

KANTONALE EINARBEITUNGSZUSCHÜSSE

IN KÜRZE

Kantonale Einarbeitungszuschüsse können an Personen entrichtet werden, welche Mühe haben, eine Arbeit zu finden, und eine spezielle Einarbeitung oder eine Anpassungszeit in ihrer neuen beruflichen Tätigkeit benötigen. Die kantonalen Einarbeitungszuschüsse bestehen aus einer Lohnbeteiligung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer erhält den in seinem Arbeitsvertrag aufgeführten Lohn.

ZIELE

Die kantonalen Einarbeitungszuschüsse bezwecken:

- ▼ die berufliche Wiedereingliederung des Stellensuchenden mit Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden, zu erleichtern;
- ▼ die Anstellung von Stellensuchenden zu fördern, die eine besondere Einarbeitung für ihre neue Arbeitsstelle benötigen.

Wie alle ergänzenden kantonalen Massnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung sind sie subsidiär zu den Leistungen der eidgenössischen Arbeitslosenversicherung sowie zu den in anderen diesbezüglichen Bundesgesetzgebungen vorgesehenen Leistungen.

BEGÜNSTIGTE

Stellensuchende, die kumulativ nachfolgende Voraussetzungen erfüllen, können von kantonalen Einarbeitungszuschüssen profitieren:

- ▼ sie sind im Besitz der Schweizer Nationalität oder der Aufenthaltsbewilligung C oder B, wenn der Ehepartner die Schweizer Nationalität oder eine Aufenthaltsbewilligung C hat;
- ▼ sie sind im Kanton Wallis wohnhaft;
- ▼ sie sind als Stellensuchende angemeldet und werden regelmässig seit mindestens 3 Monaten von einem Regionalem Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) des Kantons betreut;
- ▼ sie sind im Sinne des Bundesgesetzes über die Arbeitslosenversicherung (AVIG) vermittlungsfähig.

Der Teilnehmer muss zudem gewisse Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche haben, insbesondere aufgrund:

- ▼ seines fortgeschrittenen Alters;
- ▼ seines angeschlagenen Gesundheitszustands, welcher von den Leistungen der Invalidenversicherung weder gedeckt noch kompensiert wird;
- ▼ ungenügender beruflicher Voraussetzungen wie überholter Qualifikationen, fehlender beruflicher Ausbildung oder einer beruflichen Erfahrung ohne Zusammenhang mit dem erlernten Beruf;
- ▼ einer längeren Abwesenheit vom Arbeitsmarkt.

UMFANG

Diese Zuschüsse werden dem Unternehmen entrichtet, welches den Stellensuchenden anstellt. Die kantonalen Einarbeitungszuschüsse decken die Differenz zwischen dem effektiven Lohn und dem normalen Lohn, welchen der Arbeitnehmer nach seiner Einarbeitung erwarten kann, höchstens jedoch 60 % des Normallohns.

Sie werden nach jedem Drittel der vorgesehenen Einarbeitungszeit, frühestens aber nach zwei Monaten, um je ein Drittel des ursprünglichen Betrags gekürzt.

DAUER

Die kantonalen Einarbeitungszuschüsse werden während höchstens 12 aufeinander folgenden Monaten ausbezahlt. In Ausnahmefällen, insbesondere für ältere Stellensuchende (55+), kann die Dauer auf höchstens 18 aufeinander folgende Monate innerhalb einer zweijährigen kantonalen Rahmenfrist erweitert werden.

Die Dauer der kantonalen Einarbeitungszuschüsse kann verkürzt werden, wenn bereits Einarbeitungszuschüsse des Bundes bewilligt wurde.

Mehr Informationen auf der Rückseite ▼



KANTONALE EINARBEITUNGSZUSCHÜSSE

VORTEILE FÜR DIE ARBEITGEBER

Das Unternehmen, welches einen Stellensuchenden im Rahmen der kantonalen Einarbeitungszuschüsse anstellt, kompensiert den Produktivitätsverlust der ersten Monate durch eine Beteiligung des kantonalen Beschäftigungsfonds an der Lohnzahlung.

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Das Unternehmen muss:

- ▼ einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu den orts- und branchenüblichen Bedingungen erstellen;
- ▼ den Arbeitnehmer im Betrieb einführen und eine angepasste Betreuung gewährleisten;
- ▼ den Lohn gemäss Vertrag inklusive Sozialabgaben entrichten;
- ▼ einen Ausbildungsplan erstellen.

ADMINISTRATIVES VORGEHEN

- ▼ Der Stellensuchende füllt spätestens 10 Werktage vor Arbeitsbeginn das Formular «Gesuch um kantonale Einarbeitungszuschüsse» aus und übergibt es seinem Personalberater. Dieses Formular kann beim Personalberater verlangt werden.
- ▼ Ebenfalls 10 Werktage vor Beginn der Einarbeitung übermittelt der Arbeitgeber dem RAV den Teil des Gesuchs, der ihn betrifft, zusammen mit dem Arbeitsvertrag der versicherten Person und dem Einarbeitungsplan.
- ▼ Der RAV-Personalberater ergänzt das Dossier und überweist es der Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen (LAM) der Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit (DIHA) zum Entscheid.
- ▼ Der Entscheid wird dem Arbeitgeber, dem Stellensuchenden, der kantonalen Arbeitslosenkasse und dem RAV-Personalberater mitgeteilt.
- ▼ Der Arbeitgeber erstellt jeden Monat eine Rückzahlungsabrechnung zuhanden der kantonalen Arbeitslosenkasse. Diese entrichtet ihm nach Erhalt der Abrechnung den Betrag der Zuschüsse.

