



22. August 2023

Verlängerung des Pilotprogramms «Finanzielle Zuschüsse» (FiZu) bis Ende 2024

Die wichtigsten Anpassungen im Überblick

Aktenzeichen: 523-2900/40/1/23/Num



Einleitung

Mit Beschluss vom 19. Oktober 2022 zum Verpflichtungskredit der Integrationsförderung 2024-2027 hat der Bundesrat entschieden, das Pilotprogramm bis ins Jahr 2027 fortzusetzen. Am 29. November 2022 hat das EJPD die Verlängerung und Anpassung des Pilotprogramms in zwei Phasen beschlossen:

- **Phase I: Verlängerung der Laufzeit um ein Jahr (bis Ende 2024)**

In einer ersten Phase wird die Laufzeit des Pilotprogramms um ein Jahr bis Ende 2024 verlängert. Durch die Verlängerung erhalten die am Pilotprogramm teilnehmenden Kantone mehr Zeit, um das Instrument bei Arbeitgebenden besser bekannt zu machen und die Umsetzung voranzutreiben. Damit wird unter anderem dem pandemiebedingt erschwerten Umsetzungsstart Rechnung getragen.

- **Phase II: Weiterentwicklung entlang den Bedürfnissen der Branchen mit Arbeitskräftemangel (2025-2027)**

Weiter hat das EJPD beschlossen, in einer zweiten Phase die Ausrichtung entlang den Bedürfnissen der Wirtschaft und den Branchen (insbesondere mit Arbeits- und Fachkräftemangel) zu verstärken (unter anderem im Bereich der Entwicklung von Qualifizierungsmassnahmen, arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen, Branchenzertifikaten, etc.).

Das vorliegende Dokument gibt einen Überblick über die wichtigsten Anpassungen im Rahmen der Revision des Rundschreibens anlässlich der Phase I.

Materielle Anpassungen (Eckpunkte)

Ziffer ¹	Ursprünglicher Text (Rundschreiben vom 2. April 2020)	Neuer Text (Rundschreiben vom 22. August 2023)	Erläuterung
5.1 Ziel- gruppe	<p>Das Pilotprogramm ist ein Beitrag an die nachhaltige <u>Erst</u>integration in den Arbeitsmarkt, nicht an die <u>Wiedereingliederung</u> im Anschluss an den Verlust einer Arbeitsstelle (Arbeitslosenversicherung) oder an einen Unfall bzw. Krankheit mit darauffolgender Invalidität (Invalidenversicherung).</p>	<p>Da es beim Pilotprogramm «Finanzielle Zuschüsse» um die Förderung der nachhaltigen beruflichen Integration geht, können finanzielle Zuschüsse neu auch für Personen eingesetzt werden, welche bereits über Erfahrung im ersten Arbeitsmarkt verfügen, die gesammelte Erfahrung aber bisher keinen nachhaltigen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichte.</p> <p>Die erweiterte Zielgruppe bilden Personen, welche aufgrund prekärer Arbeitsbedingungen oder fehlender Kompetenzen wenig Aussicht auf eine nachhaltige berufliche Integration haben. In einer solchen Konstellation können finanzielle Zuschüsse neu auch eingesetzt werden, um eine <u>Wiedereingliederung</u> zu ermöglichen oder Personen in sehr prekären Arbeitsverhältnissen im Hinblick auf eine merkliche Verbesserung des Arbeitsverhältnisses (unbefristeter Vertrag, höheres Pensum und besserer Lohn) zu unterstützen.</p>	<p>Neu können auch Personen mit finanziellen Zuschüssen unterstützt werden, die bereits Erfahrungen im ersten Arbeitsmarkt gesammelt haben, deren Anstellung aber nicht nachhaltig ist. Beispielsweise Personen, die nur saisonal oder in sehr tiefen Pensen im ersten Arbeitsmarkt angestellt sind und bei denen eine Weiterbildung «on the job» zu einer Verbesserung des Anstellungsverhältnisses oder auch zu einem neuen stabilen/dauerhaften Anstellungsverhältnis führt:</p> <p>Wenn eine arbeitsplatzbezogene Weiterbildung oder ein Lohnzuschuss subsidiär zu einer Verbesserung der aktuellen beruflichen Situation im Sinne einer nachhaltigeren Integration in den Arbeitsmarkt (und der angestrebten Ablösung von der Sozialhilfe) führt, können die erwähnten Massnahmen im Rahmen des Pilotprogramms finanziert werden.</p> <p>Grundsätzlich von der Teilnahme ausgeschlossen bleiben weiterhin VA/FL mit Anspruch auf finanzielle Leistungen der Arbeitslosen- und der Invalidenversicherung (Beitragszeit von mindestens 12 Monaten in den vergangenen zwei Jahren).</p>

¹ Ursprüngliche Ziffer in den Eckpunkten vom 2. April 2020



<p>5.5.2 Arbeits- vertrag</p>	<p>Es wird ein unbefristeter oder mindestens auf 12 Monate befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen.</p>	<p>Zum Zeitpunkt der Bewilligung eines finanziellen Zuschusses oder einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung wird vorausgesetzt, dass der Abschluss eines unbefristeten oder mindestens auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrags gemäss Einschätzung der einzelfallspezifischen Begleitung (Fallführung/Jobcoach) sehr wahrscheinlich ist.</p>	<p>Neu wird anstelle eines unbefristeten oder mindestens auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrags lediglich vorausgesetzt, dass der Abschluss eines unbefristeten oder auf 12 Monate befristeten Arbeitsvertrages bei Beschluss der Massnahme sehr wahrscheinlich ist.</p> <p>Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass Mitnahmeeffekte viel stärker durch die Expertise und das Vertrauensverhältnis der Jobcoaches zu den Arbeitgebenden minimiert werden, als durch die strenge (und in diesem Falle offenbar hemmende) Vorgabe eines zu Beginn des finanziellen Zuschusses bereits bestehenden Arbeitsvertrages. Der Jobcoach soll also im Einzelfall einschätzen, ob ein Vertragsabschluss dank FiZu realistisch wird. Denkbar sind bspw. auch Situationen, in denen ein langfristiger Vertragsabschluss in Aussicht gestellt wird, wenn sich die Person im Rahmen von FiZu bewährt. Diesen Situationen soll mit der Lockerung Rechnung getragen werden. Ebenso wie der Tatsache, dass viele Arbeitgebende Personen erst kennenlernen wollen bevor sie sie langfristig anstellen.</p> <p>Ersatzfinanzierungen sind indes weiterhin ausgeschlossen: Ziel ist es, <u>zusätzliche</u> Personen mit finanziellen Zuschüssen zu unterstützen, siehe 5.8.</p>
<p>5.5.3 Pensum</p>	<p>Das Arbeitspensum beträgt in der Regel mindestens 80%. Wenn es im Interesse der VA/FL liegt (Betreuungspflichten, gesundheitliche Gründe, berufsbegleitende Aus- oder Weiterbildung), kann das Arbeitspensum tiefer liegen (Betreuungspflichten, gesundheitliche Gründe, berufsbegleitende Aus- oder Weiterbildung), kann das Ar-</p>	<p>Das Arbeitspensum beträgt in der Regel mindestens 80%. Wenn es im Interesse der VA/FL liegt (Betreuungspflichten, gesundheitliche Gründe, berufsbegleitende Aus- oder Weiterbildung), kann das Arbeitspensum tiefer liegen und wird nach Ermessen der einzelfallspezifischen Begleitung (Jobcoach/Fallführung) festgelegt.</p>	<p>Künftig sind auch Stellenantritte und arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen finanzierbar, die weniger als ein Pensum von 50% betreffen. Die Entscheidung soll einzelfallspezifisch getroffen werden. Mit dieser Regelung soll insbesondere die Situation von Personen in prekären Arbeitsbedingungen (Kleinstpensum) mittels der Finanzierung von berufsbegleitenden Qualifizierungen verbessert werden können.</p>

	beitspensum tiefer liegen, muss aber mindestens 50% betragen.		
5.6 Finanzierung von arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen		Qualifizierungen, die im Rahmen dieses Pilotprogrammes finanziert werden können, zeichnen sich dadurch aus, dass sie in direktem Zusammenhang mit einer konkreten Arbeitsstelle respektive Anstellung stehen: Gemeint sind also nicht allgemein und unspezifisch gehaltene Qualifizierungsprogramme, sondern arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen, die für die Ausführung einer bestimmten Tätigkeit an einem spezifischen Arbeitsplatz und die Zusage für eine spezifische Arbeitsstelle erforderlich sind.	<p>Neu sind auch dem Arbeitsverhältnis vorgelagerte Qualifizierungen finanzierbar, auch wenn bei Antritt der Qualifizierung <u>noch kein Arbeitsvertrag</u> besteht.</p> <p>Die Qualifizierung muss indes gemäss nebenstehender Definition in direktem Zusammenhang stehen mit einem anschliessenden Arbeitsverhältnis respektive die Voraussetzung bilden für den Stellenantritt an einem spezifischen Arbeitsplatz.</p>
5.6.2	Die Weiterbildung kann entweder berufsbegleitend absolviert werden (Mitarbeitender wird für die Weiterbildung freigestellt, freie Tage oder Teilzeitpensum während Weiterbildung) oder vor Beginn des Arbeitsantritts erfolgen. Im zweiten Fall besteht zu Beginn der Weiterbildung ein von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unterzeichneter Arbeitsvertrag.	<p>Die Weiterbildung kann entweder berufsbegleitend absolviert werden (Mitarbeitende werden für die Weiterbildung freigestellt, freie Tage oder Teilzeitpensum während Weiterbildung) oder vor Beginn des Arbeitsantritts erfolgen.</p> <p>Neu 5.6.3: Erfolgt die Weiterbildung vor Antritt der Stelle muss ein anschliessender Stellenantritt nach Ermessen der einzelfallspezifischen Begleitung (Jobcoach/Fallführung) sehr wahrscheinlich sein. Voraussetzung für einen positiven Finanzierungsentscheid ist also nicht (mehr) ein bereits abgeschlossener Arbeitsvertrag, sondern das Vertrauensverhältnis zwischen Jobcoach und Arbeitgebenden respektive die Anerkennung der Qualifizierungsmassnahme durch die Branche/Arbeitgebenden</p>	<p>Ab 2024 muss bei Beginn einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung nicht mehr zwingend ein unterzeichneter Arbeitsvertrag vorhanden sein, damit die Ausbildung im Rahmen des Pilotprogramms finanziert werden kann. Es reicht neu auch eine <u>nach Ermessen der Jobcoaches hohe Wahrscheinlichkeit</u>, dass Teilnehmende dank der Qualifizierung direkt im Anschluss an die arbeitsplatzbezogene Weiterbildung eine Anstellung finden.</p> <p>Erfahrungen haben gezeigt, dass Mitnahmeeffekte viel stärker durch die Expertise und das Vertrauensverhältnis der Jobcoaches zu den Arbeitgebenden minimiert werden, als durch die strenge (und in diesem Falle offenbar hemmende) Vorgabe eines zu Beginn der Weiterbildung bereits bestehenden Arbeitsvertrages. Die Jobcoaches sollen also im Einzelfall einschätzen, ob ein Vertragsabschluss nach einer arbeitsplatzbezogenen Weiterbildung realistisch ist.</p> <p>D.h. die Voraussetzung für die Gewährung finanzieller Zuschüsse ist nicht mehr ein unterzeichneter Arbeitsvertrag von mindestens 12 Monaten, sondern das Vertrauensverhältnis zwischen Jobcoaches und</p>

		den. Dabei sollen Ersatzfinanzierungen ausgeschlossen bleiben. Ziel ist es <i>zusätzliche</i> Personen dank arbeitsplatzspezifischen Qualifizierungen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren (siehe 5.7).	Arbeitgebenden respektive die Anerkennung der Qualifizierungsmassnahme durch die Branche/Arbeitgebenden. Eine Ersatzfinanzierung ist auch bei arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen ohne vorgängig abgeschlossene Arbeitsverträge auszu-schliessen. Es ist insbesondere darauf hinzuweisen, dass bei der Finanzierung bereits bestehender und bereits bisher genutzter Angebote dank des vorliegenden Pilotprogramms mindestens zusätzliche Personen von der Massnahme profitieren sollen (siehe 5.8).
5.7 Innova- tive Ele- mente		Ferner wäre auch die Entwicklung von branchenan-erkannten Qualifizierungsmassnahmen zusammen mit oder entlang der Bedürfnisse der Bran-chen/Wirtschaft/regional bedeutsamen Arbeitge-benden finanzierbar (vornehmlich in Sparten mit Ar-beitskräftemangel wie bspw. in der Solarbranche, im Gebäudeenergiebereich, im Gesundheits- oder Unterrichtswesen sowie in regional verankerten Branchen wie Tourismus, Uhrenbranche, Medizinal-technik, Biotechnologie, Pharmaindustrie, Lebens-mittelproduktion und -verarbeitung usw.). Derartige Projekte sind insbesondere im Hinblick auf die zweite Phase der Fortführung des Pilotprogramms (siehe Rundschreiben vom 22. August 2023, 1.2) bereits jetzt an die Hand zu nehmen/zu begrüssen.	Es hat sich gezeigt, dass in vielen Kantonen erste Überlegungen zur Entwicklung von branchenanerkannten Qualifizierungsmassnahmen gemacht wurden und werden (Abklärungen Bedarf seitens regional verankerter Branchen, explorative Gespräche, konzeptionelle Work-shops, Interessensbekundungen, Netzwerkaufbau, etc.). In vielen Kantonen fehlen indes die Ressourcen, diese Arbeiten weiter voran-zutreiben. Es ist daher zu betonen, dass im Rahmen des Pilotpro-gramms auch bei der Erarbeitung und Entwicklung innovativer Ele-mente und Arbeiten finanzielle Unterstützung gewährt werden kann.
5.8 Abgren- zung		Die finanziellen Zuschüsse dienen dazu, <u>zusätzli- che</u> Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.	Die finanziellen Zuschüsse dienen dazu, <u>zusätzliche</u> Personen in den Arbeitsmarkt zu bringen, sie sind keine Ersatzfinanzierung. Beste-hende Angebote können aber, sofern sie die Eckpunkte erfüllen, mengenmässig ausgeweitet werden. Mit anderen Worten: Es müssen in jedem Fall neue, zusätzliche Plätze für die Zielgruppe dieses Pro-gramms geschaffen werden.

Administrative Anpassungen (Rundschreiben)

Thematik	Neue Regelung	Erläuterung
Eingabe zur Verlängerung mittels Interessensbekundung per E-Mail	<p>2.1: Termine und Vorgehen Phase I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es können jene Kantone eine Eingabe zur Verlängerung der Programmlaufzeit machen, welche bereits über einen Subventionsvertrag mit dem SEM zum Pilotprogramm 2020-2023 verfügen. Sie werden vom SEM nach Versand des Rundschreibens schriftlich zur Eingabe eingeladen. • Ein Neueinstieg für bisher nicht teilnehmende Kantone wird für die Phase II geprüft. • Der Kanton teilt sein Interesse an der Verlängerung der Programmlaufzeit um ein Jahr gemäss den hier festgehaltenen Grundlagen mittels E-Mail mit. • Der Kanton gibt per E-Mail die voraussichtlich geplanten Mittel für 2024 und einen allfälligen Bedarf an zusätzlichen Mitteln (analog der bisherigen Kurzeingabe) für das zusätzliche Programmjahr (2024) an. • Das E-Mail ist dem SEM bis am 30. September 2023 zuzustellen. • Das SEM teilt den Kantonen bis zum 17. November 2023 das provisorische Mengengerüst (Pauschalen) für 2024 mit (analog der bisherigen Kurzeingabe). 	<p>Für die Verlängerung der Programmlaufzeit um ein Jahr müssen die Kantone lediglich per E-Mail ihr Interesse an einem zusätzlichen Programmjahr kundtun und analog zur bisherigen Kurzeingabe die voraussichtlich geplanten Mittel angeben.</p> <p>Für die Verlängerung um ein Jahr müssen keine neuen Subventionsverträge zwischen Bund und Kantonen abgeschlossen werden, ein Vertragszusatz reicht.</p>
Vertragszusatz	<p>4.1: Abschluss Vertragszusatz zum Subventionsvertrag «Finanzielle Zuschüsse»</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nach erfolgter Kurzeingabe per E-Mail stellt das SEM dem Kanton einen Vertragszusatz bis zum 30. November 2023 zu. • Der Kanton retourniert den Vertragszusatz bis zum 31. Dezember 2023, unterschrieben durch die bisherige Vertragspartei. • Das definitive Mengengerüst für das Programmjahr 2024 entsteht durch die Verrechnung mit den Restgeldern aus dem Programmjahr 2023 (analog bisherige Verrechnung nicht ausgeschöpfter Pauschalen). • Die Festlegung des definitiven Mengengerüsts erfolgt im Rahmen der Prüfung der Berichterstattung und Abrechnung mit der Auszahlung im Mai 2024 (analog bisheriger Berichterstattungsprozess). 	



Abschluss des Programmes mit Verlängerung	Neue Ziffer 4.3: Auszahlung und Abrechnung <p>Diejenigen Kantone, welche das Pilotprogramm um ein Jahr bis Ende 2024 verlängern, erstellen nach Abschluss des Programmjahrs 2023 spätestens bis zum 31. März 2024 unter Berücksichtigung der effektiv beanspruchten Plätze eine Abrechnung für das Programmjahr 2023. Das SEM prüft die Abrechnung bis zum 30. April 2024 und gibt den Kantonen die Modalitäten zur Rechnungsstellung für den Pauschalbeitrag des Bundes 2024 bekannt. Im Jahr 2023 nicht eingesetzte Mittel verrechnet das SEM mit dem im Rahmen der Verlängerung des Programms ausbezahlten Beitrag.</p> <p>Nach Abschluss des zusätzlichen Programmjahrs 2024 erstellen die Kantone bis zum 31. März 2025 unter Berücksichtigung der effektiv beanspruchten Plätze eine Schlussrechnung für 2024. Nicht verwendete Mittel werden vom SEM zurückgefordert. Vorbehalten bleiben die Regelungen zur Teilnahme an der Weiterentwicklung des Pilotprogramms ab 2025 (Phase II). Das entsprechende Rundschreiben wird 2024 publiziert.</p>	Bei Verlängerung der Programmdauer wird analog des bisherigen Ablaufs eine zusätzliche Kurzeingabe (per E-Mail) und eine zusätzliche Berichterstattung/Abrechnung durchgeführt.
--	---	---