

FOKUS

Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK

Was bringt Facebook?

Wir haben mit einem Fachmann für Online-Marketing gesprochen und zeigen Ihnen, wie Ihre Institution auf Facebook erfolgreich auftreten kann.

Von der PrA zum IKN

Der neue Individuelle Kompetenznachweis IKN läutet für die Praktische Ausbildung PrA eine neue Ära ein. Wir erklären weshalb.

INHALT

03 EDITORIAL

FOKUS

04 Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK

ARBEITSWELT

16 Der Schritt von der PrA zum IKN

KOMMUNIKATION

18 Was Facebook bringt – und kostet

DATENSCHUTZ

20 Newsletter: die Rechte Ihrer Abonnenten

ARBEITSSICHERHEIT

20 INSOS SECURIT steht Red und Antwort

RECHTSBERATUNG

23 Wann müssen Sie für einen Schaden haften?

24 VERANSTALTUNGEN



AKTIONSPLAN UN-BRK

Sabine Fass hat unser Interview zum Aktionsplan UN-BRK mit Zeichnungen pointiert zusammengefasst. **Seite 04**



SELBSTVERTRETUNG

40 Expertinnen und Experten in eigener Sache haben den Aktionsplan UN-BRK unter die Lupe genommen und ihre Anliegen eingebracht. **Seite 08**



FACEBOOK Wir zeigen, was Facebook den sozialen Institutionen bringt und worauf sie achten sollten. **Seite 18**

«Mit dem Aktionsplan haben wir einen ersten wichtigen Schritt gemacht. Jetzt geht es an die Umsetzung.»



Mit dem Aktionsplan UN-BRK setzen wir einen Meilenstein

Ein erster wichtiger Schritt ist gemacht! Nach eineinhalb Jahren intensiver Arbeit haben wir am 5. März den Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention der Öffentlichkeit vorgestellt. Drei Verbände sowie über 80 Fachpersonen und Expertinnen und Experten in eigener Sache haben mitgeholfen, ein umfassendes Paket mit 35 Zielen sowie 145 Massnahmen und Empfehlungen zu schnüren. Eine Pionierleistung.

Mit dem Aktionsplan liefern wir wichtige Impulse für die Umsetzung der UN-BRK in der Branche. Er zeigt, wie Verbände und soziale Institutionen ihre Dienstleistungen gemeinsam mit Menschen mit Behinderung weiterentwickeln und ihnen Teilhabe, Mitbestimmung und ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen können. Ein solcher Paradigmenwechsel gelingt jedoch nicht von heute auf morgen, sondern braucht Zeit. Denn

nicht nur unsere Branche muss sich bewegen, sondern auch Bund, Kantone, Gemeinden, Zivilgesellschaft, Arbeitswelt, Behindertenorganisationen und die Menschen mit Behinderung selbst. Mit vereinten Kräften kann es uns gelingen, die volle und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderung an unserer Gesellschaft zu erreichen.

In diesem INSOS-Magazin stellen wir Ihnen den Aktionsplan von INSOS Schweiz, Curaviva Schweiz und Vahs Schweiz näher vor. Wir zeigen, wie wir Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter in unsere Arbeit involviert haben. Und wir machen anhand von sieben Good-Practice-Beispielen deutlich: Die Branche hat seit der Ratifizierung der UN-Konvention nicht einfach geschlafen. Längst haben sich Institutionen auf den Weg gemacht und ihre Dienstleistungen weiterentwickelt.

Peter Saxenhofer
Geschäftsführer INSOS Schweiz



Titelbild: Esther Kunz, Mitglied Inklusionskommission,
Humanushaus Beitenwil
Foto: Matthias Spalinger

INTERVIEW

mit *INSOS*-Geschäftsführer Peter Sachsenhofer
ZUR VERÖFFENTLICHUNG DES AKTIONSPANS UN-BRK

Wie bedeutsam
ist der
Aktionsplan?

DER AKTIONSPAN
IST EIN MEGAPROJEKT!



1,5

JAHRE PROJEKTARBEIT



MEHR ALS 80 PERSONEN
INVOLVIERT

35 ZIELE SOWIE
145 MASSNAHMEN &
EMPFEHLUNGEN FORMULIERT



ÜBER 30 GOOD-
PRACTICE-BEISPIELE
GESAMMELT

Was war euch
bei der Erarbeitung
des Aktionsplans
besonders wichtig?

MÖGLICHT VIELE
PLAYER EINZUBEZIEHEN



EIN BEWUSSTSEIN
FÜR DIE UN-BRK
ZU SCHAFFEN



UMSETZBARE MASSNAHMEN
UND EMPFEHLUNGEN
ZU FORMULIEREN



IN MÖGLICHT VIELEN KÖPFEN
EIN GRUNDLEGENDES
UMDENKEN ANZUSTOSSEN
UND EINEN PARADIGMEN-
WECHSEL EINZULEITEN



DER AKTIONSPAN IST
DER WEGWEISER IN EINE
INKLUSIVE GESELLSCHAFT.

Wie habt ihr sichergestellt,
dass es keine blinden
Flecken gibt?



WIR HABEN
40 SELBSTVERTRETER*INNEN
EINBEZOGEN. SIE HABEN
IN 5 WORKSHOPS INPUTS
FORMULIERT UND
UNSEREN AKTIONSPLAN
UNTER DIE LUPE GENOMMEN.

BEHINDERTENORGANISATIONEN
GABEN UNS KRITISCH FEEDBACK.
WIR HOFFEN, DASS SIE NUN
EIN DIFFERENZIIERTES BILD
VON UNSERER BRANCHE HABEN.

Welche Ziele wollt ihr
mit dem Aktionsplan
erreichen?

SELBSTBESTIMMUNG



MITBESTIMMUNG VON
MENSCHEN MIT BEHINDERUNG
IN SOZIALEN INSTITUTIONEN



VOLLE UND WIRKSAME TEILHABE
AN UNSERER GESELLSCHAFT

WAHLFREIHEIT



ENTWICKLUNG DURCHLÄSSIGER,
VIELFÄLTIGER ANGEBOTE



SOZIALRAUM-
ORIENTIERUNG

Wer ist alles für die Umsetzung der UN-BRK verantwortlich?

VERBÄNDE & SOZIALE INSTITUTIONEN,
BUND & KANTONE
DAS ZIEL IST: ANGEBOTE GEMEINSAM MIT
MENSCHEN MIT BEHINDERUNG (WEITER) ENTWICKELN

WICHTIG IST:
DIE KANTONE MÜSSEN IHRE
RIGIDEN RAHMEN-
BEDINGUNGEN LOCKERN.



EIN BEISPIEL:
DER BEDARF AN AMBULANTER
WOHNBEGLEITUNG STEIGT.
ABER: DIE INSTITUTIONEN
HABEN KEINE SICHERHEIT,
DASS DIE KANTONE
IHRE AMBULANTE WOHNBEGLEITUNG
WIRKLICH FINANZIEREN.
DASS MUSS SICH ÄNDERN.



Wie geht es jetzt mit dem Aktionsplan weiter?

DIE VERBÄNDE ARBEITEN
IN VERSCHIEDENEN PROJEKTEN
ZUSAMMEN. SIE SETZEN
ABER EINZELNE MASSNAHMEN
AUCH SELBSTSTÄNDIG UM.

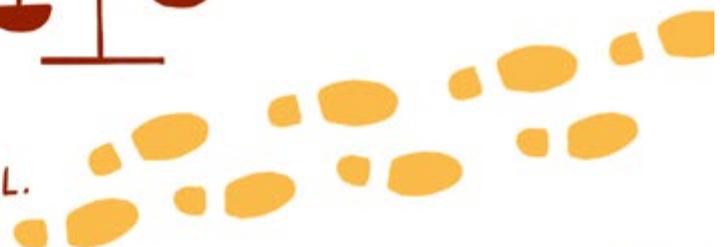


WIR FÜHREN PERIODISCH
MONITORINGS DURCH.



IN 5 JAHREN WERDEN
WIR BILANZ ZIEHEN.

DIE UMSETZUNG BRAUCHT ZEIT
UND VIELE KLEINE SCHRITTE.
WIR SIND NOCH LANGE NICHT AM ZIEL.
DOCH WIR SIND ALLE GEMEINSAM
AUF DEM WEG.



WIR HABEN EIN RÄDERWERK
IN BEWEGUNG GESETZT,
DAS NICHT MEHR ZU STOPPEN IST.

VISUALISIERUNG:
SIMONE FASS

In 3 Schritten zum Aktionsplan

1

Werfen Sie einen Blick in die Kurzversion.

Sie können sich Schritt für Schritt mit dem Aktionsplan UN-BRK vertraut machen: Damit Sie einen ersten Überblick erhalten, haben wir für Sie eine Kurzversion verfasst. Sie erklärt, warum wir den Aktionsplan UN-BRK erarbeitet haben, worauf die 145 Massnahmen basieren, wer alles mitgewirkt hat und wie es mit der Umsetzung des Plans nun weitergeht. Zudem fasst die Kurzversion die 35 Ziele des Aktionsplans leicht verständlich zusammen.

Neugierig geworden? **Die Kurzversion finden Sie in der Beilage dieses Magazins.** Und natürlich auf der neuen Website zum Aktionsplan UN-BRK.

2

Lassen Sie sich von guten Beispielen inspirieren.

Die Branche hat in den letzten Jahren nicht geschlafen. Wir wollten wissen, wie einzelne Institutionen die Umsetzung der UN-BRK angegangen sind, und haben nach Good-Practice-Beispielen gesucht. Und wie wir fündig wurden! Auf der Website zum Aktionsplan UN-BRK stellen wir Ihnen über 30 Good-Practice-Beispiele näher vor – in Standard- sowie in Leichter Sprache.

Die Good-Practice-Beispiele zeigen: Teilhabe, Mitbestimmung und Selbstbestimmung beginnen immer im Kleinen. Sie werden dann möglich, wenn alle am gleichen Strick ziehen und bereit sind, sich auf etwas Neues einzulassen. Lassen Sie sich inspirieren – von der Beispielsammlung auf der Website und von den sieben Good-Practice-Beispielen, die wir für dieses Magazin herausgepickt haben (vgl. Seite 12 bis 15).

3

Tauchen Sie ein in den ausführlichen Aktionsplan.

35 Ziele und 145 differenzierte Massnahmen und Empfehlungen erwarten Sie im Aktionsplan UN-BRK. Sie liefern Ihnen für die Erarbeitung Ihres eigenen Aktionsplans oder Ihrer Projekte wertvolle Ideen und Impulse. Und sie helfen Ihnen zu prüfen, wo es in Ihrer Institution noch Handlungsbedarf gibt und wo Ihre Arbeit bereits mit den Zielen der UN-BRK übereinstimmt. Der Aktionsplan äussert sich zu vier spezifischen Bereichen und zu drei Fokusthemen:

- zur Rolle der Verbände
- zum Bereich Arbeitswelt
- zum Bereich Lebensgestaltung
- zur Bildung von Fach- und Leitungspersonen
- zu den Fokusthemen Menschen mit komplexen Behinderungen, Kinder und Jugendliche sowie Menschen im Alter.

Barbara Lauber



Mehr unter www.aktionsplan-un-brk.ch



«Wir reden mit!»

Die Inklusionskommission war von Anfang an ein wichtiger Bestandteil des Projekts Aktionsplan UN-BRK. 40 Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter brachten in fünf ganztägigen Workshops ihre Anliegen und Standpunkte engagiert ein.

«Könnte der Infoteil am Anfang der Treffen nicht kürzer ausfallen?», fragte ein Mitglied der Inklusionskommission am zweiten Workshop. Keine Lust auf langatmige Infos zum Projekt. Vielmehr der Wunsch, sogleich in die Diskussion einzusteigen und einzubringen, was in der Vorbereitung erarbeitet wurde. Kurz vor 12 Uhr hiess es dann: «Was gibt's zum Zmittag? – Nicht schon wieder Sandwiches!» Für mich waren die Treffen mit der Inklusionskommission ernst und lustig, der Umgang unkompliziert und nach anfänglichem Abtasten schnell vertraut. Fadengrad.

Ein Anliegen: «Mehr Respekt vor mir als Person»

Über ein Jahr lang trafen sich die Mitglieder der Inklusionskommission. Sie sprachen über Teilhabe, Mitbestimmung bei der Arbeit und beim Wohnen oder über die Frage: «Wie wünsche ich mir, dass Fach- und Leitungspersonen mit mir umgehen?» Aus der Debatte formulierten die Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter ihre Anliegen an die drei Verbände und an die Institutionen. Vordringlich waren: Mitbestimmung. Ansprache auf Augenhöhe. Direkte Ansprache bei Konflikten statt über Angehörige. Und mehr Respekt vor mir als Person und vor meiner Privatsphäre. Diese Anliegen flossen direkt in die Arbeitspakete des Projekts ein. Die Ziele und Massnahmen des fertigen Aktionsplans verglichen die Mitglieder der Inklusionskommission schliesslich mit ihren eigenen Forderungen. Ihr Fazit: Die Verbände sind mit dem Aktionsplan UN-BRK auf dem richtigen Weg.

Vorsprechen auf der Bundeskanzlei

Aus der Inklusionskommission entwickelte sich spontan eine weitere Aktion. Eine Delegation sprach bei der Bundeskanzlei vor. Die Forderung: Abstimmungsunterlagen auch in Leichter Sprache. Nun hat der Bundesrat zu unserem Bedauern in seiner Antwort auf eine gleich lautende Motion mitgeteilt, dass er auf ein Abstimmungsbüchlein in Leichter Sprache verzichten will. Wir sind gespannt, ob das Parlament diese negative Haltung mitträgt.

Tschoff Löw

Co-Projektleiter Aktionsplan UN-BRK



Fotoimpressionen (links) aus den fünf Workshops der Inklusionskommission. Festgehalten von Matthias Spalinger.

«Der Aktionsplan UN-BRK liegt vor.
Nun beginnt die eigentliche Arbeit.
Sie lohnt sich!»



«Das Projekt der Verbände ist ehrgeizig – und wegweisend»

Der UN-Behindertenrechtskonvention ist die Schweiz 2014 beigetreten. Sie stellt die Menschen mit Behinderungen, ihre Rechte und Bedürfnisse sowie ihren Anspruch, autonom zu sein und zugleich an der Gesellschaft teilhaben zu können, ins Zentrum. Von Institutionen für Menschen mit Behinderungen ist in diesem auch für die schweizerische Behindertenpolitik wegweisenden Übereinkommen hingegen nicht die Rede.

Ist das ein Anlass, die Institutionen für Menschen mit Behinderungen zu überdenken und sich die Frage zu stellen, welche Konsequenzen die UN-BRK für diese hat? Diese Frage haben sich auch die drei Verbände INSOS, Curaviva und Vahs gestellt – und sie haben sie für sich bejaht. In einem gemeinsamen Projekt haben sie ihre Strukturen und Angebote auf den Prüfstand gestellt. Dabei haben sie auch verschiedene Anspruchsgruppen, ganz besonders Menschen mit Behinderungen, einbezogen. Das Ergebnis ist ein Nationaler Aktionsplan, der es erlauben soll, die Rechte von Menschen mit Behinderungen in diesen Verbänden und bei ihren Mitgliedsinstitutionen weiter zu verankern und so zur Umsetzung der UN-BRK beizutragen.

Diese Initiative ist wegweisend. Denn die Umsetzung der UN-BRK kann nur gelingen, wenn sich neben den Behörden auch Organisationen, Unternehmen und die Anbieter von institutionellen Dienstleistungen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen einsetzen. Die Realisierung dieser Rechte braucht die Offenheit, bisherige Ansätze und Lösungen im Umgang mit ihnen zu hinterfragen und dort, wo nötig, zu ändern.

INSOS, Curaviva und Vahs haben diese Bereitschaft und Offenheit mit der Lancierung dieses anspruchsvollen und ehrgeizigen Projekts unter Beweis gestellt. Die Erarbeitung des Nationalen Aktionsplans wurde daher auch vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen unterstützt. Der Aktionsplan liegt nun vor, und dazu möchte ich allen Beteiligten gratulieren. Zugleich wünsche ich ihnen weiterhin viel Offenheit und Ausdauer. Denn der Aktionsplan ist das Ende eines Projekts, die eigentliche Arbeit aber beginnt nun. Es lohnt sich!

Andreas Rieder
Leiter Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB)



Und was halten Sie vom Aktionsplan?

Wie denken Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter sowie Behindertenorganisationen über den Aktionsplan UN-BRK? Wir haben bei fünf Personen nachgefragt.

«Die Arbeit in der Inklusionskommission hat Spass gemacht. Ich will mich weiterhin mit den Themen Selbstbestimmung und Autonomie auseinandersetzen, da sie sehr wichtig sind und mich interessieren. Ich hoffe, so etwas bewirken zu können!»

Esther Kunz
Mitglied Inklusionskommission

«Es war spannend, sich in der Inklusionskommission zu wichtigen Alltagsthemen zu äussern und auszutauschen. Meine Behinderungen im Alltag treiben mich an, das Beste aus dem Leben herauszuholen. Ich würde deshalb sofort wieder mitmachen.»

Christian Rutz
Mitglied Inklusionskommission

«Die UN-BRK will auf eine tatsächliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an der Gesellschaft hinwirken. Es ist deshalb gut und richtig, einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK in Institutionen gemeinsam mit den dort lebenden und arbeitenden Menschen zu entwickeln.»

Ursula Schaffner
Bereichsleiterin Sozialpolitik und
Interessenvertretung Agile.ch

Julien Neruda
Geschäftsleiter Inclusion Handicap

«Der Aktionsplan zeigt, wie weit wir vom selbstbestimmten Leben entfernt sind. Die Angebote müssen sich radikal nach aussen orientieren, damit Menschen mit Behinderungen den Weg zurück in eine inklusive Gesellschaft finden. Und es braucht mutige Pioniere, denn unser Sozialstaat ist (noch) nicht auf selbstbestimmtes Leben ausgerichtet.»

Nelli Riesen
Mitglied Inklusionskommission und Delegierte
Nationale Arbeitsgruppe

«Die Mitarbeit im Projekt war ganz im Sinn der UN-BRK. Einbezug hat Teilnahme ermöglicht. Profitiert haben alle. Es bestätigt den Weg und zeigt, was es noch zu tun gibt. Einfach wird es nicht. Aber wenn wir zusammenarbeiten, entsteht eine neue Kultur, in der alle ernst genommen werden. Vielen Dank!»

Die UN-BRK im Alltag

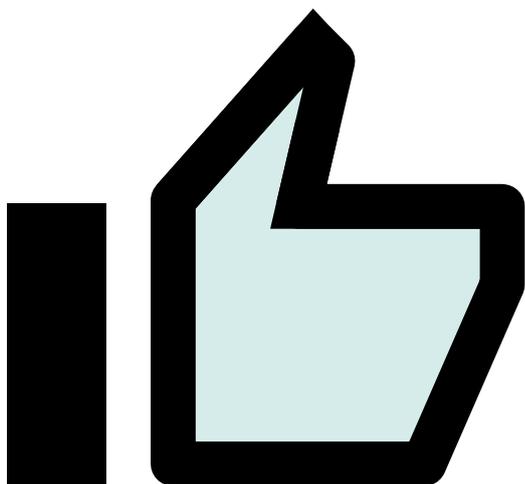
Wie lässt sich die UN-BRK im Alltag der Institutionen umsetzen? Die neue Website zum nationalen Aktionsplan UN-BRK bietet dafür Beispiele und Inspiration. Die Website präsentiert mehr als 30 Projekte und Angebote von Institutionen, die sich auf einen oder mehrere Schwerpunkte der UN-Behindertenrechtskonvention abstützen. Wir stellen Ihnen sieben Beispiele näher vor.

Auf der neuen Website www.aktionsplan-un-brk.ch stellen wir Ihnen über 30 Projekte und Angebote vor, die die Grundsätze der UN-BRK in Institutionen für Menschen mit Behinderung verankern. Sie finden diese in der Rubrik «Gute Beispiele».

Jedes der Projekte wird dort kurz beschrieben. Es werden Ergebnisse präsentiert, aber auch Herausforderungen aufgezeigt.

Wir werden die Website laufend ergänzen und regelmässig neue Good-Practice-Beispiele aufschalten. Zudem werden alle Beispiele schrittweise auch in Leichte Sprache übersetzt.

France Santi



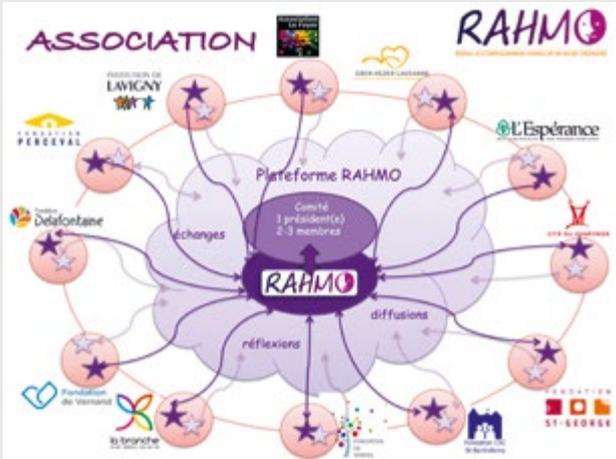
Der Dorfkiosk

BUECHEHOF LOSTORF.

Wo gelingt es am besten, am Dorfleben teilzuhaben? An einem Kiosk direkt neben der Migros. Als der Vormieter auszog, packte der Buechehof die Gelegenheit beim Schopf und liess sich dort nieder. Seitdem hat sich der Kiosk zum neuen Begegnungsort entwickelt.

Seit Mai 2018 füllt der Buechehof in Lostorf den Dorfkiosk mit Leben. Er bietet von Zigaretten über Lottoscheine bis zu Snacks alles, was man von einem Kiosk gewohnt ist. Das Team, in dem auch eine Detailhandelsfachperson mitarbeitet, ist zu den üblichen Öffnungszeiten für die Kunden da. Bis jetzt ist die Resonanz sehr positiv. Mit seinem kleinen Verpflegungsangebot dient der Kiosk auch als Dorfcafé. Er ist ein Ort, wo Menschen mit und ohne Behinderung zusammentreffen. Dank diesem Austausch haben die Mitarbeitenden des Buechehofs immer wieder neue Ideen, wie sie ihr Angebot weiter ergänzen könnten.

www.aktionsplan-un-brk.ch > Gute Beispiele > Kiosk - einzigartig



Das Support-Netzwerk

NETZWERK RAHMO.

RAHMO hat zum Ziel, Menschen ein Leben in einer normalen Umgebung zu ermöglichen und ihnen gleichzeitig institutionelle Dienstleistungen zu bieten. Zu diesem Zweck haben sich verschiedene Dienstleistungsanbieter für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung aus dem Kanton Waadt zu einem Netzwerk zusammengeschlossen.

Das Beispiel RAHMO zeigt: Die Zusammenarbeit sozialer Institutionen fördert die Selbstständigkeit und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung. Dank der Vernetzung können sich alle Partner gegenseitig ergänzen. Die Zusammenarbeit mit externen Organisationen unterstützt und erleichtert zudem die Entwicklung neuer Dienstleistungen. Solch innovative Lösungen haben jedoch oft mit einem Problem zu kämpfen: der Finanzierung. Oft passen die neuen Angebote nicht in die Finanzierungssysteme der öffentlichen Hand. RAHMO engagiert sich deshalb dafür, dass die Finanzierungsmodelle der UN-BRK angepasst werden.

www.aktionsplan-un-brk.ch > Gute Beispiele > RAHMO – Support-Netzwerk



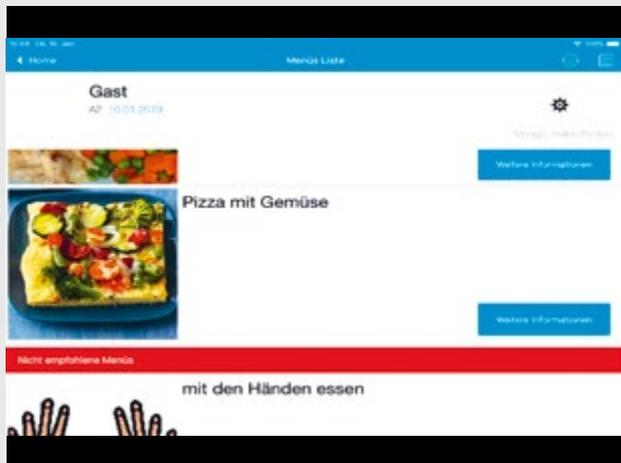
Die Personalkommission

DRAHTZUG ZÜRICH.

Beim Drahtzug in Zürich gehören die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung ganz selbstverständlich zum «Personal». Deshalb sind auch sie in der Personalkommission des Drahtzugs, der «PEKO», vertreten.

Zur Personalkommission (PEKO) des Drahtzugs gehören sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Behinderung. Sie vertreten gemeinsam die Anliegen des Personals. Die PEKO hat die gleiche Aufgabe wie jede andere Personalkommission: Sie befasst sich mit allgemeinen Fragen bezüglich Anstellungs- und Arbeitsbedingungen. Auf Anfrage berät sie das Personal in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten oder bei Konflikten. Die Personalkommission vertritt alle Mitarbeitenden, ob mit oder ohne Behinderung. Damit will der Drahtzug sicherstellen, dass Menschen mit Behinderung ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können (wie es Artikel 27 der UN-BRK fordert). Andererseits ermöglicht die PEKO auch die gleichberechtigte Teilhabe und gegenseitige Unterstützung.

www.aktionsplan-un-brk.ch > Gute Beispiele > Personalkommission Drahtzug Zürich



Die Menuwahl per iPad

ARKADIS OLTEN.

Früher war das Bestellen des Essens bei Arkadis kompliziert. Und die Klientinnen und Klienten waren kaum an der Menüwahl beteiligt. Heute ist alles viel einfacher und folgt dem Grundsatz der Mitbestimmung. Die Klienten wählen ihr Menü nun anhand von Bildern und Audio-Beschreibungen auf dem iPad aus. Manchmal gelingt Selbstbestimmung auch mit Hilfe technischer Unterstützung. Zumindest im Fall der «Menü»-App von Arkadis in Olten. Dank dieser App konnte die Stiftung Papier und Schwarz-Weiss-Kopien durch farbige Bilder und eine moderne Technologie ersetzen. Die Auswahl des Essens erfolgt nun via Touchscreen.

Und ganz nebenbei beschert das Tool dem Kommunikationsatelier der Stiftung Arkadis Arbeit, die sowohl nützlich als auch bereichernd ist. Denn es sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Ateliers, die die zur Auswahl stehenden Menüs in die App eingeben. Mit dieser wichtigen Arbeit befreien sie die Küche von umfangreichen und komplizierten Administrationsaufgaben.

www.aktionsplan-un-brk.ch > Gute Beispiele > Menu-App



Der Inklusionsrat

ALTRA SCHAFFHAUSEN.

Anstatt die UN-BRK im Alleingang in die Praxis zu überführen, setzt die Direktion von Altra Schaffhausen auf Mitwirkung. Im Inklusionsrat bringen sich die Klientinnen und Klienten bei der Umsetzung der UN-BRK in der Institution ein.

Der Inklusionsrat besteht aus 15 Mitgliedern aus den verschiedenen Bereichen wie Werkstatt, Bildung und Wohnen. Seine Aufgabe besteht darin, Aktionspläne für die Umsetzung der UN-BRK zu erarbeiten. Er überwacht zudem die Befolgung der Grundsätze der Konvention – nicht nur innerhalb, sondern auch ausserhalb der Institution. So erarbeitet der Rat Vorschläge dazu, wie die Umsetzung der UN-BRK auf Gemeinde- und Kantonsebene gefördert werden kann. Eine herausfordernde Aufgabe, die einiges an Geduld erfordert. Gemäss Altra Schaffhausen braucht die Gruppe deshalb genügend Zeit, um mit ihrer Aufgabe zu wachsen und ihre Rolle umfassend wahrzunehmen.

www.aktionsplan-un-brk.ch > Gute Beispiele > Inklusionsrat



Das Sportprogramm

BIRKENHOF BERG.

Wie motiviert man Menschen dazu, Sport zu treiben und sich gesund zu ernähren? Natürlich mit dem Namen Roger Federer im Slogan! Vor allem aber auch, indem man auf die Mitwirkung jeder und jedes Einzelnen Wert legt.

Von Anfang an waren die Bewohnerinnen und Bewohner an der Erarbeitung des Gesundheitsförderungsprogramms beteiligt. Sie konnten ihre Ideen, Wünsche und Fragen einbringen. Das Resultat: Zwischen Februar und Dezember 2016 fanden 158 kleine und grosse Aktivitäten statt. Mit diesem Programm hat der Birkenhof Berg sein Ziel erreicht: Die Bewohnerinnen und Bewohner sind deutlich gesundheitsbewusster. Sie wissen, dass Sport das Wohlbefinden fördert.

Das Projekt hat auch tiefgreifende Veränderungen innerhalb der Institution bewirkt. Die Bewohnerinnen und Bewohner werden nun an jedem Projekt von Anfang an beteiligt. Das motiviert und fördert die Mitwirkung.

www.aktionsplan-un-brk.ch > Gute Beispiele > Fit wie Federer



Die Partnerfirmen

WERKHEIM USTER.

Die Möglichkeit, im ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten, gehört zu den unabdingbaren Rechten, die in der UN-BRK genannt werden. Wie erreicht man das am besten? Das Werkheim Uster setzt auf die Zusammenarbeit mit Partnerfirmen.

Wenn Privatunternehmen Menschen mit Behinderung Ausbildungs- oder Arbeitsplätze anbieten, hat dies zweifellos mit dem Wunsch zu tun, sich sozial zu engagieren. Damit dies funktioniert und zu nachhaltigen Lösungen führt, geht das Werkheim Uster eine echte Partnerschaft mit den betreffenden Firmen ein.

Konkret kümmert sich die Institution um alle administrativen Belange im Zusammenhang mit einem integrativen Arbeitsplatz und setzt Job-Coaches ein. Diese dienen als Verbindungsglied zwischen der Institution und den Unternehmen. Die Job-Coaches gehen vor Ort, prüfen, ob alles gut läuft, und lösen Probleme.

Das Beispiel des Werkheims Uster zeigt ausserdem, dass der Nutzen die Kosten einer erfolgreichen beruflichen Integration übersteigen muss. Ausserdem muss die Integration den Werten eines Unternehmens entsprechen.

www.aktionsplan-un-brk.ch > Gute Beispiele > Integrative Arbeitsplätze bei Partnern

www.aktionsplan-un-brk.ch > Gute Beispiele

Der IKN läutet für die PrA eine neue Ära ein

Der Individuelle Kompetenznachweis IKN ist weit mehr als ein weiteres Dokument im Bewerbungsdossier: Er verhilft auch der PrA zu einer breiten Anerkennung und schafft für Arbeitgeber Klarheit. Davon profitieren die PrA-Absolventinnen und -Absolventen unmittelbar: Der IKN verbessert ihre Chancen, in der Arbeitswelt Fuss zu fassen.

Arbeitgebern war bis anhin nie ganz klar, was ein PrA-Absolvent wirklich kann. Grund: Nach einer Praktischen Ausbildung gibt es kein Qualifikationsverfahren, das einer Person ein bestimmtes Ausbildungsniveau attestiert. Bei der PrA kann niemand durchfallen. Der Lehrgang basiert zwar auf einem standardisierten modularen Ausbildungsprogramm. Doch der Abschluss ist individuell und fokussiert auf die Kompetenzen, die jemand mitbringt. Hinzu kommt: Die Ausbildungsbetriebe haben die PrA bislang uneinheitlich umgesetzt und die Kompetenzen der Absolventinnen und Absolventen zu unterschiedlich beurteilt. Dies wird sich nun mit der Einführung eines

lungsmöglichkeiten nach. Der IKN ist somit ein wichtiges Instrument der beruflichen Integration.

Warum ein IKN für die PrA?

Neu soll es einen IKN auch für Jugendliche geben, die eine PrA absolviert haben. Den Entscheid fällt die jeweilige Organisation der Arbeitswelt (OdA) auf Antrag von INSOS. Grundlage hierzu ist die «Orientierungshilfe zum Individuellen Kompetenznachweis IKN» (Juni 2018), die Bund, Kantone und OdAs erarbeitet haben. Darin wird die Einführung des IKN für die PrA und für andere standardisierte zweijährige Ausbildungen ausserhalb der beruflichen Grundbildung empfohlen – weil der IKN die Arbeitsmarktintegration und Anschlusslösungen nachhaltig unterstützt. In vier PrA-Berufen (Logistik, Schreineri, Büroarbeiten und Hauswirtschaft) liegen bereits praxiserprobte IKN vor. INSOS Schweiz steht mit weiteren OdAs in Kontakt. Unser Ziel: einen branchenanerkannten IKN für möglichst alle PrA-Berufe!

Wie entsteht ein IKN für die PrA?

Als Trägerin der PrA stellt INSOS Schweiz einen Antrag an die OdA, einen IKN einzuführen. Dann entwickeln INSOS-Fachleute – Vertreterinnen und Vertreter aus PrA-Betrieben – gemeinsam mit der jeweiligen OdA und ihren Gremien den IKN. Der Ausweis ist der gleiche wie für die EBA-Grundbildungen, bei Bedarf aber feiner gegliedert und vereinfacht. Schwierige Kompetenzen werden je nachdem gestrichen. Das Eidg. Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB informiert und berät die OdAs und Träger wie INSOS und begleitet bei Bedarf den Prozess. Die OdA gibt vor, welche Kompetenzen unterhalb des EBA-Niveaus auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Eine Verwässerung ist auf jeden Fall zu verhindern. Die INSOS-Fachleute wissen aus Erfahrung, welche dieser Kompetenzen Lernende mit Beeinträchtigung überhaupt innerhalb von zwei Jahren erwerben können. So entsteht

«Mit dem IKN kauft kein Arbeitgeber mehr die Katze im Sack, wenn er PrA-Absolventen anstellt.» Hans-Ulrich Bigler, Direktor Schweizerischer Gewerbeverband sgV



branchenanerkannten Individuellen Kompetenznachweises IKN für PrA-Absolventinnen und -Absolventen ändern.

Was ist ein IKN?

Der IKN wurde für Jugendliche entwickelt, die die berufliche Grundbildung mit Eidg. Berufsattest EBA nicht bestehen. Der IKN ergänzt ihr Lehrzeugnis. Er hält einheitlich und für alle verständlich fest, welche Handlungskompetenzen jemand in seiner Ausbildung erworben hat. Der Arbeitgeber sieht dadurch auf einen Blick, was der Kandidat oder die Kandidatin kann. Er denkt dadurch automatisch ressourcenorientiert über Anstel-



Der IKN verbessert die berufliche Integration von Berufsleuten nach der PrA. Symbolbild: iStock

ein praxistauglicher und für alle aussagekräftiger Kompetenznachweis, der die individuellen Ressourcen und Fähigkeiten eindeutig und verständlich festhält. Nach der Erprobung in der Praxis und der Evaluation sind die entwickelten Dokumente (Ausbildungsprogramm, IKN, allfällige Anleitung) verbindlich.

Wann hat ein Betrieb Zugang zum IKN?

Ausbildungsbetriebe, die den PrA-Absolventen einen eingeführten IKN aushändigen wollen, müssen sich an das zweijährige Ausbildungsprogramm und die entsprechenden Vorgaben halten. Die Betriebe müssen bei INSOS angemeldet sein, die PrA-Richtlinien erfüllen und eine INSOS-Bildungsbewilligung haben.

Was bedeutet der IKN für INSOS?

INSOS kann die OdAs für die Erweiterung des IKN auf die PrA nur gewinnen, wenn wir gewährleisten können, dass die Qualität gesichert ist. Das heisst: Alle Betriebe halten sich an die Vorgaben und stellen den IKN wahrheitsgetreu aus. INSOS hat bereits verschiedene Qualitätsinstrumente entwickelt:

- jährliche Branchentreffen im Rahmen der Mai-Tagung und ERFAs
- Fachkurse zu PrA und IKN
- Erfassung der Lehrverhältnisse bei INSOS (gegenseitige) Besuche und Beratungen
- gemeinsame Lehrmittel für den allgemeinbildenden Unterricht und den Fachkundeunterricht

Warum läutet der IKN eine neue Ära ein?

PrA-Absolventinnen und -Absolventen haben, wenn die OdAs mitmachen, zukünftig einen IKN mit dem Logo der jeweiligen OdA im Bewerbungsdossier. Der IKN ergänzt das Lehrzeugnis und legt den Fokus darauf, was

jemand wirklich kann. Kein Arbeitgeber kauft mehr die Katze im Sack, wenn er einen PrA-Absolventen anstellt. Der IKN ist ein modernes Instrument, das integrativ und inklusiv ist. Integrativ, weil sich auch der PrA-IKN an genormten Kompetenzrastern ausrichtet. Inklusiv, weil die Handlungskompetenzen pro Beruf feiner gegliedert,



«Der Individuelle Kompetenznachweis ist ein wertvolles Instrument und seine Ausweitung auf andere Branchen sinnvoll.»

Martin Kaiser, Präsident Compasso

vereinfacht und individuell zusammengestellt werden dürfen. Die PrA bleibt vom Konzept her barrierefrei. Der IKN verhilft ihr zu einer breiten Anerkennung.

Annina Studer
Leiterin Bereich Arbeitswelt, INSOS Schweiz



Fachtagung «Von der PrA zum IKN»

An der Fachtagung vom 16. Mai 2019 in Solothurn diskutieren wir darüber, was der IKN für die Weiterentwicklung der PrA bedeutet. Und wo wir in der Umsetzung stehen. Die Tagung richtet sich an PrA-Dienstleistungserbringer und an Systempartner.

www.insos.ch > Veranstaltungen



Freude? Zustimmung? Erstaunen? Ärger? Auf Facebook erhalten soziale Institutionen ein direktes Feedback von ihren Followern zu ihren Posts und zu ihrer Arbeit. Bild: iStock

Was Facebook bringt – und kostet

3 820 000 Menschen bewegen sich in der Schweiz auf Facebook. Eine gewaltige Zahl. Wie interessant ist das soziale Netzwerk für soziale Institutionen? Was bringt eine Facebook-Seite? Und wie wird sie erfolgreich? Wir haben mit Sam Steiner, Fachmann für Online-Marketing für KMU, gesprochen. Er plädiert für einen unkomplizierten, experimentierfreudigen Umgang mit Facebook.

Ist Facebook für soziale Institutionen geeignet?

«Facebook ist eine Menschenplattform», erklärt Sam Steiner. «Wer dort unterwegs ist, will echte Menschen sehen und wahre Geschichten erfahren.» Im Gegensatz zu Industriebetrie-

Ihnen fehlt es weder an Menschen noch an Geschichten.

Was bringt Ihnen eine Facebook-Seite?

«Mit ihrem Facebook-Auftritt schaffen Institutionen Nähe, Zugehörigkeit und Vertrauen», sagt Sam Steiner. Menschen von ausserhalb erfahren, wie der Alltag und das Leben in der Institution aussieht. Das hilft, Vorurteile und Berührungsängste abzubauen. «Wem es gelingt, Nähe und ein Gefühl von Zugehörigkeit zu schaffen, kann seine Follower leichter mobilisieren und sie auch mal um eine finanzielle oder eine ideelle Unterstützung bitten.»

Welche Themen eignen sich für Facebook?

«Facebook ist ein visueller Kanal, der nach Fotos, Videos oder Live-Aufnahmen verlangt», betont Sam Steiner. Gefragt sind Posts, die das Leben hinter den Kulissen zeigen, Emotionen enthalten und authentisch sind. Mögliche Themen:

- Kurzfilm über das Kerzenziehen
- Fotoalbum oder Facebook-Story zum Sommerfest
- Foto und Quote von Frau X., die die Weihnachtskarte gestaltet hat
- Kritisches Statement von Herrn Z. zum Tag der Menschen mit Behinderung

«Wer auf Facebook präsent ist, schafft Nähe, Zugehörigkeit und Vertrauen.»

Sam Steiner

ben haben Institutionen für Menschen mit Behinderung somit besonders gute Voraussetzungen für Facebook:

Wichtig: Alle fotografierten, gefilmten oder zitierten Personen müssen mit der Veröffentlichung einverstanden sein (vgl. Kasten).

Wie viel Zeit beansprucht Facebook?

«Wer wehkommt vom perfekten Hochglanz-Post, braucht nicht viel Zeit», sagt Sam Steiner. Er rät, einen realistischen Post-Rhythmus zu definieren – aber sich nicht stur daran zu halten. «Machen Sie einen Post, wenn Sie etwas Spannendes zu erzählen haben. Im Zweifelsfall posten Sie weniger, dafür mit Lust, Experimentierfreude und einem sicheren Gespür fürs Visuelle.» Sie brauchen nicht jeden Post selber zu produzieren:

- Verlinken Sie Zeitungsartikel, in denen Ihre Institution erwähnt wird oder die über ein spannendes Thema berichten.
- Teilen Sie Posts, Blog-Artikel und Videos anderer Personen oder Organisationen und schreiben Sie, warum sie diese teilen.

Auf diese Weise stellen Sie eine hohe Glaubwürdigkeit her. Denn: Sie reden nicht immer nur von sich, sondern lassen auch andere zu Wort kommen.

Wie viel Geld kostet ein Facebook-Auftritt?

Eine Facebook-Seite zu erstellen, kostet nichts – ausser Zeit und Herzblut. Sam Steiner empfiehlt jedoch, auf Facebook auch zu werben. «Wer jeden Tag 5 Franken in gezielte Werbung respektive bezahlte Posts investiert, vervielfacht die Wirkung seiner Posts», betont er. Es lohnt sich allerdings, sich vertieft mit dem komplexen Thema Facebook-Werbung auseinanderzusetzen. So kann etwa eine präzise Definition Ihres Zielpublikums matchentscheidend sein.

Wie sieht der erste Schritt auf Facebook aus?

«Machen Sie möglichst wenig, bevor Sie starten», empfiehlt Sam Steiner. Von einem umfangreichen Kommunikationskonzept hält er nichts. «Halten Sie lieber auf einer A4-Seite kurz ihre Ziele und Botschaften fest und starten Sie. Auf diese Weise sammeln Sie wichtige Erfahrungen. Nach einem halben Jahr können Sie ein erstes Fazit ziehen.» Überprüfen Sie dann in Ihrer Facebook-Statistik, welche Posts erfolgreich waren und angeklickt, gelikt, geteilt und kommentiert wurden. Sam Steiner: «Ziehen Sie Ihre Lehren daraus und werden Sie noch besser.» Was Sie vor dem Start tun können:

- Lernen Sie Facebook näher kennen: Schauen Sie sich die Posts anderer Institutionen und Organisationen an, und achten Sie darauf, was Sie selber anspricht, was Sie liken oder teilen würden.
- Machen Sie sich mit den wichtigsten Techniken vertraut: Lesen Sie, wie man eine Facebook-Seite erstellt. (vgl. FAQ von Facebook). Und lernen Sie, wie man Text, Bilder, Videos und Veranstaltungen plant, postet und wie man wirbt.

Recht am eigenen Bild

Im institutionellen Alltag gibt es viele Sujets, die sich für Facebook eignen. Doch Achtung: Wenn Sie Fotos, Film- oder Tonaufnahmen von Personen posten wollen, müssen Sie vorher ihre Einwilligung einholen. INSOS Schweiz hat dafür Richtlinien und eine Vorlage erarbeitet. Die Vorlage liegt auch in Leichter Sprache vor.

www.insos.ch > Themen > Internet-Reglemente

Welche Fehler passieren oft?

«Die grösste Hürde ist das klassische PR-Denken. Überwinden Sie es. Sorgen Sie dafür, dass Ihre Posts nicht nach Werbung riechen. Verkaufen Sie nicht Produkte und Dienstleistungen, sondern erzählen Sie die Geschichten dazu», rät Sam Steiner. Zeigen Sie zum Beispiel, wer ein Produkt hergestellt hat. Woher das Material stammt. Oder lassen Sie Mitarbeitende erzählen, warum ihnen das Produkt gefällt. «Solche Posts sind für Follower spannender und lösen mehr Reaktionen aus.»

«Überwinden Sie das klassische PR-Denken. Erzählen Sie lieber Geschichten.»

Sam Steiner

Womit haben Sie auf Facebook Erfolg?

Sam Steiner rät:

1. Arbeiten Sie visuell: Posten und teilen Sie Fotos und Videos.
2. Bleiben Sie echt und vermeiden Sie Hochglanz-Posts.
3. Zeigen Sie Menschen.
4. Riskieren Sie Fehler und lernen Sie daraus.
5. Reagieren Sie auf Kommentare: Bedanken Sie sich und bleiben Sie höflich und positiv.
6. Seien Sie experimentierfreudig: Wagen Sie sich auch mal an ein kurzes Video heran. Filme erreichen die höchsten Reaktionszahlen und lassen sich mit dem Handy leicht drehen, schneiden und posten.
7. Gestehen Sie sich ein kleines tägliches Werbebudget zu. Mit einer präzise definierten Zielgruppe erhöhen Sie Ihre Wirkung beträchtlich.

Barbara Lauber



Newsletter | Wahren Sie die Rechte Ihrer Abonnenten

Der Datenschutz verlangt, dass Sie auch die Daten von Nutzerinnen und Nutzern schützen. Zum Beispiel die Daten Ihrer Newsletter-Abonnenten. Diese dürfen Sie nicht einfach für Marketingzwecke nutzen. Auch andere Arten der Direktwerbung sind ohne das Einverständnis der Abonentinnen und Abonnenten nicht erlaubt. In diesem Artikel erinnern wir Sie an die vier grundlegenden Datenschutz-Anforderungen, die ein guter Newsletter zu erfüllen hat.



1 HOLEN SIE DAS OK IHRER ABONNENTEN EIN

Es ist ganz einfach: Sie müssen sich vergewissern, dass Ihre Abonnenten klar und ausdrücklich ihre Zustimmung zum Erhalt des Newsletters geben.

Nutzen Sie dafür das Double-Opt-in-Verfahren. Man spricht von «doppelter» Zustimmung, weil dieses Verfahren aus zwei Schritten besteht.

1. In einem ersten Schritt sagt eine Person ausdrücklich: «Ich möchte Ihren Newsletter erhalten.» Dazu meldet sie sich beispielsweise über ein Formular «Newsletter abonnieren» an.
2. Im zweiten Schritt bestätigt die Person ihre Entscheidung über einen E-Mail-Link. Die E-Mail wird automatisch verschickt, nachdem sich die Person angemeldet hat.

Nutzen Sie also keine vorangekreuzten Kästchen (Opt-out). Die betreffende Person muss immer aktiv ihre Zustimmung geben.

2 NUTZEN SIE DIE ADRESSEN NUR FÜR IHRE NEWS

Wenn jemand einen Newsletter abonniert, möchte er meistens keine weitere Direktwerbung von Ihrer Institution oder von Ihren Partnern erhalten. Die Anmeldung gilt nur für den Newsletter. Sie dürfen Ihre Kontaktlisten deshalb weder weitergeben noch verkaufen.

Machen Sie auf dem Registrierungsformular deutlich, dass die Adressen nur für den Newsletter genutzt werden.

Sie wollen in Ihrem Registrierungsformular verschiedene Mailings anbieten? Zum Beispiel: Ihren Newsletter und Werbung von Partnern? Dann müssen Sie klar zwischen den beiden Nutzungsarten unterscheiden. Die Abonnentinnen und Abonnenten müssen wählen können, welche Option sie wünschen. Auch hier sind vorangekreuzte Kästchen zu vermeiden.

3 BIETEN SIE EINE ABMELDE-MÖGLICHKEIT

Die Abonnentinnen und Abonnenten Ihres Newsletters müssen sich ohne Probleme abmelden können. **Fügen Sie dazu am Ende jedes Newsletters einen Abmelde-Link ein.** Falls Sie noch keinen solchen Link anbieten, fügen Sie ihn gleich ein. Erklären oder geben Sie diese Möglichkeit auch in Ihrer Datenschutzerklärung. Und machen Sie es möglich, dass sich eine Person auch auf Ihrer Website abmelden kann.

4 BENENNEN SIE EINE KONTAKTPERSON

Ihre Abonnentinnen und Abonnenten haben Rechte. Zum Beispiel das Recht, Zugang zu ihren Daten zu erhalten, sowie das Recht, diese korrigieren oder löschen zu lassen. Damit sie diese Rechte geltend machen können, sollten Sie in Ihrer Datenschutzerklärung die dafür zuständige Kontaktperson angeben: Name, Vorname, E-Mail-Adresse und Telefonnummer (freiwillig). Diese Person kann die verantwortliche Person für den Newsletter oder Ihre Kommunikationsabteilung sein. Am besten, Sie bestimmen eine Datenschutzverantwortliche (auf Englisch: Data Protection Officer oder DPO).

France Santi



Die Sicherheit Ihrer Daten

Lesen Sie unsere drei Grundlagenartikel zum Datenschutz:

- Bringen Sie Ordnung in Ihre Daten!
- Kennen Sie Ihre IT-Umgebung?
- Analysieren Sie Ihre IT-Risiken!

Sie finden diese Artikel auf unserem Blog:
www.blog-insos.ch

Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

Das Expertenteam von INSOS SECURIT beantwortet in jedem INSOS-Magazin drei Mitgliederfragen.

1 Was ist bei der Notfallorganisation zu beachten?

Jeder Betrieb muss sich auf Notfälle vorbereiten. Dazu werden Notfallszenarien (Brand, Unfall etc.) erstellt. Sie bilden die notwendigen Handlungen ab und beinhalten die betrieblichen Abläufe und die Schnittstellen nach aussen. Schulen Sie Mitarbeitende und Klienten regelmässig und überprüfen Sie, ob die Notfallorganisation auch wirklich funktioniert.

2 Wie viele Sicherheitsregeln sind notwendig?

Sicherheitsregeln helfen Mitarbeitenden und Klienten, bei ihrer Arbeit keine Unfälle zu verursachen. Sie sind dort zu erstellen, wo relevante Gefährdungen vorliegen und die Regeln einen grossen Beitrag zur Sicherheit leisten. Es ist sinnvoll sich auf wenige Regeln zu konzentrieren. Diese müssen verständlich und nachvollziehbar sein und eingehalten werden. Letzteres bedingt, dass Sie wiederholt über die Regeln informieren und die Sanktionen bei Regelverstössen bekannt sind. Vorgesetzte sind für die Durchsetzung der Regeln verantwortlich.

3 Gesundheitsschutz: Worum geht es dort genau?

Gefährdungen und Belastungen am Arbeitsplatz können schleichend zu Gesundheitsschädigungen führen. Um diese Gefährdungen geht es beim Gesundheitsschutz. Themen sind zum Beispiel: Heben und Bewegen von Lasten, Umgang mit gefährlichen Produkten, ungünstige Arbeitszeiten oder psychische Belastungen. Gesundheitsgefährdende Faktoren werden systematisch erfasst. Wo nötig werden Massnahmen getroffen. Weitere Aspekte des Gesundheitsschutzes sind der Mutter- und der Jugendarbeitsschutz.

Weitere Informationen: www.insos-securit.ch

Wann müssen Sie

Haften Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für Schäden, die sie bei der Arbeit verursachen? INSOS-Rechtsberater Hans-Ulrich Zürcher erklärt die Grundzüge der Arbeitnehmerhaftung. Und zeigt, wann jemand für einen Schaden aufkommen muss.

Wo Menschen arbeiten, geschehen Fehler. Und aus Fehlern können finanzielle Schäden entstehen. Verschiedene Grundsätze und Bestimmungen im Obligationenrecht helfen zu beurteilen, wann jemand in welchem Umfang für einen Schaden aufkommen muss. Grundsätzlich gilt:

- Arbeitnehmende müssen ihre Arbeit sorgfältig ausführen.
- Arbeitnehmende haben die allgemeinen Anordnungen und besonderen Weisungen des Arbeitgebers nach Treu und Glauben zu befolgen (Art. 321a Abs. 1 und Art. 321d OR).
- Arbeitnehmende sind für den Schaden verantwortlich, den sie ihrem Arbeitgeber zufügen.

Das Mass an Sorgfalt, das Arbeitnehmende zu erfüllen haben, ist abhängig vom jeweiligen Arbeitsverhältnis. Berücksichtigt werden dabei das Berufsrisiko, der Bildungsgrad respektive die Fachkenntnisse, die für die Arbeit nötig sind, sowie die Fähigkeiten und Eigenschaften der betreffenden Person (Art. 321e OR).

Wann haftet eine Person für einen Schaden?

Haftbar wird eine Person, wenn folgende vier Voraussetzungen erfüllt sind:

- 1. Vertragsverletzung:** Sie liegt vor, wenn Arbeitnehmende die Arbeitsleistung nicht erbringen, schlecht erfüllen oder Anordnungen und Weisungen missachten und dadurch ihrer Sorgfalts- und Treuepflicht nicht nachkommen. Das Mass der Sorgfalt ist, wie oben erwähnt, im Einzelfall zu beurteilen.
- 2. Schaden:** Er bemisst sich nach der Differenz zwischen dem Vermögen vor und nach dem Ereignis. Dazu kann auch entgangener Gewinn gehören.
- 3. Kausaler Zusammenhang:** Die Vertragsverletzung ist die Ursache für den Schaden.
- 4. Verschulden des Arbeitnehmers:** Ein Schaden kann absichtlich oder fahrlässig zugefügt werden. Leicht fahrlässig handelt eine Person, wenn sie etwas nicht beachtet, das sie hätte beachten müssen. Grob fahrlässig handelt,

für einen Schaden haften?



wer elementare Vorsichtsmassnahmen nicht einhält, die jeder vernünftige Mensch in derselben Situation bedacht hätte. Die mittlere Fahrlässigkeit liegt dazwischen. Bei der Beurteilung werden die objektiven Umstände und die subjektiven Verhältnisse der Person (z.B. ihr Urteilsvermögen) berücksichtigt.

Sind die ersten drei Voraussetzungen erfüllt, beeinflusst die vierte Voraussetzung das Ausmass der Haftung: Bei leicht fahrlässig verursachten Schäden wird die Haftung stark reduziert oder kann ganz entfallen. Bei mittlerer Fahrlässigkeit erfolgt in der Regel eine angemessene Schadensaufteilung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Bei grob fahrlässig verursachten Schäden reduziert sich die Haftung in der Regel nur geringfügig. Vorsätzlich verursachte Schäden haben Arbeitnehmende immer voll zu übernehmen.

Wie viel müssen Arbeitnehmende bezahlen?

Aus der Gerichtspraxis lässt sich eine grobe Faustregel ableiten: Bei leichter Fahrlässigkeit beschränkt sich die Haftung auf einen Monatslohn, bei mittlerer Fahrlässigkeit auf zwei und bei grober Fahrlässigkeit auf drei Monatslöhne. Die gesetzlichen Haftungsregelungen dürfen vertraglich nicht zu Ungunsten der Arbeitnehmenden geändert werden. Unzulässig wäre z.B. eine Abmachung, wonach der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in jedem Fall haftet und jeglichen Schaden bezahlen muss, den keine Versicherung übernimmt.

Wenn Arbeitnehmende für einen verursachten Schaden einste-

hen müssen, darf der Arbeitgeber einen entsprechenden Teil des Lohnes zurückbehalten (OR 323a) oder verrechnen, soweit das Existenzminimum nicht verletzt wird. Ob die Privathaftpflichtversicherung von Arbeitnehmenden auch Schäden aus dem Arbeitsverhältnis übernimmt, hängt vom Vertrag und den Allgemeinen Versicherungsbedingungen ab.

Hans-Ulrich Zürcher

Rechtsberater INSOS Schweiz



Neues FAQ Recht

In sozialen Institutionen stellen sich oft komplexe Rechtsfragen. In unserem neuen FAQ Recht machen wir die Antworten von INSOS-Rechtsberater Hans-Ulrich Zürcher auf häufig gestellte Fragen allen Mitgliedern zugänglich.

www.insos.ch > Dienstleistungen > FAQ Recht

Weiterbildung zu Haftungsfragen

Mitglieder können das Thema Arbeitnehmerhaftung in einer Weiterbildung von INSOS Schweiz vertiefen. Derselbe Workshop findet am 27. Juni in Olten und am 26. September in St. Gallen statt!

www.insos.ch > Veranstaltungen

VERANSTALTUNGEN

21. März 2019

ZWISCHEN SCHUTZ UND SELBSTBESTIMMUNG

Fachtagung in Freiburg

16. Mai 2019

VON DER PRA ZUM IKN

Fachtagung in Solothurn

27. Mai 2019

POLITIK ZUM (BE)GREIFEN – MIT NATIONALRÄTIN MARIANNE STREIFF

Bundeshausführung in Bern

13. Mai 2019

VOM PRODUKT HER SCHREIBEN!

Weiterbildung Kommunikation in Zürich

7. Juni 2019

HAFTUNGSFRAGEN IN SOZIALEN INSTITUTIONEN

Weiterbildung Recht in Olten

27. bis 29. August 2019

VERÄNDERUNGEN PRÄGEN

INSOS-Kongress 2019 in Thun

26. September 2019

HAFTUNGSFRAGEN IN SOZIALEN INSTITUTIONEN

Weiterbildung Recht in St. Gallen

14. November 2019

ARBEITSWELT

Fachtagung in Biel

Impressum

Herausgeber

INSOS Schweiz
Nationaler Branchenverband
der Institutionen für
Menschen mit Behinderung

Zieglerstrasse 53
3000 Bern 14
T. 031 385 33 00
info@insos.ch
www.insos.ch

Redaktion

Barbara Lauber (Leitung)
France Santi

Übersetzung

Supertext AG, Zürich
www.supertext.ch

Titelbild

Matthias Spalinger, Vahs

Abopreis

CHF 30.– (im Mitgliederpreis
enthalten)
Einzelnummer CHF 15.–

Gestaltung

Sandra Schwab, Bern
www.s-at.ch
Simone Fass, Leipzig
www.simonefass.de

Layout und Druck

Jordi AG, Belp
www.jordibelp.ch

Auflage

2000 Expl. deutsch
700 Expl. französisch
Erscheint 3x jährlich

