



—
**des Staatsrats an den Grossen Rat
zum Postulat 2040.08 Jean-Daniel Wicht/Christian Ducotterd über Praktika in
Unternehmen für die berufliche Wiedereingliederung**

Hiermit unterbreiten wir Ihnen den Bericht über Praktika in Unternehmen für die berufliche Wiedereingliederung.

1. Einleitung

Gestützt auf die Antwort des Staatsrats auf das Postulat 2040.08 und auf die Plenumsdebatten des Grossen Rats vom 7. September 2011 (Erheblicherklärung des Postulats mit 75 Stimmen, ohne Gegenstimme oder Enthaltung) enthält dieser Bericht die von den Verfassern des Postulats gewünschten Auskünfte und Informationen über den Stand des Angebots an Praktika für die berufliche Wiedereingliederung in unserem Kanton. Obwohl sich das Postulat vorwiegend auf die Praktika in Unternehmen für Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger konzentriert, die sich infolge eines Unfalls oder einer Krankheit umschulen müssen (Invalidenversicherung), hat der Staatsrat in seiner Antwort vom 17. Mai 2011 angekündigt, dass dieser Bericht auch das Angebot an Praktikumsplätzen untersucht, die von anderen Sozialversicherungen oder von der Sozialvorsorge, insbesondere von der Arbeitslosenversicherung und der Sozialhilfe, angeboten werden. Der vorliegende Bericht setzt sich deshalb aus zwei Teilen zusammen und beschreibt:

- > den rechtlichen Rahmen der betroffenen Versicherungen und das bestehende Angebot;
- > den verbleibenden Bedarf an Praktika in Unternehmen.

2. Rechtlicher Rahmen und bestehendes Angebot

2.1. Bundesgesetz über die Invalidenversicherung (IVG; SR 831.20)

Die Artikel 15 bis 18 des Gesetzes vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung sehen eine Reihe von Massnahmen beruflicher Art vor. Wie bereits in der Antwort auf das Postulat erwähnt, sieht die Gesetzgebung über die Invalidenversicherung vor, dass Versicherte, die infolge Invalidität in der Berufswahl oder in der Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeit

behindert sind, Anspruch auf Berufsberatung haben (Art. 15 IVG).

Versicherte, die noch nicht erwerbstätig waren und denen infolge Invalidität bei der erstmaligen beruflichen Ausbildung in wesentlichem Umfang zusätzliche Kosten entstehen, haben Anspruch auf Ersatz dieser Kosten, sofern die Ausbildung ihren Fähigkeiten entspricht (Art. 16 IVG). Versicherte, die bereits erwerbstätig waren, haben Anspruch auf Umschulung auf eine neue Erwerbstätigkeit, wenn die Umschulung infolge Invalidität notwendig ist und dadurch die Erwerbsfähigkeit voraussichtlich erhalten oder verbessert werden kann (Art. 17 IVG). Ausserdem können gestützt auf Artikel 18 IVG Vermittlungsmassnahmen gewährt werden. Diese beinhalten eine aktive Unterstützung bei der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes und eine begleitende Beratung im Hinblick auf die Aufrechterhaltung des bisherigen Arbeitsplatzes. Die Invalidenversicherung kann einer versicherten Person auch versuchsweise einen Arbeitsplatz zuweisen, um abzuklären, ob ihre Leistungsfähigkeit für eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt ausreicht (Art. 18a IVG).

Die Berufsberatung kann verschiedene, oft sich ergänzende Formen annehmen. So werden die Abklärungen mit Gesprächen und verschiedenen Tests, beziehungsweise mit Schnupperlehren bei Arbeitgebern oder in spezialisierten Berufsbildungszentren durchgeführt. Wie der Staatsrat in seiner Antwort zum Postulat dargelegt hat, nehmen die kantonalen Invalidenversicherungstellen (IV-Stellen) für diese Abklärungen die Dienste externer Auftragnehmer in Anspruch. Sie wenden sich dafür insbesondere an spezialisierte Berufsbildungszentren wie die Orif, «Organisation romande d'intégration et de formation professionnelle». Diese Institutionen sind spezialisiert auf Ausbildungs-, Abklärungs- und Beratungsmassnahmen für Erwachsene, die aus gesundheitlichen Gründen ihren ursprünglichen Beruf nicht mehr ausüben können, oder für Jugendliche mit geistigen oder körperlichen Behinderungen und/oder mit Verhaltensstörungen. Im Rahmen ihrer Tätigkeit bietet die Orif auch einen Integrationsdienst an, der zusammen mit

den sozialpädagogischen Werkstattleiterinnen und -leitern und den Versicherten nach Praktika und Arbeitsplätzen bei Unternehmen sucht.

Die IV-Stelle erteilt aber nicht nur externe Aufträge, sondern vermittelt auch selbst Versicherte und zwar mit viel Erfolg. Im Jahr 2011 lag die Quote der erfolgreichen Vermittlungen bei 56,38% – dies trotz der Eurokrise, die in gewissen Branchen zu starken Umsatzeinbussen oder kleineren Margen führte. Somit konnten mit der Unterstützung der IV-Stelle 265 Personen einen Arbeitsvertrag in einer ihrer Gesundheit angepassten Tätigkeit abschliessen.

Im Rahmen der oben erwähnten Gesetzesbestimmungen können Versicherte über die folgenden Massnahmen an Praktika teilnehmen:

2.1.1. Berufsberatung (15 IVG)

Die Massnahmen im Bereich der Berufsberatung haben zum Ziel, Eingliederungsmöglichkeiten aufzuzeigen (z.B. Berufsrichtung, Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Einschränkungen usw.). Sie dienen als Grundlage für die Wahl einer geeigneten Berufstätigkeit oder einer Tätigkeit in einem anderen Bereich oder für die Vermittlung an den richtigen Arbeitsplatz. Diese Massnahmen können verschiedenartig umgesetzt werden, unter anderem auch in Form von Praktika. Derartige Praktika können durch spezialisierte Berufsbildungs- oder Umschulungszentren, durch Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt oder durch berufliche Abklärungsstellen durchgeführt werden. Die Abklärungen richten sich nach einem spezifischen oder standardisierten Programm mit einem klar definierten Ziel. Zu diesem Zweck werden dreimonatige Praktika bei Anbietern von spezifischen Massnahmen (z.B. Ritec, Coup d’Pouce, CEPAI (IV-Abklärungszentrum) usw.) oder bei Unternehmen organisiert. Praktika bei Unternehmen erlauben es den Versicherten auch, ihre Fähigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu zeigen und so ihre Chancen auf eine befristete oder unbefristete Anstellung zu verbessern.

Während des Praktikums erhält die versicherte Person Taggelder der IV, wenn sie die Bedingungen nach Artikel 22 und folgende IVG erfüllt. Das Taggeld beträgt 80 Prozent des letzten ohne gesundheitliche Einschränkung erzielten Erwerbseinkommens, jedoch nicht mehr als 80 Prozent des Höchstbetrags des Taggelds nach UVG. Ausserdem kann ein Kindergeld ausgezahlt werden, das für jedes Kind 2 Prozent des Höchstbetrags des Taggelds beträgt (Art. 23^{bis} IVG).

2.1.2. Arbeitsvermittlung (18, 18a, 18b IVG)

Im Rahmen der Arbeitsvermittlung (Art. 18 IVG) kann die versicherte Person aktiv bei der Suche eines geeigneten Arbeitsplatzes unterstützt und im Hinblick auf die Aufrechterhaltung des bisherigen Arbeitsplatzes begleitend beraten werden.

Der Arbeitsversuch (Art. 18a IVG) bietet die Möglichkeit, eine versicherte Person während einer bestimmten Zeit zur Arbeitserprobung bei einem Einsatzbetrieb des ersten Arbeitsmarkts zu platzieren, um die Leistungsfähigkeit der versicherten Person in einer geeigneten, den gesundheitlichen Einschränkungen angepassten Tätigkeit zu beurteilen. Diese Massnahme richtet sich an eingliederungsfähige Versicherte mit gesundheitlich bedingter Leistungsbeeinträchtigung. Ein Arbeitsversuch kann mit versicherten Personen mit und ohne Rente durchgeführt werden. Der Arbeitsversuch dauert höchstens 180 Tage und kann auch bei mehreren Einsatzbetrieben des ersten Arbeitsmarkts erfolgen, die gesamte Dauer darf aber die oben erwähnte Höchstdauer nicht überschreiten. Beim Arbeitsversuch entsteht kein Arbeitsverhältnis nach dem Obligationenrecht, einzelne Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts sind dennoch anwendbar. Während der Massnahme hat die versicherte Person Anspruch auf Taggelder der IV. Rentenbezügerinnen und -bezüger wird die Rente weiter ausbezahlt.

Hat eine versicherte Person im Rahmen der Arbeitsvermittlung einen Arbeitsplatz gefunden und entspricht ihre Leistungsfähigkeit noch nicht dem vereinbarten Lohn, so kann dem Unternehmen während der erforderlichen Einarbeitungszeit, längstens jedoch während 180 Tagen, ein Einarbeitungszuschuss gewährt werden (Art. 18b IVG). Dieser Zuschuss wird von der Zentralen Ausgleichsstelle ausgezahlt. Der Einarbeitungszuschuss darf den Höchstbetrag des Taggelds und die Summe des während der Einarbeitungszeit ausgerichteten Lohns einschliesslich der darauf zu entrichtenden Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht übersteigen. Die Verrechnung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt pauschal. Auf die Anrechnung eines Kindergelds besteht kein Anspruch.

2.2. Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz; SR 837.0)

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz vom 25. Juni 1982 sieht in den Artikeln 60 und 64a verschiedene Bildungs- und

Beschäftigungsmassnahmen wie Ausbildungspraktika und Berufspraktika vor. Als prioritäres Zielpublikum für die Vergabe von Praktika gelten stellensuchende Personen, die bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) eingeschrieben sind. Diese Bedingung muss erfüllt sein, damit die stellensuchende Person von der Massnahme profitieren kann. Für die stellensuchende Person hat jedoch der Stellenantritt mit Austritt aus der Arbeitslosigkeit Priorität, oder der Zwischenverdienst (ohne Austritt aus der Arbeitslosigkeit aber mit verringertem Schaden für die Versicherung). Bis dahin ist jedoch die Aktivierung der Stellensuchenden ein Schlüsselfaktor für die dauerhafte Wiedereingliederung, denn so können die beruflichen Fähigkeiten erhalten oder weiterentwickelt werden. Die Suche nach Praktikumsplätzen gehört zum Auftrag der Kontaktpersonen für Unternehmen im Vermittlungszentrum.

Das Praktikum wird am häufigsten verwendet, um das Ziel der Wiedereingliederung zu erreichen. Man unterscheidet folgende Arten von Praktika:

2.2.1. Schnupperlehre

Die Schnupperlehre dauert höchstens drei Wochen und wird in der Regel im Rahmen einer Personalvermittlung vom Personalberater oder von der Vermittlungszentrale des RAV vorgeschlagen. Mit einer Schnupperlehre kann der Betrieb die Eignung der stellensuchenden Person vor einer allfälligen Anstellung abklären (Fähigkeiten, soziale Kompetenzen, Know-how). Zudem ermöglicht es diese Massnahme der stellensuchenden Person, das Unternehmen vor einer allfälligen Anstellung kennen zu lernen (Erwartungen, Arbeitsbedingungen usw.). Diese Massnahme richtet sich an alle Stellensuchenden, die Anspruch auf Arbeitslosenentschädigungen haben. Personen ohne Anspruch auf Arbeitslosenentschädigungen können ebenfalls eine Schnupperlehre absolvieren, sofern sie bereit sind, ohne Entschädigung zu arbeiten, und wenn sie nachweisen können, dass sie über eine Unfallversicherung verfügen.

2.2.2. Ausbildungspraktikum

Das Ausbildungspraktikum dauert höchstens drei Monate und findet in Form von Umschulungs- und Weiterbildungskursen in einem Privatunternehmen oder einer öffentlichen Verwaltung statt. Dieses Praktikum soll die Kenntnisse der Teilnehmenden nach einer abgeschlossenen Ausbildung vertiefen, um ihre Vermittlungsfähigkeit zu verbessern und ihnen somit die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die stellensuchende Person findet den Praktikumsplatz entweder bei ihrer Stellensuche oder er wird ihr

im Rahmen einer Personalvermittlung von der Vermittlungszentrale vorgeschlagen. Diese Massnahme richtet sich an alle Stellensuchenden, die Anspruch auf Arbeitslosenentschädigungen haben. Personen ohne Anspruch auf Arbeitslosenentschädigungen können ebenfalls ein Ausbildungspraktikum absolvieren, sofern sie bereit sind, ohne Entschädigung zu arbeiten, und wenn sie nachweisen können, dass sie über eine Unfallversicherung verfügen.

2.2.3. Berufspraktikum

Das Berufspraktikum dauert höchstens sechs Monate und soll die berufliche Wiedereingliederung der Stellensuchenden fördern, indem es ihnen eine erste Berufserfahrung ermöglicht oder ihnen nach einer Zeit ohne Erwerbstätigkeit den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert. Das Berufspraktikum soll grundsätzlich nicht im Unternehmen stattfinden, in dem die stellensuchende Person ihre Lehre gemacht hat. Die stellensuchende Person findet den Praktikumsplatz entweder bei ihrer Stellensuche oder er wird ihr im Rahmen einer Personalvermittlung von der Vermittlungszentrale vorgeschlagen. Diese Massnahme richtet sich an alle Stellensuchenden, die Anspruch auf Arbeitslosenentschädigungen haben.

2.2.4. Berufspraktikum in der Bundesverwaltung

Die Dauer des Berufspraktikums in der Bundesverwaltung beträgt höchstens sechs Monate und soll den Teilnehmenden erste Erfahrungen in einem ihrer Ausbildung entsprechenden Berufsfeld ermöglichen und einen Einblick in die Arbeit der Bundesverwaltung bzw. eines Bundesbetriebes geben. Diese Massnahme steht allen Stellensuchenden offen, die Anspruch auf Arbeitslosenentschädigungen haben, und wird von einer Koordinationsstelle namens Social Management Services – SOMS (siehe <http://www.soms.ch>) verwaltet.

2.2.5. Berufspraktikum beim Kanton Freiburg

Die Dauer des Berufspraktikums beim Kanton Freiburg beträgt sechs bis zwölf Monate und soll den Teilnehmenden erste Erfahrungen in einem ihrer Ausbildung entsprechenden Berufsfeld ermöglichen und einen Einblick in die Arbeit der Kantonsverwaltung geben. Auf dieses Praktikum folgt ein auf sechs bis zwölf Monate befristeter Arbeitsvertrag. Die stellensuchende Person erhält somit eine erste berufliche Erfahrung von bis zu 18 Monaten. Diese Praktika werden vom RAV in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personal und Organisation des Kantons Freiburg verwaltet. Es wer-

den ebenfalls Praktika in den RAV angeboten. So können kaufmännische Angestellte erste Berufserfahrungen sammeln, während sie im Herzen des Systems für die Wiedereingliederung arbeiten, und somit ihre Chancen steigern, schnell eine Stelle zu finden.

2.2.6. Berufspraktikum für junge Arbeitslose in einer anderen Sprachregion

Das Berufspraktikum in einer anderen Sprachregion dauert sechs Monate. Mit dieser Massnahme können junge Stellensuchende erste Berufserfahrungen sammeln, ihre Sprachkenntnisse erweitern und gleichzeitig ihre Ausgangslage für die Stellensuche verbessern. Die Praktikantinnen und Praktikanten arbeiten 80%. Ein Tag pro Woche steht der sprachlichen Weiterbildung zur Verfügung. Die Praktika werden unter der Schirmherrschaft des Programms «Offene Stellen» der ch Stiftung (<http://www.ch-go.ch>) organisiert und von den RAV in Zusammenarbeit mit dem Amt für Personal und Organisation des Kantons Freiburg verwaltet. Sie stehen allen Stellensuchenden offen, die Anspruch auf Arbeitslosenentschädigungen haben, insbesondere Jugendlichen, die eine Berufsbildung oder eine Hochschule abgeschlossen haben.

2.3. Kantonales Sozialhilfegesetz (SHG; SGF 831.0.1)

Artikel 4 Absatz 5 des Sozialhilfegesetzes vom 14. November 1991 sieht eine Eingliederungsmassnahme vor, die in Artikel 2 des Ausführungsreglements zum SHG (ARSHG; SGF 831.0.11) genauer beschrieben wird. Gemäss Artikel 2 ARSHG zielt diese Massnahme darauf ab, die sozialen Kompetenzen (persönliche Kompetenzen, Beziehungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit) zu stärken und die Entwicklung von Sozialbeziehungen zu fördern, die es der Person ermöglichen, wieder aktiv am Austausch in der Gesellschaft teilzuhaben und sich so weit wie möglich auf eine berufliche Wiedereingliederung vorzubereiten. Die sozialen Eingliederungsmassnahmen verteilen sich auf sechs Kategorien: die Ausbildung, die persönliche Entwicklung, die Entwicklung des persönlichen Wohlbefindens, die gemeinschaftlichen Tätigkeiten, die aktive Beteiligung am sozialen Austausch und das Nützlich Sein für die Gesellschaft.

Grundsätzlich führt die Sozialhilfe mit den Leistungsempfängerinnen und -empfängern im Sinne des SHG keine direkten beruflichen Eingliederungsprojekte durch. Ihre Aufgabe ist es, insbesondere über Massnahmen zur sozialen Eingliederung (MIS) die beruflichen Eingliederungsbemühungen der Dienststellen vorzubereiten oder zu begleiten,

die auf diesem Gebiet spezialisiert sind wie die RAV oder die IV-Stelle. Aus diesem Grund nutzen die Regionalen Sozialdienste (RSD) selber in der Regel keine Praktika in Unternehmen für die Beratung, die Abklärung und den Nachweis der Fähigkeiten. Dagegen können die von den RSD beauftragten Anbieter von MIS derartige Lösungen als Ergänzung zu ihrem Programm nutzen, um beispielsweise die berufliche Ausrichtung zu bestimmen oder die Eignung eines gewählten Berufs zu prüfen.

Im Asylbereich ist die Zusammenarbeit mit den auf die berufliche Eingliederung spezialisierten Stellen ebenfalls sehr wichtig. Doch aufgrund der besonderen Stellung des betroffenen Personenkreises und der damit verbundenen Einschränkungen wird den beauftragten Stellen ein umfassender Auftrag erteilt. Diese Stellen pflegen deshalb direkte Kontakte mit den Unternehmen, um Praktika zu organisieren, die eine Orientierung, eine Beurteilung und eine Ausbildung beinhalten können.

3. Restlicher Bedarf an Praktika in Unternehmen

3.1. Im Bereich der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

Für das Amt für den Arbeitsmarkt (AMA) bleibt die Vergabe von Praktika an die Stellensuchenden eine der prioritären Massnahmen, die den RAV zur Verfügung stehen, um die berufliche Wiedereingliederung der Stellensuchenden zu fördern und den Erhalt ihrer Fähigkeiten sicherzustellen. Diese Massnahme wird oft genutzt. 2011 wurden im Rahmen der Arbeitslosenversicherung nicht weniger als 869 Praktika organisiert. Diese sind wie folgt aufgeteilt (Quelle SECO, Lamda):

- > Schnupperlehren: 571
(Dauer: in der Regel höchstens drei Wochen);
- > Ausbildungspraktika: 231
(Dauer: in der Regel höchstens drei Monate);
- > Berufspraktika: 67
(Dauer: in der Regel höchstens sechs Monate).

Die Organisation dieser Praktika ist jedoch nicht immer einfach: Erstens gibt es keine Mittel, um ein Unternehmen zu zwingen, einen Praktikumsplatz anzubieten. Die Verhandlung im Hinblick auf eine allfällige Anstellung der stellensuchenden Person bleibt deshalb das wirksamste Mittel für die Organisation dieser Massnahme. Zweitens verfügen die interessierten Unternehmen nicht immer über die nötige Infrastruktur, um die Praktikantinnen und Praktikanten unter guten Bedingungen zu beschäftigen. Dies kann sich

ebenfalls auf den Erfolg der Massnahme auswirken. Zudem müssen die Unternehmen für die Organisation der Praktika und die Betreuung der Praktikantinnen und Praktikanten sehr viel Zeit investieren. Ausserdem muss berücksichtigt werden, dass viele Institutionen Praktikumsplätze suchen (IV, Zivildienst usw.). Dies kann zu einer gewissen Sättigung bei den Leiterinnen und Leitern der Unternehmen führen, die angefragt werden. Und schliesslich geben die Unternehmen natürlich den Dossiers von Stellensuchenden den Vorzug, deren Profil den Bedürfnissen ihres Unternehmens entspricht. Unter diesen Bedingungen ist es nicht einfach, Praktikumsplätze für Stellensuchende zu finden, die Schwächen aufgrund einer ungenügenden Ausbildung haben, die unmotiviert sind oder Mängel bei den sozialen Kompetenzen aufweisen oder eine psychische oder physische Leistungsbeeinträchtigung haben.

Angesichts dieser (insbesondere medizinischen) Probleme arbeiten die RAV auf drei Ebenen:

- > interinstitutionelle Zusammenarbeit (Zusammenarbeit zwischen IV/AMA/RSD);
- > Prävention im Hinblick auf eine Früherfassung (in Zusammenarbeit mit der IV);
- > Zusammenarbeit mit den Anbietern von Massnahmen bei der Suche nach Praktikumsstellen (z.B. Stiftung IPT – Integration für alle).

Es steht fest, dass die Behörden der Arbeitslosenversicherung trotz der zahlreichen Massnahmen, die sie den Stellensuchenden gewähren, nicht über ausreichend Praktikumsplätze verfügen, um auf die speziellen Bedürfnisse der RAV einzugehen. Der Mangel an Praktikumsplätzen ist vor allem auf die gesetzlichen Bedingungen zur Arbeitslosenversicherung zurückzuführen, die verlangen, dass jede Massnahme auf die schnelle und dauerhafte Wiedereingliederung der Stellensuchenden in den Arbeitsmarkt hinzielen muss. So hängt die Vergabe eines Praktikums davon ab, ob das Unternehmen eine freie Stelle hat, die von der stellensuchenden Person besetzt werden kann.

Wenn man die Ziele des Gesetzes und der Weisungen, die dessen Anwendung sicherstellen, betrachtet, stellt das Praktikum für die stellensuchende Person in erster Linie ein Mittel dar, eine Verbindung zum Unternehmen herzustellen mit dem Ziel, eine dauerhafte Anstellung zu erhalten. Diese Vorgehensweise bietet den potenziellen Arbeitgebern einige Vorteile: Da die Praktikantinnen und Praktikanten während der Massnahme von der Versicherung entschädigt werden, muss das Unternehmen sie nicht selbst entlohnen. Der Arbeitgeber und die Praktikantin oder der Praktikant

können somit innerhalb eines von der Behörde festgelegten Zeitraums prüfen, ob das Profil der stellensuchenden Person der angebotenen Stelle entspricht.

Bei den Berufspraktika (beim Bund oder beim Kanton, sowie bei Praktika im Ausland) ist es zweitrangig, ob eine zu besetzende Stelle vorhanden ist, da es in erster Linie darum geht, dass die betroffenen Stellensuchenden Berufserfahrung sammeln oder sich mit einer anderen Sprache vertraut machen. Die Behörden der Arbeitslosenversicherung gehen dennoch davon aus, dass die Stellensuchenden für den Anbieter der Massnahme voll beschäftigungsfähig sind, sodass dieser dazu verpflichtet ist, sich an der Entschädigung der versicherten Person zu beteiligen (mit 25% am Bruttotaggeld der versicherten Person, aber mit mindestens 500 Franken pro Monat).

Wie man sieht, weichen die im Postulat vorgeschlagenen Praktika deutlich von den Bedürfnissen der RAV ab. Bei dieser Art von Praktikum ist im Unternehmen, das die Massnahme organisiert, nämlich nicht unbedingt eine Stelle frei, die in absehbarer Zeit zu besetzen ist und die es der stellensuchenden Person somit ermöglichen würde, eine Arbeit innerhalb des Unternehmens zu finden. Selbst wenn man sich vorstellen könnte, stellensuchenden Personen Praktika in freiwilligen Unternehmen zu vergeben, so würde die Vermittlungsfähigkeit dieser Personen, d. h. ihre sofortige Einsatzfähigkeit, bedeuten, dass der Anbieter keine besondere Massnahme für die Wiedereingliederung bieten müsste. Daraus folgt, dass die Arbeitslosenversicherung den Anbieter der Massnahme nicht entschädigen könnte, da sich dessen Leistung nur darauf beschränken würde, eine stellensuchende Person für die Dauer eines Praktikums zu beschäftigen. Diese Massnahme könnte also mit einem Berufspraktikum gleichgestellt werden, dessen vorrangiges Ziel die Beschäftigung der stellensuchenden Person ist, während diese jedoch eine Arbeitsleistung für das Unternehmen bietet. Deshalb müsste sich das Unternehmen wie oben erwähnt an der Entschädigung der Praktikantin oder des Praktikanten beteiligen.

3.2. Im Bereich der Wiedereingliederung infolge Krankheit oder Invalidität

Wie bereits erwähnt und in der Antwort des Staatsrat auf das Postulat dargelegt, verfügt die IV-Stelle über ein ausgedehntes Firmennetzwerk für die Förderung der beruflichen Wiedereingliederung von Versicherten und hat zurzeit keinen ungedeckten Bedarf an Praktika bei Unternehmen. Wie die Arbeitslosenversicherung will auch die IV den Versicherten keine Praktikumsplätze vermitteln, für die sie die Anbie-

ter entschädigen müssen, obwohl diese keine spezifischen Leistungen bieten. Der finanzielle Beitrag der Invalidenversicherung beschränkt sich nämlich auf die Entschädigung der Versicherten, die an Wiedereingliederungsmassnahmen teilnehmen, nachdem ihnen die Versicherung Abklärungs-, Umschulungs- oder Ausbildungsmassnahmen zugeteilt und finanziert hat. So werden alle Kosten für die Abklärungen in den spezialisierten Zentren über die Invalidenversicherung finanziert. Diese spezifischen Massnahmen könnten nicht im Rahmen von Praktika bei Privatunternehmen durchgeführt werden, da diese weder die Zeit noch die Kompetenzen dazu haben.

Auch wenn ein zusätzliches Angebot an Praktika bei Privatunternehmen es erlauben würde, das Firmennetzwerk der IV zu erweitern, käme eine Entschädigung dieser Massnahmen durch die Versicherung nicht in Frage.

3.3. Im Bereich der Sozialhilfe

Wie weiter oben erwähnt, nutzt die Sozialhilfe in der Regel keine Praktika bei Unternehmen für die Beratung, die Abklärung und den Nachweis der Fähigkeiten. Dennoch kann sich die Frage der Praktika stellen und zwar hauptsächlich in Verbindung mit den sozialen Eingliederungsmassnahmen (MIS) und dem Asyl. Ausserdem hat kürzlich die Kommission für Jugendliche mit Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung (KJS) festgelegt, dass die regionalen Sozialdienste mit zusätzlichen spezifischen Massnahmen für junge Erwachsene im Alter von etwa 20 bis 25 Jahren ausgestattet werden sollten, die mit grossen Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung konfrontiert sind.

In diesem Bereich werden Praktika in Unternehmen als wichtiges Instrument erachtet, die von Anbietern mit Erfahrung auf diesem Gebiet organisiert werden. Auch Abklärungspraktika sind wahrscheinlich sehr nützlich, sofern der Umfang des Bedarfs genau bestimmt wird. Es gibt im Übrigen bereits eine soziale Eingliederungsmassnahme, die systematisch Praktika in Unternehmen vorsieht. Das Pflichtenheft dieser Massnahme wird als Vorbild für die Massnahme dienen, die die Sozialdienste für junge Erwachsene mit Schwierigkeiten entwickeln werden. Im Rahmen dieser Eingliederungsmassnahme wurden im Jahr 2011 insgesamt 44 Praktika bei Unternehmen organisiert.

Im Asylbereich werden Praktika in Unternehmen genauso viel oder sogar noch mehr als bei der Sozialhilfe genutzt. Gerade im Migrationsbereich sind Praktika in Unternehmen ein ausgezeichnetes Mittel, die Arbeitskräfte nützlich

einzusetzen. Im Asylbereich werden 50 bis 60 Praktika bei Unternehmen organisiert.

Angesichts der Zahl der bereits organisierten Praktika in diesem Bereich und unter Berücksichtigung des neuen Auftrags, den die KJS erteilt hat, sollte sich der Bedarf an Praktika in den Bereichen Sozialhilfe und Asyl auf etwa 120 bis 150 Praktika pro Jahr belaufen. Dabei handelt es sich jedoch nicht allein um Abklärungspraktika, deren gewünschte Zahl für die Bereiche Sozialhilfe und Asyl auf etwa 30 bis 40 Praktika pro Jahr geschätzt wird. Da für diese Art von Praktika eine besondere Infrastruktur benötigt wird, werden diese in der Regel von spezialisierten Institutionen (namentlich ORIF) organisiert. Schliesslich ist es nicht das Unternehmensziel privater Firmen, Infrastrukturen aufzubauen, um diese Abklärungen durchzuführen.

Falls es Unternehmen gibt, die sich ausrüsten und investieren möchten, um eine Begleitung und Beurteilung im Rahmen von Abklärungspraktika anzubieten, können diese auch eine entsprechende Entschädigung erhalten. Bei allen anderen Arten von Praktika ist dagegen eine Entschädigung nicht möglich, da nicht nur die Leistungsempfängerin oder der Leistungsempfänger, sondern auch das Unternehmen profitiert. Die Unternehmen erhalten nämlich nicht nur eine Arbeitskraft, die von der Sozialhilfe entschädigt wird, sie können auch die Eignung der Praktikantin oder des Praktikanten für eine Anstellung klären. Da der «Praktikumsmarkt» relativ gross ist, könnte sich eine undifferenzierte Entschädigung dieser Massnahmen als problematisch erweisen, und zwar nicht nur aus Kostengründen, sondern auch aus organisatorischen Gründen für die betroffenen Behörden. Eine Unterscheidung der Praktika ist somit unerlässlich und die Qualität der Abklärungspraktika in Unternehmen müsste regelmässig und streng kontrolliert werden.

Wie bereits erwähnt, wird sich der Bedarf an Praktika im Bereich Sozialhilfe und Asyl wahrscheinlich auf etwa 120 bis 150 Praktika pro Jahr belaufen. Von diesen Praktika könnten voraussichtlich 30 bis 40 entschädigt werden, da sie zu Abklärungszwecken am Arbeitsplatz dienen. Zur Realisierung dieser Praktika würden sich Unternehmen gut eignen. Doch angesichts der Ziele der Unternehmen und der Anforderungen, die an die Durchführung von Abklärungspraktika gestellt werden, ist fraglich, ob es tatsächlich Unternehmen gibt, die an einer derartigen Tätigkeit interessiert sind. Sie kennen bereits die Anforderungen im Bereich der Ausbildung von Lernenden und ihr Beitrag an die Berufsbildung hat Vorrang.

4. Schluss

Aus den oben stehenden Darlegungen geht hervor, dass der Bedarf an Praktikumsplätzen der Behörden im Bereich der Arbeitslosenversicherung, der Invalidenversicherung und der Sozialhilfe in drei Kategorien eingeteilt werden kann:

1. Praktika, die in Verbindung mit Abklärungs-, Umschulungs- und Bildungsmassnahmen stehen. Diese Praktika werden hauptsächlich von der Invalidenversicherung und in geringerem Masse von der Sozialhilfe benötigt. Sie richten sich an ein spezifisches Zielpublikum, das sich infolge einer Krankheit oder einer Behinderung umschulen muss, oder das im Rahmen einer schrittweisen Wiedereingliederung wieder arbeitsfähig werden möchte;
2. Schnupperlehren und Ausbildungspraktika. Diese Massnahmen werden von der Arbeitslosenversicherung genutzt und richten sich an ein Zielpublikum, das vermittlungsfähig ist. Ihr Ziel ist es, den Stellensuchenden Zugang zu einem Unternehmen zu geben und ihnen gegebenenfalls eine Weiterbildung im Betrieb zu ermöglichen, bevor sie angestellt werden;
3. Berufspraktika, mit denen eine zusätzliche Berufserfahrung oder die Aneignung von besonderen Kenntnissen, insbesondere von Sprachkenntnissen, ermöglicht wird. Diese Praktika, die in der Regel nicht direkt zu einer Anstellung führen, werden ebenfalls von der Arbeitslosenversicherung genutzt.

Wie bereits erwähnt, können die Behörden nur dann eine Entschädigung für die Organisation von Praktika gewähren, wenn der Anbieter der Massnahme besondere Leistungen erbringt (Praktika der ersten Kategorie). Diese Leistungen, die einem Auftrag mit präzisiertem Pflichtenheft entsprechen, bestehen in der Betreuung der Leistungsempfängerinnen und -empfänger, damit Abklärungen im Hinblick auf eine berufliche Umschulung und die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt vorgenommen werden können. Alle anderen Praktika (Praktika, die in die zweite und dritte Kategorie fallen) bieten nicht nur einen Vorteil für die Leistungsempfängerinnen und -empfänger, sondern sind auch gewinnbringend für den Arbeitgeber, der über eine zusätzliche Arbeitskraft verfügt, deren Lohn ganz oder teilweise von der zuständigen Behörde bezahlt wird. Zudem kann der Arbeitgeber, wenn er eine Stelle zu vergeben hat, die Eignung einer Person prüfen, bevor er sie anstellt. Die Kosten in Verbindung mit der Organisation dieser Praktika werden also nicht von den Behörden finanziert, die in bestimmten Fällen sogar eine finanzielle Beteiligung des Anbieters am Praktikumslohn verlangen können.

Im vorliegenden Fall wünschen die Verfasser des Postulats, dass hauptsächlich Personen, die sich infolge Unfall oder Krankheit umschulen müssen, um sich in den Arbeitsmarkt wieder einzugliedern, Praktika bei freiwilligen Privatunternehmen absolvieren können, die diese Praktika gegen eine Entschädigung organisieren. Die Leistungen dieser Unternehmen würden aus einer Patenschaft der Leistungsempfängerinnen und -empfänger bestehen. Die vorgeschlagenen Praktika sind durchaus interessant, da sie den Vorteil haben, die Personen, die eine Wiedereingliederung anstreben, direkt in die Arbeitswelt zu integrieren. Für die Organisation dieser Art von Praktika können die Versicherungen und insbesondere die Invalidenversicherung jedoch keine Entschädigung gewähren, da diese Praktika nicht die Leistungen enthalten, für die eine Entschädigung vorgesehen ist. Denn diese Praktika beinhalten keine Abklärungen, damit über eine allfällige Umschulung und die dafür benötigten Bildungsmassnahmen entschieden werden kann.

Wie bereits im Rahmen der Bedürfnisse im Bereich der Sozialhilfe erwähnt, müssten sich die interessierten Unternehmen entsprechend ausrüsten und die nötigen Kompetenzen aufbauen, um Praktika anbieten zu können, die Verfahren zur Beurteilung der Leistungsempfängerinnen und -empfänger im Hinblick auf eine berufliche Umschulung beinhalten. Nur unter diesen Voraussetzungen könnten die Unternehmen an die Stelle der spezialisierten Zentren treten, auf die die Versicherungen bislang zurückgreifen, um im Rahmen eines Leistungsauftrags derartige Praktika anzubieten.

Um abzuklären, ob in den Freiburger Unternehmen ein effektives Interesse für ein derartiges Angebot besteht, wird sich der Staatsrat an seine Wirtschaftspartner wenden, um eine Liste der interessierten Betriebe aufzustellen. Er wird diese Betriebe mit den zuständigen Behörden in Kontakt setzen, um eine allfällige Partnerschaft für die Organisation von entschädigten oder auch nicht entschädigten Praktika aufzubauen.

Wir bitten Sie, diesen Bericht zur Kenntnis zu nehmen.
