



# Konzept Teillohnmodell

Gültig ab 1. Januar 2018



**Amt für Soziales**

**Inhalt**

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b>	<b>3</b>
1.1	Bedeutung der Arbeitsmarktintegration	3
1.2	Bestehende Hürden bei der Arbeitsmarktintegration	4
1.3	Grundprinzipien von Teillohnsystemen	4
1.4	Zielgruppe	5
1.5	Zuständigkeiten im Integrationsprozess	5
<b>2</b>	<b>Konzeption Teillohnmodell</b>	<b>6</b>
2.1	Anforderungen an Programmteilnehmende	6
2.2	Vorstufe	7
2.3	Stufen des Teillohnmodells	7
2.4	Stufenspezifische Grobziele der berufsbegleitenden Qualifizierung	8
2.5	Stufenspezifische individuelle Ziele der berufsbegleitenden Qualifizierung	9
2.6	Massnahmen bei Nichterreichen der Stufenziele	10
<b>3</b>	<b>Berufsbegleitende Qualifizierung: Zuständigkeiten, Aufgaben und Termine</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>Eckdaten</b>	<b>12</b>
4.1	Erfolgserwartung	12
4.2	Finanzierung	13
4.3	Evaluation	13

# 1 Ausgangslage

Der Bericht der Regierung vom 22. Dezember 2015 «Massnahmen zur Entschärfung des Fachkräftemangels und zur Arbeitskräftemobilisierung im Kanton St.Gallen» (40.15.08) enthält verschiedene Massnahmen zur Linderung des herrschenden Fachkräftemangels im Kanton. Eine der Massnahmen ist die Einführung eines Teillohnmodells. Dem Projekt liegt die Problematik zu Grunde, dass für Personen mit Migrationshintergrund der Schritt nach einem Praktikum direkt in den ersten Arbeitsmarkt oftmals zu gross ist. Die Arbeitgebenden sind bspw. aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse oder Berufserfahrung nicht dazu bereit, die Personen zu einem branchenüblichen Lohn anzustellen. Das Teillohnmodell soll den Teilnehmenden die Möglichkeit bieten, sich «on the job» zu qualifizieren, um die Hürde von einem Praktikum in den ersten Arbeitsmarkt zu überwinden.

Die Erwerbsquote bei den vorläufig Aufgenommenen (VA) lag Ende des Jahres 2016 schweizweit bei 30,3 Prozent und bei den Flüchtlingen (FL) bei 24 Prozent. Gleichzeitig belief sich die Sozialhilfequote im Jahr 2015 im Flüchtlingsbereich (ohne Asylsuchende) auf 80,8 Prozent. Die Arbeitsmarktintegration von FL und VA wird seit Jahren in allen Kantonen als ungenügend beurteilt. Im Kanton St.Gallen liegt die Erwerbsquote von FL und VA im Jahr 2017 im schweizerischen Durchschnitt. Diese Personen verlassen die Schweiz in der Regel nicht mehr. Die erfolgreiche Integration ist daher für den Kanton, die Gemeinden und für die Betroffenen selber von grossem gesellschaftspolitischen und volkswirtschaftlichem Interesse. Gelingt eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration, werden die Gemeinden von Sozialhilfekosten entlastet, die nach Ablauf der Bundesfinanzierung (bei FL nach fünf Jahren, bei VA nach sieben Jahren) auf sie zukommen würden. Gemäss Berechnungen der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) im Papier «Arbeit statt Sozialhilfe» vom Januar 2017<sup>1</sup> kostet eine Person in der Sozialhilfe jährlich rund 25'000 Franken.

## 1.1 Bedeutung der Arbeitsmarktintegration

Die Teilhabe am Arbeitsmarkt ist in unserer Arbeitsgesellschaft von zentraler Bedeutung. Sie ist Voraussetzung für die Existenzsicherung und Grundlage für die Teilhabe am sozialen Leben. Für Personen mit Migrationshintergrund ist die Integration in den Arbeitsmarkt ein Schlüsselfaktor im Gesamtintegrationsprozess und somit wichtig für das friedliche Zusammenleben. Migrationsbedingte Faktoren wie soziokulturelle Unterschiede, Bildungsstand und berufliche Qualifikation, die nicht dem Schweizer Arbeitsmarkt entsprechen sowie fehlende Berufspraxis und Sprachkenntnisse erschweren jedoch oft diese Arbeitsmarktintegration. Die Personen mit Migrationshintergrund und Bleiberecht in der Schweiz sind aus den genannten Gründen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, somit schwer vermittelbar und deshalb überdurchschnittlich häufig auf Sozialhilfe angewiesen. Der Arbeitsausschluss wirkt hemmend auf den Integrationsprozess und behindert nicht zuletzt die Erfüllung von gesetzlich vorgegebenen, ausländerrechtlichen Erfordernissen an die Integration.

---

<sup>1</sup> Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS), Januar 2017: Arbeit statt Sozialhilfe. Vorschläge der SKOS für eine nachhaltige Integration von anerkannten Flüchtlingen und vorläufig ausgenommenen Personen in den Arbeitsmarkt ([www.skos.ch](http://www.skos.ch) → Medien → Grundlagen und Positionen → Positionen)

## 1.2 Bestehende Hürden bei der Arbeitsmarktintegration

Bei der Integration von Personen mit Migrationshintergrund stellt ein Praktikum meist ein Trittbrett auf dem Weg in eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration dar. Es muss jedoch festgestellt werden, dass auch nach dem erfolgreichen Abschluss eines Praktikums häufig kein Anschluss in Form einer Festanstellung erfolgt. Die Arbeitgebenden begründen dies damit, dass die Arbeitsleistung der Stellensuchenden für eine Anstellung zum orts- und branchenüblichen Lohn bzw. zu dem gemäss Gesamt- (GAV) oder Normalarbeitsvertrag (NAV) vorgeschriebenen Mindestlohn nicht ausreichend ist. Einer vollwertigen Arbeitsleistung stehen insbesondere Defizite in folgenden Bereichen entgegen:

- **Sprachkenntnisse:** Die Personen verfügen in der Regel noch nicht über ausreichende Deutschkenntnisse. Dies erschwert die aufgabenbezogene Kommunikation (z.B. mündliche und schriftliche Arbeitsanweisungen, Arbeitssicherheit), die Zusammenarbeit im Team und schränkt Tätigkeiten im Kontakt mit Kundschaft ein. Die Defizite im Sprachbereich führen insgesamt zu einer Reduktion der Arbeitsleistung.
- **Berufspraktische- und Arbeitsmarktkenntnisse:** Aufgrund der fehlenden Erfahrung im Schweizer Arbeitsmarkt verstehen die betreffenden Personen oftmals die geltenden Standards und das erwartete Arbeitsverhalten nicht und können nur eingeschränkt selbständig Aufgaben erfüllen. Die Defizite im berufspraktischen Bereich führen insgesamt zu einer Reduktion der zu erbringenden Arbeitsleistung.

Das bestehende Angebot bei Übergang von einem Praktikum in eine Festanstellung ist ungenügend. Die Leistungseinschränkungen, die eine Festanstellung verhindern, sind jedoch gerade im Mangel an Arbeitserfahrung begründet. Diesem Mangel kann indes nur begegnet werden, wenn der Arbeitsmarktzugang gewährleistet ist. An diesem Punkt setzt das Teillohnmodell an. Es ist als Treppe in den Arbeitsmarkt konzipiert und soll ein Ausbrechen aus dem beschriebenen Teufelskreis erlauben. Die bestehende Lücke zwischen Praktikum und Festanstellung kann damit durch eine pragmatische und gezielte Lösung geschlossen werden.

## 1.3 Grundprinzipien von Teillohnsystemen

Teillohnmodelle kennen alle Teilsysteme der sozialen Sicherheit (Arbeitslosenversicherung ALV, Invalidenversicherung IV, Sozialhilfe SH). Dabei gelten drei Grundprinzipien:

- **Teilleistung:** Eine in einem Unternehmen angestellte Person mit einer, aus unterschiedlichen Gründen, verminderten Leistungsfähigkeit erbringt nicht die gemäss Anforderungsprofil der Stelle verlangte, sondern die gemäss ihrer individuellen Leistungsfähigkeit mögliche Teilleistung.
- **Teillohn:** Das Unternehmen entschädigt die betroffene Person aus eigenen Mitteln nicht mit dem orts- und branchenüblichen Lohn, bzw. dem Mindestlohn gemäss GAV/NAV, sondern mit einem der Teilleistung entsprechenden Teillohn.
- **Ergänzende Transferzahlungen:** Die Ergänzung des Teillohns bis zur Höhe
  - des orts- und branchenüblichen Lohns oder des Mindestlohns gemäss GAV/NAV, oder
  - des versicherten Verdienstes (ALV) bzw. des rentenrelevanten Einkommens (IV), oder
  - des Existenzminimums gemäss Bedarfsberechnung (Sozialhilfe und IV) erfolgt durch Transferzahlungen der ALV, IV oder Sozialhilfe an das Unternehmen oder an die betroffene Person.

Alle Teillohnmodelle haben zum Ziel, Personen mit verminderten Arbeitsmarktchancen den Zugang oder den Verbleib im Erwerbsleben und dadurch eine grösstmögliche wirtschaftliche Autonomie zu ermöglichen.

## 1.4 Zielgruppe

Direkteste Zielgruppe des Teillohnmodells sind Migrantinnen und Migranten, die Sprachdefizite aufweisen und nicht oder nicht mehr in den regulären Strukturen der Berufsbildung integriert werden können. Neben der Zielgruppe der FL und VA gibt es weitere Personengruppen, bei deren Integration in den Arbeitsmarkt die zuständigen Behörden vor ähnlichen Herausforderungen stehen. Insbesondere sind dies Personen, die im Rahmen des Familiennachzugs einreisen und dadurch ein Bleiberecht in der Schweiz erhalten oder Auslandschweizer, welche die obligatorische Schulzeit nicht in der Schweiz absolviert haben und über begrenzte Deutschkenntnisse verfügen.

Das Teillohnmodell eignet sich hingegen weniger für Personen, die bereits seit langer Zeit von der Sozialhilfe abhängig sind. Die Sozialhilfe kennt eigene Programme zur Integration ihrer Klientinnen und Klienten. Langzeitsozialhilfebeziehende haben deshalb normalerweise bereits mehrere Integrationsprogramme durchlaufen. Diese im angedachten Stufenmodell in den Arbeitsmarkt integrieren zu wollen, scheint in der Regel nicht sinnvoll. Die Defizite dieser Personen sind selten mit kurzfristigen Massnahmen zu überwinden. Das Teillohnmodell ist zudem konzipiert für gesunde, voll leistungsfähige Personen. Somit ist das Modell nicht offen für Personen, die aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen nur teilerwerbsfähig sind.

Das Teillohnmodell kann nicht für (unbegleitete minderjährige) Asylsuchende mit dem Status N zur Anwendung kommen.

## 1.5 Zuständigkeiten im Integrationsprozess

Im Kanton St.Gallen sind die Gemeinden sowohl für die Ausrichtung der finanziellen Sozialhilfe und der beruflichen und sozialen Integration der Sozialhilfebeziehenden zuständig, als auch fallführend für die Integration in den Arbeitsmarkt der ihnen zugeteilten FL und VA. Der Kanton hat im Bereich der finanziellen Sozialhilfe nur Koordinationsaufgaben inne. Zudem verwaltet er die Gelder der Integrationspauschale des Bundes, die zweckgebunden für die Förderung der beruflichen Integration und des Erwerbs einer Landessprache für FL/VA zur Verfügung steht und ist zuständig für die Qualitätssicherung. Das zuständige Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung im Amt für Soziales hat für die Sicherstellung einer zielgerichteten Integrationsförderung ein Konzept erstellt. Für Personen, die ohne Fluchteigenschaft in die Schweiz eingereist sind, ist ebenfalls die Gemeinde am Wohnort zuständig. Bezieht die Person Sozialhilfe, ist das Sozialamt die fallführende Stelle für den Integrationsprozess. Dieses verfügt dann auch über die nötigen Instrumente und kann künftig eine Integration im Teillohn in Erwägung ziehen.

Die Gemeinde hat jedoch ein Interesse daran, alle ihre erwerbsfähigen Bewohnerinnen und Bewohner erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, vermeidet oder verringert sie doch damit anfallende Sozialhilfekosten. Ist eine Person mit Migrationshintergrund nicht sozialhilfeabhängig, hat sie in der Regel keinen direkten Kontakt zum Sozialamt der Gemeinde.

Sie wird aber möglicherweise Angebote wie Deutschkurse oder Sozialberatungsangebote nutzen. Die Entscheidung, solche Personen präventiv ins Teillohnmodell zu integrieren, um einer allfälligen späteren Sozialhilfeabhängigkeit vorzubeugen, liegt bei der Gemeinde.

## 2 Konzeption Teillohnmodell

### 2.1 Anforderungen an Programtteilnehmende

Die Zielgruppe der Programtteilnehmenden ist aufgrund der in Kapitel 1.2 beschriebenen Vielfalt von Faktoren, welche die Arbeitsmarktintegration erschweren können, heterogen. Im Einzelfall sind Prognosen zur Entwicklung der Leistungsfähigkeit schwierig und nur über längere Zeit und in einer realistischen Arbeitsumgebung möglich. Aus diesen Gründen gelten für die am Projekt Teillohnmodell teilnehmende Zielgruppe die folgenden Mindestanforderungen:

- **Qualifikation:** keine oder unpassende Qualifikationen für den Arbeitsmarkt, keine Möglichkeit Berufsbildung nachzuholen (z.B. wenigstens zehn Jahre seit dem letzten Bildungsjahr, Voraussetzungen fehlen)
- **Arbeitsfähigkeit:** Es sind keine gesundheitsbedingten Gründe bekannt, die eine Erwerbsarbeit im ersten Arbeitsmarkt ausschliessen oder einschränken. Die Stellensuchenden gelten als 100 Prozent arbeitsfähig.
- **Vermittelbarkeit:** Die Stellensuchenden können mit einem Beschäftigungsgrad von wenigstens 60 Prozent am Projekt teilnehmen.
- **Arbeitsleistung:** Die im Praktikum festgestellte, mangels sprachlicher und/oder beruflicher Qualifizierung reduzierte Arbeitsleistung beträgt wenigstens 50 Prozent einer durchschnittlichen Arbeitsleistung. Die Beurteilung des Grades der Teilleistungsfähigkeit erfolgt durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber und die fallführende Stelle.
- **Sprachkenntnisse:** Voraussetzung für die Teilnahme am Projekt sind Sprachkenntnisse auf Niveau A2 (mündlich) und auf Niveau A1 (schriftlich).
- **Alter:** Das Projekt Teillohnmodell richtet sich grundsätzlich an Personen ab 21 Jahren, die aus unterschiedlichen Gründen keine Berufsausbildung anstreben (können). 18- bis 20-jährige Personen sind zum Projekt zugelassen, wenn sich nach sorgfältiger Abklärung durch die fallführende Stelle erweist, dass eine berufliche Grundbildung
  - grundsätzlich keine realistische Zielsetzung ist oder
  - zum aktuellen Zeitpunkt noch keine realistische Zielsetzung ist oder
  - zwar eine Option wäre, die jedoch mangels geeigneter Zubringerangebote (Brückenangebote, Motivationssemester) der Regelstruktur nicht verfolgt werden kann.
- **Motivation:** Interessierte Personen haben im Rahmen der Vorphase, insbesondere während des Praktikums gezeigt, dass sie einsatz- und lernwillig sind und daran interessiert, im Rahmen ihrer Möglichkeiten eine Erwerbstätigkeit mit dem Ziel der grösstmöglichen, wirtschaftlichen Selbständigkeit anzustreben.
- **Einzelfallprüfung:** Die Abklärung der Eignung für das Projekt erfolgt für jede Person im Einzelfall.

## 2.2 Vorstufe

Im Integrationsprozess bestehen vorgelagerte Massnahmen, welche die Arbeitsmarktfähigkeit der betreffenden Personen schaffen oder stärken. Diese stellen eine Vorstufe für das Projekt Teillohnmodell dar.

Folgende Massnahmen sind Teil dieser Vorstufe:

Potenzialabklärung durch die fallführende Stelle (Sozialamt, REPAS oder Sozialberatungsstelle), darauf basierend je nach Bedarf:

- Aufbau von Grundsprachkenntnissen
- Aufbau von Grundkompetenzen (Lesen, Schreiben und mündliche Ausdrucksfähigkeit; Grundkenntnisse der Mathematik; Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien)
- Praktikum, das der Aneignung von berufspraktischen Erfahrungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt dient und dadurch eine erste Überprüfung des Laufbahnentscheides ermöglicht.

Der Abschluss der Vorstufe ist für den Übertritt ins Teillohnmodell obligatorisch; an diesem nehmen nur Personen teil, die im Anschluss an das Praktikum keine adäquate Stelle finden oder deren Arbeitsmarktintegration als nicht nachhaltig genug beurteilt wird.

## 2.3 Stufen des Teillohnmodells

Die vorhandenen Defizite sollen durch eine berufsbegleitende Qualifizierung behoben oder minimiert werden. Die berufsbegleitende Qualifizierung erfolgt im berufspraktischen und zusätzlich im sprachlichen Bereich:

- Die **berufspraktische Qualifizierung** erfolgt im und durch den Teillohn-Betrieb.
- Die **Qualifizierung im Sprachbereich** erfolgt sowohl am Arbeitsort als auch im Sprachkurs. Die Lernaktivitäten an den beiden Lernorten sind aufeinander abgestimmt.

Das Teillohnmodell ist in drei aufeinander aufbauenden Stufen von je höchstens sechs Monaten Dauer gegliedert. Die Dauer ist somit auf höchstens anderthalb Jahre beschränkt. Für alle Stufen gelten folgende Grundsätze:

- **Inhalt:** Es gelten für jede Stufe spezifische Zielsetzungen hinsichtlich der zu verbessernden berufspraktischen und sprachlichen Kompetenzen.
- **Prozess:** Am Ende jeder Stufe wird beurteilt, ob eine weitere Teilnahme notwendig und zielführend ist.
- **stufengerechte Entlohnung:** Die Monatsentlohnung der Arbeitnehmenden basiert auf einem progressiven Modell und berücksichtigt die fortschreitende Verbesserung der Arbeitsleistung wie folgt:
  - Stufe 1: Entschädigung für Lernende des 1. Lehrjahres in einem mit der Arbeitstätigkeit vergleichbaren Ausbildungsberuf EFZ, wenigstens aber Fr. 500.– (brutto)
  - Stufe 2: Entschädigung für Lernende des 2. Lehrjahres in einem mit der Arbeitstätigkeit vergleichbaren Ausbildungsberuf EFZ, wenigstens aber Fr. 700.– (brutto)
  - Stufe 3: Teillohn gemäss der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, wenigstens jedoch 70 Prozent des orts- und branchenüblichen bzw. gemäss GAV/NAV vorgeschriebenen Mindestlohns, wobei eine Untergrenze von Fr. 2'500.– (brutto) nicht unterschritten werden darf.

- **Übertrittentscheid:** Der Entscheid für den Übertritt in die nächst höhere Stufe liegt in der Verantwortung der fallführenden Stelle, der bzw. des Verantwortlichen für die Berufspraxis des Teillohnbetriebs und der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers. Er hat auf der Erreichung der Grobziele der einzelnen Stufe zu basieren und in enger Abstimmung mit den anderen beteiligten Akteurinnen bzw. Akteuren zu erfolgen. Die Maximaldauer der einzelnen Stufen darf nicht überschritten werden. Werden die Voraussetzungen für den Übertritt in die nächste Stufe nicht erreicht, sind die unter Punkt 2.6 dieses Konzepts beschriebenen Massnahmen zu beachten.

## 2.4 Stufenspezifische Grobziele der berufsbegleitenden Qualifizierung

Für die Erreichung der übergeordneten Zielsetzung, nämlich der nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt, werden in zwei als Schlüsselbereiche identifizierten Feldern die folgenden Grobziele festgelegt. Diese bilden den Kern der berufsbegleitenden Qualifizierung:

Grobziele berufsbegleitende Qualifikation		
	Berufspraxis bzw. Arbeitsmarktkennnisse	Sprachkurs
<b>Stufe 1</b>	<p>Die Arbeitnehmenden Teillohn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sind <b>unter Anleitung</b> in der Lage, die Produkte bzw. Dienstleistungen in der erforderlichen <b>Qualität</b> zu erstellen bzw. zu erbringen;</li> <li>– verfügen über einen Teil der notwendigen Kenntnisse (Materialien, Werkzeuge, Maschinen, Sicherheitsvorschriften usw.) sowie der praktischen Fertigkeiten und Fähigkeiten.</li> </ul>	<p>Die Arbeitnehmenden Teillohn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– haben ihre mündlichen Sprachkompetenzen auf Niveau A2 konsolidiert und erwerben derzeit schriftliche Sprachkompetenzen auf Niveau A2;</li> <li>– erwerben an den beiden Lernorten «Betrieb» und «Sprachkurs» tätigkeits- und betriebsspezifische Sprachkompetenzen auf dem Niveau der selbständigen Sprachverwendung (B1) und wenden diese täglich an.</li> </ul>
<b>Stufe 2</b>	<p>Die Arbeitnehmenden Teillohn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sind in der Lage, die Produkte bzw. Dienstleistungen gemäss Stufe 1 selbständig und in der erforderlichen <b>Qualität</b> zu erstellen bzw. zu erbringen;</li> <li>– verfügen über die dafür notwendigen Kenntnisse (Materialien, Werkzeuge, Maschinen; Sicherheitsvorschriften usw.) sowie die praktischen Fertigkeiten und Fähigkeiten.</li> </ul>	<p>Die Arbeitnehmenden Teillohn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– konsolidieren ihre schriftlichen Sprachkompetenzen auf Niveau A2;</li> <li>– erweitern an den beiden Lernorten «Betrieb» und «Sprachkurs» tätigkeits- und betriebsspezifische Sprachkompetenzen auf dem Niveau der selbständigen Sprachverwendung (B1) und wenden diese täglich an.</li> </ul>



## Grobziele berufsbegleitende Qualifikation

	Berufspraxis bzw. Arbeitsmarktkennnisse	Sprachkurs
<b>Stufe 3</b>	<p>Die Arbeitnehmenden Teillohn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sind in der Lage, die Produkte bzw. Dienstleistungen gemäss Stufen 1 + 2 <b>selbständig</b> sowie in der erforderlichen <b>Qualität und Quantität</b> zu erstellen bzw. zu erbringen;</li> <li>– verfügen über die dafür notwendigen Kenntnisse (Materialien, Werkzeuge, Maschinen, Sicherheitsvorschriften usw.) sowie die praktischen Fertigkeiten und Fähigkeiten;</li> <li>– sind in der Lage, sich Informationen und Unterstützung für die Bewältigung neuer Aufgaben selbständig zu beschaffen und anzuwenden.</li> </ul>	<p>Die Arbeitnehmenden Teillohn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sind in der Lage, sich über tätigkeits-, betriebs- und branchenspezifische Themen mündlich auf dem Niveau der selbständigen Sprachverwendung (B1) und schriftlich auf dem Niveau der elementaren Sprachverwendung (A2) zu verständigen.</li> </ul>
<b>Gesamtziel</b>	<p>Die Arbeitnehmenden Teillohn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– kennen und verstehen die mit der Tätigkeit im Teillohn-Betrieb zusammenhängenden Abläufe, die Anforderungen an die Arbeitsleistungen und die Ansprüche an die Qualität der zu erstellenden Produkte bzw. zu erbringenden Dienstleistungen;</li> <li>– erbringen eine Arbeitsleistung, welche den Anforderungen für eine Festanstellung sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht entspricht und den Erwartungen an das erforderliche Ausmass einer selbständigen Aufgabenerfüllung genügt.</li> </ul>	<p>Die Arbeitnehmenden Teillohn</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– verfügen über Sprachkompetenzen auf <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau B1 (mündlich)</li> <li>• Niveau A2 (schriftlich)</li> </ul> </li> <li>– Die Sprachkompetenzen ermöglichen insbesondere im gewählten Beruf bzw. Berufsfeld eine adäquate Verständigung auf Niveau B1.</li> </ul>

## 2.5 Stufenspezifische individuelle Ziele der berufsbegleitenden Qualifizierung

Die stufenspezifischen individuellen Ziele für den Schlüsselbereich «Berufspraxis bzw. Arbeitsmarktkennnisse» werden im Einzelfall und auf der Grundlage des für die Festanstellung relevanten Stellen- und Anforderungsprofils festgelegt. Sie werden auch soweit möglich und sinnvoll unter Beachtung der für die entsprechende berufliche Grundbildung festgelegten Handlungskompetenzen gemäss Bildungsplan festgelegt.

Die stufenspezifischen individuellen Ziele für den Schlüsselbereich «Sprachkompetenzen» werden mit den berufspraktischen individuellen Ziele koordiniert und für die beiden Lernorte «Betrieb» und «Sprachkurs» festgelegt.

## 2.6 Massnahmen bei Nichterreichen der Stufenziele

Ist am Ende der Stufe absehbar, dass die Grobziele der nächsten Stufe oder das Richtziel des Projekts insgesamt nicht erreicht werden können,

- erfolgt der Austritt aus dem Projekt oder
- kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Teillohn im gegenseitigen Einverständnis und zu einer den orts- und branchenüblichen Lohn bzw. dem Mindestlohn gemäss GAV/NAV unterschreitenden Entlohnung im Teillohn-Betrieb verbleiben. Der vereinbarte Lohn muss durch die Tripartite Kommission des Kantons St.Gallen oder die zuständige Paritätische Berufskommission bewilligt und jährlich überprüft werden.

Bei sehr positiver Entwicklung der Leistung der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers während des Projekts ist zudem ein Übertritt in eine berufliche Grund- oder Nachholbildung oder in ein Verfahren zur Nachholung eines Berufsabschlusses jederzeit möglich.

## 3 Berufsbegleitende Qualifizierung: Zuständigkeiten, Aufgaben und Termine

Die Programmteilnehmenden werden im Rahmen des Projekts Teillohnmodell durch die folgenden Akteurinnen bzw. Akteure unterstützt:

Akteurinnen bzw. Akteure	Zuständigkeiten, Aufgaben und Termine
fallführende Stelle (REPAS im Auftrag des kommunalen Sozialamtes, Sozialamt, andere)	<p><b>allgemeine Zuständigkeiten</b></p> <p>Die fallführende Stelle im Auftrag des kommunalen Sozialamtes</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– ist verantwortlich für die Durchführung des Projekts Teillohnmodell gemäss Konzept;</li><li>– ist zuständig für alle Aufgaben im Zusammenhang mit der Planung und Steuerung der einzelnen Teillohn-Einsätze und mit der Koordination der Aktivitäten zwischen den in den Schlüsselbereichen «Berufspraxis» und «Sprachkurs» Verantwortlichen;</li><li>– führt mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer Teillohn und der bzw. dem Verantwortlichen «Berufspraxis» des Teillohnbetriebs wenigstens alle sechs Monate ein Standortbestimmungsgespräch durch;</li><li>– nimmt an den Meilensteinsitzungen 1 bis 4 teil und definiert zusammen mit dem Teillohnbetrieb die individuellen Ziele;</li><li>– überwacht, dass den Arbeitnehmenden Teillohn im Teillohnbetrieb gute und sichere Arbeitsbedingungen zur Verfügung stehen und die nötigen Instruktionen und Anweisungen erteilt werden;</li><li>– steht den Beteiligten für Fragen und bei Problemen zur Verfügung und trifft die notwendigen Entscheide;</li><li>– stellt der Begleitgruppe zur Evaluation des Projekts Informationen zum Verlauf zur Verfügung.</li></ul>

Akteurinnen bzw. Akteure	Zuständigkeiten, Aufgaben und Termine
Teillohnbetrieb/Verantwortliche bzw. Verantwortlicher Berufspraxis	<p>Der Teillohnbetrieb</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– schliesst mit dem Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons St.Gallen einen Rahmenvertrag ab;</li> <li>– ist zusammen mit der fallführenden Stelle verantwortlich für die Planung und Umsetzung der berufspraktischen Qualifizierung im Betrieb;</li> <li>– lässt von der fallführenden Stelle angeordnete berufsbegleitende Massnahmen (z.B. Deutsch- oder Mathematikkurs) zu;</li> <li>– nimmt an den Meilensteinsitzungen 1 bis 4 teil, orientiert über die Ergebnisse der abgeschlossenen Stufen und schlägt individuelle Ziele für die bevorstehende Stufe vor;</li> <li>– ist verantwortlich für die Festlegung und Umsetzung der stufenspezifischen individuellen Ziele der berufspraktischen Qualifizierung im Betrieb;</li> <li>– führt mit den Arbeitnehmenden Teillohn alle drei Monate eine Standortbestimmung durch (Selbst- und Fremdeinschätzung zu den individuellen Zielen; evtl. Anpassung individuelle Ziele);</li> <li>– entschädigt die Arbeitnehmenden Teillohn gemäss Vorgabe und entrichtet die Sozialversicherungsbeiträge gemäss den gesetzlichen Vorgaben;</li> <li>– stellt sicher, dass den Arbeitnehmenden Teillohn im Teillohnbetrieb gute und sichere Arbeitsbedingungen zur Verfügung stehen und die nötigen Instruktionen und Anweisungen erteilt werden;</li> <li>– stellt den Arbeitnehmenden Teillohn am Ende des Projekts ein detailliertes und aussagekräftiges Arbeitszeugnis aus.</li> </ul>
Tripartite Kommission des Kantons SG (TPK) und Paritätische Berufskommissionen (PBK)	<p>Die Kommissionen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sind für die Genehmigung des dem Projekt zugrunde liegenden Teillohn-Modells zuständig;</li> <li>– treffen alle notwendigen Absprachen untereinander und mit anderen entscheidungskompetenten Stellen;</li> <li>– überwachen im Rahmen der ordentlichen Arbeitsmarktaufsicht die Einhaltung der Bedingungen des Konzepts Teillohnmodell und melden Missbräuche der Begleitgruppe sowie dem Amt für Wirtschaft und Arbeit.</li> </ul>
Begleitgruppe	<p>Die Begleitgruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– überwacht in der Anfangsphase von zwei Jahren das Projekt Teillohnmodell;</li> <li>– evaluiert das Projekt halbjährlich und leitet bei Bedarf, insbesondere bei Meldung von Missbräuchen durch die TPK oder die PBK, Verbesserungen ein.</li> </ul>

## **Zuständigkeiten nach Projektstufen**

### **Ende Praktikum / Beginn Stufe 1: Meilenstein-Sitzung 1**

- Abschluss der Zusammenarbeitsvereinbarung (Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer Teillohn und Teillohnbetrieb).
- Anpassung der «Grobziele Projekt» an die Anforderungen der konkreten Teillohn-Stelle, basierend auf den Ergebnissen des Praktikum-Einsatzes (Vorstufe).
- Festlegung der individuellen Ziele Stufe 1
- Teilnehmende: fallführende Stelle, Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer Teillohn, Verantwortliche bzw. Verantwortlicher Berufspraxis des Teillohnbetriebs

### **Ende Stufe 1 / Beginn Stufe 2: Meilenstein-Sitzung 2**

- Auswertung Stufe 1
- Übertrittentscheid in Stufe 2
- Festlegung der individuellen Ziele Stufe 2
- Teilnehmende: fallführende Stelle, Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer Teillohn, Verantwortliche bzw. Verantwortlicher Berufspraxis des Teillohnbetriebs

### **Ende Stufe 2 / Beginn Stufe 3: Meilenstein-Sitzung 3**

- Auswertung Stufe 2
- Übertrittentscheid in Stufe 3
- Festlegung der individuellen Ziele Stufe 3
- Teilnehmende: fallführende Stelle, Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer Teillohn, Verantwortliche bzw. Verantwortlicher Berufspraxis des Teillohnbetriebs

### **Ende Stufe 3: Meilenstein-Sitzung 4 / Schluss-Sitzung**

- Auswertung Stufe 3
- Besprechung Anschlusslösung
- Abschluss Projekt
- Teilnehmende: fallführende Stelle, Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer Teillohn, Verantwortliche bzw. Verantwortlicher Berufspraxis des Teillohnbetriebs

## **4 Eckdaten**

### **4.1 Erfolgserwartung**

Für Arbeitnehmende Teillohn, die das Projekt abschliessen, werden die folgenden Anschlusslösungen erwartet:

- Festanstellungen im Teillohn-Betrieb: 60 Prozent
- Festanstellungen in anderen Betrieben: 20 Prozent

## 4.2 Finanzierung

Die Sprachförderung wird bis zum vorab kommunizierten Beitragsmaximum der Gemeinde über die Integrationspauschale des Bundes refinanziert. Darüber hinaus zieht die Massnahme keine direkten Kosten nach sich, sondern vermag vor allem längerfristig Kosten zu senken. Der Teillohn, wie unter Punkt 2.3 festgehalten, wird durch das Unternehmen an die Person ausbezahlt. Die Transferzahlungen werden, unter Berücksichtigung des Einkommensfreibetrags und zuzüglich der Integrationszulage (IZU) gemäss KOS Richtlinien, vom zuständigen kommunalen Sozialamt geleistet.

## 4.3 Evaluation

Zur Begleitung des Projekts in der Anfangsphase (wenigstens vier Jahre) wird eine Begleitgruppe eingesetzt. Diese setzt sich zusammen aus je einer Vertreterin bzw. einem Vertreter

- des Amtes für Soziales des Kantons St.Gallen
- des Migrationsamtes
- des Amtes für Wirtschaft und Arbeit
- des Amtes für Berufsbildung
- der Konferenz für Sozialhilfe des Kantons St.Gallen (KOS)
- des Trägervereines Integrationsprojekte (TISG)
- der Arbeitslosenversicherung
- der Arbeitgeberseite
- der Arbeitnehmerseite

Ziel der Begleitgruppe ist es, laufend kleinere Justierungen vorzunehmen, die zum Erfolg des Projekts beitragen und Optimierungen in Rücksprache mit den zuständigen Stellen einzuleiten.