

Einarbeitungszuschüsse: Merkblatt für Arbeitgeber

Sie bieten einer stellensuchenden Person, die eine spezielle Einarbeitung benötigt, eine Chance in Ihrem Unternehmen. Durch die Gewährung von EAZ aufgrund Ihres Zusatzaufwandes eine Unterstützung durch die Übernahme eines Teils der Lohnkosten. Bitte beachten Sie dazu folgende Punkte:

Ihr Vorteile als Arbeitgeber:

- Aktive, rasche und kostenlose Dienstleistungen rund um die Anstellung und Einarbeitung
- Anfängliche Qualifikations- und Leistungslücken der Arbeitnehmenden werden individuell geschlossen und finanziell entschädigt. Die Höhe und Dauer der Beiträge richten sich im Einzelfall nach der benötigten Einarbeitungszeit.
- Einarbeitungszuschüsse können auch mit Eignungsabklärungen oder Praktika kombiniert werden, so dass Sie die stellensuchende Person vorab unverbindlich kennenlernen können.

Als Arbeitgeber verpflichten Sie sich auf der anderen Seite:

- alle Fragen vollständig und wahrheitsgetreu zu beantworten. Anhand Ihrer Angaben im Gesuchsformular werden die Dauer und die Höhe der Zuschüsse für Sie berechnet.
- unter geeigneter Aufsicht den Versicherten in Ihrem Betrieb einzuarbeiten;
- einen Arbeitsvertrag mit einem orts- und branchenüblichen Monatslohn mit dem Arbeitnehmer abzuschliessen und die Probezeit in der Regel auf einen Monat zu beschränken. Danach ist der Arbeitsvertrag während der Einarbeitungsperiode in der Regel nur beim Vorliegen wichtiger Gründe im Sinne von Art. 337 OR kündbar. Informieren Sie uns vor Aussprechen der Kündigung über das mögliche Scheitern des Einarbeitungsverhältnisses.
- das Ressort Arbeitsmarktliche Massnahmen zu informieren, wenn
 - der Arbeitsvertrag abgeändert oder durch den Arbeitnehmer gekündigt wird
 - der Erfolg durch länger dauernde Absenzen von über drei Wochen (Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft, Militärdienst) oder aus anderen Gründen gefährdet ist. Dauert die Abwesenheit länger als die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, ist die Einarbeitung zu sistieren. Wegen des gesetzlichen Kündigungsschutzes (Art. 336c OR) besteht jedoch weiterhin ein Arbeitsverhältnis. Im Falle längerer militärischen Abwesenheiten sind grundsätzlich keine Einarbeitungsverhältnisse zu planen.
- dem Arbeitnehmer die Zuschüsse zusammen mit dem Restlohn im Regelfall monatlich rechtzeitig auszurichten und mit der zuständigen Kasse abzurechnen;
- auch von den Einarbeitungszuschüssen den Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/EO/ALV/UV/BV) abzuziehen und ihn zusammen mit dem Arbeitgeberanteil an die AHV-Ausgleichskasse bzw. Pensionskasse zu überweisen;
- am Ende jedes Kalendermonats der Arbeitslosenkasse die AMM-Bescheinigung sowie eine Kopie der Lohnabrechnung einzureichen (Adresse auf Rückseite der AMM-Bescheinigung)
- nach Weisungen der zuständigen Amtsstelle mindestens am Ende der Einarbeitungszeit, jeweils aber nach spätestens drei Monaten einen kurzen Bericht über den Verlauf und Erfolg der Massnahme und über die Weiterbeschäftigung zu unterbreiten.

Vielen Dank im Voraus für Ihre Unterstützung. Bei Fragen sind wir gerne für Sie da.

Arbeitsmarktliche Massnahmen, Telefon 052 632 65 91 oder Mail amm@sh.ch