiz. In: Häfeli, D. (Hrsg). Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigung - Luxus oder Notwendigkeit. Luzern: SZH/CSPS.

³ § 56 Arbeitsplätze mit beschränkten Leistungsanforderungen

¹ Der Kanton stellt eine bestimmte Anzahl Arbeitsplätze für Personen zur Verfügung, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind.

schen mit Behinderung, welche ausserhalb dieses Programms angestellt sind, unterschieden werden.

Die Personen an Arbeitsplätzen mit beschränkten Leistungsanforderungen sind beim Personalamt der FKD erfasst. Im Rahmen der Arbeitsplätze mit beschränkten Leistungsanforderungen werden zurzeit 37 Personen beschäftigt. Dies entspricht 0.4% gemessen am Gesamtpersonalbestand des Kantons. Es handelt sich hierbei um Personen, welche bereits Mitarbeitende des Kantones waren und aus gesundheitlichen Gründen während der bestehenden Anstellung in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt wurden. Alle Personen an einem Arbeitsplatz mit beschränkten Leistungsanforderungen beziehen eine Teil-Invalidenrente oder eine UVG-Rente. Eine Teil-Invalidenrente oder eine UVG-Rente (wenn IV-Grad < 40%) sind Voraussetzungen für einen solchen Arbeitsplatz. Die 37 Personen sind auf 19.85 Vollzeitstellen verteilt. Das kleinste Pensum beträgt 20%, das grösste 100%. Üblich ist ein Pensum zwischen 40% - 50%. Bei rund Dreivierteln der Anstellungsverhältnisse werden die Kosten vom Personalamt und der Dienststelle gemeinsam getragen, bei rund einem Viertel trägt das Personalamt die Kosten alleine.

In allen Direktionen werden Menschen mit Behinderung ausserhalb des Rahmens der Arbeitsplätze mit beschränkten Leistungsanforderungen beschäftigt. Insgesamt 59 Mitarbeitende mit Behinderung beziehen ausserhalb der Arbeitsplätze mit beschränkten Leistungsanforderungen Leistungen durch die IV. Dies entspräche analog der Rechnung des Personalamtes 0.6% gemessen am Gesamtpersonalbestand des Kantons. Von den genannten 59 Mitarbeitenden bezieht der grösste Anteil, rund die Hälfte, eine Teil-IV-Rente und ist somit teilzeitbeschäftigt. Ein geringer Anteil bezieht berufliche Eingliederungsmassnahmen der IV (sieben Personen). Zwei Personen sind in einer Umschulung oder Ausbildungsabklärung.

Bisher nicht aufgeführt und daher zusätzlich zu zählen sind 18 Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung (davon 14 Mitarbeitende in den Leistungsbereichen Früherfassung oder Frühintervention) deren Leistungsanspruch im Rahmen der IV noch nicht entschieden wurde.

Nicht präzise erfasst sind Personen, welche aufgrund einer Behinderung/Leistungseinschränkung am Arbeitsplatz Unterstützung anderer Art (zum Beispiel für die Anpassung des Arbeitsplatzes) erhalten.

Die von der IV neu geschaffenen Unterstützungen im Rahmen der 'Anreize für Arbeitgeber' für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung (zeitlich begrenzte Finanzierung, zum Beispiel Einarbeitungszuschuss, Entschädigung für Beitragserhöhungen für die berufliche Vorsorge), werden bis anhin durch den Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft selten in Anspruch genommen. Lediglich ein Mitarbeiter wurde mit Einarbeitungszuschuss übernommen und danach mit einem normalen Arbeitsvertrag angestellt. Für drei Mitarbeitende wurden Kostenzuschüsse für ein Arbeitstraining am angestammten Arbeitsplatz bezogen.

² Die Finanzierung erfolgt in der Regel über das Budget des Personalamtes. Das Personalamt kann einen der Leistungsfähigkeit des oder der Mitarbeitenden entsprechenden Betrag dem sie oder ihn beschäftigen Betrieb belasten.

³ Die Anstellung erfolgt in der Regel befristet auf zwei Jahre in derselben Lohnklasse wie bisher. Im Anschluss daran entscheidet das Personalamt unter Berücksichtigung aller Umstände über den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages.

2.3 In welchen Bereichen beschäftigt der Kanton Menschen mit einer Behinderung?

In der kantonalen Verwaltung sind in sämtlichen Direktionen/Bereichen Menschen mit Behinderungen an Arbeitsplätzen mit beschränkten Leistungsanforderungen gemäss § 56 der Personalverordnung beschäftigt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass diese Menschen schon vor Eintritt der Leistungseinschränkung beim Kanton beschäftigt waren und - wenn immer möglich - im angestammten Tätigkeitsgebiet weiterbeschäftigt wurden.

Auch ausserhalb der Arbeitsplätze mit beschränkten Leistungsanforderungen arbeiten Menschen mit Behinderung in verschiedenen Bereichen der Verwaltung. Als Beispiele können Funktionsbereiche der Administration, Tätigkeiten am Empfang / Schalterdienst, als technische Angestellte, als Betriebsarbeitende in der Raumpflege sowie im Lehrbereich oder Justizbereich genannt werden. Die Anstellungsverträge decken eine gewisse Bandbreite an verschiedenen Funktionsstufen bzw. Lohnklassen ab.

2.4 Um was für Behinderungen handelt es sich?

Es kann grob unterschieden werden zwischen Sinnesbeeinträchtigungen, psychischer, hirnnorganischer, autistischer, geistiger oder körperlicher Behinderung. Viele Menschen mit Behinderung sind mehrfach behindert.

Mit Sicherheit kann gesagt werden, dass Menschen mit physischer wie auch psychischer Behinderung angestellt sind. Im Rahmen der Arbeitsplätze mit beschränkten Leistungsanforderungen nimmt der Anteil der psychischen Erkrankungen zu. Ansonsten liegen keine vollständigen Auskünfte zu den Behinderungsprofilen der Mitarbeitenden beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft vor. Eine gewisse informative Zurückhaltung ist bei der Fremdidentifikation von Menschen mit Behinderung im Zusammenhang mit dem Persönlichkeitsschutz auch geboten.

2.5 Welche Erfahrungen hat der Kanton als Arbeitgeber mit behinderten Mitarbeitenden bislang gemacht?

Die heute beim Kanton Basel-Landschaft beschäftigten Menschen mit einer Behinderung gehören zum Mitarbeiterbestand des Arbeitgebers wie andere Mitarbeitende auch. Sie haben grundsätzlich wie die nicht behinderten Mitarbeitenden einen Arbeitsplatz mit einer definierten Funktion. Im Vordergrund steht nicht die Behinderung, sondern stehen die Funktion respektive die Aufgaben, die sie beim Arbeitgeber Basel-Landschaft wahrnehmen.

Die Anstellung von Menschen mit Behinderung wird in der Verwaltung des Kantons Basel-Landschaft als sehr sinnvoll betrachtet. Erfahrungsberichte beschreiben, dass Menschen mit einer Behinderung oft besonders motivierte und loyale Mitarbeitende sind, die sich sehr engagieren, produktiv arbeiten und eine gute Leistung erbringen. Die Leistungen der behinderten Mitarbeitenden variieren natürlich je nach Behinderungsprofil und Anpassung des Arbeitsplatzes. Als Mehraufwände, die in Kauf genommen werden müssen, werden der Betreuungsmehraufwand (mehr Anleitung, Aufmerksamkeit, Gespräche etc.) oder der Zeitaufwand für die Anpassung der „Tätigkeit“ und des Arbeitsplatzes genannt. Durch die zunehmende Komplexität der Erkrankungen und aufgrund eingeschränkter zeitlicher und mittlerweile personeller Ressourcen stossen zurzeit viele Vorgesetzte bei der Betreuung auch zunehmend an ihre Grenzen.

2.6 Wie will der Kanton Basel-Landschaft als Erst-Unterzeichner der 'Charta' konkret zur Erfüllung des Zieles (100 neue Stellen für Behinderte in den nächsten drei Jahren) beitragen? Bestehen allenfalls quantitative Ziele für die kantonale Verwaltung?

Wie bereits in der Einleitung festgehalten, ist nicht der Kanton Basel-Landschaft der Erst-Unterzeichner der „Charta“.

Zur Frage quantitativer Zielsetzungen für die Kantonale Verwaltung sei darauf hingewiesen, dass in den Grundsätzen der Personalpolitik gemäss § 6 des Personalgesetzes (SGS 150) des Kantons Basel-Landschaft der Auftrag verankert ist, dass die Beschäftigungen und Eingliederungen von Behinderten ermöglicht wird. Es werden bereits verschiedene Massnahmen zur Umsetzung dieses Auftrages getroffen. Der Kanton Basel-Landschaft als Arbeitgeber beschäftigt bereits Menschen mit Behinderung.

2.7 Kann sich der Kanton auch Anreizsysteme vorstellen - zum Beispiel in steuerlicher Hinsicht oder in Form zeitlich limitierter Lohnkosten-Beteiligungen - um die Schaffung von Behinderten Arbeitsplätzen in der Wirtschaft nachhaltig zu fördern?

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft bejaht, dass Anreize grundsätzlich notwendig sind. Er ist jedoch der Meinung, dass die Schaffung von „neuen“ kantonalen Anreizsystemen für die Förderung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung in der Wirtschaft nicht auf kantonaler Ebene gelöst werden sollen. Die Gesetzgebung zur beruflichen Integration ist „Kerngeschäft“ des Bundes. Eine interkantonal uneinheitliche Lösung widerspricht der Steuerharmonisierung und schafft eine ungleiche Wettbewerbssituation.

Mit der 5. IV-Revision wurden Instrumente geschaffen, die die Eingliederung von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt zusätzlich durch Anreize für die Arbeitgebenden fördern sollen. Diese Leistungen werden von Arbeitgebenden im Kanton Basel-Landschaft noch selten in Anspruch genommen. Die IV-Stelle Basel-Landschaft ist Unterzeichnerin der 'Charta'. Ihre Aufgabe besteht darin, Arbeitgeber mit den spezifischen Leistungen der IV bei der Schaffung von Stellen für Menschen mit einer Behinderung zu unterstützen und die durch sie vermittelten versicherten Personen dort entsprechend zu begleiten. Wie die IV verfügt auch die Arbeitslosenversicherung (ALV) in ihren Gesetzesbestimmungen über die Möglichkeit von zeitlich limitierten Lohnkosten-Beteiligungen (Lohnzuschüssen). Bei der ALV ist dies in erster Linie der Einarbeitungszuschuss (EAZ), der unter anderem auch eine Behinderung als eines der Anspruchskriterien umschreibt (Art. 90 Abs. 1 lit. b der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV)).

Ein Anreiz zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung kann auch ein Ausgleich für Aufwendungen von Arbeitgebenden für die Begleitung von Menschen mit Behinderung und die individuell behindertengerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes sein. Das im Entwurf vorliegende Konzept der Behindertenhilfe der Kantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt sieht vor, dass solche individuell bemessenen Leistungen unabhängig vom Ort der Leistungserbringung und damit auch an Arbeitgebende des ersten Arbeitsmarktes erbracht werden können.

Der Bund fördert Pilotprojekte für die Arbeitsintegration. Auf der Grundlage des eidgenössischen Behindertengleichstellungsgesetzes werden Programme zur Integration Behinderter und Pilotversuche zur Integration von Behinderten ins Erwerbsleben mit Beiträgen und Beratung unterstützt. Dies kann unter Umständen genutzt werden.

Liestal, 16. März 2010

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:
Wüthrich

Der 2. Landschreiber:
Achermann