

profil

arbeit & inklusion
travail & inclusion



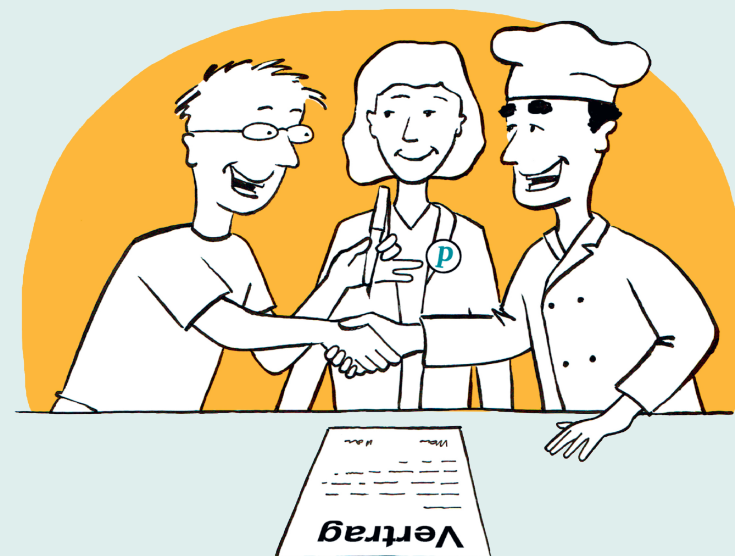
Kontaktieren Sie uns:
058 775 20 20 oder
info@profil.ch

Weitere Infos auch auf
www.profil.ch



profil

arbeit & inklusion
travail & inclusion



VERTRAGLICHE ASPEKTE

bei der Anstellung von Menschen mit Behinderungen oder
gesundheitlicher Beeinträchtigung mit IV-Rente.

Anstellungsarten

Grundsätzlich sind alle Arten einer Anstellung möglich (Festanstellung, befristete Anstellung, Praktikum, Personalverleih Profil). Allenfalls abhängig vom Kostenträger der Vermittlung.

- **Leistungsfähigkeit:** Profil empfiehlt, jährlich eine individuelle Leistungsbeurteilung (undlohneinschätzung) vorzunehmen. So können Sie den leistungsge-rechten 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 betriebs-üblichen Verträgen nach OR abgeschlossen.

- Bei Unterschreiten der Mindestlöhne darf dies im Rahmen des durch den jeweiligen GAV möglichen Umfangs vor-genommen werden. Wird der Mindest-lohn weiter unterschritten, muss von der paritätischen Kommission ein Gesuch bewilligt werden.
- Wenn kein GAV vorliegt, ist der Leis-tungslohn kurz zu begründen (siehe Abschnitt Arbeitsvertrag).
- **Krankentaggeldversicherung:** Vor-behalt oder Ausschluss aufgrund von vorbestehender Krankheit möglich.
- **Unfallversicherung:** keine Besonder-heiten
- **Pensionskasse:** kein BVG-Abzug bei ganzer IVRente, 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 gesundheitli-chen Gründen eine Leistungsfähigkeit von 30%. Die Leistungsminderung ist medizinisch und sozialversicherungs-rechtlich ausgewiesen.
- Aufgrund einer gesundheitlichen Ein-schränkung ist Herr XY seit Jahren IV berentet (siehe Beilage IV-Verfügung). Aufgrund seiner Einschränkung ist Herr XY nicht voll leistungsfähig und wird deshalb in gegenseitigem Einver-nehmen 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 Lohnein-schätzung
- Beim obengenannten Arbeitsvertrag handelt es sich um eine spezifisch auf die gesundheitliche Situation des Ar-beitnehmers angepasste Stelle. Diese 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 betrieb-lichen Vorgaben erstellt werden.

- Gemäss Bundesgerichtsurteil muss Gesundheit im Arbeitszeugnis er-wähnt werden, wenn dadurch die Leistungsfähigkeit beeinträchtigt war. Daher empfehlen wir bei Inklusions-arbeitsplätzen einen Zusatz im Sinne von: «Aufgrund der gesundheitlichen Situation von XY wurde das Aufga-bengebiet/die Lohnhöhe entspre-chend angepasst. Gerne bestätigen-wir, dass XY in diesem Rahmen sehr gute Leistungen erbrachte... »