



1. Lohnkostenbeiträge gemäss § 19 SHG

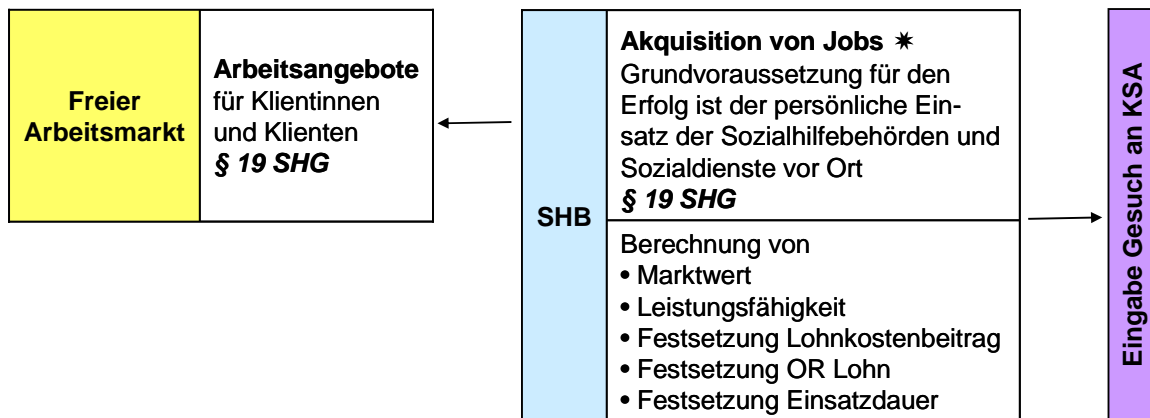
Lohnkostenbeiträge können seit dem 1. Januar 2007 auch an nicht-steuerbefreite und nicht-gemeinnützige Arbeitgebende ausgerichtet werden. Arbeitgebende, die leistungsreduzierte, unterstützungsberechtigte Personen anstellen und diese nicht an Einsatzbetriebe verleihen, werden gemäss § 19 Absatz 1 SHG Beiträge an die Lohnkosten ausgerichtet. Die Höhe des Lohnkostenbeitrags darf gemäss § 19 Absatz 2 SHG marktwirtschaftlich nicht übermässig verzerrend und muss sozialpartnerschaftlich verträglich sein. Der Lohnkostenbeitrag ist gemäss § 19 Absatz 3 SHG mindestens einmal jährlich zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

2. Anspruchsberechtigung und Subsidiarität

Anspruchsberechtigt sind gemäss § 19 Absatz 1 SHG leistungsreduzierte, unterstützungsberechtigte Personen.

3. Handhabung zum Vorgehen nach § 19 SHG

Schritt 1: Verhandlungen SHB - Arbeitgeber/in

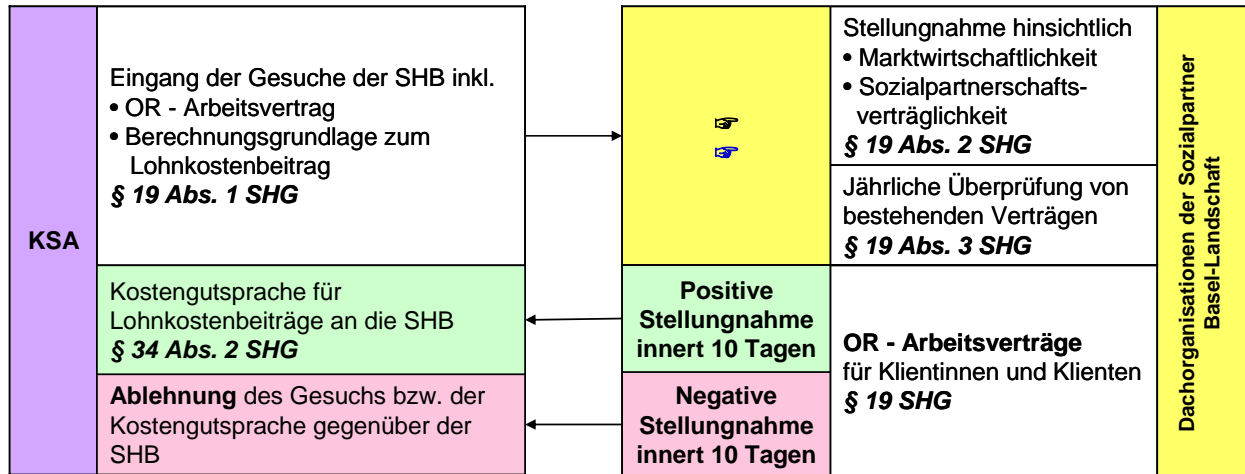


* Sollte der Arbeitsort ausserhalb des örtlichen Zuständigkeitsbereiches einer Sozialhilfebehörde liegen, ist bitte eine Absprache mit der dortigen Sozialhilfebehörde vorzunehmen.



(Fortsetzung von Seite 1)

Schritt 2: Stellungnahme der Dachorganisationen der Sozialpartner Basel-Landschaft



Die Sozialhilfebehörde erhält somit vom KSA innerhalb von 14 Arbeitstagen definitiven Bescheid

Dachorganisationen der Sozialpartner Basel-Landschaft:
Wirtschaftskammer Baselland, Handelskammer beider Basel, Gewerkschaftsbund Baselland

Schritt 3: Rechtsverbindliche Zusage der SHB an Arbeitgeber/in betr. Lohnkostenbeitrag

SHB	Verfügung SHB gegenüber Arbeitgebendem gemäss § 39 SHG (rechtsverbindliche Zusage des Lohnkostenbeitrages an Arbeitgebenden)
------------	--

Schritt 4: Unterzeichnung des Arbeitsvertrages

X. AG	Unterzeichnung des OR-Vertrages zwischen Arbeitgebendem und Arbeitnehmendem (Klient/in)
--------------	---

Schritt 5: Vollständige Dokumentation

SHB	Verfügung SHB gegenüber Klienten/in aufgrund veränderter Verhältnisse (Einkünfte)
	Einreichen der unterzeichneten Dokumente in Fotokopie an das KSA



(Fortsetzung von Seite 2)

4. Arbeitsvertrag

4.1 Voraussetzungen für den Vertragsabschluss

4.1.1 Marktwert

Nach Absprache zwischen dem Kantonalen Sozialamt und den Dachorganisationen der Sozialpartner Basel-Landschaft bildet der aktuelle Marktwert den Ausgangspunkt zur Bestimmung der Höhe des Monatslohnes.

Die Sozialhilfebehörde legt gemeinsam mit dem Arbeitgeber, bzw. der Arbeitgeberin auf dessen, bzw. deren Vorschlag den Marktwert fest, entsprechend den brachenüblichen und lokalen Rahmenbedingungen. Von spezieller Bedeutung sind hierbei die Mindestlöhne von Gesamtarbeitsverträgen (GAV), insbesondere jene von allgemeinverbindlich erklärten und damit für alle Betriebe der Branche verbindlichen GAV. Diese Mindestlöhne gelten als gesetzliche Mindestlimite.

4.1.2 Leistungsfähigkeit

Die Leistungsfähigkeit bestimmt die Direktleistung des Arbeitgebers, bzw. der Arbeitgeberin. Auch diese ist zusammen mit dem Arbeitgeber, bzw. der Arbeitgeberin zu definieren. Nach Absprache zwischen dem Kantonalen Sozialamt und den Dachorganisationen der Sozialpartner Basel-Landschaft beträgt die Mindest-Leistungsfähigkeit 50%. Der mittlere Wert zwischen Marktwert und Leistungsfähigkeit bestimmt den vertraglichen Lohn. Die Differenz zwischen Leistungsfähigkeit und vertraglichem Lohn bestimmt die Höhe des Lohnkostenbeitrages, welcher hälftig von der Gemeinde und vom Kanton übernommen wird (siehe Beispiel Seite 5).

4.1.3 Stellungnahme der Sozialpartner

Vor Beginn einer befristeten Anstellung ist gemäss § 19 Absatz 2 SHG die Stellungnahme der Sozialpartner einzuholen. Die Sozialhilfebehörden teilen dem Amt die Personen, für die Lohnkostenbeiträge ausgerichtet werden sollen, vorher mit und reichen den entsprechenden Arbeitsvertrag ein (§ 25 Absatz 1^{bis} SHV). Das Amt holt gemäss § 25 Absatz 1^{ter} SHV die Stellungnahme der Dachorganisationen der Sozialpartner Basel-Landschaft ein.

4.1.4 Verfahren und Zeitrahmen

Mit den Dachorganisationen der Sozialpartner Basel-Landschaft wurde ein Verfahren vereinbart, welches es ermöglicht, den Sozialhilfebehörden innert 14 Arbeitstagen eine verbindliche Stellungnahme zukommen zu lassen.



(Fortsetzung von Seite 3)

4.2 Inhalte des Arbeitsvertrages

4.2.1 Dauer

Die Dauer des Arbeitsvertrages ist auf maximal ein Jahr zu befristen. Nach Ablauf der Probezeit sind sowohl der Marktwert wie auch die Leistungsfähigkeit nochmals zu überprüfen. Nach Ablauf eines Jahres ist bei einer allfälligen Weiterführung bzw. Verlängerung des Arbeitsverhältnisses ein unbefristeter Arbeitsvertrag abzuschliessen, sofern es sich um denselben Arbeitgeber, bzw. dieselbe Arbeitgeberin handelt.

4.2.2 OR-Lohn

Der OR-Lohn ist derjenige Lohn, den der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu entrichten hat und der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wurde.

Der Arbeitsvertrag, den das Kantonale Sozialamt der Dachorganisationen der Sozialpartner Basel-Landschaft zur Stellungnahme vorlegt, muss folgende Punkte beinhalten:

- OR-Lohn
- Dauer des Arbeitsverhältnisses

Dem Arbeitsvertrag, der an das Kantonale Sozialamt zur Stellungnahme an die Dachorganisationen der Sozialpartner Basel-Landschaft eingereicht wird, soll ein Berechnungsblatt beigelegt werden, mit dem die Berechnung des Lohnkostenbeitrages mittels *Marktwert* und *Leistungsfähigkeit* nachvollzogen werden kann.

4.3 Folgen des Arbeitsvertrages

4.3.1 Lohnkostenbeitrag

Der Lohnkostenbeitrag ist gemäss § 19 Absatz 3 SHG mindestens einmal jährlich zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

4.3.2 Freie Einkünfte

Unterstützungsberechtigte leistungsreduzierte Personen, die Lohnkostenbeiträge erhalten und auf ergänzende Sozialhilfeunterstützung angewiesen sind, haben Anspruch auf freie Einkünfte im Sinne von § 16 SHV.

Die Höhe der Beiträge soll sich am Arbeitspensum orientieren, und nicht an der Leistungsfähigkeit.

Bei diesen freien Einkünften handelt es sich um Sozialhilfeleistungen, an denen sich der Kanton nicht beteiligt und die der Rückerstattungs- und der Verwandtenunterstützungspflicht unterliegen.



(Fortsetzung von Seite 4)

4.3.3 Notwendige Verfügungen

➤ Rechtsverhältnis zwischen Sozialhilfebehörde einerseits sowie Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden andererseits:

Die rechtsverbindliche Zusage der Ausrichtung des Lohnkostenbeitrages an den Arbeitgebenden hat gestützt auf § 39 SHG an den Arbeitgebenden zu Gunsten des Arbeitnehmenden in Form einer Verfügung zu erfolgen (vgl. Ziff. 9), die beiden Parteien eröffnet wird.

➤ Rechtsverhältnis zwischen Sozialhilfebehörde und unterstützungsberechtigter Person:

Aufgrund der veränderten Verhältnisse (Einnahmen aus Arbeitstätigkeit) hat die Sozialhilfebehörde eine neue Verfügung an den Klienten / die Klientin zu erstellen (vgl. Kommentar *Verfügungen*, Ziff. 5.9: Änderung einer Unterstützung wegen veränderter Verhältnisse, bzw. Ziff. 5.8 Beendigung einer Unterstützung).

5. Berechnung des Lohnkostenbeitrages nach § 19 SHG

Annahme:	Arbeitsstelle bei Arbeitgeber/in x	Nach Absprache zwischen dem KSA und den Dachorganisationen der Sozialpartner BL nicht unter 50%
Monatslohn:	Marktwert = Fr. 4'500.--	
Leistungsfähigkeit:	60% = Fr. 2'700.--	

OR-Lohn muss abgemacht werden.
Empfehlung: Mittlerer Wert Marktwert und Leistungsfähigkeit

	Arbeitgeber/in mit Vertrag über	Fr. 3'600.--	
	Fr. 2'700.-- Direktleistung Arbeitgeber/in		Fr. 900.-- § 19 SHG 50% : 50% Gde / Kt.
<u>Vergleich:</u>	<u>Person allein stehend</u>		<u>Familie mit zwei Kindern</u>
GB 2006 (Stand SHV 1.01.2006)	Fr. 1'060.--		Fr. 2'269.--
Wohnung	Fr. 990.--		Fr. 1'331.--
Prämien KK	<u>Fr. 200.--</u>		<u>Fr. 600.--</u>
Monatlicher Bedarf	Fr. 2'250.--		Fr. 4'200.--
abzüglich OR-Lohn	<u>Fr. 3'600.--</u>		<u>Fr. 3'600.--</u>
Sozialhilfe	Fr. --		Fr. 600.--
Freie Einkünfte bei Erwerbseinkommen (§ 16 Abs. 1 Bst. a SHV)	Fr. --		Fr. 400.--



(Fortsetzung von Seite 5)

8. Idealtypischer OR-Vertrag

Arbeitsvertrag (befristet)

Zwischen: der Arbeitgeberin X., vertreten durch ...
als Arbeitgeberin

und: Herr A. Muster, geb. , von , whft. in der Gemeinde X.
als Arbeitnehmer

AHV-Nr.:

Vertragsdauer: vom bis und mit

Funktion: Mitarbeiter/in bei unter der Leitung von ...

Arbeitsort: Arbeitgeberin X.

Lohn: **Fr. brutto pro Monat**, jeweils auf Monatsende.
Es wird weder eine Teuerung noch ein 13. Gehalt ausbezahlt.

Pensum: %

Leistungsfähigkeit %

Kinderzulagen:

Abzüge: AHV, ALV, BVG

Arbeitszeit: Nach Gesamtarbeitsvertrag (GAV), ansonsten detaillierte Angaben.

Probezeit: Die Probezeit umfasst die ersten drei Monate des befristeten Arbeitsverhältnisses. Sie dauert somit im vorliegenden Fall vom bis und mit Innerhalb dieser Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von sieben Tagen.

Kündigung: Nach Ablauf der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von einem Monat auf Monatsende. Die fristlose Entlassung bei schwerwiegenden Vorkommnissen bleibt vorbehalten.



Eingliederung unterstützungsberechtigter Personen: Lohnkostenbeiträge (§19 SHG)

(Fortsetzung von Seite 6)

- Kündigung bei Stellenantritt:** Wenn der Mitarbeiter eine neue Anstellung während des befristeten Arbeitsverhältnisses findet, ist eine sofortige, schriftliche Auflösung des Vertrages möglich.
- Wohnortwechsel:** Ein Wohnortwechsel muss der Arbeitgeberin unverzüglich mitgeteilt werden.
- Ferien:** Nach Gesamtarbeitsvertrag (GAV), ansonsten detaillierte Angaben.
- Krankheit:** Die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung richtet sich sinngemäss nach § 324a des Obligationenrechtes: maximal 3 Wochen im ersten Jahr der Anstellung. Nach 3 Tagen oder auf Aufforderung des Arbeitgebers ist ein ärztliches Zeugnis beizubringen.
- Krankenkasse/
Krankentaggeld-
versicherung:** Die Krankenkasse und eine allfällige Krankentaggeldversicherung sind Sache des Arbeitnehmers.
- Unfall:** Der Arbeitnehmer ist während der Dauer des befristeten Einsatzes bei der SUVA / UVG obligatorisch gegen Berufsunfall versichert, gegen Nichtberufsunfall nur, wenn die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit über 8 Stunden beträgt. Die Prämie bezahlt der Arbeitgeber.
- OR:** Ansonsten gelten die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes.

Die Arbeitgeberin

Der Arbeitnehmer

.....

.....

Ort, Datum und Unterschrift



(Fortsetzung von Seite 7)

9. Rechtsverbindliche Zusage der Ausrichtung von Lohnkostenbeiträgen gemäss § 19 SHG

1. Einleitung und rechtserheblicher Sachverhalt

Der Arbeitgebende und Herr Muster haben einen schriftlichen Arbeitsvertrag gemäss Art. 319 Absatz 1 OR abgeschlossen. Die Sozialhilfebehörde X steht dem Arbeitgebenden als Ansprechpartner zur Seite.

2. Rechtliche Würdigung des Sachverhaltes

Gemäss § 19 des Gesetzes vom 21. Juni 2001 über die Sozial-, die Jugend- und die Behindertenhilfe (Sozialhilfegesetz, SHG, SGS 850) werden an Arbeitgebende, die leistungsreduzierte, unterstützungsberechtigte Personen anstellen und diese nicht an Einsatzbetriebe verleihen, Beiträge an die Lohnkosten ausgerichtet.

Für die Dauer der Anstellung (vom 1. Mai 2007 bis 30. April 2008) von Herrn Muster hat *der Arbeitgebende* Anspruch auf einen Lohnkostenbeitrag. Dieser beträgt Fr. 900.-- pro Monat.

3. Entscheid

://: Dem *Arbeitgebenden* wird für die Dauer der Geltung des Arbeitsvertrages (vom 1. Mai 2007 bis 30. April 2008) mit Herrn Muster gemäss Ziffer 2 Fr. 900.-- pro Monat als Lohnkostenbeitrag gemäss § 19 SHG ausgerichtet.

4. Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Verfügung kann innert 10 Tagen seit Zustellung schriftlich und begründet bei der Sozialhilfebehörde X Einsprache erhoben werden (§ 39 Absatz 2 SHG). In der Einsprache sind die Begehren deutlich anzugeben und zu begründen sowie sachdienliche Unterlagen beizulegen. Eine Kopie dieser Verfügung ist ebenfalls beizulegen.

5. Datum

15. April 2007

Unterschrift

Sozialhilfebehörde X

Präsidium

Aktuariat

Verteiler: Arbeitgebender
 Herr Muster