

Kommunale Arbeitspraktikas

Sachverhalt

Gemäss dem Sozialhilfegesetz (SHG) sichert die Sozialhilfe die gemeinsame Wohlfahrt der Bevölkerung und ermöglicht jeder Person die Führung eines menschenwürdigen und eigenverantwortlichen Lebens. Nebst der finanziellen Existenzsicherung und der persönlichen Autonomie ist auch die berufliche und soziale Integration ein wichtiger Wirkungsbereich. Der Kanton stellt im Rahmen von Beschäftigungs- und Integrationsangeboten (BIAS) wichtige Projektplätze bereit. Diese sind für die Gemeinden kostenlos.

In der täglichen Arbeit mit der Klientschaft wird immer wieder festgestellt, dass diese bereits bestehenden BIAS-Angebote nicht immer die passenden sind. Dazu kommt, dass an den angebotenen Arbeitsplätzen oftmals Menschen mit ähnlichen Problemsituationen zusammentreffen, was für die Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht immer förderlich ist. Auch sind nicht immer alle Klienten auf diesen geschützten Rahmen angewiesen.

Aus diesem Grund hat sich die Sozialabteilung Aarberg nach weiteren Möglichkeiten im Gebiet um Aarberg umgesehen und den Kontakt mit dem örtlichen Gewerbe aufgesucht. So soll für die Sozialhilfebezüger die Möglichkeit geschaffen werden, im Raume Aarberg einer Arbeitstätigkeit nachgehen zu können. Und zwar in einem gesunden Umfeld, das dem Arbeitsalltag im ersten Arbeitsmarkt sehr ähnlich ist.

Rechtliche Grundlagen

Art. 27 Abs. 2 und Art. 28 Gesetz vom 11. Juni 2001 über die öffentliche Sozialhilfe (Sozialhilfegesetz, SHG), SKOS A.5, BKSE-Stichwort Mitwirkungspflicht

Überlegungen

Die angebotenen BIAS-Plätze sind für den Kanton sehr kostspielig (Kostenausgabe im 2012 36 Mio). So soll mittels der neu geschaffenen Arbeitsplätzen eine möglichst kostenneutrale Integrationsmöglichkeit geschaffen werden, es wird auch bewusst auf die KIA-Finanzierung (Kommunale Integrationsangebot) durch den Kanton verzichtet. Es sollte somit eine Win-Win-Situation geschaffen werden, welche weder der öffentlichen Hand noch dem Arbeitgeber finanziell zur Last fallen darf.

Im besten Fall kann der Klient Arbeitserfahrungen sammeln und erhält eine gute Referenz als wichtige Basis für die Stellensuche, allenfalls ergibt sich gar eine bezahlte Stelle beim Projekt-Anbieter und der Projekt-Anbieter hat für eine maximale Dauer von 6 Monaten eine Arbeitskraft, die auch für ihn kostenneutral ist. Dies soll ihn entschädigen für allfällige Projekt-Teilnahmen, die nicht allzu erfolgreich verlaufen.

Vorgehen

Im Rahmen des Beratungsgesprächs in der Sozialabteilung Aarberg wird entschieden, ob sich die Klientschaft grundsätzlich eignet für ein kommunales Arbeitspraktikum.

Fällt dieser Entscheid positiv aus, so wird die aktuelle Projekt-Anbieter-Liste konsultiert (siehe Beilage) und die möglichen Kontaktadressen direkt durch den Sozialarbeiter angefragt. Ist keine der Projekte passend, wird mittels der Abteilungsleitung geklärt, was der Projektplatz bieten sollte und was der Klient für Qualitäten vorweist. Gemeinsam wird dann eine Stelle gesucht.

Sind sich Projektanbieter, Sozialarbeiter und Klient einig, so findet ein Vorstellungsgespräch beim Anbieter statt ohne Sozialarbeiter. Ein Vertragsmuster ist zu finden in der Beilage. Dieser wird durch den Anbieter ausgefüllt und auf seinem Firmen-Papier ausgedruckt, alle 3 Parteien erhalten je eine Kopie.

Das Praktikum dauert maximal 6 Monate, um eine allfällige Ausnützung der Klientschaft zu verhindern. Wünscht der Anbieter eine Verlängerung, so ist eine Lohnzahlung an den Klienten zu klären.

Aufgrund der ASP-Sparmassnahmen erhält die Klientschaft keinerlei finanzielle Bevorteilung aufgrund seines Einsatzes. Trotzdem aber lohnt es sich für die Klientschaft aus folgenden Gründen:

- während der Einsatzzeit ist die Sozialhilfe nicht rückerstattungspflichtig
- geregelten Tagesablauf
- ein Arbeitszeugnis und/oder eine Referenz
- soziale Integration/Kontakte am Arbeitsplatz
- Erweiterung der beruflichen Fähigkeiten und damit Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- Wertschätzung

Aarberg, Januar 2016

Sozialabteilung Aarberg

Judith Schweiss
Leiterin Sozialabteilung

Judith Schweiss
Leiterin Sozialabteilung Aarberg
Bahnhofstrasse 12
3270 Aarberg
j.schweiss@aarberg.ch
032 391 25 30

Praktikumsvertrag

zwischen

Arbeitgeber (Arbeitgeberin)

und

**Herr Muster, geb. 01.01.1970,
Musterweg 22, 3270 Aarberg (Arbeitnehmer)**

Gestützt auf Art. 28, Abs. 2c des SHG vom 11. Juni 2001 wird zwischen den Parteien nachfolgender Praktikumsvertrag abgeschlossen.

Art. 1 Dienstverhältnis

Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich privatrechtlicher Natur.

Art. 2 Arbeitsplatz, Funktion

Dienststelle
Adresse
Funktion/Tätigkeit	Praktikant
Vorgesetzte Stelle
Tätigkeitsbereich	Gemäss mündlichen Anweisungen des Personals

Art. 3 Vertragsbeginn, Dauer, Kündigungsfristen

Vertragsbeginn

Dauer *befristet auf maximal 6 Monate mit der Option auf Verlängerung*

Probezeit *keine festgesetzt*

Kündigungsfrist *Der Praktikumsvertrag kann im gegenseitigen Einvernehmen jeder Zeit gekündigt werden.*

Art. 4 Beschäftigungsgrad

Der Beschäftigungsgrad beträgt 100 % und entspricht *42.0 Stunden pro Woche.*

Art. 5 Arbeitszeit, Ferien

Die Arbeitszeiten sind je nach Arbeitsanfall mit dem Vorgesetzten zu klären.

Der Ferienanspruch ist 2 Wochen während es 6-monatigen Praktikums (entspricht 4 Wochen pro Jahr).

Art. 6 Entschädigung

Die Praktikumsteilnahme basiert auf dem Prinzip „Leistung und Gegenleistung“ nach dem kantonalen Sozialhilfegesetz. Die Praktikanten werden während der Einsatzdauer nach den SKOS-Richtlinien inkl. Integrationszulagen (IZU) durch den zuweisenden Sozialdienst Aarberg unterstützt. Im Gegenzug erbringen die Praktikumsteilnehmenden die vereinbarte Leistung.

Art. 7 Auswertige Verpflegung

Für die allfällige auswärtige Verpflegung wird den Praktikumsteilnehmenden vom zuweisenden Sozialdienst Fr. 10.00 pro Mahlzeit mit den Erwerbsunkosten (gemäss SKOS-Richtlinien) verrechnet.

Art. 8 Versicherungen

Die Praktikumsteilnehmenden sind über das KVG versichert.

Art. 9 Allgemeine Pflichten

Der Praktikumsteilnehmende ist verpflichtet, die ihm übertragenen Aufgaben gewissenhaft auszuführen und den von den Vorgesetzten erteilten Weisungen Folge zu leisten.

Der Praktikumsteilnehmende ist verpflichtet, über alles, was er in Ausübung seiner Tätigkeit erfährt, Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung besteht auch nach Auflösung des Vertrages.

Der Praktikumsteilnehmende hat Maschinen, Arbeitsgeräte, technische Einrichtungen und Anlagen sowie Material, die ihm zur Ausführung der Arbeit zur Verfügung gestellt werden, sorgfältig zu behandeln.

Der Praktikumsteilnehmende ist es verboten, Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit der dienstlichen Stellung stehen könnten, für sich oder für andere anzunehmen oder versprechen zu lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

Art. 10 Besondere Bestimmungen

Aarberg, *Datum*

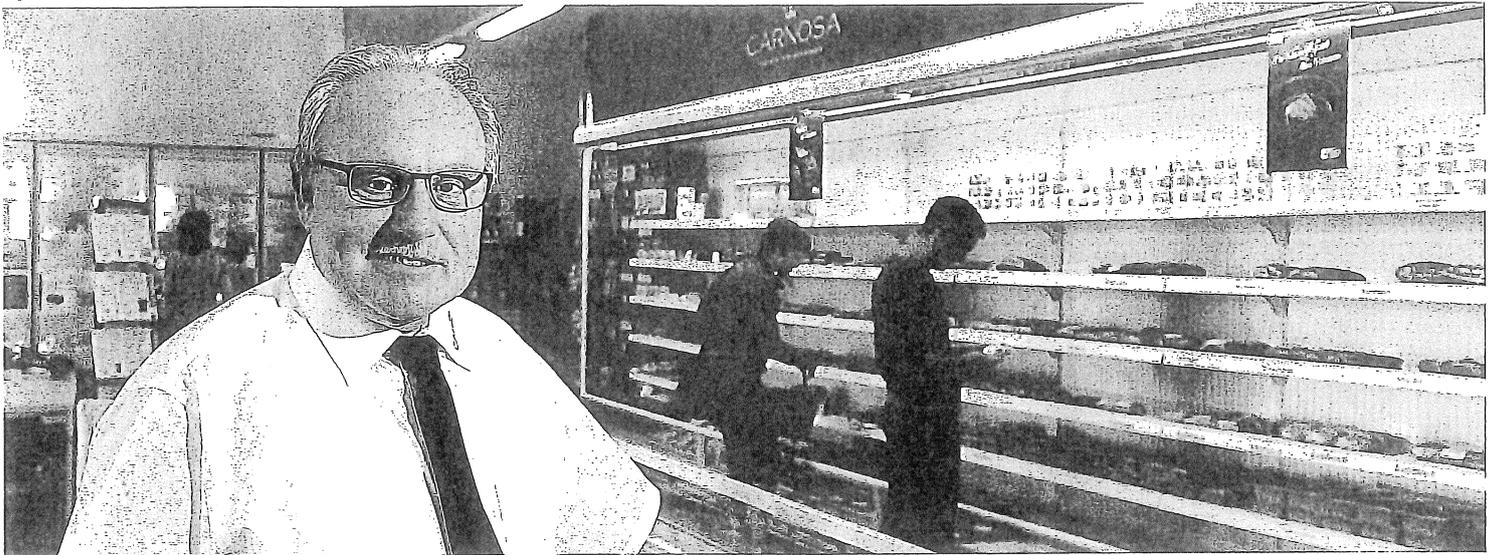
Für die Arbeitgeberin

ARBEITGEBER

Der Praktikumsteilnehmende:

.....
Arbeitgeber

.....
Herr Muster



Peter Glanzmann in seinem Fabrikladen: «Auch wenn wir eine soziale Ader haben, sind wir keine Sozialinstitution.»

Bild: Daniel Desborough

Der Unternehmer

Der Fleischverarbeiter Carnosa AG stellt auch Langzeitarbeitslose an. Denn für Geschäftsführer Peter Glanzmann steht fest: «Jedes Unternehmen muss soziale Verantwortung wahrnehmen.»

Das unternehmerische Denken hat Peter Glanzmann bereits früh gelernt. Als er acht Jahre alt war, ermunterte ihn seine Grossmutter, im Garten etwas anzupflanzen, das er verkaufen könne. «Ich versuchte es mit Zwiebeln, weil das am wenigsten aufwändig war», erzählt Glanzmann mit einem schelmischen Lächeln. Im Herbst verkaufte er die geernteten Zwiebeln dem ortsanässigen Metzger für die Blut- und Leberwurstproduktion. Sein erstes Geschäft war gleichzeitig sein erster Kontakt mit der Fleischbranche.

Heute ist der gelernte Metzger und Kaufmann Mitinhaber und Geschäftsführer des von ihm gegründeten Fleischverarbeitungsbetriebs Carnosa AG. Der Spatenstich zum Neubau in Langenthal erfolgte 2008, im Jahr darauf wurde die Produktion aufgenommen. Carnosa beliefert Spitäler und Altersheime, Gefängnisse, Gastroverteiler und Restaurants in der ganzen Schweiz. Dabei wird auf individuelle Kundenwünsche eingegangen. «Für Altersheime schneiden wir beispielsweise extra kleinere Ragoutstücke», erklärt der 53-Jährige.

Preis für Sozialengagement

Dieses Konzept geht auf. Aus den anfangs zwanzig Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind vierzig geworden. Die Firma wurde dieses Jahr mit dem Jungunternehmerpreis «Swiss Ecomic Award» ausgezeichnet. Und es war nicht der erste

Preis: 2012 ehrte die Stadt Langenthal den Betrieb mit dem Sozialpreis dafür, dass er Langzeitarbeitslose wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert. Glanzmann hat seit 2009 zwölf Langzeitarbeitslose nach einer gewissen Einarbeitungszeit fest angestellt.

Der Gesellschaft etwas zurückgeben

Mit Menschen, die versuchen, beruflich wieder Fuss zu fassen, erlebe man oft ein Auf und Ab, sagt Glanzmann. Dass er und sein Team diesen Aufwand dennoch auf sich nehmen, kommt aus einer inneren Überzeugung: «Es ist die Aufgabe jedes Unternehmens, auch Menschen eine Chance zu geben, die nicht auf der Sonnenseite des Lebens stehen.»

Die Erfolgsquote bei den an ihn vermittelten Personen beträgt rund 50 Prozent. Die schwierigen Momente verschweigt Glanzmann daher nicht. Aber er ist einer, der sich lieber an Erfolgsgeschichten orientiert. Nicht ohne Stolz nennt er das Beispiel eines 24-Jährigen, der ihm vermittelt wurde, ohne vorher je eine Anstellung gehabt zu haben. Wie seine Eltern lebte er von Sozialhilfe. Es habe viel gebraucht, bis er sich in die Arbeits- und Tagesstruktur einfügen konnte und überzeugt davon war, dass sich Arbeit lohne. «Nicht nur wegen des Geldes, sondern auch wegen des Selbstbewusstseins, etwas zu können», betont Glanzmann. Heute besetzt der be-

sagte Mann eine Schlüsselfunktion in der Schinkenproduktion.

Die Frage, woher sein soziales Engagement komme, scheint Glanzmann fast zu irritieren. Zu sehr entspricht es schlicht seiner Grundhaltung: «Ich kann nicht einfach über die gesellschaftlichen Probleme hinwegsehen», sagt er und führt aus: «An unserem Erfolg waren immer auch viele flinke Hände beteiligt. Da will man der Gesellschaft auch etwas zurückgeben.» Für Glanzmann ist aber wichtig, festzuhalten: «Auch wenn wir eine soziale Ader haben, sind wir keine Sozialinstitution.» Längerfristig wird nur beschäftigt, wer die entsprechende Leistung bringt. Zudem könne weder die Betreuung noch das finanzielle Risiko während der Einarbeitungszeit von einem Betrieb alleine getragen werden. Die Kooperation mit dem Sozialamt und anderen Stellen sei deswegen entscheidend. Darüber hinaus bringt Glanzmanns Personalpolitik manchmal auch geschäftliche Vorteile. «Mit einigen Kunden sind wir sicher schneller ins Geschäft gekommen, weil sie unsere sozialen Anliegen unterstützen wollten», sagt Glanzmann. Unumwunden gibt er zu: «Es ist durchaus auch ein Marketinginstrument.» Da spricht wieder ganz der Unternehmer. Aber einer, für den Unternehmertum und soziale Verantwortung kein Widerspruch sind. ■

Regine Gerber

Bundesgericht bestätigt die Pflicht, eine zumutbare Arbeit anzunehmen

Das Bundesgericht hält eindeutiger als bisher fest, dass Arbeitsprogramme Vorrang haben, falls mit der Teilnahme ein Erwerbseinkommen erzielt wird. Es nennt auch die Voraussetzungen, unter denen die Sozialhilfe bei fehlenden Arbeitsbemühungen eingestellt werden kann.

Ausgangslage

Ein sozialhilfeunterstützter Mann wurde zu einer Arbeit in einem Testarbeitsplatz (TAP) verpflichtet. Wegen Arbeitsverweigerung verfügte der Sozialdienst nach einer erfolglosen Ermahnung die Einstellung der wirtschaftlichen Hilfe. Die Beschwerdeinstanz wies die Beschwerde gegen die Verfügung ab. Vom Verwaltungsgericht hingegen wurde die Leistungseinstellung nur für die Zeit des TAP-Einsatzes bestätigt, nicht aber darüber hinaus. Mit Beschwerde ans Bundesgericht beantragte der Sozialhilfeempfänger, es sei ihm auch für die zwei Monate des TAP-Programms wirtschaftliche Sozialhilfe zu gewähren.

Das Bundesgerichtsurteil

Das Bundesgericht bestätigte die Einstellung der Sozialhilfeleistungen während der zwei Monate, während denen der Testarbeitsplatz angeboten wurde. Dies mit dem Hinweis, dass die Sozialhilfegesetzgebung wie auch das Grundrecht auf Hilfe in Notlagen (Art. 12 BV) den Anspruch an die Voraussetzungen der Notlage und der Subsidiarität knüpft. Das Urteil hält fest, dass, wer objektiv in der Lage ist, sich durch die Aufnahme einer zumutbaren Arbeit aus eigener Kraft die erforderlichen Mittel selber zu verschaffen, keinen Anspruch auf Sozialhilfe oder Nothilfe hat. Es bestätigt, dass es sich bei der Pflicht, eine zumutbare Arbeit aufzunehmen, um eine Anspruchsvoraussetzung für die Sozialhilfe handelt (vgl. BGE 130 I 71 und BGE 133 V 353 E. 4.2).

Der TAP-Einsatz wurde als verhältnismässig beurteilt, weil er geeignet und notwendig ist, die Arbeitsmotivation und -bereitschaft abzuklären. Andere Massnahmen zur Abklärung der beruflichen Situation und aktenkundige Eigenbemühungen des Beschwerdeführers waren gescheitert, obwohl beim Betroffenen Hinweise auf Kompetenzen zur Erwerbsfähigkeit und

keine medizinische Arbeitsunfähigkeit bestanden haben. Eine Unterforderung des Beschwerdeführers bei der zu verrichtenden Tätigkeit darf in einem solchen Fall hingenommen werden. Eine Schmälerung der Chancen, eine adäquate Arbeit im angestammten Beruf als Informatiker zu finden, war nicht wahrscheinlich, zumal er im angestammten Beruf schon längere Zeit nicht mehr erwerbstätig war. Vor allem aber hätte der TAP-Einsatz dem Beschwerdeführer ein angemessenes, den Lebensunterhalt sicherndes Entgelt ermöglicht.

Kommentar

Das Bundesgericht bestätigt den auch in den SKOS-Richtlinien (A.8.3) verankerten Grundsatz, dass Sozialhilfe subsidiär gegenüber der Verwertung der eigenen Arbeitskraft ist: Wer zumutbare Arbeit verwei-

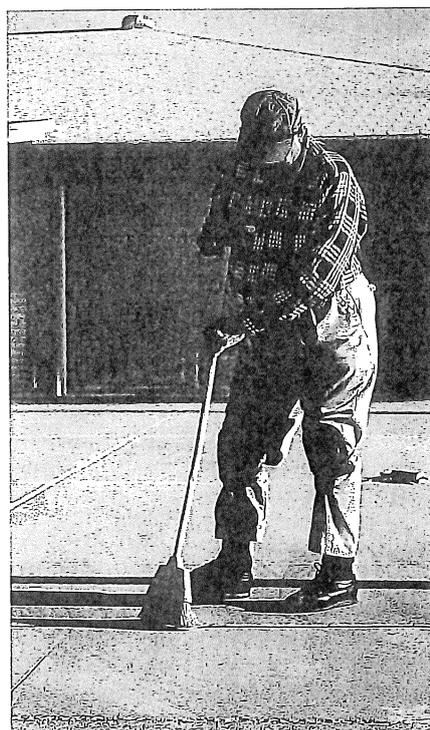
gert, hat mit der Einstellung von Sozialhilfe wegen des Wegfalls der Anspruchsvoraussetzung der Bedürftigkeit zu rechnen. Damit erübrigt sich auch die Frage nach einer sozialhilferechtlichen Sanktionierung oder nach Rechtsmissbrauch. Entscheidend ist allerdings, ob die betroffene Person tatsächlich die Möglichkeit hat, eine andere Hilfsquelle in Anspruch zu nehmen, und ob die Inanspruchnahme dieser Hilfsquelle geeignet ist, die Notlage zu überwinden.

Im vorliegenden Fall war die Einstellung der Sozialhilfe während der Programmdauer wenig problematisch, weil sie mit einem der Sozialhilfe entsprechenden Lohn entschädigt wurde. So ist der Betroffene aktuell nicht bedürftig und kann bei der Teilnahme während zweier Monate selber für seinen Lebensunterhalt aufkommen. Das Bundesgericht hält in seinem Urteil eindeutiger als bisher fest, dass Arbeitsprogramme Vorrang haben, falls mit der Teilnahme ein Erwerbseinkommen erzielt wird (E. 5.3).

Der Praxis ist vor diesem Hintergrund zu raten, die Abklärungs- und Beschäftigungsprogramme so auszugestalten, dass reale und direkte Entgelt- und Lohnzahlungen erfolgen, die mit der Teilnahme an den Abklärungs- und Beschäftigungsprogrammen auch die Existenzsicherung ermöglichen. In diesem Fall ist der Wegfall des Anspruchs auf Sozialhilfe bei aktuell bestehendem, zumutbarem Arbeitsplatz klar. ■

Peter Mösch Payot

Institut für Sozialarbeit und Recht
Hochschule Luzern



Einsatz am Testarbeitsplatz.

Bild: Keystone

LITERATUR

Urteil 8C_962/2012 vom 29. Juli 2013.

www.bger.ch → Rechtsprechung → Recht-

sprechung gratis → Weitere Urteile ab 2000.