



# **Geschäftsbereich Arbeitsintegration:** Geschäftsbedingungen für Gemeinden im Kanton Zürich

Handlungsanweisung

## **Grundlage**

Mit Beschluss des Stadtrates der Stadt Zürich vom 5.11.2014 werden die Sozialen Einrichtungen und Betriebe ermächtigt, Dienstleistungen im Geschäftsbereich Arbeitsintegration zu vollkostendeckenden Tarifen, saldoneutral und innerhalb der bestehenden Kapazitäten anderen Gemeinden und Dritten im Kanton Zürich anzubieten.

## **Leistungen**

Folgende Leistungen bietet der Geschäftsbereich Arbeitsintegration der Sozialen Einrichtungen und Betriebe den Gemeinden im Kanton Zürich an:

- **NAVI ohne Lohn:** Umfassende Abklärung der Arbeits- und Leistungsfähigkeit;
- **Teillohn:** Unbefristeter Erwerb eines Teileinkommens und Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit;
- **Qualifizierung:** Auf sechs Monate befristeter Arbeitseinsatz zur Förderung der beruflichen Integration und zum Erhalt der Vermittlungsfähigkeit, mit der einmaligen Möglichkeit einer Verlängerung um weitere sechs Monate;
- **Gemeinnützige Arbeit:** Förderung der beruflichen und sozialen Integration. Dauer: Vereinbarung auf zwölf Monate befristet, mit der wiederkehrenden Möglichkeit einer Verlängerung um weitere zwölf Monate;
- **Vermittlung:** Auf sechs Monate befristete Unterstützung bei der Stellensuche und bei der Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, mit der einmaligen Möglichkeit einer Verlängerung um weitere sechs Monate;
- **Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene:** Auf ein Jahr befristete Berufsvorbereitung mit dem Ziel der Vermittlung einer Lehrstelle oder einer anderen Anschlusslösung.

## **Kostengutsprache / Verrechnung**

Voraussetzung für einen Einsatz in einem Angebot des Geschäftsbereichs Arbeitsintegration ist eine gültige Kostengutsprache der zuweisenden Stelle. Bei Entzug der Kostengutsprache durch die zuweisende Stelle lösen die Sozialen Einrichtungen und Betriebe das Arbeitsverhältnis mit der betroffenen Klientin/dem betroffenen Klienten auf.

Die Tarife werden pro Person und Kalendermonat in Rechnung gestellt. Es wird die gesamte Periode vom Eintritt bis zum Austritt (Dauer des Vertrages/der Vereinbarung) verrechnet. Besondere Bestimmungen gelten für NAVI und den Teillohn (vgl. unten). Vereinbarungen mit Klientinnen und Klienten in der Qualifikation, der Gemeinnützigen Arbeit und der Berufsvorbereitung können innerhalb eines Monats aufgelöst werden.



2/3

Bei Ein- oder Austritt im Verlauf eines Kalendermonates werden die effektiven Arbeitstage in Rechnung gestellt. Der Tarif pro Arbeitstag entspricht dem Monatstarif geteilt durch 21,7.

### **Besondere Bestimmungen NAVI**

- Bei vorzeitigem Abbruch in der ersten oder zweiten Woche werden reduzierte Pauschalen gemäss Tarifliste in Rechnung gestellt.
- Von NAVI werden dem zuweisenden Sozialdienst zusätzlich zum Tarif die individuell anfallenden Übersetzungskosten für Klientinnen und Klienten mit schlechten Deutschkenntnissen im Umfang von ca. Fr. 400 bis Fr. 600 weiterverrechnet.

### **Besondere Bestimmungen im Teillohn**

- Für Teillohnangestellte (TLA) gilt das [Anstellungsreglement für Beschäftigte in Teillohnbetrieben zur Integration in den Arbeitsmarkt \(ATA\)](#).
- Im Teillohn fällt die Kündigungsfrist in die Periode der Verrechnung. Die ordentliche Kündigungsfrist beträgt während der Probezeit von 3 Monaten 7 Tage, im ersten Jahr der Anstellung 1 Monat und ab dem zweiten Jahr der Anstellung 2 Monate.
- Bei Abwesenheit, Krankheit oder Wohnortswechsel gilt:
  - **Unentschuldigte Absenz während der laufenden Kündigungsfrist**  
Die SEB vollziehen einen Lohnstopp. Die Rechnungsstellung an den zuweisenden Sozialdienst erfolgt bis maximal 30 Tage nach der unentschuldigten Absenz der/des TLA (oder falls kürzer bis zum offiziellen Kündigungstermin).
  - **Unentschuldigte Absenz von der Arbeit**  
Die/der TLA wird von den SEB verwarnt. Die SEB vollziehen einen Lohnstopp. Mit dem zuweisenden Sozialdienst wird vereinbart, ob das Arbeitsverhältnis gekündigt werden soll. Bei Kündigung erfolgt die Verrechnung an den zuweisenden Sozialdienst bis zum Kündigungstermin, maximal aber bis 45 Tage nach dem letzten effektiven Arbeitstag der/des TLA.
  - **Absenz von der Arbeit wegen Krankheit oder Unfall**  
Die Lohnfortzahlung richtet sich nach dem Anstellungsreglement für Beschäftigte in Teillohnbetrieben zur Integration in den Arbeitsmarkt (ATA).
  - **Absenzen während der Probezeit**  
Während der Probezeit gibt es keine Sperrfrist und eine Lohnfortzahlung nur, wenn sich die Probezeit aufgrund von Krankheit oder Ähnlichem über 3 Monate hinaus verlängert. Bei Unfall erfolgt die Auszahlung des Unfall-Taggeldes.  
Bei einer angekündigten oder vorhersehbaren Absenz von mehr als 1 Monat während der Probezeit nehmen die SEB schnellstmöglich mit dem zuweisenden Sozialdienst Kontakt auf. Es wird festgelegt, ob gekündigt werden soll. Bei Kündigung erfolgt die Verrechnung an den zuweisenden Sozialdienst bis zum rechtsgültigen Kündigungstermin, längstens aber bis 30 Tage nach dem ersten Absenztage.  
Erfolgt keine Kündigung, muss der zuweisende Sozialdienst schriftlich bestätigen, dass die Kostengutsprache und die Anstellung weitergeführt werden.
- **Absenz im 1. Dienstjahr**



3/3

Im 1. Dienstjahr gilt eine Sperrfrist von 30 Kalendertagen. Bei einer angekündigten oder vorhersehbaren Absenz von mehr als 1 Monat wird mit dem zuweisenden Sozialdienst wenn möglich noch während der Sperrfrist festgelegt, ob das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Sperrfrist weiter geführt werden soll.

**a) Weiterführung des Arbeitsverhältnisses:** Die SEB holen das schriftliche Einverständnis des zuweisenden Sozialdienstes ein, dass die Kostengutsprache und die Anstellung weitergeführt werden. Die Tarif-Verrechnung wird ohne Unterbruch weitergeführt.

**b) Kündigung des Arbeitsverhältnisses:** Die Kündigung erfolgt nach Ablauf der Sperrfrist. Die Tarif-Verrechnung erfolgt bis 30 Kalendertage nach Ablauf der Sperrfrist.

– **Absenz ab dem 2. Dienstjahr**

Im 2. bis 5. Dienstjahr gilt eine Sperrfrist von 90 Kalendertagen; ab dem 6. Dienstjahr eine Sperrfrist von 180 Tagen. Ab Ende der Lohnfortzahlung bis Ende der Sperrfrist bzw. bis zur Wiederaufnahme der Arbeit innerhalb der Sperrfrist wird die Tarif-Verrechnung wie folgt unterbrochen: Die Verrechnung erfolgt in der Regel bis zum Ende der Lohnfortzahlung.

Falls die Lohnfortzahlung weniger als 45 Tage dauert, werden mindestens diese 45 Tage verrechnet, beginnend nach dem letzten effektiven Arbeitstag.

Ist die/der TLA nach Ende der Sperrfrist noch immer arbeitsunfähig, wird spätestens in der 1. Woche nach Ablauf der Sperrfrist mit dem zuständigen Sozialdienst vereinbart, ob das Arbeitsverhältnis weitergeführt werden soll.

a) Weiterführung des Arbeitsverhältnisses: Es muss zwingend das schriftliche Einverständnis eingeholt werden, dass die Kostengutsprache und die Anstellung weitergeführt werden. Die Tarif-Verrechnung wird ab dem ersten Tag nach der Sperrfrist wieder aufgenommen.

b) Kündigung des Arbeitsverhältnisses: Die Kündigung erfolgt nach Ablauf der Sperrfrist. Das bereits gesetzte Enddatum der Verrechnung bleibt bestehen.

– **Wohnsitzverlegung**

Verlegt die/der TLA den Wohnsitz in eine andere Gemeinde, so hat der zuweisende Sozialdienst die SEB schriftlich zu informieren und die Kostengutsprache zu entziehen. Die SEB kündigen im Anschluss das Arbeitsverhältnis mit der/dem TLA unter Einhaltung der ordentlichen Fristen. Die Tarif-Verrechnung an den zuweisenden Sozialdienst erfolgt bis zum offiziellen Kündigungstermin. Werden die SEB nicht rechtzeitig informiert, geht die Verzögerung zu Lasten der zuweisenden Stelle.