

**J**

# **EINARBEITUNGSZUSCHÜSSE**

**(Randziffern J1 – J39)**

# EINARBEITUNGSZUSCHÜSSE

Art. 65 und 66 AVIG; Art. 90 AVIV

## ZWECK DER EAZ

**J1** Die Versicherung kann Beiträge an die Einarbeitung von versicherten Personen in einem Betrieb ausrichten. Die EAZ sollen die Arbeitgeber dazu motivieren, Arbeitskräfte zu beschäftigen,

- die eine ausserordentliche Einarbeitung benötigen;
- die (noch) nicht die volle Leistung erbringen;
- und die sie sonst nicht anstellen oder weiterbeschäftigen würden.

EAZ können nicht nur für Vollzeitbeschäftigten ausgerichtet werden, sondern auch für dauerhafte Teilzeitbeschäftigten, wenn damit dem Eingliederungszweck entsprechend Rechnung getragen wird.

**J2** EAZ dürfen nicht dazu benützt werden, um Betrieben oder Regionen wirtschaftliche Vorteile zu verschaffen (z.B. zur attraktiveren Gestaltung von Standortvorteilen bei Industrieansiedlungen, zur Übernahme von Lohnkosten bei Betriebsübernahmen). Massgebend ist das Interesse der Arbeitnehmenden, einen dauerhaften Arbeitsplatz zu erhalten.

**J3** Die EAZ sind eine Massnahme, die auf den Einzelfall zugeschnitten ist. Sie soll eine dauerhafte Eingliederung anstreben und gleichzeitig Lohndumping verhindern, welches jenem droht, dessen Eintritt oder Wiedereintritt ins Erwerbsleben ohne diese Massnahme nur erschwert möglich ist.

## LEISTUNGSEMPFÄNGER

**J4** Bezugsberechtigt sind versicherte Personen während der RFL:

- Wenn sie arbeitslos sind und innerhalb der RFB (Art. 9 Abs. 3 AVIG) die Mindestbeitragszeit nach Art. 13 Abs. 1 AVIG aufweisen oder von der Erfüllung der Beitragszeit (Art. 14 AVIG) befreit sind.
- Wenn der Taggeldanspruch einer Person erloschen ist, ihre RFL aber noch läuft, hat sie Anspruch auf diese Leistung bis zum Ablauf dieser RFL.
- Wenn sie von Arbeitslosigkeit bedroht sind, (Teil M).
- Wenn die Vermittlung einer versicherten Person erschwert ist. Die Vermittlung einer versicherten Person gilt als erschwert, wenn sie bei der herrschenden Arbeitsmarktlage besonders grosse Schwierigkeiten hat, eine Stelle zu finden, weil sie:

**in fortgeschrittenem Alter steht****Art. 90 Abs. 1 Bst. a AVIV**

- J5** Auf die Festlegung einer Altersgrenze wird verzichtet, da die individuelle Situation der versicherten Person in jedem Einzelfall massgebend ist.

oder

**körperlich oder geistig behindert oder psychisch beeinträchtigt ist****Art. 90 Abs. 1 Bst. b AVIV**

- J6** Als eine körperliche oder geistige Behinderung gilt eine gesundheitliche Beeinträchtigung, welche sich auf die Ausübung einer neuen Tätigkeit nachteilig auswirkt.

oder

**ungenügende berufliche Voraussetzungen hat****Art. 90 Abs. 1 Bst. c AVIV**

- J7** Als ungenügende berufliche Voraussetzungen gelten v.a. überholte Qualifikationen (z.B. bedingt durch den technologischen Wandel), das Fehlen eines Berufsabschlusses, eine länger ausgeübte Tätigkeit in einem Beruf, der nicht den erworbenen Fähigkeiten entspricht.

oder

- J8** **bereits 150 Taggelder bezogen hat**

**Art. 90 Abs. 1 Bst. d AVIV**

oder

**in einer Zeit erhöhter Arbeitslosigkeit nach Art. 6 Abs. 1<sup>ter</sup> AVIV mangelnde berufliche Erfahrungen hat****Art. 90 Abs. 1 Bst. e AVIV**

- J9** Mangelnde berufliche Erfahrungen liegen vor, wenn im erlernten oder in einem nahe verwandten Beruf kaum oder keine Erfahrungen (weniger als 6 Monate Berufserfahrung) aufgewiesen werden können. Die Arbeitslosigkeit ist erhöht, wenn die durchschnittliche nationale Arbeitslosenquote der vergangenen 6 Monate die in Art. 6 Abs. 1<sup>ter</sup> AVIV festgelegte Arbeitslosenquote übersteigt. Die Ausgleichsstelle teilt den Vollzugsorganen mit, wann die erforderliche Arbeitslosenquote erreicht ist bzw. nicht.

## EAZ FÜR ÜBER 50-JÄHRIGE VERSICHERTE

- J10** Versicherte Personen über 50 Jahre haben grundsätzlich Anspruch auf 12 Monate EAZ. Weniger als 12 Monate EAZ sind zu bewilligen, wenn
- die laufende RFL weniger als 12 Monate beträgt;
  - die Einarbeitungszeit die Gewährung von 12 Monaten EAZ nicht rechtfertigt; oder
  - wenn weniger als 12 Monate EAZ beantragt werden.
- J11** In Zweifelsfällen können in einem ersten Schritt 6 Monate EAZ gewährt werden, wobei die versicherte Person darauf aufmerksam zu machen ist, dass sie bei Bedarf eine Verlängerung beantragen kann. Beantragt die versicherte Person eine Verlängerung der bereits gewährten EAZ, prüft die zuständige Amtsstelle, ob die Voraussetzungen für die Verlängerung erfüllt sind und erlässt einen Entscheid.

## UMFANG DER EAZ

- J12** Die EAZ betragen höchstens 60 % des normalen Monatslohnes.
- Die EAZ decken den Unterschied zwischen dem vom Arbeitgeber tatsächlich bezahlten Lohn und dem «normalen Lohn», welcher nach der Einarbeitung zu erwarten ist. Der «normale Lohn» entspricht den orts- und branchenüblichen Löhnen, die für gleiche Arbeit in vergleichbaren Betrieben und in vergleichbaren Situationen in der Region bezahlt werden. Bei der Berechnung des «normalen Lohns» wird der Anteil des 13. Monatslohns berücksichtigt, wenn dieser in einem GAV, in einem Einzelarbeitsvertrag oder Normalarbeitsvertrag vereinbart wurde.
- J13** Der monatliche Höchstbetrag für den «normalen Lohn», der als Grundlage für die Berechnung der EAZ gilt, liegt bei CHF 12 350.-, auch wenn der Arbeitgeber der versicherten Person einen höheren Lohn bezahlt.
- J14** Die monatliche Bruttoentlohnung der einzuarbeitenden versicherten Person beträgt somit:
- $$\text{EAZ} + \text{tatsächlich bezahlter Lohn} = \text{«normaler Lohn»}$$

## ABSTUFUNG DER EAZ

### Bei versicherten Personen unter 50 Jahre

- J15** Bei Einarbeitungsverhältnissen bis zu 6 Monaten erfolgt die Abstufung strikte nach jeweils 2 Monaten.
- J16** Bei Einarbeitungsverhältnissen, die länger als 6 Monate dauern, tritt an die Stelle der Abstufung nach jeweils 2 Monaten eine Abstufung nach jedem Drittel der vorgesehenen Einarbeitungszeit. Diese Abstufung bewirkt, dass schlussendlich das Total der während der ganzen Einarbeitungszeit gewährten EAZ genau 40 % des während dieser Zeit bezahlten Normallohnes beträgt.

⇒ Beispiel

Einarbeitungsverhältnis von 8 Monaten

- 1. und 2. Monat: EAZ = 60 % des Normallohnes;
- 3. Monat: EAZ = 60 % von  $\frac{2}{3}$  des Normallohnes plus  
40 % von  $\frac{1}{3}$  des Normallohnes;
- 4. und 5. Monat: EAZ = 40 % des Normallohnes;
- 6. Monat: EAZ = 40 % von  $\frac{1}{3}$  des Normallohnes plus  
20 % von  $\frac{2}{3}$  des Normallohnes;
- 7. und 8. Monat: EAZ = 20 % des Normallohnes.

### **Bei versicherten Personen über 50 Jahre**

- J17** Dauert die Einarbeitung weniger als 12 Monate, werden die EAZ ab dem Monat, der der ersten Hälfte der Massnahmendauer folgt, um einen Drittel gekürzt. ↓<sup>49</sup>
- J18** Bei Einarbeitungsverhältnissen, die 12 Monate dauern, ist in den ersten 6 Monaten keine Abstufung vorzunehmen. Ab dem 7. Monat sind die EAZ um einen Drittel zu kürzen, so dass noch 40 % des Lohnes mit EAZ finanziert werden. ↓

### **Bei einer Verlängerung der Dauer**

- J19** Stellt sich im Laufe der Einarbeitung heraus, dass die ursprünglich vorgesehene Dauer nicht ausreicht, so kann, wenn die Voraussetzungen für eine Ausnahmeregelung gegeben sind, das Einarbeitungsverhältnis nachträglich verlängert werden.
- J20** Entsprechende Gesuche sind so rasch als möglich zu stellen und zu bearbeiten. Die Abstufung muss bei einer Verlängerung neu geregelt werden. Der ordentliche Abstufungsrhythmus ist so rasch als möglich wiederherzustellen, damit die EAZ ihrem Umfang nach dem Stand der Einarbeitung entsprechen.

## **EAZ UND BESCHÄFTIGUNGS- BZW. BILDUNGSMASSNAHMEN**

- J21** EAZ können unter Umständen auch im Anschluss an Bildungsmassnahmen (Art. 60 AVIG) oder Beschäftigungsmassnahmen (Art. 64a AVIG) gewährt werden.
- J22** EAZ können ausnahmsweise, wenn die Einführung in neue Tätigkeiten dies erfordert, auch mit gleichzeitigen Kursbesuchen ergänzt werden. In solchen Fällen können Kursauslagen (Art. 59c<sup>bis</sup> Abs. 3 AVIG) erstattet, nicht aber Taggelder geleistet werden. Ein Ergänzungskurs kann jedoch nur gewährt werden, wenn die entsprechende Entscheidung im Zeitpunkt des EAZ-Entscheids getroffen wurde.

## **EAZ UND EIGNUNGSABKLÄRUNGEN**

- J23** Eine Kumulierung von Eignungsabklärungen (Art. 25 Abs. 1 Bst. c AVIV) mit EAZ beim gleichen Arbeitgeber ist grundsätzlich möglich. In diesem Fall ist die Dauer der EAZ um die bewilligte Dauer der Eignungsabklärung zu kürzen.

## **KEINE GEWÄHRUNG VON EAZ**

- J24** Der ZV soll während dem Bezug von EAZ nicht gefördert werden. Die Kumulation dieser beiden Instrumente kann jedoch insbesondere für über 50-jährige versicherte Personen ins Auge gefasst werden, falls der ZV eine reelle Chance darstellt, im Arbeitsmarkt wieder Fuss zu fassen. Der Arbeitsvertrag muss unbefristet sein und die Arbeitszeit muss mindestens 50 % einer Vollzeitstelle betragen. Das RAV muss vor einer solchen Ent-

<sup>49</sup> → J17 – J18 geändert im Juli 2023

scheidung mit dem Versicherten darüber diskutieren und mit der ALK Kontakt aufnehmen.

**J25** Normale betriebsübliche Einarbeitungen (Angewöhnung an den neuen Arbeitsplatz) und Umstellungen infolge branchenüblicher Erneuerungen (Modernisierung, Rationalisierung, Übernahme einer neuen Technologie) sind kein ausreichender Anlass für die Gewährung von EAZ.

**J26** Bei Arbeitgebern, die keine tatsächliche Einarbeitung gewährleisten können (z.B. im unbeaufsichtigten Aussendienst oder bei ausschliesslich erfolgsabhängigen Löhnen) sind die Bedingungen für EAZ nicht erfüllt, so dass ein entsprechendes Gesuch abzulehnen ist.

## **VORAUSSETZUNGEN DES ARBEITGEBERS**

**J27** Der Arbeitgeber verpflichtet sich zur Erfüllung folgender Auflagen:

- Die versicherte Person ist im Betrieb unter geeigneter Aufsicht einzuarbeiten.
- Mit dem Arbeitnehmenden ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag abzuschliessen und falls eine Probezeit vorgesehen ist, ist diese möglichst auf einen Monat zu beschränken. Die kantonale Amtsstelle kann verlangen, dass die im Gesetz festgelegte Verpflichtung zu einer Anstellung nach der Einarbeitung (Art. 65 Bst. c AVIG) zu orts- und branchenüblichen Bedingungen schriftlich in einem Vertrag festgehalten wird (Art. 90 Abs. 3 AVIV).
- Der Arbeitgeber muss wenigstens den Arbeitnehmer und die zuständige Amtsstelle über die folgenden Punkte schriftlich informieren: die Namen der Vertragsparteien, das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses, die Funktion des Arbeitnehmers, den Lohn und allfällige Lohnzuschläge, die wöchentliche Arbeitszeit (Art. 330b OR).
- Um eine bestmögliche Information des Arbeitgebers zu gewährleisten, wird empfohlen, eine Klausel im Formular «Gesuch und Bestätigung für die Einarbeitungszuschüsse» einzubauen, welche die versicherte Person vor einer Entlassung während oder für eine bestimmte Zeit nach Ablauf der EAZ schützt. Normalerweise kann ein Arbeitsverhältnis während der vorgenannten Frist nicht gekündigt werden.
- Der Arbeitgeber kann so dazu verpflichtet werden, die erhaltenen Zuschüsse zurückzuerstatten, wenn das Arbeitsverhältnis ohne gerechtfertigte Gründe (Art. 337 Abs. 2 OR) vor Ablauf der von der zuständigen Amtsstelle festgelegten Frist gekündigt wird. Eine Rückerstattung kann gestützt auf Art. 95 Abs. 1 AVIG vorgenommen werden. Wenn sich die Durchführung der vorgesehenen Einarbeitung nach deren Beginn als unzumutbar erweist, ist das Arbeitsverhältnis aufzulösen. Die zuständige Amtsstelle ist vorgängig über das mögliche Scheitern des Einarbeitungsverhältnisses zu informieren, in der Absicht, das gute Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmenden wiederherzustellen.
- Der versicherten Person sind die Zuschüsse zusammen mit dem Restlohn monatlich oder nach schriftlicher Vereinbarung rechtzeitig auszurichten. Der Arbeitgeber rechnet mit der zuständigen Kasse nach deren Weisung ab.
- Der EAZ und der Restlohn bilden eine Summe, von der die Sozialversicherungsbeiträge nach geltendem Recht sowie nach üblichen Verfahren abgezogen werden.
- Nach Weisung der zuständigen Amtsstelle ist ihr, spätestens am Ende der Einarbeitungszeit, ein Tätigkeitsbericht über den Verlauf und Erfolg der Massnahme und über die Weiterbeschäftigung einzureichen.

## VERFAHRENSABLAUF

- J28** Die Modalitäten der Einarbeitung werden zwischen der versicherten Person und dem Arbeitgeber festgelegt. Dabei empfiehlt es sich, die Betroffenen frühzeitig über ihre Rechte und Pflichten aufzuklären und sie insbesondere darauf aufmerksam zu machen, dass die zuständige Amtsstelle in jedem Falle vor einem möglichen Scheitern der Einarbeitung zu orientieren ist.
- J29** Die versicherte Person reicht spätestens 10 Tage vor Antritt der Stelle der zuständigen Amtsstelle des Wohnortes das Gesuch um EAZ ein. Das Gesuch enthält die erforderlichen persönlichen Angaben und eine hinreichende Begründung.
- J30** Reicht die versicherte Person das Gesuch ohne entschuldbaren Grund erst nach Stellenantritt ein, so werden die EAZ erst vom Zeitpunkt der Gesuchseinreichung an ausgerichtet und entsprechend gekürzt.
- J31** Die zuständige Amtsstelle prüft, ob die Voraussetzungen für EAZ erfüllt sind. Sie holt die Bestätigung des Arbeitgebers, einen entsprechenden Arbeitsvertrag und einen Ausbildungsplan für die Einarbeitungszeit ein und erlässt einen Entscheid. Dieser Entscheid richtet sie an die versicherte Person mit Kopie an den Arbeitgeber.
- J32** Die zuständige Amtsstelle gibt die Daten der Verfügung über die Gewährung von EAZ mit einer Begründung ins AVAM ein.

## UNTERBRECHUNG DER EAZ

### Im Falle von Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft

- J33** Die EAZ werden so lange ausgerichtet, wie im Falle einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss Art. 324a OR besteht. Dauert die Abwesenheit länger als die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, ist die Einarbeitung unterbrochen. Die Zahlungen der EAZ werden vorläufig eingestellt und bei erneuter Arbeitsaufnahme im gleichen Betrieb reaktiviert. Wegen des gesetzlichen Kündigungsschutzes bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft/Mutterschaft (Art. 336c OR) steht die versicherte Person jedoch weiterhin in einem Arbeitsverhältnis. Dies bedeutet, dass sie keine Leistungen nach Art. 28 AVIG geltend machen kann.
- J34** Kündigt die versicherte Person den Vertrag, wird sie erneut arbeitslos. Demzufolge wird bei Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft Art. 28 AVIG angewendet. Ist die Auflösung des Vertrages selbstverschuldet, muss die versicherte Person mit Sanktionen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit rechnen (Art. 30 Abs. 1 Bst. a AVIG). Die Einstelltage werden an die Leistungen gemäss Art. 28 AVIG angerechnet.

### Im Falle von Militärdienst

- J35** Während der Rekrutenschule, Beförderungsdiensten und anderen voraussehbaren längeren militärischen Abwesenheiten sind grundsätzlich keine Einarbeitungsverhältnisse zu planen.



- J36** Fällt ein Wiederholungskurs in die Einarbeitungszeit, ist die Einarbeitung zu unterbrechen. Wegen des gesetzlichen Kündigungsschutzes bei Militärdienst steht die versicherte Person weiterhin in einem Arbeitsverhältnis. Dies bedeutet, dass sie keine Leistungen nach Art. 26 AVIG geltend machen kann, sondern lediglich nach EOG entschädigt wird.

### **EAZ FÜR ZEITLICH BEFRISTETE ANSTELLUNGEN**

- J37** EAZ dienen der Einarbeitung von Arbeitnehmenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Die EAZ sollen nicht zur Förderung von temporären Arbeitseinsätzen benutzt werden.
- J38** Ein Gesuch von EAZ für einen befristeten Arbeitsvertrag kann, in begründeten Fällen, von der zuständigen Amtsstelle ausnahmsweise und unter folgenden, kumulativen Bedingungen bewilligt werden:
- Die Anstellungsdauer muss mindestens 12 Monate betragen; und
  - die Dauer der EAZ darf die Hälfte der gesamten Anstellungsdauer nicht übersteigen.

### **EAZ FÜR SCHWEIZERISCHE UNTERNEHMEN IM AUSLAND**

- J39** Die Gewährung von EAZ für einen Arbeitsvertrag mit einem schweizerischen Unternehmen im Ausland kann von der zuständigen Amtsstelle unter Berücksichtigung folgender, kumulativ zu erfüllenden Bedingungen bewilligt werden:
- Das Unternehmen hat seinen Hauptsitz in der Schweiz und besitzt eine Zweigniederlassung im Ausland. Der Arbeitsvertrag ist nach schweizerischem Recht am Hauptsitz der Unternehmung abzuschliessen.
  - Der versicherten Person können in der Schweiz keine EAZ unter den gleichen Bedingungen gewährt werden.