

Ergänzende Massnahmen ALV

## Von der Eignungsabklärung zum Einarbeitungszuschuss

### Eignungsabklärung / Probeeinsatz

- Mit Zustimmung des Amtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit Baselland (KIGA) ist die Durchführung einer Eignungsabklärung am Arbeitsplatz bis maximal 2 Wochen möglich.
- Die Meldung eines solchen Einsatzes hat durch die versicherte Person *im Voraus* beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) zu erfolgen.
- Die/der Versicherte erhält für diese Zeit von der Arbeitslosenkasse das Taggeld. Der Arbeitgeber hat während dieser Zeit keine Lohnleistungen zu erbringen. Erfolgt keine vorzeitige Meldung beim RAV, ist der Versicherte nach arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu entlönnen und der Einsatz über die arbeitslosenversicherungsrechtliche Zwischenverdienstregelung abzurechnen.

### Einarbeitungszuschüsse

Die Arbeitslosenversicherung kann die arbeitsmarktliche Wiedereingliederung erschwert vermittelbarer Personen bei Eingehen eines Arbeitsverhältnisses, welches die Arbeitslosigkeit ganz beendet, mit Einarbeitungszuschüssen unterstützen. Diese Zuschüsse nach Art. 65 und 66 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG), welchen den mit Anstellung einer solchen Person verbundenen ausserordentlichen, betriebsunüblichen Einarbeitungsaufwand abgelten, werden dem Arbeitgeber ausgerichtet.

Die Vermittlung versicherter Personen gilt als erschwert, weil

- sie in fortgeschrittenem Alter stehen oder
- sie körperlich, psychisch oder geistig behindert sind oder
- sie ungenügende berufliche Voraussetzungen für die neue Stelle haben oder
- sie bereits längere Zeit auf Stellensuche sind (über 150 Taggelder bezogen) oder
- in Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit die berufliche Erfahrung als Voraussetzung gilt.

Die Einarbeitungszuschüsse betragen im Maximum:

- 60% des Bruttolohnes im 1. und 2. Monat
- 40% des Bruttolohnes im 3. und 4. Monat
- 20% des Bruttolohnes im 5. und 6. Monat

Dies entspricht durchschnittlich 40% des Bruttolohnes während längstens 6 Monaten. In begründeten Ausnahmefällen kann die Einarbeitungszeit auf längstens 12 Monate ausgedehnt werden.

Der ausserordentliche Einarbeitungsaufwand versicherter Personen über 50 Jahre kann bis maximal 12 Monaten mit Einarbeitungszuschüssen von durchschnittlich 50% unterstützt werden.

bitte wenden

Der Arbeitgeber verpflichtet sich:

- mit der/dem Arbeitnehmenden einen unbefristeten Arbeitsvertrag gemäss Art. 319 OR ff. mit einem orts- und branchenüblichen Lohn abzuschliessen;
- den Versicherten in seinem Betrieb unter geeigneter Aufsicht intensiv einzuarbeiten;
- dem KIGA zur Gesuchsprüfung eine Bestätigung der ausserordentlichen Einarbeitung sowie einen auf die ausserordentliche Einarbeitung zugeschnittenen Einarbeitungsplan einzureichen;
- der/dem Arbeitnehmenden den vertraglich festgelegten Lohn fristgerecht auszuzahlen;
- die "Bescheinigung betreffend Einarbeitungszuschuss" am Monatsende einzureichen;
- die Zuschüsse zweckgebunden zu verwenden;
- im Falle der Kündigung des Arbeitsvertrages während des Bezugs von Einarbeitungszuschüssen die zuständige Instanz des KIGA umgehend zu orientieren und
- am Ende der Einarbeitungszeit dem KIGA, bei entsprechender Anfrage, einen kurzen Bericht über Verlauf und Erfolg der Massnahme zu unterbreiten.

Die versicherte Person verpflichtet sich:

- am Ende der ersten 3 Monate der Einarbeitung einen Kurzbericht zum Verlauf derselben und zur weiteren Anstellungsperspektive zu verfassen und verfügenden Instanz des KIGA einzureichen.

#### *Vorgehen*

- Die versicherte Person reicht spätestens zehn Tage vor Beginn der ausserordentlichen Einarbeitung, d.h. vor Stellenantritt, bei der zuständigen Personalberatung im RAV das "Gesuch um Einarbeitungszuschüsse" (Formular) ein.
- Der Arbeitgeber reicht der zuständigen Personalberatung im RAV die "Bestätigung des Arbeitgebers betreffend ausserordentlicher Einarbeitung" (Formular) ein.
- Der beidseitig unterzeichnete Arbeitsvertrag sowie der Einarbeitungsplan sind dem ausgefüllten Gesuchsformular, bzw. dem Bestätigungsformular beizulegen.
- Die Abt. Ergänzende Massnahmen ALV des KIGA prüft das Gesuch und verfügt den Entscheid betreffend Einarbeitungszuschüsse.

#### *Bedingungen*

- Für die Gewährung von Einarbeitungszuschüssen ist in der Regel der versicherte Verdienst der versicherten Person massgebend.
- Mit der Gewährung der Einarbeitungszuschüsse ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass die erforderliche Einarbeitung sichergestellt ist.
- Einarbeitungszuschüsse können nur innerhalb einer bestehenden Leistungsrahmenfrist der versicherten Person ausgerichtet werden.
- Einarbeitungszuschüsse werden nur für die Dauer einer tatsächlich stattfindenden ausserordentlichen Einarbeitungen gewährt. Die Anpassung der Leistungsdauer im Falle vorzeitiger Kündigung des unterstützten Arbeitsverhältnisses sowie eine allfällige Leistungsrückforderung bei Hinweisen auf zweckfremde Mittelverwendung bleibt vorbehalten.