

Vertragliche Aspekte

bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung oder gesundheitlicher Beeinträchtigung

Anstellungsarten:

Grundsätzlich sind alle Arten einer Anstellung möglich (Festanstellung, befristete Anstellung, Praktikum, Personalverleih Profil). Allenfalls abhängig von ev. Kostenträger.



- **Leistungsfähigkeit:** Profil empfiehlt, eine individuelle Leistungsbeurteilung (und Lohneinschätzung) nach der Probezeit und jährlich vorzunehmen. So können Sie den leistungsgerechten Lohn regelmässig überprüfen
- **Empfehlung:** Ausreichende Schnupperzeit vereinbaren. Allenfalls zuerst einen befristeten Vertrag abschliessen, wenn die konkreten Einsatzmöglichkeiten und effektive Leistungsfähigkeit noch offen sind.

Arbeitsrecht:

Der Arbeitsvertrag wird analog den betriebsüblichen Verträgen oder nach OR abgeschlossen.



- Bei Unterschreiten der Mindestlöhne darf dies im Rahmen des durch den jeweiligen GAV möglichen Umfang vorgenommen werden. Wird der Mindestlohn weiter unterschritten, muss von der paritätischen Kommission ein Gesuch bewilligt werden.
- Wenn kein GAV vorliegt, ist der Leistungslohn kurz zu begründen (siehe Abschnitt Arbeitsvertrag).
- Krankentaggeldversicherung: Vorbehalt oder Ausschluss aufgrund von vorbestehender Krankheit möglich
- Unfallversicherung: keine Besonderheiten
- Pensionskasse: kein BVG-Abzug bei ganzer IV-Rente, reduzierte Abzüge bei Teilrente. Vorbehalt oder Ausschluss aufgrund von vorbestehender Krankheit möglich.

Arbeitsvertrag:

Der Arbeitsvertrag wird analog den betriebsüblichen Verträgen oder nach OR abgeschlossen.



- «Beim vorliegenden Arbeitsverhältnis handelt es sich um ein spezifisch auf die Situation von XY angepasstes Arbeitsverhältnis.»
- «XY arbeitet in einem Pensum von 50% und erbringt aus gesundheitlichen Gründen eine Leistungsfähigkeit von 30%. Die Leistungsminderung ist medizinisch und sozialversicherungsrechtlich ausgewiesen.»
- «Aufgrund einer gesundheitlichen/psychischen Einschränkung ist Herr XY seit Jaren IV berentet (siehe Beilage IV-Verfügung). Aufgrund seiner Einschränkung ist Herr XY nicht voll leistungsfähig und wird deshalb in gegenseitigem Einvernehmen mit dem oben vereinbarten, reduzierten Lohn in einem Teilpensum bei uns angestellt.
- Dieser Vertrag wurde so von der zuständigen paritätischen Kommission bewilligt.»

Zusätzlich kann es hilfreich sein, wenn Sie in einer Aktennotiz gewisse Punkte festhalten:

- Ev. Ergänzende Informationen zum Arbeitsverhältnis, sowie der Lohneinschätzung
- Beim obengenannten Arbeitsvertrag handelt es sich um eine spezifisch auf die gesundheitliche Situation des Arbeitnehmers angepasste Stelle. Die Anpassungen betreffen insbesondere
 - das Aufgabenprofil, die Betreuung und Kommunikation am Arbeitsplatz
 - das Pensum
 - die leistungsangepasste Entlohnung
- Der/die Arbeitnehmende XY und die Firma XY wird im Rahmen eines Jobcoachings von der Organisation YZ begleitet.

Arbeitszeugnis:

Das Arbeitszeugnis soll gemäss betrieblichen Vorgaben erstellt werden.



- Gemäss Bundesgerichtsurteil muss Gesundheit im Arbeitszeugnis erwähnt werden, wenn dadurch die Leistungsfähigkeit beeinträchtigt war. Daher empfehlen wir bei Inklusionsarbeitsplätzen einen Zusatz im Sinne von: “Aufgrund der gesundheitlichen Situation von XY wurde das Aufgabengebiet/die Lohnhöhe entsprechend angepasst. Gerne bestätigen wir, dass XY in diesem Rahmen sehr gute Leistungen erbrachte... “