



Anstellungsreglement für Beschäftigte in Teillohnbetrieben zur Integration in den Arbeitsmarkt (ATA)

Stadtratsbeschluss vom 7. Dezember 2011 (1520)

Der Stadtrat erlässt, gestützt auf Art. 12 Abs. 2 lit. e des Personalrechts, folgendes Reglement:

1. Allgemeines

Die Arbeitsverhältnisse mit Beschäftigten in Teillohnbetrieben werden mittels öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag im Sinne von Art. 12 des Personalrechts der Stadt (PR) geregelt. Dieser kann hinsichtlich des Lohns, der Arbeitszeit, der Ferien sowie der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von den Bestimmungen des PR abweichen, muss jedoch mindestens den arbeitsrechtlichen Minimalanforderungen gemäss Obligationenrecht (OR) und dem Arbeitsgesetz (ArG) entsprechen. Der Arbeitsvertrag kann auf bestimmte oder auf unbestimmte Zeit abgeschlossen werden.

Soweit dieses Reglement auf die Bestimmungen des PR verweist, gelangen diese zur ergänzenden Anwendung. Ansonsten gilt als ergänzendes Recht das Obligationenrecht.

2. Voraussetzungen

Für die Anstellung und Beschäftigung in einem Teillohnbetrieb müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die oder der Teilnehmende hat zivilrechtlichen Wohnsitz in der Stadt Zürich.
- Eine gültige Kostengutsprache der Sozialen Dienste für einen Einsatz in einem Teillohnbetrieb liegt vor.

3. TeilnehmerInnen-Administration

Die Administration erfolgt durch die zuständige Stelle im Sozialdepartement.

3.1. TeilnehmerInnen-Administration, Lohnbuchhaltung

Sie erledigt folgende Aufgaben:

- Führung der Teilnehmenden-Dossiers, soweit für die Administration notwendig
- Führung der Lohnbuchhaltung
- Auszahlung der Löhne
- Erstellen von Lohnausweisen
- Erstellen von Bestätigungen und Auskünften für Versicherungsgesellschaften, städtische und andere Amtsstellen
- Verkehr mit der Ausgleichkasse der Sozialversicherungsanstalt, Pensionskasse, SUVA, Unfallversicherung der Stadt Zürich

Für die Behandlung der persönlichen Daten der Teilnehmenden gelten die Datenschutzbestimmungen von Art. 42 bis 46 PR und 44 bis 52 der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (ABPR). Im jeweiligen Arbeitsvertrag ist die Zustimmung der Teilnehmenden zum Informationsaustausch mit den vermittelnden Stellen der Stadtverwaltung einzuholen.

3.2. Pensionskasse

Sämtliche Teilnehmende, welche das jährliche gesetzliche Mindesteinkommen erzielen, sind bei der «Bâloise-Sammelstiftung für die obligatorische berufliche Vorsorge» versichert.

3.3. Familien- und ergänzende Familienzulagen

Familien- und ergänzende Familienzulagen werden nach Art. 63 PR und Art. 93 f. AB PR ausgerichtet.

4. Anstellungskompetenzen, Probezeit

4.1. Anstellungskompetenz

Die Direktorin oder der Direktor der zuständigen Dienstabteilung ist Anstellungsinstanz für die Teilnehmenden der Arbeitsintegrationsprogramme. Sie oder er kann die Anstellungskompetenz delegieren.

4.2. Probezeit

Die ersten drei Monate gelten als Probezeit, soweit sie nicht wegbedungen oder eine kürzere Dauer vereinbart wird.

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

Bei einer faktischen Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert, höchstens jedoch auf 6 Monate.

5. Auflösung von Arbeitsverhältnissen

5.1. Ordentliche Kündigung

Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beidseits unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen auf Ende eines Monats aufgelöst werden:

- im ersten Anstellungsjahr 1 Monat
- ab dem zweiten Anstellungsjahr 2 Monate
- ab dem 10. Anstellungsjahr 3 Monate.

5.2. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin

Seitens der Stadt Zürich werden Arbeitsverträge durch die Direktorin oder den Direktor der zuständigen Dienstabteilung aufgelöst. Sie oder er kann die Kündigungskompetenz delegieren.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens der Stadt Zürich ist aus folgenden Gründen möglich:

- Wegzug der oder des Teilnehmenden aus der Stadt Zürich
 - Aufhebung der Kostengutsprache durch die Sozialen Dienste
- Vorgängig ist die oder der Teilnehmende anzuhören (Art. 37 PR).

Die Kündigung enthält eine Begründung und eine Rechtsmittelbelehrung.

Im Übrigen richten sich die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Obligationenrecht (Art. 335 ff. OR). Ziffer 4.2 über die Dauer der Probezeit bleibt vorbehalten.

5.3. Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Arbeitsverhältnis abweichend von diesem Reglement aufgelöst werden.

6. Lohn

Der Monatslohn beträgt Fr. 1 600.– im Minimum und Fr. 3 200.– im Maximum, bezogen auf einen Beschäftigungsgrad von 100 % und wird 12 mal pro Jahr ausbezahlt. Ausnahmsweise kann auch ein Stundenlohn vereinbart werden.

Der Lohn wird bei der Anstellung entsprechend der erwarteten Leistung festgelegt. Während des Arbeitsverhältnisses kann der Lohn jederzeit der tatsächlich erbrachten Leistung angepasst werden.

Die Leistung bemisst sich nach standardisierten Kriterien bezüglich Arbeitsqualität, Arbeitsquantität, Leistungsverhalten, Führungsverhalten (bei Vorgesetzten), Sozialverhalten.

Einseitige Änderungen des Arbeitsverhältnisses werden der oder dem Teilnehmenden schriftlich und mit Begründung und Rechtsmittelbelehrung versehen mitgeteilt.

Vorgängig ist die oder der Teilnehmende anzuhören (Art. 37 PR).

7. Arbeitszeiten / Überzeit / Spesen

7.1. Arbeitszeiten

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden bei einem Beschäftigungsgrad von 100 %. Das konkrete Arbeitspensum wird im Arbeitsvertrag vereinbart.

Für Pausen gilt Art. 15 des Arbeitsgesetzes.

7.2. Überstunden

Als Überstunden gilt Arbeitszeit, die die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit überschreitet.

Überstundenarbeit ist nur auf Anordnung der Betriebsleitung zu leisten und durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren. Es besteht in diesem Fall kein Anspruch auf Auszahlung der Überstunden.

7.3. Überzeit

Als Überzeit gilt von der Betriebsleitung angeordnete Arbeitszeit, welche die im Arbeitsgesetz festgelegte Höchstarbeitszeit überschreitet.

Überzeitguthaben sind innerhalb von 12 Monaten durch Freizeit gleicher Dauer auszugleichen, in jedem Fall aber vor Ablauf des Arbeitsverhältnisses.

Die Auszahlung von Überzeitguthaben erfolgt nur in Ausnahmefällen. Bei Auszahlung von Überzeit wird ein Zuschlag von 25 % gewährt.

7.4. Nacht- und Sonntagsdienst

Nacht- und Sonntagsdienst wird entsprechend den Regelungen des Arbeitsgesetzes vergütet.

7.5. Spesen

Effektiv angefallene Spesen werden ausbezahlt, sofern dies im Arbeitsvertrag vereinbart ist.

8. Ferien

Der Ferienanspruch beträgt vier Wochen pro Kalenderjahr. Teilnehmende unter 20 Jahren und über 50 Jahren haben Anspruch auf fünf Ferienwochen. Der Ferienanspruch wird bei Ein- oder Austritt innerhalb eines Kalenderjahres proportional zur effektiven Dauer des Arbeitsverhältnisses berechnet. Im gekündigten Arbeitsverhältnis sind die Ferien vor dem Austritt zu beziehen.

Bei sehr unregelmässiger Arbeitszeit kann der Ferienlohn im Stundenlohn eingeschlossen werden.

Bei Krankheit und Unfall während der Ferien ist die Arbeitsunfähigkeit ab dem ersten Tag durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen.

Der Anspruch auf Betriebsferientage richtet sich nach Art. 120 AB PR.

9. Feiertage

Es gelten die gesetzlichen Feiertage des Kantons Zürich:

- Neujahr
- Berchtoldstag (2. Januar)
- Karfreitag
- Ostermontag
- 1. Mai
- Auffahrt

- Pfingstmontag
- 1. August
- Weihnachten (25. Dezember)
- Stefanstag (26. Dezember)

Aus betrieblichen Gründen an Feiertagen angeordnete Einsätze werden mit Freitagen kompensiert.

10. Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Abwesenheit

10.1. Krankheit, Schwangerschaft

Sofern im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart wird, haben die Teilnehmenden, solange das Arbeitsverhältnis besteht, bei Krankheit und Schwangerschaft Anspruch auf volle Entlohnung während:

- 3 Wochen im ersten Anstellungsjahr, wenn das Arbeitsverhältnis 3 Monate gedauert hat oder auf bestimmte Zeit für mehr als 3 Monate eingegangen worden ist.
- 8 Wochen im zweiten Anstellungsjahr;
- in den folgenden Jahren jeweils eine zusätzliche Woche.

Die Lohnfortzahlungen erfolgen im Umfang der in den letzten zwölf Monaten oder – falls das Arbeitsverhältnis noch nicht zwölf Monate gedauert hat – seit Anstellungsbeginn geleisteten durchschnittlichen Arbeitszeit.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall oder Schwangerschaft informiert die/der Teilnehmende die Betriebsleitung sofort und stellt ihr ab dem 4. Kalendertag der Arbeitsunfähigkeit ein ärztliches Zeugnis zu. In Zweifelsfällen kann die vorgesetzte Stelle schon vorher ein ärztliches Zeugnis verlangen.

10.2. Unfall

Die Teilnehmenden sind auf Kosten der Arbeitgeberin gegen Berufsunfall versichert. Teilnehmende, deren wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt, sind zusätzlich gegen Nichtberufsunfall versichert. Die Versicherungsprämie für Nichtberufsunfälle geht zu Lasten der Teilnehmenden.

Die Lohnfortzahlung bei Unfall erfolgt ab dem ersten Tag der Arbeitsverhinderung für die in Ziffer 10.1 beschränkte Zeit. Danach erhalten die Teilnehmenden die Leistungen der Unfallversicherung.

10.3. Mutterschaft

Die Teilnehmerinnen haben Anspruch auf 14 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub zu 80 % ihres Lohnes gemäss Erwerbsersatzgesetz.

10.4. Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst

Teilnehmende erhalten die gesetzlichen Leistungen der Erwerbsersatzordnung. Decken diese weniger als 80 % des Verdienstes, so haben sie Anspruch auf die Auszahlung der Differenz zu 80 % des Lohnes für die Dauer der in Ziffer 10.1. festgesetzten Zeiträume.

11. Inkrafttreten / Übergangsbestimmungen

Dieses Reglement tritt am 1. Januar 2012 in Kraft und gilt für alle Beschäftigten in Teillohnbetrieben zur Integration in den Arbeitsmarkt des Sozialdepartements und der Asyl-Organisation Zürich.

Bereits bestehende Arbeitsverhältnisse werden unter Beachtung der vereinbarten Kündigungsfristen in Arbeitsverhältnisse gemäss diesem Reglement überführt.