



**Bericht des Regierungsrates an den  
Grossen Rat vom 13. April 2011**

# **Bericht Nischenarbeitsplätze**

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Auftrag und Vorgehen</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Umfeld</b> .....	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Nischenarbeitsplätze</b> .....	<b>5</b>
4.1	Definition .....	5
4.2	Sichtweise der verschiedenen Akteure .....	7
4.3	Nischenarbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt .....	8
4.4	Nischenarbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt .....	9
4.5	Quantitative Aussagen .....	9
<b>5</b>	<b>Handlungsbedarf und Verbesserungsmöglichkeiten</b> .....	<b>9</b>
5.1	Innerbetriebliche Hemmnisse .....	10
5.2	Rechtliche Regelungen .....	11
5.3	Interinstitutionelle Zusammenarbeit IIZ .....	11
5.4	Unternehmenskontakte .....	12
5.5	Quotenregelung .....	12
5.6	Label .....	13
5.7	Fazit .....	13
<b>6</b>	<b>Antrag</b> .....	<b>13</b>
<b>7</b>	<b>Anhänge</b> .....	<b>14</b>
7.1	Die Arbeitslosenversicherung .....	14
7.2	Die Invalidenversicherung (IV) .....	17
7.3	Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva) und andere Kranken- und Unfallversicherungen .....	20
7.4	Das Alters- und Behindertenamt des Kantons Bern (ALBA) .....	22
7.5	Das kantonale Sozialamt (SOA) .....	23
<b>8</b>	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>26</b>

## 1 Zusammenfassung

In der Aprilsession 2009 überwies der Grosse Rat die Motion „Mehr Arbeitsplätze – Förderung von Nischenarbeitsplätzen“ (M 022/2009 SP-JUSO Lüthi, Wynigen). Mit dem vorliegenden Bericht kommt der Regierungsrat dem erteilten Auftrag nach.

Es gibt keine einheitliche Definition des Begriffes „Nischenarbeitsplatz“. Betroffene Personen, Unternehmen, die Sozialversicherungen und die öffentliche Hand haben ein unterschiedliches Verständnis von einem Nischenarbeitsplatz. Der Bericht verwendet folgende Umschreibung:

**Nischenarbeitsplätze sind Arbeitsplätze im ersten und zweiten Arbeitsmarkt für Personen mit einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit. Sie weisen eine geringere Wertschöpfung auf als gewöhnliche Arbeitsplätze. Zu den Nischenarbeitsplätzen zählen ebenfalls zeitlich befristete Massnahmenplätze.**

Je nach Ursachen der eingeschränkten Leistungsfähigkeit einer Person befassen sich unterschiedliche Akteure im Kanton Bern mit der beruflichen Eingliederung, nämlich die Arbeitslosenversicherung ALV, die Invalidenversicherung IV, Unfall- und Krankenversicherer (vor allem die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Suva), das kantonale Alters- und Behindertenamt ALBA oder das kantonale Sozialamt SOA.

Nischenarbeitsplätze befinden sich im ersten und im zweiten Arbeitsmarkt und können temporär oder dauerhaft sein. Nischenarbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt lassen sich statistisch nicht erfassen. Studien auf nationaler Ebene lassen den Schluss zu, dass im Kanton Bern rund 13'000 Mitarbeitende im ersten Arbeitsmarkt eine Beeinträchtigung in ihrer Berufsausübung aufweisen. Statistisch erfassbar ist das Angebot im zweiten Arbeitsmarkt. Der Kanton Bern finanziert jährlich rund 4'200 Arbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt (Stand 2009), nämlich die geschützten Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung (3100) und Jahresarbeitsplätze im Rahmen von Beschäftigungs- und Integrationsangeboten für Sozialhilfebeziehende und für Personen mit Suchterkrankungen (1'100).

Die Integration in den Arbeitsmarkt stellt eine anspruchsvolle Aufgabe dar, bei der auf die verschiedenen Ursachen einer verminderten Leistungsfähigkeit eingegangen werden muss. Je nach Ursache sind die Integrationsmassnahmen unterschiedlich. Mit den verschiedenen Sozialversicherungen steht ein leistungsfähiges System mit breitem Massnahmenfächer für die Aufgaben zur Verfügung. Die ALV und die IV sind Bundessache. Der Regierungsrat erachtet es weder als möglich noch als sinnvoll, Angebot und Nachfrage nach Nischenarbeitsplätzen zu erfassen und einander gegenüberzustellen. Er sieht aber Verbesserungsmöglichkeiten qualitativer Art. So haben die Interinstitutionelle Zusammenarbeit IIZ und die Kontakte der oben erwähnten Akteure mit den Unternehmen für die Integration in den Arbeitsmarkt hohe Bedeutung. Wichtig ist zudem eine gute Koordination zwischen den verschiedenen Akteuren. Weitere Verbesserungsmöglichkeiten bestehen im Bereich der Gesamtarbeitsverträge.

## 2 Auftrag und Vorgehen

In der Aprilsession 2009 überwies der Grosse Rat die Motion „Mehr Arbeitsplätze – Förderung von Nischenarbeitsplätzen“ (M 022/2009 SP-JUSO Lüthi, Wynigen). Mit der Motion wird der Regierungsrat aufgefordert, in einem Bericht aufzuzeigen:

- Welche Formen von Nischenarbeitsplätzen es gibt,
- wie viele davon im Kanton Bern existieren,
- in welchen öffentlichen und privatwirtschaftlichen Bereichen diese angeboten werden,
- ob die vorhandenen Nischenarbeitsplätze den Bedarf decken und
- mit welchen Massnahmen die Situation verbessert werden kann.

Im Juni 2010 wurde ein weiterer Vorstoss eingereicht: „Fördern von Nischenarbeitsplätzen in der freien Wirtschaft durch sichere Rahmenbedingungen“ (M 089/2010 Kipfer, Thun). Der Regierungsrat beantragte die Annahme der Motion als Postulat. In der Januarsession 2011 wurde der Vorstoss zurückgezogen. Die Motion „Integration von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt und Entlastung der IV – Geeignete Arbeitsplätze anbieten und fördern“ (M 111/2010 Grüne Häsler, Burglauenen)<sup>1</sup> wurde in der März-Session 2011 angenommen und gleichzeitig abgeschrieben<sup>1</sup>.

Der Grosse Rat hat in den vergangenen vier Jahren zudem folgende Vorstösse mit einem Zusammenhang zum vorliegenden Bericht behandelt: „Ganzheitliche Sozialhilfe statt Förderung von Sozialrentnern“ (M 017/2007 EVP Gfeller, Rüfenacht), „Wahlfreiheit für Menschen mit einer Behinderung im Wohn- und Arbeitsbereich“ (M 103/2007 SP-JUSO Ryser, Bern), „Integration von Menschen mit Behinderung“ (I 221/2008 SP-JUSO Burkhalter, Rümli).

Der vorliegende Bericht wurde vom beco Berner Wirtschaft erstellt. Eine Begleitgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern der Gesundheits- und Fürsorgedirektion (Sozialamt, Alters- und Behindertenamt), der Suva sowie der IV-Stelle Kanton Bern hat die Arbeiten unterstützt.

## 3 Umfeld

Der Schweizer Arbeitsmarkt ist im internationalen Vergleich flexibel ausgestaltet. Lohnverhandlungen erfolgen dezentral auf Branchen- oder sogar auf Firmenebene. Neue Arbeitsverhältnisse können einfach eingegangen und veränderten Verhältnissen angepasst werden. Die Arbeitszeit ist wenig reguliert. Die Arbeitslosen- und die Invalidenversicherung sind stark auf eine rasche Integration in den Arbeitsmarkt ausgerichtet.

Im Kanton Bern arbeiten 540'000 Personen in über 35'000 Unternehmen.<sup>2</sup> Im Jahr 2010 lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote im Kanton Bern bei 2.8 Prozent (CH: 3.9 %).<sup>3</sup> Die Erwerbsbeteiligung ist mit einer Nettoerwerbsquote<sup>4</sup> von 81 Prozent (CH: 79 %)<sup>5</sup> hoch. Im Jahre 2008 waren 36 Prozent aller Stellen Teilzeitstellen (Arbeitspensum < 90 %). Knapp die Hälfte davon waren Stellen mit einem Arbeitsvolumen von unter 50 Prozent. Diese Kennzahlen zeigen: Der Arbeitsmarkt im Kanton Bern funktioniert grundsätzlich und weist eine gewisse Flexibilität auf. Im Wesentlichen sind damit die Bedingungen vorhanden, um auf besondere Anliegen einzugehen.

<sup>1</sup> In der Antwort auf die M 111/2010 Grüne Häsler, Burglauenen gibt der Regierungsrat auch Auskunft über die Aktivitäten zur (Re-)Integration von Menschen mit Behinderung in der Kantonsverwaltung.

<sup>2</sup> Quelle: Bundesamt für Statistik, Betriebszählung 2008

<sup>3</sup> Quelle: SECO, AVAM (2010)

<sup>4</sup> Nettoerwerbsquote: Anzahl Erwerbspersonen in Prozent der aktiven Bevölkerung, d.h. der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre), BFS

<sup>5</sup> Quelle: Volkszählung 2000 (keine aktuelleren Daten verfügbar)

Die fortschreitende Globalisierung und der technologische Fortschritt verändern die Arbeitswelt. Damit verändern sich auch die Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es ist nicht immer möglich, die nötigen Qualifikationen rasch zu vermitteln. Dies ist eine der Ursachen einer steigenden Sockelarbeitslosigkeit. Dieses Problem lässt sich nicht über das Thema Nischenarbeitsplätze lösen. Ebenfalls ausserhalb des Themas des vorliegenden Berichts sind die „working poor“; Personen, die trotz eines Erwerbseinkommens zu wenig verdienen um ihren Lebensunterhalt ohne Unterstützung zu bestreiten.

## 4 Nischenarbeitsplätze

### 4.1 Definition

Es gibt keine einheitliche Definition des Begriffs „Nischenarbeitsplatz“. Betroffene Personen, Unternehmen, die Sozialversicherungen und die öffentliche Hand haben ein unterschiedliches Verständnis von einem Nischenarbeitsplatz. Gestützt auf die verschiedenen Abklärungen verwendet der Bericht folgende Umschreibung:

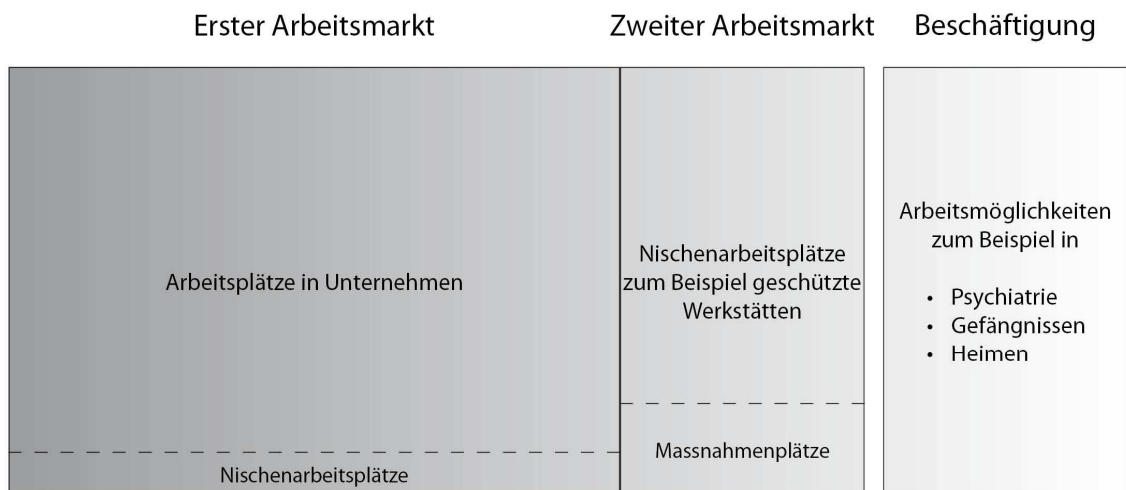
**Nischenarbeitsplätze sind Arbeitsplätze im ersten und zweiten Arbeitsmarkt für Personen mit einer eingeschränkten Leistungsfähigkeit. Sie weisen eine geringere Wertschöpfung auf als gewöhnliche Arbeitsplätze. Zu den Nischenarbeitsplätzen zählen ebenfalls zeitlich befristete Massnahmenplätze.**

Personen können aus den verschiedensten Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt und auf einen Nischenarbeitsplatz angewiesen sein. Die Ursache kann in einer Behinderung, einer Krankheit oder den Folgen eines Unfalls liegen. Auch andere Gründe wie geringe Berufsqualifikationen, Suchtprobleme oder Sprachdefizite führen dazu, dass eine Person nicht ohne weiteres eine Stelle finden oder ihre bisherige Stelle nicht weiter ausfüllen kann. Innerhalb der einzelnen Gruppen sind die Unterschiede gross. So kann beispielsweise eine Behinderung in Bezug auf Art, Form und Grad sehr unterschiedlich ausfallen. Entsprechend sind die Ressourcen und Potentiale verschieden und damit auch die Anforderungen der betreffenden Person an einen Arbeitsplatz und an weitere Unterstützungsleistungen.

Nischenarbeitsplätze befinden sich im ersten und im zweiten Arbeitsmarkt und können temporär oder dauerhaft sein. Während die Nischenarbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt gezählt werden können, lassen sich die Nischenarbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt statistisch nicht erfassen.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Der erste Arbeitsmarkt entspricht dem „regulären“ Arbeitsmarkt. Das heisst, er umfasst alle Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, die im Rahmen der freien Wirtschaft bestehen. Der zweite Arbeitsmarkt umfasst Arbeitsplätze, die von der öffentlichen Hand mit Beiträgen unterstützt werden. Vgl. die Abschnitte 4.3 und 4.4.



Unternehmen bieten Nischenarbeitsplätze aus unterschiedlichen Motiven an. Aus einer sozialen Verantwortung heraus werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb weiter beschäftigt, auch wenn ihre Leistungen den Anforderungen nicht mehr genügen. Zudem sind Unternehmen oft bereit, in Zusammenarbeit mit Sozialversicherungen, Behörden und Beratungsstellen Arbeitsplätze für Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit anzubieten.

Die Sichtweise eines Unternehmens und einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers in Bezug auf einen Nischenarbeitsplatz kann sich unterscheiden. Muss eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aufgrund einer Beeinträchtigung Abstriche an ihrer oder seiner ursprünglichen Beschäftigung in Kauf nehmen, handelt es sich aus Sicht der betroffenen Person nicht mehr um einen vollwertigen Arbeitsplatz. Für das Unternehmen können jedoch Anforderungen und Arbeitsplatz durchaus übereinstimmen, so dass es sich dabei nicht um einen Nischenarbeitsplatz handelt.

Sozialversicherungen, Sozialbehörden und Institutionen haben zum Ziel, Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu richten sie Leistungen an Personen und Unternehmen aus und ermöglichen so die Schaffung von Nischenarbeitsplätzen im ersten Arbeitsmarkt. Zudem stellen sie solche Plätze im zweiten Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt werden Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen, die aus anderen Gründen nicht in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Dazu gehören Beschäftigungsplätze mit ausschliesslich therapeutischen Zwecken, beispielsweise in der Psychiatrie, für schwerstbehinderte Personen oder für stationär behandelte Suchtkranke. Ebenfalls ausgeschlossen sind Gruppen, welche aus rechtlichen Gründen nicht im ersten Arbeitsmarkt arbeiten dürfen, wie Asylbewerberinnen und Asylbewerber, Personen im Strafvollzug oder Zivildienstleistende.

Mit der Ausbildung und der erstmaligen Integration in den Arbeitsmarkt von Jugendlichen und jungen Erwachsenen befasst sich der Lehrstellenbericht 2010 des Kantons Bern (erschienen im November 2010). Deshalb werden Massnahmen für diese Gruppe im vorliegenden Bericht nicht besonders behandelt.

## 4.2 Sichtweise der verschiedenen Akteure

Je nach Ursachen der eingeschränkten Leistungsfähigkeit einer Person befassen sich unterschiedliche Akteure mit der beruflichen Eingliederung. Ihren verschiedenen Aufgaben entsprechend, haben sie ein unterschiedliches Verständnis von Eingliederung und von Nischenarbeitsplätzen.

- Die **Arbeitslosenversicherung ALV** hat den Auftrag, arbeitslose Personen rasch wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Sie bezahlt Taggelder aus, die während einer bestimmten Zeit ein angemessenes Ersatzeinkommen sichern. Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV vermitteln Stellen, beraten und leisten Unterstützung. Arbeitsmarktliche Massnahmen wie beispielsweise Weiterbildungen, Praktika, Einarbeitungszuschüsse und Programme zur vorübergehenden Beschäftigung unterstützen die Eingliederung. Unter dem Begriff Nischenarbeitsplätze versteht die ALV Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt für Personen mit Leistungseinschränkungen. Arbeitsplätze in geschützten Werkstätten und Plätze in arbeitsmarktlichen Massnahmen sind in ihrem Verständnis keine Nischenarbeitsplätze.
- Die **Invalidenversicherung IV** hat ebenfalls einen Integrationsauftrag (Eingliederung vor Rente). Dazu stehen ihr verschiedene Instrumente zur Verfügung. Eine Rente sichert allenfalls subsidiär ein angemessenes Einkommen. Die IV-Stelle Kanton Bern ist das Kompetenzzentrum und die Anlaufstelle für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen. Die IV kennt keine eigene Definition des Begriffs Nischenarbeitsplatz. Sie benötigt und sucht Arbeitsplätze mit einem Anforderungsprofil, welches Menschen mit einer Behinderung erfüllen. Dabei sollen Leistung und Lohn übereinstimmen.
- Die **Schweizerische Unfallversicherungsanstalt Suva** (und alle übrigen Kranken- und Unfallversicherungen) versichern in erster Linie gegen die Risiken von Krankheit und Unfall. Sie befassen sich auch teilweise mit der Prävention und der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Die Suva vermittelt Personen in den ersten Arbeitsmarkt und kompensiert die Leistungsverminderung allenfalls mit einer Rente. Sie verwendet den Begriff Nischenarbeitsplatz nicht.
- Das **Alters- und Behindertenamt ALBA** ist Teil der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern (GEF). Es informiert und berät Leistungsanbieterinnen und Leistungsanbieter im Alters- und Behindertenbereich. Im vorliegenden Bericht sind die geschützten Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung von Bedeutung. Das ALBA benutzt den Begriff Nischenarbeitsplatz in der täglichen Arbeit nicht, sondern spricht von geschützten oder betreuten Arbeitsplätzen, welche von den geschützten Werkstätten angeboten und von der GEF mitfinanziert werden. Unter Nischenarbeitsplätzen werden (im Gegensatz zu den geschützten Arbeitsplätzen) Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Leistungseinschränkungen verstanden. Diese Plätze können, müssen aber nicht, von der öffentlichen Hand subventioniert sein.
- Das **Sozialamt SOA** ist ebenfalls Teil der kantonalen Gesundheits- und Fürsorgedirektion. Das SOA hat die Existenzsicherung, die Integration, die Prävention sowie die Familienförderung im Auftrag. Die berufliche und soziale Integration von Personen, die keinen Anspruch (mehr) auf Leistungen der ALV oder der IV haben, ist ebenfalls Aufgabe des SOA. Auf Nischenarbeitsplätze angewiesen sind im Verständnis des SOA Personen, die aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistungsfähigkeit eingeschränkt sind oder die aus anderen Gründen eine Benachteiligung aufweisen, die eine erfolgreiche Stellensuche längerfristig erschwert oder gar verhindert.“

Die Aufgaben und Angebote der einzelnen Akteure sind in den Anhängen 7.1 bis 7.5 ausführlich umschrieben.

### 4.3 Nischenarbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt

Aus der Definition in Ziffer 4.1 geht hervor, dass es „den Nischenarbeitsplatz“ als solchen nicht gibt. Trotz der definitorischen Schwierigkeiten hat das beco mit einer Umfrage bei 20 grossen Arbeitgebern im Kanton Bern geprüft, ob erhärtete Daten zur Anzahl Nischenarbeitsplätze erhoben werden können. Dies ist aus folgenden Gründen nicht der Fall: Einerseits verfügen die Unternehmen über keine zuverlässigen Unterlagen über den Gesundheitszustand ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und können diese Unterlagen aus Gründen des Datenschutzes auch nicht erhalten. Andererseits ist das Personalwesen in grossen Unternehmen vielfach dezentral organisiert. Ein zentraler Überblick über Anzahl und Art von Nischenarbeitsplätzen fehlt deshalb bereits im Unternehmen.

Dies bedeutet nicht, dass keine Angebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorhanden sind: Betriebsinternes Case Management oder Gesundheitsmanagement befassen sich mit der betriebsinternen Eingliederung von leistungsbeeinträchtigten Personen.

Unternehmen sind sich ihrer sozialen Verantwortung bewusst. Gemäss einer Studie<sup>7</sup> des Bundesamtes für Sozialversicherung aus dem Jahr 2004 erachteten die befragten Unternehmen 8 Prozent aller Arbeitsplätze als für leistungsbeeinträchtigte Mitarbeitende geeignet. Unternehmen, die bereits leistungsbeeinträchtigte Personen beschäftigen, schätzten den Anteil auf 6.8 Prozent. Diese Studie ermittelte auch, dass 39 Prozent der Betriebe der öffentlichen Verwaltung und 16 Prozent der Betriebe des Unterrichtswesens im Jahr 2003 mindestens eine Person mit einer Behinderung (Funktions- oder Aktivitätsstörung) beschäftigten. Im Gastgewerbe und in der Branche Handel/Reparatur waren es noch 5 Prozent.

Die Stiftung „Intégration pour tous“ (ipt) hat ebenfalls Zahlen erhoben (Benchmarking 2009).<sup>8</sup> 42 Prozent der dazu befragten Unternehmen behandelten das Thema der Integration von leistungsbeeinträchtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihrer internen Kommunikation. 26 Prozent beauftragten eine Bezugsperson mit der Integrationsförderung, 16 Prozent formulierten entsprechende Ziele (Anpassung der Arbeitsplätze, Änderung der Arbeitszeiten, Praktikumsplätze, Nicht-Diskriminierung) und 6 Prozent förderten den Zugang zu Kaderpositionen.

Bei der Schaffung von Arbeitsplätzen für leistungsbeeinträchtigte Mitarbeitende spielen die Angebote der Invalidenversicherung, die Care Programme von Krankenkassen und die Prävention der Suva oder anderer Kranken- und Unfallversicherungen eine wichtige Rolle. Auch private Initiativen wie die Stiftung Speranza tragen zur Integration in den Arbeitsmarkt bei.

Zudem existieren weitere Beratungs- und Informationsangebote zur Integration von leistungseingeschränkten Personen. Beispielsweise entstand im Jahr 2009 mit „Compasso“ eine vom Schweizerischen Arbeitgeberverband und grossen Unternehmen getragene Internetplattform ([www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)), die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber über Fragen im Zusammenhang mit der beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen umfassend und zielgruppengerecht informiert.

Jedes Jahr werden Unternehmen mit dem Berner bzw. Thuner Sozialstern ausgezeichnet, die sich für die berufliche Integration von Menschen mit einer psychischen Behinderung einsetzen und angepasste Arbeitsplätze anbieten.

---

<sup>7</sup> BSV Bundesamt für Sozialversicherung: Baumgartner E., Greiwe S., Schwarb T. (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen

<sup>8</sup> ipt Integration für alle in Zusammenarbeit mit dem Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) (2010). Benchmarking 2009



#### **4.4 Nischenarbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt**

Der zweite Arbeitsmarkt umfasst alle Arbeitsplätze mit dem Ziel der Beschäftigung und Integration, die von der öffentlichen Hand mitfinanziert werden.

Die Arbeitsplätze des zweiten Arbeitsmarkts erfüllen zwei grundsätzlich verschiedene Aufgaben, die in der Praxis nicht immer klar voneinander abgegrenzt werden können:

- Daueraufgabe: Arbeitslose Personen mit Leistungsbeeinträchtigungen sollen eine ihren Möglichkeiten angepasste Beschäftigung erhalten, beispielsweise in einer geschützten Werkstätte.
- Befristete Aufgabe: Arbeitslose Personen werden durch Qualifizierung und Beschäftigung in der Integration in ein Beschäftigungsverhältnis des ersten Arbeitsmarkts unterstützt.

#### **4.5 Quantitative Aussagen**

Wie bereits erwähnt, gibt es keine statistischen Angaben zu Nischenarbeitsplätzen im ersten Arbeitsmarkt. Aussagen sind deshalb nur aufgrund von Schätzungen in Studien möglich. Die bereits erwähnte Studie von ipt schätzt den Anteil der in der Berufsausübung beeinträchtigten Mitarbeitenden an der Gesamtbeschäftigung im Jahr 2009 auf 2.4 Prozent. Umgerechnet auf den Kanton Bern wären dies 13'000 Personen. Die Studie des BSV aus dem Jahr 2004 schätzt den Anteil der Mitarbeitenden mit einer Funktions- oder Aktivitätsstörung auf 0.8 Prozent der Beschäftigten. Im Kanton Bern wären dies 4'200 Personen. Ein weiterer Indikator ist die Integration in den Arbeitsmarkt durch die IV. Über die letzten fünf Jahre konnte die IV im Kanton Bern jährlich 1'000 – 1'500 Personen in den Arbeitsmarkt integrieren.<sup>9</sup>

Statistisch erfassbar ist das Angebot im zweiten Arbeitsmarkt. Der Kanton Bern bzw. die Gesundheits- und Fürsorgedirektion finanziert jährlich rund 4'200 Arbeitsplätze des zweiten Arbeitsmarktes (Stand 2009), nämlich die geschützten Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung (3100) und Jahresarbeitsplätze im Rahmen von Beschäftigungs- und Integrationsangeboten für Sozialhilfebeziehende und für Personen mit Suchterkrankungen (1'100).<sup>10</sup>

Angesichts der unterschiedlichen Arten von Nischenarbeitsplätzen und den Unsicherheiten über das bestehende Angebot erachtet es der Regierungsrat nicht als sinnvoll, eine Aussage zu einem möglichen Gesamtbedarf zu machen. Die Schätzungen der einzelnen Institutionen zum zusätzlichen Bedarf finden sich in den Anhängen 7.1 bis 7.5. Diese Zahlen können jedoch nicht einfach zusammengezählt werden. Einerseits sind Doppelzählungen möglich, andererseits bestehen verschiedene komplexe Wirkungszusammenhänge.

Es ist deshalb weder möglich noch sinnvoll, „Angebot“ und „Nachfrage“ einander gegenüber zu stellen, um einen quantitativen Handlungsbedarf zu identifizieren. Aussagen zum Handlungsbedarf sind viel mehr aus einer qualitativen Beurteilung abzuleiten.

### **5 Handlungsbedarf und Verbesserungsmöglichkeiten**

In der Schweiz wie auch im Kanton Bern besteht ein breites Angebot an Massnahmen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Diese decken die Bedürfnisse weitgehend ab. Den fünf Institutionen ALV, IV, Unfallversicherungen (z.B. Suva), ALBA und Sozialhilfe stehen folgende Instrumente zur Verfügung:

- Beratung und Vermittlung von Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit.

<sup>9</sup> Vgl. Anhang 7.2.4

<sup>10</sup> Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe (BIAS), Kommunale Integrationsangebote (KIA) und ambulante Arbeitsangebote für Personen mit Suchterkrankungen. Von den 1'100 Jahresplätzen gelten gemäss SOA ca. 230 Plätze als Nischenarbeitsplätze.

- Unterstützung zur Erhaltung des Arbeitsplatzes: Die IV, die Suva und das SOA verfügen über Fachpersonen, die bei Problemen zwischen Betrieb und Mitarbeitenden vermitteln. Sie unterstützen die Betriebe, geeignete Arbeitsplätze für Mitarbeitende mit einem Leistungsabfall zu finden und einzurichten.
- Lohnkostenzuschüsse und weitere Leistungen an Unternehmen: Die IV und die Suva können Lohnkostenzuschüsse ausrichten, wenn ein Unternehmen durch die Anstellung einer Klientin oder eines Klienten höhere Aufwendungen hat.
- Anpassungen des Arbeitsplatzes: Die IV und die Suva unterstützen Anpassungen, die wegen einer Behinderung nötig sind (z.B. Rollstuhlgängigkeit).
- Aus- und Weiterbildung, Beschäftigungs- und Integrationsangebote des zweiten Arbeitsmarktes.

Dennoch gibt es Personen, deren Integration in den Arbeitsmarkt schwierig ist. Deshalb sind Verbesserungen der oben erwähnten Instrumente nötig. Zum Optimierungsbedarf liegen bereits Studien vor. Im Auftrag der Direktion für Arbeit des SECO hat KEK Consultants die Zusammenarbeit zwischen Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe untersucht und Empfehlungen für die Praxis erarbeitet.<sup>11</sup> Im Oktober 2010 erschien zudem ein Länderbericht zur Schweiz im Rahmen der OECD Working Papers.<sup>12</sup> Die Autoren untersuchten die Aktivierung von Erwerbslosen in der Schweiz und kamen zu teilweise ähnlichen Empfehlungen wie der Bericht des Büros KEK Consultants.

Die folgenden Ausführungen stützen sich weitgehend auf die Erkenntnisse der erwähnten Berichte.

### **5.1 Innerbetriebliche Hemmnisse**

Die in Abschnitt 4.3 erwähnten Studien zeigen, dass sowohl die Bereitschaft der Unternehmen für die Anstellung wie auch ein entsprechendes Potential gegeben sind. Dieses Potential kann aber noch ungenügend genutzt werden. Gemäss der Studie des BSV hemmen folgende Befürchtungen die Einstellung von leistungsbeeinträchtigten Personen:

- bauliche Voraussetzungen und Arbeitsplatzprofile,
- befürchteter Mehraufwand in der Betreuung und/oder eine fehlende externe Unterstützung,
- personale Voraussetzungen der behinderten Person: Skepsis gegenüber Leistungsfähigkeit und überdurchschnittliche Fehlzeiten sind für Anstellung bedeutsamer als Behinderungsart oder -grad.

Die in Leitbildern und Konzepten dargestellten Wege zur Integration von Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit müssen im Betriebsalltag umgesetzt werden. Dies bedingt eine entsprechende Bereitschaft bei Mitarbeitenden, Teamverantwortlichen und Abteilungsleitenden. Damit die Integration gelingt, müssen Vorurteile oder Unsicherheiten im Umgang mit leistungsbeeinträchtigten Personen überwunden und Befürchtungen in Bezug auf die Arbeitsorganisation oder das Verpassen von Team- oder Abteilungszielen ausgeräumt werden. Die Umsetzung ist eine unternehmerische Führungsaufgabe. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind zudem auf zweckmässige Informationen angewiesen. Mit der Internet-Plattform [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch) ist ein auf die Bedürfnisse von Unternehmen zugeschnittenes, aktuelles Angebot vorhanden.

<sup>11</sup> Seco Publikation: KEK Consultants (2010). Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe: Zusammenarbeit bei der Arbeitsvermittlung

<sup>12</sup> Düll N., Tergeist P. (mit Beiträgen von U. Bazant und S. Cimper). Activation Policies in Switzerland, OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nr. 112, Oktober 2010

## 5.2 Rechtliche Regelungen

Für die Regelung des Arbeitsverhältnisses ist der Bund zuständig (Obligationenrecht, Arbeitsgesetz usw). Die Kantone haben hier keine Regelungskompetenz. Es besteht auf dieser Ebene aber auch kein Handlungsbedarf in Bezug auf Nischenarbeitsplätze.

Ein Optimierungspotential besteht bei den Regeln in Gesamtarbeitsverträgen. Gesamtarbeitsverträge legen minimale Lohn- und Arbeitsbedingungen fest, die nicht unterschritten werden dürfen. Diese sind auf normal leistungsfähige Personen zugeschnitten. Arbeitgeber, die bereit sind, Personen mit einer deutlich eingeschränkten Leistungsfähigkeit zu beschäftigen, können diesen nur einen Lohn bezahlen, der den Leistungen für den Betrieb angepasst ist. In diesem Fall müssen Lohn und Arbeitsbedingungen gemäss Gesamtarbeitsvertrag unterschritten werden können. Gleichzeitig ist Lohndumping zu verhindern. Teilweise sehen sich Unternehmen deshalb mit der Anschuldigung konfrontiert, Arbeitskräfte auszunutzen, wenn sie Personen mit Leistungsdefiziten zu tieferen Löhnen beschäftigen. Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes können sie über den Sachverhalt nur eingeschränkt informieren. In den bestehenden Gesamtarbeitsverträgen gibt es zwar Möglichkeiten für Ausnahmen, aber keine generellen Regeln. Die entsprechenden Verfahren sind aufwendig und erfordern viel Zeit. Die Sozialpartner sollten deshalb die Verfahren vereinfachen.

Der Erlass eines Normalarbeitsvertrags stellt keine Alternative dar. Der Normalarbeitsvertrag ist dem Gesamtarbeitsvertrag grundsätzlich untergeordnet. Wenn bereits ein Gesamtarbeitsvertrag besteht, kann kein Normalarbeitsvertrag mehr erlassen werden. Ausserdem wäre es nicht möglich, die unterschiedlichsten Branchen und Arten von Arbeitsverhältnissen in einem Normalarbeitsvertrag zusammenzufassen.

## 5.3 Interinstitutionelle Zusammenarbeit IIZ

Wie bereits mehrfach erwähnt, befassen sich verschiedene Akteure mit der Integration in den Arbeitsmarkt. Dadurch entstehen Schnittstellen, die mit der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) überwunden werden sollen. Damit in schwierigen Fällen die Integration in den Arbeitsmarkt gelingt, organisieren sich die Regionale Arbeitsvermittlung (RAV), die Berufsbildung, die Berufsberatungs- und Informationszentren (BIZ), die Sozialdienste sowie die Stellen der Invalidenversicherung (IV), um den Betroffenen möglichst optimal unterstützen zu können. Die IIZ hat auch eigene Angebote entwickelt wie beispielsweise das IIZ Assessment<sup>13</sup> und das Case Management Berufsbildung<sup>14</sup>.

Darüber hinaus wird unter dem Begriff IIZ+ die Zielsetzung erweitert auf die Bereiche der privaten Krankentaggeldversicherung, der sozialen Unfallversicherung und der zweiten Säule.

Diese Koordination unter den verschiedenen Leistungsträgern wird laufend weiterentwickelt. Geprüft werden beispielsweise auch Angebote wie die von Sozialfirmen<sup>15</sup>, wie sie in anderen Kantonen bekannt sind.

---

<sup>13</sup> Menschen mit Mehrfachproblematik steht das IIZ Assessment zur Verfügung. Gemeinsam mit der betroffenen Person klären die Verantwortlichen der RAV, der Sozialdienste, der IV-Stellen und teilweise der Suva ab, wie eine rasche und dauerhafte berufliche Eingliederung erfolgen kann. Zusammen werden Zielvorgaben formuliert und die notwendigen Schritte geplant.

<sup>14</sup> Das Case Management Berufsbildung steht Jugendlichen von der 7. Klasse bis zum 24. Altersjahr zur Verfügung, wenn ihr Einstieg in die Berufswelt stark gefährdet ist. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden begleitet, wobei diese Begleitung sowohl über die Grundbildung als auch über institutionelle Grenzen hinausgeht.

<sup>15</sup> Sozialfirmen sind marktwirtschaftlich orientierte Unternehmen, die einen Integrationsauftrag wahrnehmen.

## 5.4 Unternehmenskontakte

Für die Integration in den Arbeitsmarkt ist die Abstimmung des Anforderungsprofils mit den Fähigkeiten der Person von zentraler Bedeutung. In dieser Beziehung unterscheidet sich die Stellenbesetzung für Personen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit nicht von normalen Stellenbesetzungen. Dagegen können Unternehmen oft nicht abschätzen, wie sich die Einschränkung im Arbeitsalltag auswirken wird. Deshalb stehen die Stellenvermittlungen von ALV, IV und Suva in regelmässigem Kontakt mit den Betrieben.

Die erwähnte Studie des BSV stellt fest, dass die Kontaktaufnahme der Stellenvermittler mit den Betrieben noch optimiert werden kann. Nach Angaben der befragten Betriebe wurden mehr als drei Viertel noch nie von einer Stellenvermittlung kontaktiert. Dies ist einerseits eine Folge der Betriebsstruktur. So sind fast 33 Prozent der Betriebe im Kanton Bern Mikrounternehmen mit 1 bis 9 Mitarbeitenden, bei denen die Möglichkeiten beschränkt sind, eine Person mit deutlich eingeschränkter Leistungsfähigkeit zu beschäftigen. Es ist deshalb nachvollziehbar, dass diese Betriebe selten oder nie Kontakt zu Stellenvermittlern haben. Bei den Grossbetrieben (mehr als 250 Mitarbeitende) sind es aber immer noch 23 Prozent und bei den Klein- und Mittelunternehmen (10-250 Mitarbeitende) 47 Prozent, die nicht kontaktiert wurden. Von den Betrieben, welche Behinderte beschäftigen, sind 71 Prozent schon einmal von einer Vermittlungsinstitution kontaktiert worden. Von den übrigen jedoch nur 20 Prozent. Hier besteht also noch Verbesserungspotential.

## 5.5 Quotenregelung

Die Einführung von Quoten wurde auf Bundesebene im Rahmen der 6. IV-Revision<sup>16</sup> bereits intensiv diskutiert. Der Nationalrat hat am 16. Dezember 2010 die Einführung einer Quote abgelehnt. Aus folgenden Überlegungen erachtet es der Regierungsrat als nicht sinnvoll, die Diskussion auf kantonaler Ebene aufzunehmen:

- Es ist nicht nachgewiesen, dass die Quotenregelung zu einem vergleichsweise höheren Anteil leistungsbeeinträchtigter Beschäftigter führt.
- Voraussetzung für die Einführung einer Quotenregelung ist, dass alle leistungsbeeinträchtigten Mitarbeitenden systematisch erfasst werden. Dies birgt die Gefahr, dass die Integration der betroffenen Personen verschlechtert wird, weil sie als leistungsbeeinträchtigte Mitarbeitende ausgewiesen werden.
- Zur Diskussion stand eine Quote von 1 Prozent. Die durchschnittliche Quote behinderter Mitarbeitender in Grossunternehmen (mehr als 250 Angestellte) lag im Jahr 2003 gemäss der Studie des BSV bei 1.3 Prozent. Die Wirkung der Massnahme ist deshalb ungewiss.
- Für kleinere Unternehmen, wie sie im Kanton Bern vorherrschen, ist es schwierig, eine Quotenregelung umzusetzen. Ein Alleingang des Kantons Bern bezüglich einer Quote wäre im interkantonalen Standortwettbewerb zudem nachteilig.

---

<sup>16</sup> „Ziel der 6. IV-Revision ist es u.a., die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit von Rentenbezügerinnen und -bezüger mit Hilfe von gezielten Massnahmen soweit zu verbessern, dass eine Wiedereingliederung möglich wird und die Rente nicht mehr oder nicht mehr ganz benötigt wird. Grundlage bilden die bestehenden Eingliederungsmassnahmen (Integrationsmassnahmen zur Vorbereitung auf die berufliche Eingliederung, Massnahmen beruflicher Art, Hilfsmittel), welche wie folgt erweitert und ergänzt werden: Flexibilisierung der Integrationsmassnahmen, indem die Anspruchsvoraussetzungen offener formuliert werden und der Anspruch zeitlich nicht auf ein Jahr beschränkt wird; Anspruch auf Beratung und Begleitung während des Eingliederungsprozesses sowie während drei Jahren nach Aufhebung einer Rente; Optimierung der Massnahmen beruflicher Art, indem der Arbeitsversuch geregelt und der Einarbeitungszuschuss vereinfacht wird. Die Rente wird während des gesamten Eingliederungsprozesses weiter ausgerichtet.“ Bundesamt für Sozialversicherungen BSV, Botschaft zur IV-Revision 6a vom 24. Februar 2010

## 5.6 Label

Die Vergabe von Labels stellt keine staatliche Aufgabe dar. Im Zusammenhang mit der Einführung einer Berner Ethik Charta wurde das Thema 2009 bereits geprüft. Eine entsprechende Motion wurde im Grossen Rat abgelehnt (M 289/2008 EVP (Kipfer/Thun) „Berner Ethik Charta“).

## 5.7 Fazit

Die Integration in den Arbeitsmarkt stellt eine anspruchsvolle Aufgabe dar, bei der auf die verschiedenen Ursachen einer verminderten Leistungsfähigkeit eingegangen werden muss. Je nach Ursache sind die Integrationsmassnahmen unterschiedlich. Mit den verschiedenen Sozialversicherungen steht ein leistungsfähiges System mit breitem Massnahmenfächer für die Bewältigung der Aufgaben zur Verfügung.

Sowohl die Arbeitslosen- als auch die Invalidenversicherung ist eine Aufgabe des Bundes. Über die für den Vollzug erforderlichen Mittel wird deshalb auch auf Bundesebene entschieden. Der Regierungsrat erwartet, dass die nötigen Ressourcen für die Integration in den Arbeitsmarkt bereit gestellt werden. Die Veränderungen, die sich aus der 6. IV-Revision ergeben werden, stellen eine grosse Herausforderung dar und werden das System kurzfristig erheblich belasten. Massnahmen für die Umsetzung der Ziele der 6. IV-Revision sind gemeinsam mit dieser auf eidgenössischer Ebene zu beschliessen. In der Arbeitslosenversicherung ist der Kanton für den Vollzug zuständig. Der Kanton Bern ist sich der Bedeutung bewusst, die den Kontakten mit den Unternehmen für die Integration in den Arbeitsmarkt zukommt. Er hat deshalb die entsprechenden Strukturen in den RAV angepasst und die Aufgabe des Arbeitsmarktservice gestärkt. Über einen Ausbau des Angebots im zweiten Arbeitsmarkt wird im Rahmen des Voranschlags mit Blick auf die finanziellen Möglichkeiten des Kantons zu entscheiden sein.

Wichtig ist zudem eine gute Koordination zwischen den verschiedenen Akteuren. Der Regierungsrat wird die bestehende Zusammenarbeit weiter vertiefen. Ein Schwerpunkt liegt dabei bei der Kontaktaufnahme der Stellenvermittler mit den Unternehmen.

Weitere Verbesserungsmöglichkeiten bestehen im Bereich der Gesamtarbeitsverträge. Der Regierungsrat lädt die Sozialpartner ein, einfache allgemein gültige Regeln in den Gesamtarbeitsverträgen zu verankern, damit die Integration von leistungsverminderten Personen vereinfacht und beschleunigt werden kann.

## 6 Antrag

Der Regierungsrat beantragt, vom vorliegenden Bericht Kenntnis zu nehmen.

Bern, 13. April 2011 / 0665

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: *Perrenoud*

Der Staatsschreiber: *Nuspliger*

## 7 Anhänge

Die folgenden Texte stellen die Sicht der verschiedenen Institutionen dar. Sie sind deshalb bezüglich Aufbau und Terminologie nicht einheitlich.

### 7.1 Die Arbeitslosenversicherung

#### 7.1.1 Aufgaben und Zuständigkeit

Für die Arbeitslosenversicherung ist der Bund zuständig, und zwar das Volkswirtschaftsdepartement bzw. das SECO. Im Kanton Bern ist das beco Berner Wirtschaft mit den Geschäftsbereichen Arbeitslosenkasse und Arbeitsvermittlung bzw. die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV zuständig.

Die Ziele der eidgenössischen Arbeitslosenversicherungsgesetzgebung sind:

- Bekämpfung der Arbeitslosigkeit,
- Bezahlung eines angemessenen Ersatzeinkommens,
- rasche Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

Die Aufgaben umfassen Beratung, Vermittlung, Betreuung der arbeitslosen und stellensuchenden Personen sowie die Bereitstellung geeigneter Arbeitsmarktlicher Massnahmen (AMM), um negative Auswirkungen der Arbeitslosigkeit zu vermeiden.

Personen können nach Gesetz zwar arbeitsmarktfähig (resp. vermittlungsfähig)<sup>17</sup> sein, jedoch aus unterschiedlichen Gründen eine Leistungseinschränkung aufweisen, ohne dass eine von der IV anerkannte Behinderung vorliegt. Gelingt es nicht, diese Personen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, bevor sie ihren Anspruch bei der ALV verlieren (d.h. ausgesteuert werden), wird ihre berufliche und soziale Integration zur Aufgabe der Sozialhilfe.

#### 7.1.2 Verständnis von Nischenarbeitsplätzen

Unter dem Begriff Nischenarbeitsplätze versteht die Arbeitslosenversicherung Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt für Personen mit Leistungseinschränkungen. Können leistungseingeschränkte Personen unbefristet und ohne zusätzliche Unterstützung im ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden, werden diese Arbeitsplätze nicht als Nischenarbeitsplätze bezeichnet. Geschützte Arbeitsplätze und alle Arten von Massnahmen werden nicht als Nischenarbeitsplätze definiert. Die Arbeitslosenversicherung stellt Arbeitsmarktliche Massnahmen zur Verfügung, finanziert aber keine Nischenarbeitsplätze.

---

<sup>17</sup> Personen, welche nach dem Gesetz nicht arbeitsmarkt- resp. vermittlungsfähig sind, haben nur im Falle einer hängigen IV-Anmeldung Anspruch auf Leistungen der ALV.

### 7.1.3 Angebote

Die folgenden Angebote werden unter dem Begriff „Arbeitsmarktliche Massnahmen (AMM)“ zusammengefasst. Die Teilnahme an einem Angebot setzt voraus, dass die Person arbeitslos und beim RAV angemeldet ist (und in der Regel Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung hat).

<b>Weiterbildungs- und Umschulungskurse</b>	
Zielpersonen	Alle Klientinnen und Klienten des RAV
Inhalt / Ziele	Qualifizieren, Wissen erweitern und aktualisieren
<b>Ausbildungspraktikum</b>	
Zielpersonen	Personen mit Grundausbildung (Diplom oder Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ), aber ohne Berufspraxis
Inhalt / Ziele	Weitere Kenntnisse (z.B. Sprachkenntnisse) erlernen
Bereiche	In öffentlichen und privaten Betrieben
Finanzierung	Taggelder an Arbeitnehmende
Dauer	3 Monate
<b>Ausbildungszuschüsse</b>	
Zielpersonen	Personen, die älter als 30-jährig sind
Inhalt / Ziele	Nachholen einer Grundausbildung (z.B. eine Berufslehre mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ) oder Anpassung der bereits erworbenen Ausbildung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes.
Bereiche	In Betrieben
Finanzierung	Arbeitgeber zahlt 3'500 Franken pro Monat an Lernende/n und erhält die Differenz zum Letztlehrejahreslohn von der ALV zurück.
Dauer	Maximal 4 Jahre
<b>Teilnahme in einer Praxisfirma</b>	
Zielpersonen	Junge Arbeitslose direkt nach der Lehre und Wiedereinsteiger/innen, im kaufmännischen Bereich
Inhalt / Ziele	Die Praxisfirma ist ein eigenes „Beschäftigungsprogramm“ und simuliert alle Wirtschaftsbranchen. Diese Massnahme ist für Personen geeignet, deren Mangel an direkter praktischer Erfahrung sich bei der Arbeitssuche als nachteilig erweist.
Dauer	3 Monate
<b>Einarbeitungszuschüsse</b>	
Zielpersonen	Alle Klientinnen und Klienten des RAV
Inhalt / Ziele	Einarbeitungszuschüsse können dann ausgerichtet werden, wenn eine spezifische Einarbeitung in ein Sachgebiet benötigt wird, um das vom Arbeitgeber erwartete Leistungsniveau zu erreichen.
Finanzierung	Arbeitgebende zahlen an Arbeitnehmende orts- und branchenübliche Löhne und erhalten abgestuft 60, 40 und 20 Prozent des Monatslohnes für jeweils zwei Monate rückerstattet.
Dauer	Maximal 6 Monate

<b>Programm zur vorübergehenden Beschäftigung (PvB)</b>	
Zielpersonen	Alle Klientinnen und Klienten des RAV
Ziel / Inhalt	Förderung des Markteintritts, Qualifizierung und Abklärung der fachlichen Fähigkeiten
Bereiche	Natur und Umweltschutz, Sozialeinsätze (Kinder, Betagte usw.), Recycling, Arbeiten in der Verwaltung
Dauer	6 Monate
<b>Berufspraktikum</b>	
Zielpersonen	Abgeschlossene Ausbildung, abgeschlossenes Studium, keine oder wenig Berufserfahrung
Ziel / Inhalt	Sammeln von Berufserfahrungen oder Vertiefung der beruflichen Kenntnisse. Die dabei entstehenden Kontakte zu Unternehmen erhöhen die Chance auf einen Stellenantritt im angestammten oder in einem verwandten Beruf.
Finanzierung	Arbeitgeber zahlt 25 Prozent des Taggeldes (mind. 500 CHF pro Monat) an die ALV
Bereiche	private Unternehmen
Dauer	6 Monate
<b>Förderung Selbständigkeit</b>	
Zielpersonen	Alle Klientinnen und Klienten des RAV
Ziele / Inhalt	Die Arbeitslosenversicherung unterstützt die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit, indem zukünftige Selbständige während der Planungsphase von höchstens 90 Tagen von der Stellensuche befreit werden und/oder einen Kurs „Projektwerkstatt und Geschäftsführer“ besuchen können.

#### 7.1.4 Quantifizierung

Für die Arbeitslosenversicherung sind Nischenarbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt für Personen mit einer Leistungsbeeinträchtigung ein Erfordernis zur wirkungsvolleren Wiedereingliederung. Allerdings gibt es bis zum heutigen Zeitpunkt keine verlässliche Datengrundlage, die eine Aussage zum Bedarf zulassen würde. Aufgrund der Kantonalen Wiedereingliederungsmassnahme wird der Bedarf der ALV auf rund 50 Nischenarbeitsplätze jährlich geschätzt.



## 7.2 Die Invalidenversicherung (IV)

### 7.2.1 Aufgaben und Zuständigkeit

Die in der eidgenössischen Invalidengesetzgebung umschriebenen Aufgaben werden von der IV-Stelle Kanton Bern umgesetzt. Auf Bundesebene untersteht dieser Bereich dem Bundesamt für Sozialversicherung.

Die Ziele der IV sind:

- Förderung von Menschen mit Behinderungen,
- Sicherstellung, dass Betroffene die ihnen gesetzlich zustehenden Leistungen erhalten,
- Integration von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt.

Nach dem Grundsatz „Eingliederung statt Rente“ will die IV mittels geeigneter Massnahmen Invalidität verhindern, vermindern oder beheben. Falls möglich wird eine Eingliederung über eine „normale“ Teilzeit- oder Vollzeitstelle im ersten Arbeitsmarkt angestrebt, ansonsten über einen Arbeitsplatz im zweiten Arbeitsmarkt. Erst wenn eine (Wieder-)Eingliederung ins Erwerbsleben nicht oder nur teilweise möglich ist, wird der Anspruch auf Rente geprüft.

### 7.2.2 Verständnis Nischenarbeitsplätze

Die IV-Stelle Bern verwendet den Begriff „Nischenarbeitsplatz“ nicht. Sie sucht Arbeitsplätze für leistungsbeeinträchtigte Personen in der freien Wirtschaft. Die Leistungsbeeinträchtigung wird über einen tieferen Lohn als dem orts- und berufsüblichen Ansatz kompensiert.

### 7.2.3 Angebote

Die IV unterscheidet Massnahmen der Frühintervention, Integrationsmassnahmen und verschiedene Massnahmen beruflicher Art.

<b>Massnahmen der Frühintervention</b>	
Zielpersonen	Personen, die ganz oder teilweise arbeitsunfähig sind.
Ziel	Möglichst rasches Eingreifen, um die Erhaltung des bisherigen Arbeitsplatzes oder die Eingliederung an einem anderen Arbeitsplatz / in einem anderen Betrieb anzustreben. Diese Massnahmen setzen auch ein, wenn noch nicht feststeht, ob die versicherte Person im Sinne des Gesetzes (IVG Art 8) invalid ist oder nicht. Die Frühintervention wird in der Regel nach 6 Monaten mit einem Grundsatzentscheid abgeschlossen (Eingliederungsmassnahmen, Prüfung Rentenanspruch oder keine Invalidität im Sinne der IV vorhanden).
Inhalt	Die Massnahmen der Frühintervention müssen leicht durchführbar und kostengünstig sein. Dazu gehören: Anpassung des Arbeitsplatzes, Ausbildungskurse, Arbeitsvermittlung, Berufsberatung, sozialberufliche Rehabilitation, Beschäftigungsmassnahmen.
Anzahl	121 Plätze <sup>18</sup>

<sup>18</sup> Quelle: BSV, IV-Statistik Schweiz, 2009

<b>Integrationsmassnahmen</b>	
Zielpersonen	Personen, die eine Präsenzzeit von mind. 2 Stunden täglich während mind. 4 Tagen pro Woche leisten können. Kann die Präsenz nicht gesteigert werden, muss die Massnahme abgebrochen werden.
Ziele / Inhalt	Als Integrationsmassnahmen gelten gezielte, auf die berufliche Eingliederung gerichtete Massnahmen (sozialberufliche Rehabilitation und Beschäftigungsmassnahmen). Diese umfassen u.a. Belastbarkeitstrainings, Aufbautrainings oder Arbeit zur Zeitüberbrückung.
Dauer	Gesamthaft 1 Jahr
Bereiche	In geschützten Werkstätten oder in der freien Wirtschaft
Anzahl	241 befristete Plätze
<b>Massnahmen beruflicher Art</b>	
Ziele / Inhalt	Durch Massnahmen beruflicher Art wird der (Wieder-)Einstieg in eine Erwerbstätigkeit gefördert. Dies sind zur Hauptsache Berufsberatung, erstmalige berufliche Ausbildung, Umschulung und Arbeitsvermittlung.
Anzahl	24'671 Personen
<b>Arbeitsvermittlung</b>	
Zielpersonen	Versicherte der IV
<b>Erstmalige berufliche Ausbildung</b>	
Zielpersonen	Personen, welche noch nicht erwerbstätig waren.
Inhalt	Zuschüsse an Arbeitnehmer. Es werden nicht die gesamten Kosten übernommen, sondern nur die invaliditätsbedingten Mehrkosten gegenüber einer gleichen Ausbildung für gesundheitlich nicht beeinträchtigte Personen.
Bereiche	In Ausbildungsinstitutionen der IV oder in der freien Wirtschaft
Anzahl	565 Personen <sup>19</sup>
<b>Umschulung</b>	
Zielpersonen	Personen, die vor Eintritt der Invalidität eine Berufsausbildung abgeschlossen oder ein bestimmtes Erwerbseinkommen erzielt haben.
Ziele	Die Umschulung soll der versicherten Person eine Tätigkeit ermöglichen, die ihr ein Erwerbseinkommen gewährleistet, das, wenn immer möglich, gleich hoch ist, wie das vor der gesundheitlichen Beeinträchtigung erzielte Einkommen.
Inhalt	Die IV übernimmt sämtliche Kosten für die Umschulung. Dazu gehören: Berufslehre, Grundausbildung, verschiedene Schulgänge usw.
Bereiche	In IV-Ausbildungs-Institutionen oder in der freien Wirtschaft
Anzahl	10'262 Personen
<b>Einarbeitungszuschuss</b>	
Zielpersonen	Wenn Betriebe über die Arbeitsvermittlung der IV eine Person einstellen, deren Leistungsfähigkeit anfänglich noch nicht dem vereinbarten Lohn entspricht.
Ziele/ Inhalt	Während Anlern- und Einarbeitungszeiten (längstens 180 Tage) kann dem Arbeitgeber ein Einarbeitungszuschuss ausgerichtet werden, zur Kompensation der anfänglichen Leistungseinschränkung.
Bereiche	Im Betrieb selber

<sup>19</sup> Quelle: IV-Stelle Bern

<b>Entschädigungen im Rahmen der Arbeitsvermittlung an Arbeitgeber</b>	
Zielpersonen	Die Arbeitsvermittlung zahlt Arbeitgebern in bestimmten Fällen eine Entschädigung für Beitragserhöhungen der obligatorischen beruflichen Vorsorge und der Krankentaggeldversicherung.
Inhalt	Finanzieller Anreiz in Höhe der Beiträge
Finanzierung	In Abhängigkeit der Höhe der Beiträge
<b>Kapitalhilfe</b>	
Zielpersonen	Neben den Kompetenzen sowie den fachlichen und charakterlichen Eigenschaften müssen weitere spezifische Voraussetzungen erfüllt werden.
Ziele	Wenn eine Eingliederung in eine unselbständige Tätigkeit nicht möglich ist, kann der versicherten Person eine Kapitalhilfe für die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit gewährt werden.
Inhalt	Die Kapitalhilfe erfolgt in der Regel in Form eines verzinslichen und rückzahlbaren Darlehens.

#### 7.2.4 Quantifizierung

Die IV-Stelle Bern ist eine Sozialversicherung. Anspruchsberechtigte erhalten die ihnen zustehenden Leistungen. Insofern hängt der Bedarf an IV-Leistungen von der Anzahl der Versicherten ab. Über die letzten fünf Jahre konnte die IV jährlich 1'000 – 1'500 Personen in den Arbeitsmarkt integrieren.

Nur ein Teil der Personen, welche in die freie Wirtschaft vermittelt werden, benötigt einen Nischenarbeitsplatz. Für eine Angabe zu den Auswirkungen der geplanten Revisionen der IV (6a, 6b) ist es noch zu früh. Aktuell wird gesamtschweizerisch von rund 17'000 zu integrierenden Personen ausgegangen. Unter der Annahme, dass 12 Prozent der IV-Beziehenden aus dem Kanton Bern stammen, wären nach Inkrafttreten der Revisionen etwa 2'000 Personen zusätzlich zu integrieren. Dies entspricht einem einmaligen zusätzlichen Bedarf von 200 – 300 Nischenarbeitsplätzen.

## 7.3 Die Schweizerische Unfallversicherungsanstalt (Suva) und andere Kranken- und Unfallversicherungen

### 7.3.1 Aufgaben und Zuständigkeit

Stellvertretend für andere Kranken- und Unfallversicherungen mit vergleichbaren Angeboten wird die Suva dargestellt.

Die seit 1918 tätige Suva beschäftigt am Hauptsitz in Luzern, in den schweizweit 19 Agenturen und in den zwei Rehabilitationskliniken Bellikon und Sion rund 3'000 Mitarbeitende. Sie ist ein selbständiges Unternehmen des öffentlichen Rechts. Die Suva generiert ein Prämienvolumen von rund 4.2 Milliarden Franken pro Jahr.

Die Suva Bern betreut die Kunden im Kanton Bern ohne die früheren Amtsbezirke La Neuveville, Courtelary, Moutier, Büren, Aarwangen und Wangen. Neben der umfassenden Unfallbearbeitung stehen Beratung und Betreuung der versicherten Unternehmen im Vordergrund. 170 Mitarbeitende betreuen 11'000 versicherte Unternehmen bzw. 190'000 Versicherte und bearbeiten 55'000 Unfallmeldungen pro Jahr.

Die Dienstleistungen der Suva umfassen Prävention, Versicherung und Rehabilitation. Sie arbeitet selbsttragend, ohne öffentliche Gelder und gibt Gewinne in Form von tieferen Prämien an die Versicherten zurück. Im Verwaltungsrat sind die Sozialpartner – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – und der Bund vertreten.

Beim Schadenmanagement steht der Mensch im Mittelpunkt. Die Suva bietet nach einem Unfall eine umfassende Betreuung in Form von Beratung, Versicherungsleistungen, Unfallmedizin und Rehabilitation. Das Thema Wiedereingliederung ist dabei eines der Schlüsselanliegen der Suva.

### 7.3.2 Verständnis Nischenarbeitsplätze

Die Suva vermittelt zwar leistungseingeschränkte Personen in den ersten Arbeitsmarkt und kompensiert die Leistungsverminderung gegebenenfalls mit einer Rente. Diese Arbeitsplätze werden aber nicht als Nischenarbeitsplätze bezeichnet.

### 7.3.3 Angebote

<b>Zeitlich beschränkte Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt (Integrationsplätze)</b>	
Zielpersonen	Verunfallte, die ein Arbeitstraining, eine Einarbeitung oder Ausbildung benötigen.
Inhalt	Training, Angewöhnung, Vorbereitung auf neue Tätigkeit
Finanzierung	Taggelderleistungen Beratung und Begleitung
Anzahl	300 befristete Jahresplätze in Betrieben der freien Wirtschaft
<b>Zeitlich beschränkte Arbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt (Integrationsplätze)</b>	
Zielpersonen	Verunfallte, die eine Tagesstruktur, ein Arbeitstraining benötigen.
Inhalt / Ziele	Tagesstruktur, Angewöhnung, Vorbereitung auf den beruflichen Wiedereinstieg
Finanzierung	Taggelderleistungen Kosten für die Institutionen (Tagesansätze)
Anzahl	20 befristete Jahresarbeitsplätze in Institutionen des zweiten Arbeitsmarktes

<b>Dauerhafte Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt</b>	
Zielpersonen	Verunfallte, die im Vergleich zur Tätigkeit, die sie vor dem Unfall ausgeübt haben, eine Leistungseinschränkung aufweisen und daher evtl. Anspruch auf eine Rente haben. In einem anderen Arbeitsplatz als vor dem Unfall haben die Verunfallten teilweise keine Leistungseinschränkung.
Inhalt / Ziele	Fester Arbeitsplatz bei bestehenden oder neuen Arbeitgebenden
Finanzierung	Renten, die direkt an die verunfallten Personen ausgerichtet werden. Neue Arbeitgebende sind darüber oft nicht informiert.
Anzahl	1'000 dauerhafte Arbeitsplätze

Quelle: Suva

#### 7.3.4 Quantifizierung

Die Suva und andere Kranken- und Unfallversicherer richten bei Bedarf der Versicherten die Leistungen aus. Somit hängt auch ihr Bedarf an Nischenarbeitsplätzen von der Zahl der Versicherten ab.

Gemäss Angaben der Suva Bern beläuft sich der jährliche Bedarf im Kanton Bern auf rund 20 Nischenarbeitsplätze.

## 7.4 Das Alters- und Behindertenamt des Kantons Bern (ALBA)

### 7.4.1 Aufgaben und Zuständigkeit

Das Alters- und Behindertenamt (ALBA) ist Teil der Gesundheits- und Fürsorgedirektion<sup>20</sup>. Die Kernaufgabe des ALBA besteht in der Planung, Steuerung, Aufsicht und Finanzierung der Angebote im Alters- und Langzeitbereich. Innerhalb des ALBA befasst sich die Abteilung Erwachsene mit 10 Mitarbeitenden (830 Stellenprozenten) u.a. mit dem Bereich Arbeit für Menschen mit einer Behinderung. Die in diesem Bereich relevanten Leistungsanbieter sind die geschützten Werkstätten für Menschen mit einer Behinderung.“

### 7.4.2 Verständnis Nischenarbeitsplätze

Das ALBA benutzt den Begriff Nischenarbeitsplatz in der täglichen Arbeit nicht, sondern spricht von geschützten oder betreuten Arbeitsplätzen, welche von den geschützten Werkstätten angeboten und von der GEF mitfinanziert werden. Unter Nischenarbeitsplätzen werden (im Gegensatz zu den geschützten Arbeitsplätzen) Arbeitsplätze auf dem ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit Leistungseinschränkungen verstanden. Diese Plätze können, müssen aber nicht, von der öffentlichen Hand subventioniert sein.

### 7.4.3 Angebote

<b>Geschützte Arbeitsplätze / geschützte Werkstätten</b>	
Zielpersonen	Menschen mit einer Behinderung; Mitfinanziert werden nur Plätze, welche durch IV-Rentenbeziehende oder bei der IV angemeldete Personen besetzt sind. <sup>21</sup>
Inhalt / Bereiche	Arbeitsplätze gibt es sowohl in der Produktion wie auch im Dienstleistungsbereich (z.B. Catering, Gartenbau). Sowohl einfache Arbeiten (z.B. Einpacken, Sortieren, Zusammenetzen) als auch anspruchsvolle Arbeiten mit CNC-Maschinen werden verrichtet.
Finanzierung	Die Werkstätten erhalten pro bezahlte Arbeitsstunde eines Klienten oder einer Klientin zwischen 9 und 18 Franken.
Anzahl	Rund 3'100 dauerhafte Plätze (2009), belegt von 3700 Personen, davon 3200 IV-Rentner/innen

### 7.4.4 Quantifizierung

Der Bedarf an Arbeitsplätzen im zweiten Arbeitsmarkt für Menschen mit einer Behinderung hängt davon ab, wie viele Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden können. Eine genaue Quantifizierung ist nicht möglich, das bestehende Angebot reicht allerdings nicht aus, um die Nachfrage zu decken. In den kommenden Jahren ist zudem von einem zusätzlichen Bedarf auszugehen, u.a. weil die INSOS-Ausbildungen künftig in weit geringerer Zahl als heute von der IV finanziert werden.

Ein Arbeitsplatz kostet die GEF heute zwischen ca. CHF 15'000 und ca. CHF 28'000, wobei sich teilweise mehrere Personen einen Arbeitsplatz teilen.“

<sup>20</sup> Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern, Organisationsverordnung, Art. 11

<sup>21</sup> Nur IV-Rentner und –Rentnerinnen mit einem Invaliditätsgrad ab 70 Prozent

## 7.5 Das kantonale Sozialamt (SOA)

### 7.5.1 Aufgaben und Zuständigkeit

Das SOA untersteht der Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern. Es schafft die Voraussetzungen zur Förderung, Erhaltung und Wiederherstellung von sozialem Wohlbefinden der Bevölkerung im Kanton Bern.

Die Ziele des SOA sind die Existenzsicherung, die Integration, die Prävention sowie die Familienförderung. Dabei ist die soziale und berufliche Integration von Menschen eine zentrale Teilaufgabe des SOA. Personen, denen eine geringe Chance der Integration in den ersten Arbeitsmarkt attestiert wird, können teilweise in Arbeitsplätzen des zweiten Arbeitsmarkts beschäftigt werden. Teilweise, weil weniger Arbeitsplätze vorhanden sind als Personen, die dafür Bedarf hätten. Auf Grund von Wartelisten können die Teilnehmenden häufig nur befristet beschäftigt werden.

Das SOA geht von einer steigenden Nachfrage nach solchen Arbeitsplätzen aus. Aufgrund der Revisionen des Arbeitslosen- und des Invalidenversicherungsgesetzes prognostiziert das SOA<sup>22</sup> eine Erhöhung der Anzahl von kaum vermittelbaren Personen, weil die Integration von nicht (mehr) ALV- oder IV-berechtigten Personen Aufgabe der Sozialhilfe ist.

Im Bereich „Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe (BIAS)“ ist heute per Gesetz eine Teilung dieser Aufgabe zwischen Kanton und Gemeinden vorgesehen. Ab 2012 wird der Kanton die BIAS-Angebote steuern. Die Finanzierung der BIAS-Angebote werden sich der Kanton und die Gemeinden nach wie vor teilen.“

### 7.5.2 Verständnis Nischenarbeitsplätze

Gemäss dem SOA erfüllen Nischenarbeitsplätze folgende Kriterien:

- Ziel: Nischenarbeitsplätze dienen der beruflichen und sozialen Integration.
- Dauer: Nischenarbeitsplätze beinhalten längerfristige oder dauerhafte Arbeitsverhältnisse.
- Zielgruppe: Nischenarbeitsplätze richten sich an Personen, welche aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Leistung längerfristig oder dauerhaft eingeschränkt sind oder Benachteiligungen nicht gesundheitlicher Art (z.B. fortgeschrittenes Alter) haben. Diese Leistungseinschränkungen oder Benachteiligungen verringern die Chancen auf die berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt.
- Inhalt / Tätigkeit / Strukturelle Verankerung: Die Tätigkeiten in Nischenarbeitsplätzen sind auf die Personen und deren Leistungsvermögen abgestimmt und können so unterschiedlich anspruchsvoll sein. Nischenarbeitsplätze können in diversen Tätigkeitsbereichen und sowohl in den Strukturen des ersten als auch des zweiten Arbeitsmarktes bestehen.
- Wirtschaftlichkeit: Nischenarbeitsplätze weisen eine geringere Wertschöpfung auf und können deswegen öffentlich subventioniert sein.

### 7.5.3 Angebote

Im Rahmen der Beschäftigungs- und Integrationsangebote der Sozialhilfe (BIAS) wurden im Jahr 2009 insgesamt 842 Plätze bereitgestellt. Subsidiär zu diesen BIAS-Plätzen hat der Kanton im Jahr 2010 erstmals 142 Plätze im Rahmen der Kommunalen Integrationsangebote (KIA) mitfinanziert. Für Suchtkranke bestehen zudem weitere Arbeits- und Integrationsangebote. Als Nischenarbeitsplätze qualifizieren sich die ca. 230 dauerhaften Arbeitsplätze der BIAS und der KIA. Auch für

---

<sup>22</sup> Reporting BIAS 2009, SOA

Personen mit Suchterkrankungen bestehen Nischenarbeitsplätze, diese können jedoch nicht quantifiziert werden.

<b>Angebote zur beruflichen Integration (BI)</b>	
Zielpersonen	Sozialhilfebeziehende Personen, die sich in den Arbeitsmarkt integrieren wollen.
Inhalt / Bereiche	Förderung von Schlüsselqualifikationen (Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit usw.), Arbeitstraining, Spracherwerb, Bewerbungstraining, Förderung von fachlichen Kompetenzen (je nach Projekt), begleitete Stellensuche
Finanzierung	Kanton und Gemeinden übernehmen je die Hälfte der Betriebs-, Betreuungs- und Lohnkosten.
Anzahl	255 befristete Jahresplätze (JP), in der Privatwirtschaft (77 JP); in Non-Profit-Organisationen (18 JP); in öffentlichen Betrieben (27 JP) und in Beschäftigungsprogrammen (103 JP).
<b>Angebote zur Stabilisierung mit Perspektive auf berufliche Integration (BIP)</b>	
Zielpersonen	Sozialhilfebeziehende Personen, die an längeren, regelmässigen Einsätzen interessiert sind und mittelfristig die berufliche Integration anstreben. Einen Schwerpunkt bilden junge Erwachsene unter 25 Jahren.
Inhalt / Ziele	Tagesstruktur und Beschäftigung, längere, regelmässige Einsätze und begleitete Tagesstruktur, Abklärung i.S. von regelmässigen Standortgesprächen, Förderung von persönlichen Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen, Hilfestellung bei der Bewältigung psychosozialer oder anderer Probleme, Unterstützung in Alltagsfragen (in Zusammenarbeit mit Sozialdienst) Bei den jungen Erwachsenen: zusätzlich Coaching, Begleitung, Allgemeinbildung
Finanzierung	Kanton und Gemeinden übernehmen je die Hälfte der Betriebs- und Betreuungskosten.
Anzahl	314 befristete Jahresplätze (JP): in der Privatwirtschaft (50 JP); in Non-Profit-Organisationen (33 JP); in öffentlichen Betrieben (59 JP) und in Beschäftigungsprogrammen (172 JP).
<b>Angebote zur sozialen Stabilisierung (SI)</b>	
Zielpersonen	Sozialhilfebeziehende, desintegrierte, sozial randständige Personen und/oder Personen, die bereit sind, regelmässige Einsätze zu erbringen, aber mittelfristig keine Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt haben; grundsätzlich keine junge Erwachsene.
Inhalt / Ziele	Tagesstruktur und Beschäftigung, Abklärung i.S. von regelmässigen Standortgesprächen. Hilfestellung bei der Bewältigung psychosozialer oder anderer Probleme, Unterstützung in Alltagsfragen (in Zusammenarbeit mit Sozialdienst).
Finanzierung	Kanton und Gemeinden übernehmen je die Hälfte der Betriebs- und Betreuungskosten.
Anzahl	208 befristete und 95 dauerhafte Jahresplätze (JP), total 303 JP: davon 12 JP in der Privatwirtschaft, 7 JP in Non-Profit-Organisationen, 55 JP in öffentlichen Betrieben und 229 JP in Beschäftigungsprogrammen.
<b>Kommunale Integrationsangebote (KIA)</b>	
Zielpersonen	Sozialhilfebeziehende Personen
Inhalt / Ziele	Beschäftigung und Integration
Finanzierung	Kanton und Gemeinden übernehmen je die Hälfte der Betreuungskosten.
Anzahl	2010: 132 dauerhafte JP und 10 befristete JP



<b>Ambulante Arbeitsangebote für Personen mit Suchterkrankungen zur Stabilisierung und Entwicklung beruflicher Perspektiven<sup>23</sup></b>	
Zielpersonen	Personen mit Suchterkrankung
Inhalt / Ziele	Beschäftigung, Abklärung von Arbeits- und Sozialverhalten, Erarbeitung beruflicher Perspektiven
Finanzierung	Kanton und Gemeinden übernehmen je die Hälfte Platz- und Betreuungskosten.
Anzahl	115 teilweise dauerhafte JP

#### 7.5.4 Quantifizierung

Die Bedarfsschätzung für Nischenarbeitsplätze für Sozialhilfebeziehende im Kanton Bern orientiert sich an einem vom SOA in einigen Städten und Kantonen durchgeführten Benchmark.<sup>24</sup> Zusätzlich bestätigen die Zahlen der Sozialhilfestatistik des Bundesamts für Statistik (2009) die Ergebnisse des Benchmarks.

Unter den Sozialhilfebeziehenden weisen 10 Prozent der Sozialhilfefälle (eine Person pro Fall) bzw. rund 20 Prozent der erwerbslosen sozialhilfebeziehenden Personen einen Bedarf für ein Beschäftigungsverhältnis in einem Nischenarbeitsplatz auf. Dies sind im Kanton Bern 1'700 – 2'500 Sozialhilfebeziehende.

Unter Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung können zwei Personen einen Arbeitsplatz besetzen. Der Bedarf beläuft sich somit auf rund 1'000 Vollzeitjahresplätze. Abzüglich der bereits bestehenden Nischenarbeitsplätze für Sozialhilfebeziehende (rund 230 Jahresplätze im Rahmen der BI-AS und KIA, 150 geschätzte Jahresarbeitsplätze, die gemeinde- bzw. fremdfinanziert sind) besteht ein zusätzlicher Bedarf von rund 620 Vollzeit-Nischenarbeitsplätzen, die möglichst nahe an realen Arbeitsbedingungen und somit bevorzugt in den Strukturen des ersten Arbeitsmarkts zu schaffen wären. Diese Angabe ist eine erste Schätzung des SOA. Der reale und umsetzbare Bedarf müsste genauer eruiert werden.

<sup>23</sup> Daneben existieren stationäre Arbeitsangebote für Personen in Wohneinrichtungen oder in Therapieaufenthalten.

<sup>24</sup> Städte: Zürich, Winterthur; Kantone: Zürich, Waadt, Basel-Stadt, Aargau

## 8 Literaturverzeichnis

IPT Integration für alle in Zusammenarbeit mit dem Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) (2010). Benchmarking 2009. Online unter: <http://www.fondation-ipt.ch/CMS/default.asp?ID=1932> (10. März 2011)

BSV Bundesamt für Sozialversicherung; Baumgartner E., Greiwe S., Schwarb T. (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen – Kurzfassung. Online unter: <http://www.fhnw.ch/wirtschaft/pmo/forschung/publikationen/die-berufliche-integration-von-behinderten-personen.pdf> (10. März 2011)

Referat von Regula Unteregger, Vorsteherin des Sozialamtes des Kantons Bern, anlässlich einer Tagung des Schweizerischen Arbeiterhilfswerks SAH 2009. Verfügbar unter: [http://www.sah-be.ch/\\_upl/files/Referat\\_Unteregger\\_Text.pdf](http://www.sah-be.ch/_upl/files/Referat_Unteregger_Text.pdf) (10. März 2011)

Seco Publikation: KEK Consultants (2010). Arbeitslosenversicherung und Sozialhilfe: Zusammenarbeit bei der Arbeitsvermittlung. Online unter: <http://www.seco.admin.ch//dokumentation/publikation/00004/00005/04243/index.html> (10. März 2011)

SozialAktuell, Nr. 5/10: Arbeitsintegration

Düll N., Tergeist P. (mit Beiträgen von U. Bazant und S. Cimper). Activation Policies in Switzerland, OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nr. 112, Oktober 2010