

C Arbeitsmarktliche Massnahmen

Die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) können Kurse oder Programme bewilligen und deren Kosten übernehmen.

Einarbeitungszuschüsse (EAZ)

Wiedereinsteigerinnen, deren Vermittlungsfähigkeit erschwert ist und welche Anspruch auf Taggelder der Arbeitslosenkasse haben, können unter folgenden Voraussetzungen von Einarbeitungszuschüssen profitieren:

fortgeschrittenes Alter

gesundheitliche Beeinträchtigung

Fehlen eines Berufsabschlusses oder Berufskennnisse sind nicht mehr aktuell.

Zuschüsse erhalten arbeitslose Personen, die beim RAV angemeldet sind. Im Falle von Erziehungszeiten kann sich die Rahmenfrist für den Leistungsbezug verlängern. Die Zuschüsse werden dem Arbeitgeber für eine Dauer bis sechs Monate, ausnahmsweise bis zwölf Monate ausbezahlt. Zu Beginn betragen die Zuschüsse 60% und werden alle zwei Monaten um 20% gekürzt. Gesuche für Einarbeitungszuschüsse sind mindestens zehn Tage vor Stellenantritt beim RAV einzureichen. Diese werden in der Regel nur für unbefristete Arbeitsverhältnisse bewilligt.

Marco Seydel, Leiter Arbeitsamt
des Kantons Appenzell I.Rh.
Vorsteher Tripartite Kommission
Marktgasse 2, 9050 Appenzell
071 788 96 61

Regionales Arbeits-
vermittlungszentrum, RAV
Poststrasse 9, Postfach 62,
9050 Appenzell
071 788 18 50



Anstellung von Wiedereinsteigerinnen

Frauen, die über mehrere Jahre die Familienarbeit übernehmen, stehen beim Wiedereinstieg ins Berufsleben vor Herausforderungen. Das Amt für Berufsbildung und Berufsberatung und das Amt für Wirtschaft lancierten das Projekt «Arbeitswelt Innerrhoden – Wiedereinsteigerinnen» mit dem Ziel, Stellensuchende beim Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit zu unterstützen.

Arbeitsrechtliche und arbeitsmarktliche Bedingungen für Wiedereinsteigerinnen

A Vermittlung von Arbeitsplätzen und offenen Stellen

Vielfältige Arbeitsmöglichkeiten und verlässliche Arbeitgeber bieten ein gutes Umfeld und interessante Arbeitsstellen. Um die geeignete Stelle zu finden, steht das kantonale Stellenportal job.ai.ch zur Verfügung. Firmen mit Sitz im Kanton können freie Stellen kostenlos ausschreiben, nebst Vollzeitstellen auch Praktika oder Aushilfsarbeiten. Nützliche Informationen, Merkblätter und ein Stellenportal mit schweizweiten und regionalen Angeboten bietet die Website www.arbeit.swiss.

B Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

Je nach persönlichen Voraussetzungen der Stellensuchenden können arbeitsvertraglich verschiedene Lösungen vereinbart werden. Der Arbeitsvertrag sollte in jedem Fall schriftlich abgeschlossen werden.

Arbeitsvertrag für die Einarbeitungsphase «Wiedereinstiegs-Praktikum»

Üblicherweise ist eine Probezeit von maximal drei Monaten ausreichend, um die praktischen Fähigkeiten einer Arbeitnehmerin und die Anforderungen eines Betriebes zu vergleichen. Ebenso üblich ist eine gewisse Einarbeitungszeit für das Aneignen arbeitsplatz- oder betriebsspezifischer Besonderheiten. In solchen Fällen wird meistens ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Sind hingegen Leistungsfähigkeiten der Stellensuchenden eingeschränkt, weil beispielsweise aktuelle berufliche Kenntnisse fehlen und nachgeholt werden müssen (überholte Qualifikationen), kann für die Einarbeitungsphase ein separater, meist befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. In diesem Fall handelt es sich um ein Praktikum zum Wiedereinstieg in den früher ausgeübten Beruf.

Voraussetzungen sind:

befristete Einsatzdauer von höchstens sechs Monaten

Ausbildungscharakter: Fachliche Betreuung der Praktikantin durch eine verantwortliche Person muss gewährleistet sein

Einsatzdauer und zu vermittelnde Berufskennnisse stehen in einem vernünftigen Verhältnis.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, können berufs-, orts- oder branchenübliche Löhne während der Einarbeitungszeit unterschritten werden (Ausnahme: verbindliche Mindestlöhne). Das Praktikum hat Ausbildungscharakter, das heisst, es wird von interner oder externer Aus- und Weiterbildung begleitet. Anderenfalls ist die Arbeitnehmerin als (ungerlernte) Hilfskraft mit entsprechender Lohneinstufung anzustellen.

Nach der Einarbeitungsphase wird mit der Arbeitnehmerin ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Kantonale Tripartite Kommission (TPK)

Existiert kein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag, kontrolliert das Arbeitsinspektorat im Auftrag der kantonalen Tripartiten Kommission (TPK) die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Kann der Arbeitgeber ein Praktikum im oben beschriebenen Sinn nicht nachweisen, geht die TPK von einer normalen Anstellung aus. Bei sogenannten «Pseudo-Praktika» schreitet die TPK ein. Die TPK setzt sich aus je einem Vertreter von Kanton, von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zusammen und wird vom Leiter des Arbeitsamts präsiert.

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Ein Gesamtarbeitsvertrag regelt Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Sind im GAV Mindestlöhne geregelt, muss im Einzelfall geprüft werden, ob diese für ein Praktikum unterschritten werden können. Kontrollorgan des GAV sind die paritätischen Kommissionen, die aus Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften einer Branche bestehen.