

Validierungsbogen

<u>Angaben zur Trägerschaft (durch Rudin Cantieni Rechtsanwälte AG auszufüllen)</u>			
Name der Trägerschaft		Name der Kontaktperson	
Strasse / Nummer / Postfach		Telefonnummer der Kontaktperson	
PLZ / Ort		E-Mailadresse der Kontaktperson	
Finanzierung der Validierungsprüfung	Ticket AJB <input type="checkbox"/> Selbstzahler <input type="checkbox"/>		

Erläuterungen

Mit dieser Unterlage prüfen wir, ob Ihre Anstellungsbedingungen die kantonalrechtlichen Vorgaben erfüllen. Die jeweiligen Validierungspunkte 1 – 8 sind einzeln in tabellarischer aufgelistet. Die Validierungsprüfung basiert auf den Vorgaben des Amtes für Jugend und Berufsberatung. Sämtliche Validierungspunkte und aufgeführten kantonalrechtlichen Vorgaben müssen erfüllt werden. Dabei werden die Vorgaben sinngemäss, das heisst auf die Verhältnisse der Trägerschaften bezogen, ausgelegt.

Die untenstehende Tabelle ist folgendermassen aufgebaut:

- In der ersten Spalte sind die zu berücksichtigenden einschlägigen kantonalrechtlichen Vorgaben zu finden, an denen sich die Anstellungsbedingungen der Trägerschaften zu orientieren haben;
- In der zweiten Spalte finden sich die durch die Trägerschaften zu erfüllenden Anforderungen. Diese sind wie folgt eingeteilt:
 - Anforderungsstufe 1: Die kantonalrechtlichen Vorgaben müssen nicht erfüllt sein. Sieht die Trägerschaft aber entsprechende Regelungen vor, dürfen keine besseren Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein;
 - Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein;
 - Anforderungsstufe 3: Die kantonalrechtlichen Vorgaben sind gleichwertig zu erfüllen. Es dürfen keine besseren oder schlechteren Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein.
- Die dritte Spalte (hellbraun hinterlegt) wird durch Rudin Cantieni Rechtsanwälte AG anlässlich der Validierungsprüfung ausgefüllt.

Abkürzungsverzeichnis

PVO = Personalverordnung des Kantons Zürich von 16. Dezember 1998, LS 177.11

VVO = Vollzugsverordnung zum Personalgesetz des Kantons Zürich vom 19. Mai 1999, LS 177.111

OR = Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches vom 30. März 1911, SR 220

ArG = Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964, SR 822.11

Inhaltsverzeichnis

Validierungspunkt 1: Einreihung / Lohn	3
Validierungspunkt 2: Dienstaltersgeschenke	5
Validierungspunkt 3: Spesen	5
Validierungspunkt 4: Ferien und Urlaub	6
Validierungspunkt 5: Arbeitszeit	8
Validierungspunkt 6: Weiterbildung (Finanzierung)	9
Validierungspunkt 7: Krankentaggeld- / Unfallversicherung	10
Validierungspunkt 8: Pensionskasse	11

Validierungspunkt 1: Einreihung / Lohn

zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben		zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Cantieni Rechtsanwälte AG																																					
<p>Der Kanton bzw. die Bildungsdirektion gibt beispielsweise für folgende Funktionen/Richtpositionen eine Lohnbandbreite vor (siehe Funktionen des Einreihungsplans für Mitarbeitende in beitragsberechtigten Kinder- und Jugendheimen sowie Sonderschulen und Schulheimen der Bildungsdirektion des Kantons Zürich, Stand Januar 2017, und ergänzend weitere Richtpositionen im «Anhang 1: Einreihungsplan» und «Anhang 2: Beträge der Lohnklassen» der VVO):</p>		<p>Anforderungsstufe 3: Die kantonalrechtlichen Vorgaben der VVO sind gleichwertig zu erfüllen. Es dürfen keine besseren oder schlechteren Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein.</p> <p>- <u>Die Löhne der für die Trägerschaft tätigen einzelnen Personalgruppen müssen jenen den Funktionen des Einreihungsplans für Mitarbeitende in beitragsberechtigten Kinder- und Jugendheimen sowie Sonderschulen und Schulheimen der Bildungsdirektion des Kantons Zürich (Stand 2017) und - soweit diese im erwähnten Einreihungsplan nicht vorhanden sind - den Richtpositionen der VVO entsprechen. Sie müssen in der Bandbreite der jeweiligen Lohnklassen liegen (Anlaufstufen 2 - 1, LS 1 bis LS 29).</u></p> <p>- Die Trägerschaft hat einen Einreihungsplan einzureichen (siehe www.rudin-cantieni.ch/validierung/ → Merkblatt «Einzureichende Dokumente für die Validierungsprüfung»). Achtung: Die Aufzählung in der linken Spalte ist nicht abschliessend. Es müssen jedoch alle für den Abschluss einer Leistungsvereinbarung mit dem Amt für Jugend und Berufsberatung relevanten Angestellten- / Personalgruppen im Einreihungsplan aufgeführt werden. Siehe Funktionen im Einreihungsplan für Mitarbeitende in beitragsberechtigten Kinder- und Jugendheimen sowie Sonderschulen und Schul-</p>	erfüllt <input type="checkbox"/>																																					
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Richtposition</th> <th>Klasse / Lohn (Anlaufstufen 2 - 1, Lohnstufen 1 - 29)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Betriebsmitarbeiter/in</td> <td>1 - 4 / CHF 43'305 - CHF 70'645</td> </tr> <tr> <td>Betriebsangestellte/r</td> <td>5 - 8 / CHF 46'662 - CHF 79'422</td> </tr> <tr> <td>Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r</td> <td>5 - 9 / CHF 46'662 - CHF 82'566</td> </tr> <tr> <td>Hauswart/in</td> <td>9 - 11 / CHF 53'179 - CHF 90'203</td> </tr> <tr> <td>Hausmeister/in</td> <td>12 - 14 / CHF 60'952 - CHF 104'742</td> </tr> <tr> <td>Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in</td> <td>13 - 15 / CHF 64'200 - CHF 111'031</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> </td> </tr> <tr> <td>Büroangestellte/r</td> <td>5 - 6 / CHF 46'662 - CHF 74'336</td> </tr> <tr> <td>Verwaltungsangestellte/r</td> <td>7 - 8 / CHF 49'436 - CHF 79'442</td> </tr> <tr> <td>Verwaltungssekretär/in</td> <td>9 - 12 / CHF 53'179 - CHF 94'769</td> </tr> <tr> <td>Verwaltungsassistent/in</td> <td>13 - 16 / CHF 64'200 - CHF 117'163</td> </tr> <tr> <td>Personalassistent/in</td> <td>11 - 13 / CHF 58'043 - CHF 99'063</td> </tr> <tr> <td>Personalfachverantwortliche/r</td> <td>13 - 17 / CHF 64'200 - CHF 124'782</td> </tr> <tr> <td>Rechnungsführer/in</td> <td>12 - 14 / CHF 60'952 - 104'742</td> </tr> <tr> <td>Rechnungssekretär/in</td> <td>15 - 18 / CHF 71'825 - 133'127</td> </tr> <tr> <td colspan="2"> </td> </tr> <tr> <td>Hilfskoch/-köchin</td> <td>9 / CHF 53'179 - CHF 82'566</td> </tr> <tr> <td>Koch/Köchin</td> <td>9 - 12 / CHF 53'179 - CHF 94'769</td> </tr> </tbody> </table>			Richtposition	Klasse / Lohn (Anlaufstufen 2 - 1, Lohnstufen 1 - 29)	Betriebsmitarbeiter/in	1 - 4 / CHF 43'305 - CHF 70'645	Betriebsangestellte/r	5 - 8 / CHF 46'662 - CHF 79'422	Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r	5 - 9 / CHF 46'662 - CHF 82'566	Hauswart/in	9 - 11 / CHF 53'179 - CHF 90'203	Hausmeister/in	12 - 14 / CHF 60'952 - CHF 104'742	Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in	13 - 15 / CHF 64'200 - CHF 111'031			Büroangestellte/r	5 - 6 / CHF 46'662 - CHF 74'336	Verwaltungsangestellte/r	7 - 8 / CHF 49'436 - CHF 79'442	Verwaltungssekretär/in	9 - 12 / CHF 53'179 - CHF 94'769	Verwaltungsassistent/in	13 - 16 / CHF 64'200 - CHF 117'163	Personalassistent/in	11 - 13 / CHF 58'043 - CHF 99'063	Personalfachverantwortliche/r	13 - 17 / CHF 64'200 - CHF 124'782	Rechnungsführer/in	12 - 14 / CHF 60'952 - 104'742	Rechnungssekretär/in	15 - 18 / CHF 71'825 - 133'127			Hilfskoch/-köchin	9 / CHF 53'179 - CHF 82'566	Koch/Köchin	9 - 12 / CHF 53'179 - CHF 94'769
Richtposition	Klasse / Lohn (Anlaufstufen 2 - 1, Lohnstufen 1 - 29)																																							
Betriebsmitarbeiter/in	1 - 4 / CHF 43'305 - CHF 70'645																																							
Betriebsangestellte/r	5 - 8 / CHF 46'662 - CHF 79'422																																							
Hauswirtschaftliche/r Angestellte/r	5 - 9 / CHF 46'662 - CHF 82'566																																							
Hauswart/in	9 - 11 / CHF 53'179 - CHF 90'203																																							
Hausmeister/in	12 - 14 / CHF 60'952 - CHF 104'742																																							
Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in	13 - 15 / CHF 64'200 - CHF 111'031																																							
Büroangestellte/r	5 - 6 / CHF 46'662 - CHF 74'336																																							
Verwaltungsangestellte/r	7 - 8 / CHF 49'436 - CHF 79'442																																							
Verwaltungssekretär/in	9 - 12 / CHF 53'179 - CHF 94'769																																							
Verwaltungsassistent/in	13 - 16 / CHF 64'200 - CHF 117'163																																							
Personalassistent/in	11 - 13 / CHF 58'043 - CHF 99'063																																							
Personalfachverantwortliche/r	13 - 17 / CHF 64'200 - CHF 124'782																																							
Rechnungsführer/in	12 - 14 / CHF 60'952 - 104'742																																							
Rechnungssekretär/in	15 - 18 / CHF 71'825 - 133'127																																							
Hilfskoch/-köchin	9 / CHF 53'179 - CHF 82'566																																							
Koch/Köchin	9 - 12 / CHF 53'179 - CHF 94'769																																							
			Bemerkungen:																																					
			Bemerkungen:																																					

Koch/Köchin mbA	14 - 15 / CHF 67'819 - CHF 111'031	heimen der Bildungsdirektion des Kantons Zürich, Stand Januar 2017, und weitere Richtpositionen im «Anhang 1: Einreichungsplan» und «Anhang 2: Beträge der Lohnklassen» der VVO.
Erzieher/in ohne fachverwandte Ausbildung	11 / CHF 58'043 - 90'203	
Erzieher/in mit fachverwandter Ausbildung	13 / CHF 64'200 - 99'063	
Fachfrau/Fachmann Betreuung EFZ	13 / CHF 64'200 - 99'063	
Sozialpädagoge/in / Sozialarbeiter/in in berufsbegleitender Ausbildung	12 / CHF 60'952 - CHF 94'769	
Sozialpädagoge/in / Sozialarbeiter/in in Tagesschulbildung (Praktikant/in)	12 / CHF 60'952 - CHF 94'769	
Sozialpädagoge/-pädagogin HF	15 / CHF 71'825 - CHF 111'031	
Sozialpädagoge/-pädagogin HF mbA	16 / CHF 76'243 - CHF 117'163	
Sozialpädagoge/-pädagogin FH	16 / CHF 76'243 - CHF 117'163	
Sozialpädagoge/-pädagogin HF / FH mit Zusatzfunktion Gruppenleiter/in Stv.	17 / CHF 81'097 - CHF 124'782	
Sozialarbeiter/in	16 - 17 / CHF 76'243 - CHF 124'782	
Ergotherapeut/in FH / Physiotherapeut/in FH	16 - 18 / CHF 76'243 - CHF 133'127	
Psychologe/-login / Psychotherapeut/in	16 - 20 / CHF 76'243 - CHF 152'136	
Gruppenleiter/in	17 - 18 / CHF 81'097 - CHF 133'127	
Bereichsleitung Therapie	17 - 21 / CHF 81'097 - CHF 162'878	
Bereichsleitung Sozialpädagogik	19 - 21 / CHF 92'212 - CHF 162'878	
Gesamtleitung Einrichtung	19 - 23 / CHF 92'212 - CHF 187'051	

Validierungspunkt 2: Dienstaltersgeschenke

zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben	zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Canti- eni Rechtsanwälte AG
<p>§ 28 PVO – Dienstaltersgeschenk</p> <p>¹ Für treue Tätigkeit im Dienst des Kantons wird den Angestellten nach Vollendung von 10, 15, 20, 30, 35, 45 und 50 Jahren je 15 Arbeitstage bezahlter Urlaub als Dienstaltersgeschenk gewährt. Nach Vollendung von 25 Jahren beträgt der Urlaub 22, nach Vollendung von 40 Jahren 30 Arbeitstage.</p> <p>² Auf Wunsch der oder des Angestellten, oder wenn die betrieblichen Verhältnisse den Urlaub nicht zulassen, wird das Dienstaltersgeschenk ausbezahlt.</p> <p>[...]</p>	<p>Anforderungsstufe 1: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 28 Abs. 1 und 2 PVO müssen nicht erfüllt sein. Sieht die Trägerschaft aber entsprechende Regelungen vor, dürfen keine besseren Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein.</p>	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p> <hr/> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>

Validierungspunkt 3: Spesen

zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben	zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Canti- eni Rechtsanwälte AG
<p>§ 64 VVO – Grundsatz</p> <p>¹ Als Spesen gelten die Auslagen, die den Angestellten in Ausübung ihrer Tätigkeit am Amtssitz oder auf Dienstreisen anfallen.</p> <p>² Die Angestellten sind verpflichtet, ihre Spesen möglichst tief zu halten. Aufwendungen, die für die Amtsausführung nicht notwendig sind, tragen sie selbst.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 64 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - <u>Es dürfen von der Trägerschaft grundsätzlich nur die effektiven Spesen übernommen werden.</u> - Untere Grenze: Gemäss Art. 327a OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen, bei Arbeit an auswärtigen Arbeitsorten auch die für den Unterhalt (Reise, Verpflegung, Übernachtung) erforderli- 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p> <hr/> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>

	<p>chen Aufwendungen. Es kann als Auslagensersatz eine feste Entschädigung, wie namentlich ein Taggeld oder eine pauschale Wochen- oder Monatsvergütung festgesetzt werden, durch die jedoch alle notwendig entstehenden Auslagen gedeckt werden müssen. Abreden, dass der Arbeitnehmer die notwendigen Auslagen ganz oder teilweise selbst zu tragen habe, sind nichtig.</p>	
--	---	--

<h2>Validierungspunkt 4: Ferien und Urlaub</h2>		
zu berücksichtigende kantonale rechtliche Vorgaben	zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Canti- eni Rechtsanwälte AG
<p>§ 79 VVO – Ferienanspruch / a) Grundsatz ¹ Den Angestellten steht im Kalenderjahr folgender Ferienanspruch zu: <i>a. bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden, sowie den Lernenden - 27 Tage</i> <i>b. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 21. Altersjahr vollenden - 25 Tage</i> <i>c. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden - 27 Tage</i> <i>d. vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden - 32 Tage</i> ² Der Anspruch nach Abs. 1 bestimmt sich nach dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 3: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 79 VVO sind gleichwertig zu erfüllen. Es dürfen keine besseren oder schlechteren Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - Von den kantonalen Vorgaben ausgenommen sind Modelle mit Vorholzeit zur Ferienverlängerung. 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p> <hr/> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>
<p>§ 84 VVO – Urlaub, Allgemeines ¹ Wird für familiäre Ereignisse oder persönliche Angelegenheiten Urlaub im Umfang der notwendigen Zeit gewährt, ist die beanspruchte Arbeitszeit möglichst gering zu halten. ² Zur Bestimmung eines nach Arbeitstagen definierten Anspruchs ist der jeweilige Beschäftigungsgrad massgebend. ³ Bei überwiegenden dienstlichen Interessen kann die Gewährung von Urlaub verweigert, oder es können Auflagen gemacht werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von §§ 84 - 86 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - <u>Grundsätzlich ist für namentlich folgende übliche familiäre Ereignisse oder persönliche Angelegenheiten bezahlter Urlaub zu gewähren</u> (es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen vorgesehen sein): 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p> <hr/> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Eigene Hochzeit oder Eintragung der eigenen Partnerschaft (3 Arbeitstage); - Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft naher Verwandter (1 Arbeitstag); - Geburt eines eigenen Kindes (Vater: 10 Arbeitstage); - Betreuung von Angehörigen (die notwendige Zeit, höchstens 2 - 5 Arbeitstage pro Ereignis); - Tod des (Ehe-)Partners / eines Kindes / der Eltern (3 Arbeitstage); - Tod naher Verwandter (die notwendige Zeit - höchstens 2 Arbeitstage); - Arzt- und Zahnarztconsultationen (die notwendige Zeit); - Stellensuche in gekündigter Stellung (die notwendige Zeit, höchstens 5 Arbeitstage); - Wohnungs- und Zimmerwechsel (1 Arbeitstag); - Erledigung von Gerichts-/Behördengängen (die notwendige Zeit). <p>- Untere Grenze:</p> <p>Art. 329 Abs. 3 OR sieht zwingend vor, dass dem Arbeitnehmer die üblichen freien Stunden und Tage und nach erfolgter Kündigung die für das Aufsuchen einer anderen Arbeitsstelle erforderliche Zeit zu gewähren sind. Bei der Bestimmung der Freizeit ist auf die Interessen des Arbeitgebers wie des Arbeitnehmers angemessen Rücksicht zu nehmen (Abs. 4).</p> <p>Art. 329 f. OR (bezahlter Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen) und Art. 329 g OR (bezahlter Vaterschaftsurlaub von 2 Wochen)</p>	
--	---	--

	<p>Art. 329 h OR sieht zwingend bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist vor; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.</p>	
--	---	--

<h2>Validierungspunkt 5: Arbeitszeit</h2>		
zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben	zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Canti- eni Rechtsanwälte AG
<p>§ 116 VVO – Grundsätze ¹ Die Arbeitszeit beträgt in der Regel 42 Stunden pro Woche. Sie wird grundsätzlich auf fünf Tage verteilt, wobei der Samstag und Sonntag arbeitsfrei sind. [...]</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 116 Abs. 1 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - Obere Grenze: Gemäss Art. 9 Abs. 1 ArG 50 Stunden / Woche. 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p> <hr/> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>
<p>§ 118 VVO – Tagesrahmen, Sollzeit, Regelarbeitszeit ¹ Als Tagesrahmen, innerhalb dessen die Arbeitsleistung zu erbringen ist, gilt die Zeit zwischen 06.00 und 20.00 Uhr. [...]</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 118 Abs. 1 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - Obere Grenze: Gemäss Art. 10 Abs. 2 ArG können Beginn und Ende der betrieblichen Tages- und Abendarbeit zwischen 5 Uhr und 24 Uhr anders festgelegt werden, wenn die Arbeitnehmervertretung im Betrieb oder, wo eine solche nicht besteht, die Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer dem zustimmt. Die betriebliche Tages- und Abendarbeit beträgt 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p> <hr/> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>

	höchstens 17 Stunden.	
<p>§ 119 VVO – Pausen</p> <p>¹ Bei einem Tagespensum von mehr als 6 Stunden ist eine Pause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Sie gilt nicht als Arbeitszeit.</p> <p>² Für zusätzliche Pausen können pro halben Arbeitstag höchstens 15 Minuten auf die Arbeitszeit angerechnet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 119 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein. - Untere Grenze: Art 15 ArG sieht vor, dass die Arbeit durch Pausen von folgender Mindestdauer zu unterbrechen ist: a. eine Viertelstunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als fünfeinhalb Stunden; b. eine halbe Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden; c. eine Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden. Die Pausen gelten als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen. 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p> <hr/> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>

Validierungspunkt 6: Weiterbildung (Finanzierung)

zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben	zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Canti- eni Rechtsanwälte AG
<p>§ 94 VVO – Externe Weiterbildungsveranstaltungen</p> <p>¹ Für externe Weiterbildungsveranstaltungen können bezahlter Urlaub und Beiträge gewährt werden.</p> <p>² Besteht an der Weiterbildung ein erhebliches privates Interesse der Angestellten, ist ein Rückforderungsvorbehalt vorzusehen für den Fall, dass das Arbeitsverhältnis aus Gründen aufgelöst wird, die bei dem oder der Angestellten liegen.</p> <p>³ Der Vorbehalt kann sämtliche Kosten, einschliesslich den Lohn, umfassen und für die Dauer von</p>	<p>Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 94 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein.</p>	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p> <hr/> <p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p>

höchstens vier Jahren seit dem Ende der Veranstaltung festgelegt werden. ⁴ Die vollumfängliche Rückforderung der Kosten ist nur innerhalb des ersten Jahres zulässig.	Bemerkungen:
---	--------------

Validierungspunkt 7: Krankentaggeld- / Unfallversicherung		
zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben	zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Cantieni Rechtsanwälte AG
Keine einschlägige kantonalrechtliche Bestimmung vorhanden.	Krankentaggeldversicherung <ul style="list-style-type: none"> - Die Trägerschaft hat abweichend vom kantonalen Recht <u>zwingend eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen</u> und die Versicherungspolice einzureichen (siehe www.rudincantieni.ch/validierung/ → Merkblatt «Einzureichende Dokumente für die Validierungsprüfung»). - Die Krankentaggeldversicherung der Trägerschaft <u>muss folgende Mindestvoraussetzungen aufweisen:</u> <ul style="list-style-type: none"> - 720 Taggelder innerhalb von 900 Tagen, - Deckung von mindestens 80% des Lohnes, - Es bestehen maximal 3 Karenztage ohne Lohnanspruch zu Beginn jeweils einer Krankheitsphase, - Die Wartefrist bis zur Gewährung von Versicherungsleistungen kann unterschiedlich ausgestaltet sein, da während dieser Zeit - ausgenommen die Karenztage - der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist, - Die Trägerschaft übernimmt mindestens 50% der Prämien. 	erfüllt <input type="checkbox"/>
		Bemerkungen: nicht erfüllt <input type="checkbox"/> Bemerkungen:

<p>§ 102 VVO – Unfallversicherung</p> <p>[...]</p> <p>² Der Kanton übernimmt die Hälfte der Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung.</p> <p>³ Die Finanzdirektion regelt mit einem Kollektiv-Versicherungsvertrag zusätzliche Leistungen zum Obligatorium. Der Beitritt zu dieser Versicherung ist freiwillig. Die Prämien werden von den Angestellten getragen.</p> <p>[...]</p>	<p>Anforderungsstufe 2: Die kantonalrechtlichen Vorgaben von § 102 Abs. 2 und 3 VVO sind grundsätzlich zu erfüllen. Es dürfen in geringem Mass bessere oder schlechtere Bedingungen für die Angestellten der Trägerschaften vorgesehen sein.</p>	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>
		<p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>

Validierungspunkt 8: Pensionskasse			
zu berücksichtigende kantonalrechtliche Vorgaben		zu erfüllende Anforderungen	Validierungsprüfung durch Rudin Canti- eni Rechtsanwälte AG
Versicherungsbedingungen der BVK Personalvorsorge des Kantons Zürich		<ul style="list-style-type: none"> - Bei <u>Institutionen, die eine Defizitabgeltung erhalten</u> (d.h. Kinder- und Jugendheime), <u>wird einzig geprüft, ob die Arbeitgeberbeiträge wesentlich höher oder tiefer sind</u> als sie bei der BVK wären (Range von plus 5% / minus 10%). Liegen die Arbeitgeberbeiträge über 66% oder unter 49%, steht dies einem Abschluss einer Leistungsvereinbarung mit dem Amt für Jugend und Berufsberatung entgegen. - Bei <u>Institutionen, die mittels Standard-Tarif abgegolten werden</u> (d.h. Sozialpädagogische Familienhilfe und Dienstleistungsangebote in der Familienpflege), <u>darf keine deutliche bzw. erhebliche Besserstellung</u> gegenüber Angestellten des Kantons <u>gegeben sein</u>. Bei Nichterfüllung dieser Vorgabe erfolgt eine Meldung an das Amt für Jugend und Berufsberatung, welches der Trägerschaft namentlich Entwicklungsziele vorgeben oder Empfehlungen abgeben kann. Eine Nichterfüllung in diesem Bereich steht einem Abschluss einer Leistungsvereinbarung mit 	<p>erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>
Gemeldeter Jahreslohn	AHV-pflichtiges Jahreseinkommen (Jahreslohn sowie regelmässige Zulagen)		<p>nicht erfüllt <input type="checkbox"/></p> <p>Bemerkungen:</p>
Versicherter Jahreslohn	Das AHV-pflichtige Jahreseinkommen, vermindert um den BVG-Koordinationsabzug.		
BVG-Koordinationsabzug	CHF 25'095 (Stand 2021)		
Berücksichtigung Teilzeitgrad	Bei einer Teilbeschäftigung wird der Koordinationsabzug entsprechend dem Beschäftigungsgrad angepasst.		
Invalidenrente	60% des versicherten Jahreslohnes		
Invalidenkinderrente	12% des versicherten Jahreslohnes		
Ehegatten-/Lebenspartnerrente	40% des versicherten Jahreslohnes		
Waisenrente	12% des versicherten Jahreslohnes		
Spar-/Altersgutschriften	Alter		
	21 - 23	8 - 12%	
	24 - 27	11 - 15%	

	28 - 32	14 - 18%	dem Amt für Jugend und Berufsberatung nicht entgegen.	
	33 - 37	17 - 21%		
	38 - 42	20 - 24%		
	43 - 47	23 - 27%		
	48 - 52	25 - 29%		
	53 - 65	27 - 31%		
	66 - 70	13 - 17%		
Finanzierung Risiko- / Verwaltungskosten	Arbeitgeber/in: 1,2% des versicherten Jahreslohns Arbeitnehmer/in: 0,8% des versicherten Jahreslohns			
Finanzierung Spargutschriften	60% Arbeitgeber/in / 40% Arbeitnehmer/in			

<u>Durch Rudin Cantieni Rechtsanwälte AG auszufüllen:</u>	
Weitere Bemerkungen	
Gesamtvalidierung	erfolgreich <input type="checkbox"/> nicht erfolgreich <input type="checkbox"/>
Datum / Unterschrift	