



An den Grossen Rat

20.0275.01

WSU/P200275

Basel, 11. März 2020

Regierungsratsbeschluss vom 10. März 2020

## Ratschlag

betreffend

**Teilrevision des Sozialhilfegesetzes: Förderung von i-Job-Langzeitarbeitsplätzen (Soziale Integration) innerhalb der kantonalen Verwaltung**

## Inhalt

|                                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. Begehren.....</b>                                                        | <b>3</b>  |
| <b>2. Ausgangslage.....</b>                                                    | <b>3</b>  |
| 2.1 Das Lohnmodell i-Job – Langzeitarbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt.....  | 3         |
| 2.1.1 Rahmenbedingungen für i-Job-Plätze.....                                  | 3         |
| 2.2 Auftrag des Grossen Rats vom 17. Dezember 2015 .....                       | 4         |
| <b>3. Das i-Job-Angebot heute .....</b>                                        | <b>5</b>  |
| 3.1 Bestehende Einsatzplätze.....                                              | 5         |
| 3.2 Zufriedenheit bei Teilnehmenden und Arbeitgebern.....                      | 6         |
| 3.3 Nachfrage nach Einsatzplätzen .....                                        | 6         |
| 3.4 Herausforderung Anzahl und Diversifizierung der Einsatzplätze .....        | 7         |
| <b>4. Hürden bei der Schaffung von i-Job-Plätzen in der Verwaltung .....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>5. Förderung von i-Job-Plätzen in der Verwaltung .....</b>                  | <b>8</b>  |
| 5.1 Integration im Sozialhilfegesetz - Eingliederungsmassnahmen .....          | 8         |
| 5.2 Neue Grundlage im Sozialhilfegesetz für längerfristige Beschäftigung ..... | 9         |
| 5.3 Begründung für die Gesetzesanpassung .....                                 | 10        |
| 5.3.1 Nischen-Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst.....                        | 10        |
| 5.3.2 Ausnahme vom Headcount löst Problem nicht .....                          | 10        |
| 5.3.3 Ähnliche Ausnahmeregelungen im Rahmen der Arbeitslosenhilfe .....        | 11        |
| 5.3.4 Ziel: Gleichbehandlung innerhalb des Modells i-Job .....                 | 11        |
| <b>6. Umsetzung des Modells i-Job in der kantonalen Verwaltung .....</b>       | <b>11</b> |
| 6.1 Angestrebte Grössenordnung.....                                            | 12        |
| 6.2 Vertrag.....                                                               | 12        |
| 6.3 Arbeitsbedingungen nach Privatrecht .....                                  | 12        |
| <b>7. Finanzielle Auswirkungen .....</b>                                       | <b>13</b> |
| <b>8. Formelle Prüfung und Regulierungsfolgenabschätzung.....</b>              | <b>13</b> |
| <b>9. Antrag.....</b>                                                          | <b>13</b> |

## **1. Begehren**

Mit diesem Ratschlag beantragen wir Ihnen die Ergänzung des Sozialhilfegesetzes vom 29. Juni 2000 (SHG). Neu soll für Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger, die im Rahmen der sozialen Integration längerfristig bei einer kantonalen Verwaltungsstelle beschäftigt werden, der Arbeitsvertrag nach Obligationenrecht abgeschlossen werden. Auf dieser Grundlage kann die kantonale Verwaltung ebenfalls Langzeiteinsatzplätze für Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger nach dem Lohnmodell i-Job anbieten. Damit wird der Nachfrage nach Angeboten im Bereich Soziale Integration Rechnung getragen und die Vorgabe des Grossen Rates nach 250 Einsatzplätzen eingelöst.

## **2. Ausgangslage**

### **2.1 Das Lohnmodell i-Job – Langzeitarbeitsplätze im zweiten Arbeitsmarkt**

Das Lohnmodell i-Job ist Teil des Gesamtkonzepts Soziale Integration der Sozialhilfe. Das Programm bietet Sozialhilfebezügerinnen und -bezügern, welche auf dem ersten Arbeitsmarkt absehbar realistischerweise keine Chance auf eine Anstellung haben, einen Langzeitarbeitsplatz im zweiten Arbeitsmarkt an. Es richtet sich insbesondere an Personen, die bereits seit vielen Jahren vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, i.d.R. über 55 Jahre alt sind und / oder eine verminderte Leistungsfähigkeit aufweisen. Häufig haben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer körperliche, seelische oder geistige Beeinträchtigungen, erfüllen jedoch nicht die Voraussetzungen für Massnahmen der Invalidenversicherung IV.

Beim Lohnmodell i-Job handelt es sich um ein freiwilliges Angebot. Die Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger werden nicht gezwungen, teilzunehmen und eine Beschäftigung anzunehmen. Es ist nicht das Ziel, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wieder in den ersten Arbeitsmarkt einzugliedern. Vielmehr wird ihnen eine sinnvolle und langfristige Beschäftigungsmöglichkeit mit geregelter Tagesstruktur und Sozialkontakt angeboten.

Die fallführenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Sozialhilfe stellen für alle i-Job-Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Verlaufsmonitoring sicher. Falls sich im Verlauf Entwicklungspotenzial zeigt und sich die Voraussetzungen (Leistungsfähigkeit, Gesundheit) wesentlich verändert haben, wird eine Wiederaufnahme in den Prozess der Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt ins Auge gefasst. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass dies in wenigen Einzelfällen vorkommen kann.

#### **2.1.1 Rahmenbedingungen für i-Job-Plätze**

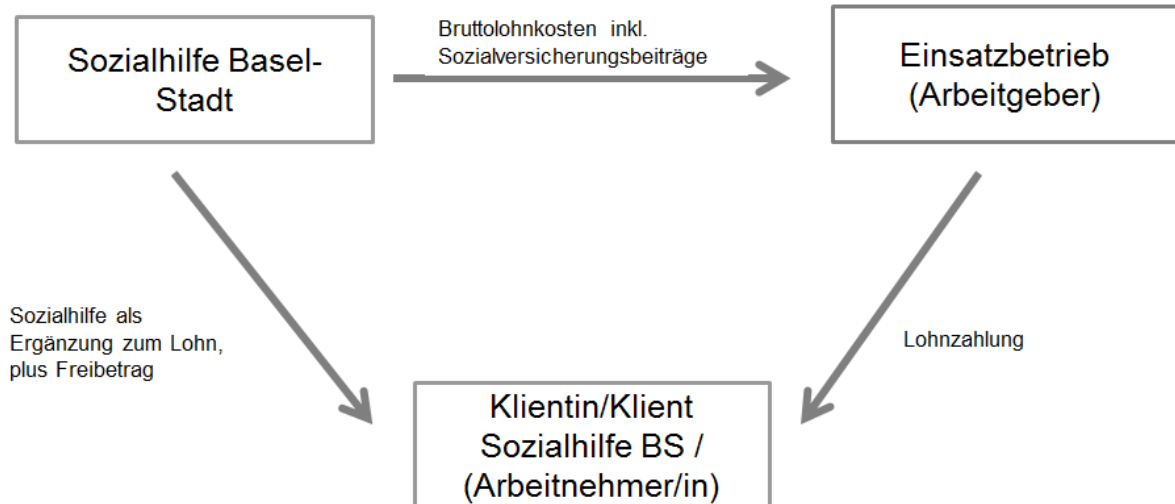
Der Gefahr, dass das Lohnmodell i-Job dazu führt, dass Unternehmen billige Arbeitskräfte anstellen und sich diese durch die Sozialhilfe bezahlen lassen, wird wie folgt entgegengewirkt: Die Arbeiten im Lohnmodell i-Job dürfen den ersten Arbeitsmarkt nicht konkurrenzieren. Als Einsatzbetriebe für i-Job-Plätze kommen ausschliesslich in Frage:

- gemeinnützige Organisationen (Stiftungen, Hilfswerke o.ä.)
- Unternehmen, die sich explizit für diesen Zweck engagieren und keine Gewinnmaximierung anstreben (Sozialfirmen, z.B. Dock AG)
- Dienststellen der öffentlichen Verwaltung

Im öffentlichen Dienst dürfen keine Arbeiten ausgeführt werden, welche durch Sparmassnahmen wegrationalisiert wurden oder für die eine andere Finanzierung gescheitert ist.

Beim Lohnmodell i-Job erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vom Einsatzbetrieb einen Arbeitsvertrag und einen fixen Monatslohn, welcher vom Einsatzbetrieb ausbezahlt wird. Die So-

zialhilfe vergütet den Einsatzbetrieben die Bruttolohnkosten (Bruttolohn zuzüglich Sozialbeiträge des Arbeitgebers) und zahlt ihnen i.d.R. auch eine Anmeldegebühr. Die Einsatzbetriebe sind ihrerseits verantwortlich für die Auszahlung der Löhne, die Betriebsinfrastruktur, die Akquisition neuer (und sinnvoller) Arbeit sowie die Führung und Begleitung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.



Das Pensum für i-Job-Plätze beträgt i.d.R. 50 Prozent. Der Lohn erreicht nicht das Niveau eines Marktlohns und trägt damit der eingeschränkten Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Rechnung. Er ist für alle i-Job-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer möglichst einheitlich und richtet sich nach den Vorgaben der Sozialhilfe. Bei einem Pensum von 50 Prozent beträgt der Bruttolohn rund 1'300 Franken, so dass nach Abzug der obligatorischen Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen ein Monatslohn von maximal 1'200 Franken netto resultiert. Bei einer Änderung der Höhe der obligatorischen Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen wird der Bruttolohn so angepasst, dass bei einem Pensum von 50% ein Nettolohn in Höhe von maximal 1'200 Franken resultiert.

Die von den Einsatzbetrieben ausbezahlten Nettolöhne werden von der Sozialhilfe im Unterstützungsbudget der unterstützten Person angerechnet. Bei einem Nettolohn von 1'200 Franken kann als motivierender finanzieller Anreiz der maximale Einkommensfreibetrag der Sozialhilfe von 400 Franken pro Monat erreicht werden.

Mit dem Lohnmaximum ist sichergestellt, dass die sozialhilferechtliche Bedürftigkeit noch gegeben bleibt. Andernfalls müsste die Person von der Sozialhilfe abgelöst werden und sie dürfte nicht mehr Lohnmodell I-Job beschäftigt werden.

Das Programm führt für die Sozialhilfe zu Mehrausgaben in Form von Lohnnebenkosten (Sozialversicherungsbeiträge), Einkommensfreibeträgen, einmaligen Anmeldegebühren sowie Personalkosten für die Koordination.

## 2.2 Auftrag des Grossen Rats vom 17. Dezember 2015

Am 17. Dezember 2015 beschloss der Grosse Rat Ausgaben in der Höhe von jährlich 1,66 Mio. Franken für die Bereitstellung von 250 Langzeitarbeitsplätzen im zweiten Arbeitsmarkt nach dem Lohnmodell i-Job (15/51/11G). Entsprechend dem Antrag der vorberatenden Wirtschafts- und Abgabekommission WAK ging er damit über den Antrag des Regierungsrates hinaus, welcher dem Grossen Rat 1,2 Mio. Franken pro Jahr für 180 Plätze beantragt hatte (s. Bericht Nr. 15.0686.01 vom 27. Mai 2015).

Der Grosse Rat verknüpfte bei seiner Entscheidung, die Anzahl und die Finanzmittel zu erhöhen, den Wunsch, dass mehr Einsatzplätze zu Verfügung stehen. Zudem sollte eine stärkere Diversifizierung der Einsatzplätze erreicht werden, um mit einer möglichst breiten Palette an Tätigkeiten den unterschiedlichen Bedürfnissen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer gerecht zu werden. Bis 2015 waren die Einsatzplätze auf die Sozialfirma Dock AG sowie die Baupunktgenossenschaft B2 beschränkt.

In der Zwischenzeit konnte die Sozialhilfe rund 30 zusätzliche i-Job-Plätze bei drei kleineren Organisationen akquirieren: Beim SRK Secondhandladen, bei einem Quartiertreffpunkt, und beim Sportamt. Aktuell stehen insgesamt 231 i-Job-Plätze zur Verfügung, davon 200 bei Sozialfirmen (Dock AG und Stiftung Erlenhof, vormals Baupunktgenossenschaft B2).

In der kantonalen Verwaltung konnten bisher nur beim Sportamt Einsatzplätze geschaffen werden. Diese Plätze werden aktuell über eine Drittfirma angeboten. Der Grund für die bisherige Zurückhaltung liegt darin, dass unbefristete Anstellungen innerhalb der Verwaltung nur über eine öffentlich-rechtliche Anstellung nach Personalgesetz vom 17. November 1999 (PG; SG 162.100) möglich sind (s. Kap. 4).

### 3. Das i-Job-Angebot heute

#### 3.1 Bestehende Einsatzplätze

Als Einsatzbetrieb für i-Job-Plätze kommen einerseits gemeinnützige Organisationen (wie Stiftungen oder Hilfswerke) und andererseits Firmen in Frage, die sich explizit für diesen Zweck engagieren und keine Gewinnmaximierung anstreben (Sozialfirmen). Auch Beschäftigungen bei der Verwaltung sind möglich, wobei im öffentlichen Dienst keine Arbeiten ausgeführt werden dürfen, welche durch Sparmassnahmen wegrationalisiert wurden oder für die eine andere Finanzierung gescheitert ist.

Aktuell werden in folgenden Betrieben Einsatzplätze angeboten:

- Die **Sozialfirma Dock AG** stellt **180 i-Job-Plätze** im Bereich Industrie, Recycling, Holzverarbeitung, Lager, Administration und Reinigung zur Verfügung. Es handelt sich um Arbeiten, die weder den ersten Arbeitsmarkt noch andere soziale Betriebe konkurrenzieren. Zum Teil ist es der Dock AG gelungen, bestimmte Arbeitsprozesse wieder in die Schweiz zurückzuholen, die vormals aus finanziellen Gründen ins Ausland ausgelagert worden sind, oder Prozesse in der Schweiz zu halten, die allenfalls ins Ausland verschoben würden.
- Seit April 2019 hat die **Stiftung Erlenhof** die **20 i-Job-Plätze** der Baupunktgenossenschaft B2 übernommen und bietet Tätigkeiten im Bereich Brockenstube und Recyclinghof an. Die Baupunktgenossenschaft B2 hatte nach ihrer Umstrukturierung und Neupositionierung entschieden, keine i-Job-Plätze mehr anzubieten.
- Seit Sommer 2017 können im neuen **Rotkreuz-Laden** im Kleinbasel **sechs i-Job-Plätze** im Bereich Verkauf von Secondhand-Kleidung geschaffen werden.
- **Drei Personen** haben eine langfristige Einsatzmöglichkeit in einem **Quartiertreffpunkt** erhalten.
- Beim **Sportamt** (Erziehungsdepartement) sind aktuell **zwölf Personen** auf verschiedenen Sportanlagen im Einsatz. Insgesamt hat das Sportamt **22 verfügbare Plätze**. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden als „Betriebsmitarbeiter/in Sportanlage“ eingesetzt und führen Tätigkeiten aus wie z.B. Rasenrand nachschneiden, Rabatten jäten, Sand und Laub rechen, Schnee räumen, kleinere Reparaturen, einfache Büroarbeiten, Unterstützung bei

der Materialausgabe und bei sportlichen Grossanlässen. Nicht vorgesehen ist Reinigung im klassischen Sinn (WC, Duschen) sowie Kontrollaufgaben mit Weisungsrechten oder Aufgaben mit Alleinverantwortung (Schlüsseldienst, Wochenenddienst).

Insgesamt stehen in den obigen Betrieben aktuell **231 Plätze** zur Verfügung. Davon sind rund 20 Plätze zurzeit unbesetzt (Reserve). Die Kapazitäten der Anbieter schwanken je nach Arbeitsanfall, Anzahl Interessenten und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Es handelt sich ausnahmslos um Teilzeitstellen (i.d.R. 50%-Pensen), die der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechen. Es sind keine „regulären“ Arbeitsverhältnisse, denn die i-Job-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer können aufgrund ihrer gesundheitlichen Situation die Leistung nicht immer verlässlich und regelmässig erbringen.

### **3.2 Zufriedenheit bei Teilnehmenden und Arbeitgebern**

Das Lohnmodell i-Job besteht seit 2011 und ist heute im Regelbetrieb der Sozialhilfe fest etabliert. Sowohl die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch die Einsatzbetriebe äussern sich sehr zufrieden.

Eine hohe Zufriedenheit auf Seiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmern wurde bereits in der externen Evaluation<sup>1</sup> im Jahr 2013 festgestellt: 82 Prozent der 55 befragten Langzeittelnehmenden (seit mindestens acht Monaten angestellt) gefällt die Arbeit in der Sozialfirma<sup>2</sup> im Allgemeinen gut oder sehr gut - dasselbe gilt für die Arbeitszeiten, die konkreten Tätigkeiten, die Arbeitskolleginnen und -kollegen sowie Vorgesetzten. Rund zwei Drittel sind auch mit der Betreuung durch die Sozialfirma und durch die Sozialhilfe sehr oder eher zufrieden.

Die Evaluation hat weiter gezeigt, dass die Langzeitarbeitsplätze für die Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger nachweislich einen sinnstiftenden und stärkenden Effekt haben und sich stabilisierend auf die ganze Lebenssituation auswirken: Rund drei Viertel der Befragten beurteilen die Veränderung ihres Tagesablaufs durch die Arbeit in der Sozialfirma als positiv. Sie geben an, dass sie dank der Arbeit in der Sozialfirma eine Tagesstruktur und einen Grund zum Aufstehen hätten. Während vor Arbeitsbeginn lediglich ein Viertel der Befragten mit ihrer Lebenssituation zufrieden ist, steigt dieser Wert in den ersten Wochen nach Arbeitsantritt auf gut 80 Prozent. Mit längerer Verweildauer in der Sozialfirma geht die Zufriedenheit wieder etwas zurück.

Die Evaluation hat auch bestätigt, dass die i-Job-Plätze das Wohlbefinden und die Gesundheit fördern und dazu beitragen, dass Krisen und Chronifizierung von Problemlagen (und damit auch Folgekosten) verhindert werden können. Der Anteil an Personen, welche ihre psychische Gesundheit als gut oder sehr gut bezeichnen, ist gemäss Befragung von 63 Prozent vor der Anstellung auf 79 Prozent einige Wochen nach Arbeitsaufnahme gestiegen.

Die Befragung zeigte schliesslich, dass es für die grosse Mehrheit der i-Job-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer sehr wichtig ist, eine Arbeit zu haben. So geben drei Viertel der Befragten an, dass sie Anerkennung durch den Chef oder die Chefin bekommen. Rund zwei Drittel haben zudem mehr Selbstwertgefühl gewonnen.

### **3.3 Nachfrage nach Einsatzplätzen**

Die Nachfrage nach den Langzeitarbeitsplätzen ist konstant hoch. Der Bedarf nach Tätigkeiten im

---

<sup>1</sup> Sarah Neukomm, Marie-Christine Fontana, Simon Bock (econcept AG Zürich): Evaluation i-Job und B2. Finalisierter interner Schlussbericht vom 23. Januar 2013

<sup>2</sup> Das Projekt «i-Job/B2» wurde zum Zeitpunkt der Evaluation in Zusammenarbeit mit den drei Sozialfirmen B2, Dock und Carrom (SAH) betrieben. Im Rahmen der Evaluation wurden Befragungen mit 52 Kurzzeittelnehmenden und 55 Langzeittelnehmenden aller drei Sozialfirmen durchgeführt.

zweiten Arbeitsmarkt dürfte angesichts der Entwicklungen im Arbeitsmarkt und in der Sozialhilfe weiter zunehmen: Der Anteil Personen über 50 Jahre, welche nach Arbeitsplatzverlust und Aussteuerung auf Sozialhilfe angewiesen sind, nimmt in der ganzen Schweiz deutlich zu. Unter den Sozialhilfebezügerinnen und -bezügern sind immer mehr Personen mit psychischen Einschränkungen (aber ohne Anspruch auf IV). Diese Entwicklungen führen dazu, dass die durchschnittliche Bezugsdauer bei der Sozialhilfe und die Anzahl Fälle mit Langzeitbezug seit Jahren kontinuierlich ansteigen.

Um diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen, müssen ausreichende und vielfältige Angebote für jene Personen geschaffen werden, für die eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt absehbar keine Option darstellt. Das war auch der erklärte Wille des Grossen Rates bei seinem Beschluss vom 17. Dezember 2015.

Ein Bedarf nach sinnvollen Langzeitarbeitsplätzen im zweiten Arbeitsmarkt besteht ausserdem im Asylbereich: Ein Teil der Flüchtlinge und Vorläufig Aufgenommenen ist aufgrund ihres Fluchtintergrunds und erlebter Traumatisierungen langfristig nicht in der Lage, im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Auch für diese Personengruppe braucht es für eine soziale Integration bedarfsgerechte Angebote mit Tagesstruktur.

### 3.4 Herausforderung Anzahl und Diversifizierung der Einsatzplätze

Der Grosse Rat beschloss am 17. Dezember 2015, dass 250 Langzeitarbeitsplätze nach dem Lohnmodell i-Job geschaffen werden sollen. Dieses Ziel ist noch nicht erreicht – es müssen noch zusätzliche 20 Plätze akquiriert werden.

Zudem muss eine Diversifizierung der Einsatzplätze erreicht werden. Das geht nur, wenn diese auf verschiedene Anbieter verteilt werden können. Auch dieses Ziel wurde bisher nicht erreicht. Nach wie vor stellt die Dock AG mit 180 Plätzen über drei Viertel des Angebots. Es ist eine Herausforderung, weitere Einsatzplätze zu akquirieren, welche sowohl die Bedürfnisse der Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger als auch der Arbeitgeber einlösen – und gleichzeitig den ersten Arbeitsmarkt nicht konkurrenzieren.

## 4. Hürden bei der Schaffung von i-Job-Plätzen in der Verwaltung

Innerhalb der kantonalen Verwaltung konnten - abgesehen vom Sportamt - keine Einsatzplätze geschaffen werden. Das ist bedauerlich, hat jedoch seine Gründe.

Der hauptsächliche Grund für die Zurückhaltung der Verwaltung ist personalrechtlicher Art: Unbefristete (aber auch befristete) Anstellungen innerhalb der Verwaltung sind nur über eine öffentlich-rechtliche Anstellung nach Personalgesetz möglich. Gemäss § 1 Abs. 2 PG gilt dies für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons, soweit nicht das Bundesrecht oder das kantonale Recht spezielle Bestimmungen vorsehen. Unbefristete Anstellungen müssen auch dem **Headcount** angerechnet werden. Es ist nachvollziehbar, dass Verwaltungsstellen zurückhaltend sind, Personen der Zielgruppe für das Lohnmodell i-Job (Sozialhilfebeziehende mit langjähriger Arbeitslosigkeit, die in der Regel über 55 Jahre alt sind und/oder eine Leistungseinschränkung haben) unbefristet für die Ausführung von Zusatzaufgaben anzustellen, wenn dadurch ihre ordentlichen Personalressourcen zur Erfüllung der Kernaufgaben reduziert werden.

Eine weitere Herausforderung stellt die gemäss dem Gesetz betreffend Einreihung und Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt vom 18. Januar 1995 (Lohngesetz; SG 164.100) zwingende Einreihung und Zuordnung der einzelnen Stellen in das kantonale Lohnklassensystem dar. Es ist nicht klar, wie das komplexe **Stellenbewertungsverfahren** sinnvoll angewendet werden könnte bei Personen, die nicht voll leistungsfähig sind und Zusatzaufgaben übernehmen. Massgebend für die Einreihung einer Stelle ist die Stellenbeschreibung

mit den darin enthaltenen Aufgaben und Anforderungen (Funktionslohn). Je nach Einsatzplatz müssten die i-Job-Stellen unterschiedlich bewertet und eingereiht werden, so dass unterschiedliche Löhne resultieren würden. Dies läuft jedoch dem Lohnmodell i-Job und der Gleichbehandlung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer entgegen (s. Kap. 5.3.4).

Auch die **Lohnentwicklung** im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis mit dem regelmässigen Stufenanstieg stellt für das Lohnmodell i-Job eine Hürde dar: Der im Modell i-Job eingesetzte Lohn wird anhand der sozialhilferechtlichen Bedürftigkeit berechnet und kann eine bestimmte Obergrenze nicht überschreiten. Denn sonst würde keine Bedürftigkeit mehr vorliegen und es bestünde keine Grundlage mehr für die Unterstützung durch die Sozialhilfe und für eine Beschäftigung im Lohnmodell i-Job.

Und schliesslich stellt sich auch die Frage der **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall**: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt haben bei Krankheit oder Unfall Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit oder bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im Fall von i-Job-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmern würde dies für die Sozialhilfe zu erheblichen Mehrausgaben führen. Sie müsste die Bruttolohnkosten an die Einsatzbetriebe fortzahlen und weiterhin die Einkommensfreibeträge ausrichten, ohne dass die mit dem Angebot beabsichtigte Wirkung der sozialen Integration eintreten kann.

Diese personalrechtlichen Hürden erschweren bzw. verunmöglichen die Schaffung von i-Job-Plätzen in der kantonalen Verwaltung. Auch die beliebten Arbeitsplätze beim Sportamt erfolgen daher heute über Verleihverträge einer Partnerorganisation (SRK), was die Einsätze erheblich verteuert. Auf lange Sicht ist dieses Vorgehen nicht sinnvoll.

## 5. Förderung von i-Job-Plätzen in der Verwaltung

Der Regierungsrat will die Erhöhung der Anzahl und die Diversifizierung der i-Job-Plätze voranbringen, dies auch entsprechend dem Auftrag des Grossen Rates vom 17. Dezember 2015. Darum soll auch in der kantonalen Verwaltung ein Angebot an i-Job-Plätzen für Sozialhilfebezüglerinnen und -bezügler bereitgestellt werden können.

### 5.1 Integration im Sozialhilfegesetz - Eingliederungsmassnahmen

Die soziale und berufliche Integration von Sozialhilfebezüglerinnen und -bezügern gehört zum Grundauftrag der Sozialhilfe:

#### § 2. Aufgaben

<sup>1</sup> Die öffentliche Sozialhilfe hat die Aufgabe, bedürftige und von Bedürftigkeit bedrohte Personen zu beraten und ihre materielle Sicherheit zu gewährleisten sowie die Selbständigkeit zu erhalten und zu fördern.

<sup>2</sup> Die Sozialhilfe fördert die Möglichkeiten zur Selbsthilfe mit dem Ziel der sozialen und beruflichen Integration. Sie vermittelt und ermöglicht den Zugang zu Angeboten, die diesem Ziel dienen.

Ein wichtiges Instrument für die berufliche und soziale Integration sind Eingliederungsmassnahmen:

#### § 13. Eingliederungsmassnahmen

<sup>1</sup> Die Sozialhilfe bietet unterstützten Personen nach Möglichkeit Massnahmen zur beruflichen und sozialen Eingliederung an, sofern kein Anspruch auf andere gesetzliche Eingliederungsmassnahmen besteht. Die Sozialhilfe schafft die dafür geeigneten Instrumente.

<sup>2</sup> Die Angebote können alle zweckgerichteten Arten von Tätigkeiten, Schulungen und Weiterbildungen umfassen.

<sup>3</sup> Die Angebote sind auf die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben auszurichten.

<sup>4</sup> Wenn die Sozialhilfe unterstützungsberechtigte Personen kurzfristig in einem Einsatzbetrieb beschäftigt, ohne dass mit diesem Arbeitsverträge abgeschlossen werden, tritt sie selber als Arbeitgeberin auf.

berin auf. Sie schliesst in diesen Fällen mit der einzusetzenden Person einen Vertrag ab. Darin werden Leistung, Gegenleistung und Dauer umschrieben. Vom Einsatzbetrieb hat sie eine Vergütung zu verlangen, die den orts- und berufsüblichen Lohnansätzen unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit entspricht.

<sup>5</sup> Zur gezielten Förderung der individuellen Fähigkeiten unterstützter Personen können Massnahmen wie Schulungen oder Praktika angeboten werden. Diese sind zeitlich zu begrenzen und in ihrer Wirkung zu überprüfen.

§ 13 Abs. 4 SHG bezieht sich auf Massnahmen mit dem Ziel der beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Diese **kurzfristigen Beschäftigungen erfolgen i.d.R. befristet** für einige Monate. Die befristeten Arbeitsverträge werden nach Privatrecht abgeschlossen.

Das Lohnmodell i-Job hingegen hat das Ziel der sozialen Integration (zweiter Arbeitsmarkt). Hier handelt es sich um **längerfristige, i.d.R. unbefristete Verträge**. Für diese längerfristigen Beschäftigungen fehlt bisher eine gesetzliche Regelung im Sozialhilfegesetz.

## 5.2 Neue Grundlage im Sozialhilfegesetz für längerfristige Beschäftigung

Damit auch in der kantonalen Verwaltung längerfristige, d.h. unbefristete Einsatzplätze für das Lohnmodell i-Job geschaffen und angeboten werden können, ohne dass die Vorgaben des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses (s. Kap. 4) dies zu sehr behindern, muss eine Ausnahmeregelung geschaffen werden. § 1 Abs. 2 PG verlangt hierzu eine spezielle Bestimmung im kantonalen Recht. Diese Ausnahme soll in § 13 SHG geschaffen werden

Mit der Grundlage im Sozialhilfegesetz wird klargestellt, dass die Ausnahme nur konzentriert auf die längerfristigen Einsatzplätze für Sozialhilfebezüglerinnen und -bezügler im Rahmen der sozialen Integration Geltung hat und keine allgemeine Aufweichung des Grundsatzes bedeuten kann, wonach das Personalgesetz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons gilt.

Vorgeschlagen wird folgende Ergänzung von § 13 Sozialhilfegesetz:

### § 13 Abs. 4<sup>bis</sup>

4<sup>bis</sup> Werden unterstützungsberechtigte Personen mit Leistungsbeeinträchtigungen im Rahmen der sozialen Integration längerfristig beschäftigt, so hat der Einsatzbetrieb mit ihnen Arbeitsverträge abzuschliessen. Erfolgt die Beschäftigung innerhalb der kantonalen Verwaltung, ist ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag nach den Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 abzuschliessen.

§ 13 Abs. 4<sup>bis</sup> wurde bereits im Rahmen des neuen Behindertenrechtegesetzes (BRG) vorgeschlagen (Ratschlag Nr. 18.0839.01 vom 19. Januar 2019). Die vorberatende Gesundheits- und Sozialkommission (GSK) beschloss am 23. Mai 2019, nur den ersten Satz zu übernehmen und in ihrem Bericht an den Grossen Rat (Nr. 18.0839.02 vom 13. Juni 2019) zur Annahme zu beantragen. Sie hatte nach eingehender Diskussion beschlossen, die Möglichkeit eines Arbeitsvertrags nach Obligationenrecht für eine Beschäftigung innerhalb der kantonalen Verwaltung nicht im Rahmen des BRG zu schaffen, sondern vom Regierungsrat einen separaten Ratschlag zu verlangen. Diese Änderung des Sozialhilfegesetzes gehe - so die Beurteilung der GSK - über das Thema der Behindertenrechte hinaus.

Am 18. September 2019 nahm der Grosse Rat das neue BRG an. Bezüglich der damit verbundenen Änderung des Sozialhilfegesetzes folgte der Grosse Rat dem Antrag der GSK. Das heisst, es wurde der erste Satz von § 13 Abs. 4<sup>bis</sup> angenommen („*Werden unterstützungsberechtigte Personen mit Leistungsbeeinträchtigungen im Rahmen der sozialen Integration längerfristig beschäftigt, so hat der Einsatzbetrieb mit ihnen Arbeitsverträge abzuschliessen.*“), nicht aber der zweite Satz („*Erfolgt die Beschäftigung innerhalb der kantonalen Verwaltung, kann der Arbeitsvertrag nach Obligationenrecht abgeschlossen werden.*“)

Entsprechend dem Wunsch der GSK wird die gesetzliche Grundlage, damit künftig für längerfristige Beschäftigungen gemäss Lohnmodell i-Job in der Kantonalen Verwaltung der Arbeitsvertrag nach Obligationenrecht abgeschlossen werden kann, nun in einem separaten Ratschlag zum Beschluss vorgelegt.

### **5.3 Begründung für die Gesetzesanpassung**

Mit der neuen Bestimmung würde für Verwaltungsstellen die Voraussetzung geschaffen, um unbefristete Einsatzmöglichkeiten für Sozialhilfebezüglerinnen und -bezügler gemäss dem Lohnmodell i-Job anbieten zu können. Das Interesse, solche Einsatzplätze anzubieten, ist vorhanden.

#### **5.3.1 Nischen-Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst**

Beim Kanton Basel-Stadt mit seinen rund 10'000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gibt es einige Nischen-Arbeiten und Aufgaben, welche den ersten Arbeitsmarkt nicht konkurrenzieren. Nebst den bisherigen beliebten Einsätzen beim Sportamt sind Tätigkeiten in verschiedenen Ämtern und Dienststellen denkbar:

- Stadtgärtnerei
- Museen
- Schulen (Mittagstische, Tagestrukturen)
- administrative oder logistische Tätigkeiten (interne Postdienste, Archive, technische Dienste)
- usw.

#### **5.3.2 Ausnahme vom Headcount löst Problem nicht**

Wie in Kap. 4 ausgeführt, bestehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis verschiedene verpflichtende Bestimmungen, welche mit dem Lohnmodell i-Job nicht kompatibel sind.

Theoretisch könnte das Problem, wonach unbefristete Anstellungen den ordentlichen Headcount belasten, mit einer Ausnahmeregelung begegnet werden. Der Headcount wurde im Jahr 2003 vom Regierungsrat als Steuerungsgrösse für den Personalbestand des Kantons eingeführt. Dabei wurde genau definiert, welche Stellen dem Headcount nicht zugerechnet werden:

- alle befristet angestellten Mitarbeitenden, welche bis maximal ein Jahr angestellt sind (Ausnahme: Durchgangsstellen im Gesundheitsdepartement)
- alle Ausbildungsstellen, Praktikanten, Volontäre
- Kreditstellen
- weiterverrechnete Stellen
- selbstständig / unselbstständig Erwerbende
- Dozenten / Honorare
- Springerinnen und Springer
- Stellenprozente, berechnet aus geleisteter Mehrarbeit wie Überstunden oder unbezahlten Urlaub

Es wäre somit grundsätzlich denkbar, die Ausnahmen vom Headcount auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Lohnmodell i-Job auszuweiten.

Der Regierungsrat erachtet dieses Vorgehen jedoch nicht als zielführend, weil die in Kap. 4 erwähnten weiteren personalrechtlichen Vorgaben (Einreihung ins Lohnklassensystem, Lohnentwicklung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) bestehen bleiben und weiterhin mit dem Lohnmodell i-Job im Konflikt stehen. Sachgerechter und damit auch erfolgversprechender ist eine Anstellung nach Privatrecht.

### 5.3.3 Ähnliche Ausnahmeregelungen im Rahmen der Arbeitslosenhilfe

Im Rahmen der Arbeitslosenhilfe gibt es bereits Ausnahmen für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Gemäss § 5 Abs. 1 Verordnung betreffend kantonaler Arbeitslosenhilfe vom 21. Dezember 2004 (ALHV; SG 835.510) wird bei folgenden Anstellungen in der kantonalen Verwaltung ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen:

- sechsmonatige Arbeitseinsätze innerhalb der Verwaltung für Personen nach Aussteuerung und bei offener Rahmenfrist der kantonalen Arbeitslosenhilfe (Finanzierung über Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit);
- Programm «Stöckli» für eine max. dreijährige Anstellung innerhalb der Verwaltung für ausgesteuerte Personen drei Jahre vor der ordentlichen AHV-Berentung (Finanzierung über Fonds zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit).

Diese privatrechtlichen Anstellungen gemäss ALHV gelten allerdings nur für vorübergehende Beschäftigungen – sie unterscheiden sich vom Lohnmodell i-Job, welches eine unbefristete Anstellung vorsieht.

### 5.3.4 Ziel: Gleichbehandlung innerhalb des Modells i-Job

Die neue Bestimmung von § 13 Abs. 4<sup>bis</sup> erlaubt eine weitest mögliche Gleichbehandlung innerhalb des Lohnmodells i-Job: Alle i-Job-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer erhalten einen Vertrag nach Obligationenrecht, unabhängig davon, ob sie z.B. bei der Dock AG, beim SRK oder beim Kanton angestellt sind. Eine Gleichbehandlung betreffend Arbeitsbedingungen und Entlohnung ist unerlässlich für den weiteren Erfolg des I-Job-Programms.

Die Sozialhilfe stellt einen Mustervertrag zur Verfügung und überprüft, dass die Einsatzbetriebe mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern möglichst einheitliche Anstellungsbedingungen vereinbaren:

- Ferienanspruch: 25 Tage, ab 60. Altersjahr 30 Tage
- Wochenarbeitszeit: 42 Stunden (bei 100%-Pensum) – wobei die i-Job-Anstellung i.d.R. zu 50% erfolgt
- Regelung Krankentage: gemäss Basler Skala
- Unfall Lohnfortzahlung: gemäss Unfallversicherungsgesetz UVG

Sollte ein potenzieller Einsatzbetrieb wesentlich von diesen Anstellungsbedingungen abweichen wollen, kommt dieser Betrieb für das Lohnmodell i-Job nicht in Frage. Aufgrund der Abrechnung der Löhne und Nebenkosten via die Sozialhilfe ist jederzeit eine Kontrolle über die Einhaltung der Vorgaben gewährleistet.

Auch die Löhne werden möglichst einheitlich ausgerichtet, unabhängig von der ausgeübten Tätigkeit, der Leistungsfähigkeit und dem Einsatzbetrieb. Der im Modell i-Job eingesetzte Lohn wird anhand der sozialhilferechtlichen Bedürftigkeit berechnet. Bei einem Pensum von 50 Prozent beträgt der Bruttolohn knapp 1'300 Franken, so dass nach Abzug der obligatorischen Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen ein Monatslohn von maximal 1'200 Franken netto resultiert. Damit kann als motivierender finanzieller Anreiz der maximale Einkommensfreibetrag der Sozialhilfe von 400 Franken pro Monat erreicht werden. Mit dem Lohnmaximum ist sichergestellt, dass die sozialhilferechtliche Bedürftigkeit noch gegeben bleibt. Andernfalls müsste die Person von der Sozialhilfe abgelöst werden und sie dürfte nicht mehr im Lohnmodell i-Job beschäftigt werden.

## 6. Umsetzung des Modells i-Job in der kantonalen Verwaltung

In Absprache mit HR Basel-Stadt (HR BS) wurden die Rahmenbedingungen für die Anstellung von Sozialhilfebezügerinnen und -bezüger nach dem Modell i-Job innerhalb der kantonalen Verwaltung definiert.

## 6.1 Angestrebte Grössenordnung

Aktuell bestehen 231 i-Job-Plätze, wovon 22 Plätze vom Sportamt zur Verfügung gestellt werden. Diese i-Job-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer beim Sportamt sollen künftig nicht mehr über eine Drittfirma mit Verleihverträgen angestellt werden, sondern direkt beim Kanton. Darüber hinaus sollen rund 20 bis 30 neue i-Job-Plätze innerhalb der kantonalen Verwaltung akquiriert werden, um das vom Grossen Rat beschlossene Ziel von 250 i-Job-Plätzen und eine möglichst grosse Diversifizierung zu erreichen.

Insgesamt wird somit eine Grössenordnung von **rund 50 i-Job-Plätzen** innerhalb der kantonalen Verwaltung angestrebt.

## 6.2 Vertrag

Für i-Job Beschäftigungen in der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt ist ausschliesslich der in Zusammenarbeit zwischen der Sozialhilfe Basel-Stadt und HR BS erarbeitete Mustervertrag zu verwenden. Dabei gelten folgende, verbindlich einzuhaltende Rahmenbedingungen:

- **Arbeitszeit:** Die Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche bei einem 100%-Pensum. Die i-Job Anstellung erfolgt i.d.R. mit einem Pensum zu 50% (21 Stunden pro Woche).
- **Ferien:** Die i-Job-Arbeitnehmerin hat einen Anspruch auf fünf Wochen Ferien pro Jahr, ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird, sechs Wochen Ferien.
- **Lohn:** Der Bruttolohn richtet sich nach den Vorgaben der Sozialhilfe und beträgt bei einem 50%-Pensum ausgehend von den obligatorischen Arbeitnehmerbeiträgen an die Sozialversicherungen in der Höhe von insgesamt 7.3084% (Stand 2020) aktuell 1'294.65 Franken pro Monat. Nach Abzug der obligatorischen Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen \_ resultiert ein Monatslohn von 1'200 Franken netto (allfällige Rundungsdifferenzen vorbehalten). Der Lohn wird in zwölf Monatslöhnen ausbezahlt, in der Regel am 25. des Monats. Es besteht kein Anspruch auf einen 13. Monatslohn.
- **Vertragsdauer:** Der Vertrag endet spätestens bei Erreichen des Mindestalters für einen AHV-Vorbezug gemäss Art. 40 Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG, SR 831.10). Gemäss § 5 Abs. 2 lit. b Sozialhilfegesetz (Subsidiarität der Leistungen der Sozialhilfe) sind von der Sozialhilfe unterstützte Personen verpflichtet, sich bei der Ausgleichskasse für den AHV-Vorbezug anzumelden. Bei Männern ist dies aktuell mit 63 Jahren und bei Frauen mit 62 Jahren der Fall. Mit dem Anspruch auf eine AHV-Rente endet die Unterstützung durch die Sozialhilfe und damit auch die Finanzierung der Lohnkosten im Rahmen des i-Job-Modells. Entsprechend muss auch der Arbeitsvertrag der i-Job-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dieses Datum hin enden.
- **Arbeitsvertrag:** Die Beschäftigung innerhalb der kantonalen Verwaltung erfolgt im Rahmen eines privatrechtlichen Anstellungsverhältnisses nach Obligationenrecht. Für allfällige Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis sind die Zivilgerichte zuständig. Gerichtsstand ist Basel-Stadt.

## 6.3 Arbeitsbedingungen nach Privatrecht

- **AHV:** Der i-Job Lohn ist AHV-pflichtig. Es sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beiträge zu erheben und abzuführen.
- **ALV:** Der i-Job Lohn ist ALV-pflichtig. Es sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Beiträge zu erheben und abzuführen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei einem Verlust der i-Job-Anstellung kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung besteht, da der Lohn von der Sozialhilfe refinanziert ist.

- **Krankentaggeldversicherung:** Für i-Job-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer wird keine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. Die Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit erfolgt somit nach Obligationenrecht und „Basler Skala“.
- **Unfallversicherung:** Alle i-Job-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer sind über den Arbeitgeber im Rahmen des Obligatoriums für Berufsunfall und Nichtberufsunfall versichert, da sie durchschnittlich während mindestens 8 Stunden pro Woche für den gleichen Arbeitgeber tätig sind. Damit sind sie angemessen gegen Unfall versichert. Es erfolgt keine Zusatzversicherung bei der Unfallversicherungskasse für das Staatspersonal (UVK).
- **Pensionskasse:** Der i-Job Lohn liegt unter der BVG-Beitragspflicht und die Sozialhilfe refinanziert keine BVG Beiträge.
- **Kinder- / Ausbildungszulagen:** I-Job-Arbeitnehmerinnen und -Arbeitnehmer erfüllen den Anspruch auf Familienzulagen und es erfolgt eine entsprechende Anmeldung bei der zuständigen Ausgleichskasse durch den Arbeitgeber.

## 7. Finanzielle Auswirkungen

Die Gesetzesänderung führt zu keinen Mehrausgaben: Die Finanzmittel für die Bereitstellung von 250 Langzeitarbeitsplätzen im zweiten Arbeitsmarkt nach Lohnmodell i-Job sind mit dem Beschluss des Grossen Rates vom 17. Dezember 2015 (15/51/11G) bewilligt worden. Die vom Grossen Rat gesetzte Limite von 250 Plätzen wird nicht überschritten werden, auch wenn die Gesetzesänderung die Schaffung von Einsatzplätzen in der kantonalen Verwaltung ermöglicht.

Die Gesetzesänderung führt eher zu einer Reduktion der Kosten, weil für die bisherigen Einsatzplätze in der kantonalen Verwaltung (Sportamt) keine Ausgaben für den Einsatz von Verleihfirmen mehr entstehen.

## 8. Formelle Prüfung und Regulierungsfolgenabschätzung

Das Finanzdepartement hat den vorliegenden Ratschlag gemäss § 8 des Gesetzes über den kantonalen Finanzhaushalt vom 14. März 2012 (Finanzhaushaltgesetz) überprüft.

Die Vorlage führt nicht zu einer negativen Betroffenheit von Unternehmen. Arbeiten nach Modell i-Job dürfen per se die Privatwirtschaft nicht konkurrenzieren. Diese Vorgabe wird eingehalten und regelmässig kontrolliert.

## 9. Antrag

Gestützt auf unsere Ausführungen beantragen wir dem Grossen Rat die Annahme des nachstehenden Beschlussentwurfes.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Elisabeth Ackermann  
Präsidentin



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin

### Beilagen

Entwurf Grossratsbeschluss  
Synopse

18. Feb. 2020

LexWork ID 5124

## Sozialhilfegesetz

Änderung vom [Datum]

*Der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt,*

nach Einsichtnahme in den Ratschlag des Regierungsrates Nr. [Nummer eingeben] vom [Datum eingeben] sowie den Bericht der [Kommission eingeben] Nr. [Nummer eingeben] vom [Datum eingeben],

*beschliesst:*

### I.

Sozialhilfegesetz vom 29. Juni 2000 <sup>1)</sup> (Stand 1. Januar 2009) wird wie folgt geändert:

#### § 13 Abs. 4<sup>bis</sup> (neu)

<sup>4bis</sup> Erfolgt die Beschäftigung innerhalb der kantonalen Verwaltung, ist ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag nach den Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 abzuschliessen.

### II. Änderung anderer Erlasse

*Keine Änderung anderer Erlasse.*

### III. Aufhebung anderer Erlasse

*Keine Aufhebung anderer Erlasse.*

### IV. Schlussbestimmung

Diese Änderung ist zu publizieren; sie unterliegt dem Referendum und der Regierungsrat bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

[Behörde]

[Funktion 1]

[NAME 1]

[Funktion 2]

[NAME 2]



<sup>1)</sup> SG 890.100

| <b>Sozialhilfegesetz vom 29. Juni 2000</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Ergänzung im Rahmen des neuen Behindertenrechtgesetzes (BRG)</b><br>Beschluss des Grossen Rates vom 18. September 2019                                                                                                          | <b>Ergänzung gemäss vorliegendem Ratsschlag</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>§ 13 Eingliederungsmassnahmen</b></p> <p><sup>1</sup> Die Sozialhilfe bietet unterstützten Personen nach Möglichkeit Massnahmen zur beruflichen und sozialen Eingliederung an, sofern kein Anspruch auf andere gesetzliche Eingliederungsmassnahmen besteht. Die Sozialhilfe schafft die dafür geeigneten Instrumente.</p> <p><sup>2</sup> Die Angebote können alle zweckgerichteten Arten von Tätigkeiten, Schulungen und Weiterbildungen umfassen.</p> <p><sup>3</sup> Die Angebote sind auf die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben auszurichten.</p> <p><sup>4</sup> Wenn die Sozialhilfe unterstützungsberechtigte Personen kurzfristig in einem Einsatzbetrieb beschäftigt, ohne dass mit diesem Arbeitsverträge abgeschlossen werden, tritt sie selber als Arbeitgeberin auf. Sie schliesst in diesen Fällen mit der einzusetzenden Person einen Vertrag ab. Darin werden Leistung, Gegenleistung und Dauer umschrieben. Vom Einsatzbetrieb hat sie eine Vergütung zu verlangen, die den orts- und berufsüblichen Lohnansätzen unter Berücksichtigung der Leistungsfähigkeit entspricht.</p> <p><sup>5</sup> Zur gezielten Förderung der individuellen Fähigkeiten unterstützter Personen können Massnahmen wie Schulungen oder Praktika angeboten werden. Diese sind zeitlich zu begrenzen und in ihrer Wirkung zu überprüfen.</p> | <p><sup>4bis</sup> Werden unterstützungsberechtigte Personen mit Leistungsbeeinträchtigungen im Rahmen der sozialen Integration längerfristig beschäftigt, so hat der Einsatzbetrieb mit ihnen Arbeitsverträge abzuschliessen.</p> | <p><sup>4bis</sup> Werden unterstützungsberechtigte Personen mit Leistungsbeeinträchtigungen im Rahmen der sozialen Integration längerfristig beschäftigt, so hat der Einsatzbetrieb mit ihnen Arbeitsverträge abzuschliessen. <u>Erfolgt die Beschäftigung innerhalb der kantonalen Verwaltung, ist ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag nach den Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) vom 30. März 1911 abzuschliessen.</u></p> |