



Reglement über die Weiter- und Wiederbeschäftigung von Angestellten des Sozialdepartements nach Vollendung des 66. Altersjahres

vom 10. Mai 2017
mit Änderungen bis 12. Mai 2021

Der Stadtrat,

gestützt auf Art. 26 und Art. 61 Abs. 7 Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals vom 6. Februar 2002 (Personalrecht)¹,

*beschliesst*²:

Art. 1 ¹ Dieses Reglement gilt für Angestellte der Dienstabteilungen des Sozialdepartements, die nach vollendetem 66. Altersjahr in den Funktionen Sozialarbeiterin oder Sozialarbeiter und Agogische Betreuerin oder Agogischer Betreuer, Funktionskette 1404 (Soziale Arbeit), wieder- oder weiterbeschäftigt werden. Geltungsbe-
reich

² Soweit dieses Reglement keine eigene Regelung beinhaltet, ist das Personalrecht anwendbar.

Art. 2 ¹ Die Anstellung erfolgt nur, wenn sowohl ein betriebliches Bedürfnis als auch ein entsprechendes Interesse der Angestellten vorhanden ist. Voraussetzun-
gen

² Seitens der Angestellten besteht weder eine Verpflichtung noch ein Rechtsanspruch.

³ Persönliche Voraussetzung ist eine ausgewiesene mehrjährige Berufserfahrung in der Sozialen Arbeit im Sozialdepartement.

Art. 3 ¹ Die Anstellung erfolgt nahtlos an die bisherige Anstellung. Beginn

² Personen, die früher beim Sozialdepartement angestellt waren, können wieder angestellt werden.

³ Neuanstellungen sind nicht möglich.

Art. 4 ¹ Das Anstellungsverhältnis wird auf jeweils längstens ein Jahr befristet. Befristung

¹ AS 177.100

² Begründung siehe STRB Nr. 363 vom 10. Mai 2017.

² Wiederholte Anstellungen sind möglich, können jedoch längstens bis zum vollendeten 70. Altersjahr erfolgen.

³ Anstellungen können längstens bis zum 31. Dezember 2023 befristet werden.³

Form der Anstellung

Art. 5 Die Anstellung erfolgt mit Verfügung.

Anstellungsinstanz

Art. 6 Anstellungsinstanz ist die Dienstchefin oder der Dienstchef. Diese oder dieser kann die Anstellungskompetenz an ihr oder ihm nachgeordnete Personen delegieren.

Lohn

Art. 7 ¹ Die Anstellung erfolgt in der Regel im Monatslohn. Bei unregelmässigen Einsätzen kann die Anstellung im Stundenlohn erfolgen.

² Die Einstufung erfolgt nach dem Städtischen Lohnsystem (SLS) gemäss Art. 47 ff. Personalrecht. Bei einer Weiterarbeit in derselben Funktion ohne Unterbruch wird als Grundlage der letzte Lohn übernommen. Bei einem Übertritt aus einer anderen Funktion oder einem Wiedereintritt erfolgt die Lohnfestsetzung gemäss den üblichen Kriterien.

Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall

Art. 8 ¹ Die Lohnfortzahlung endet bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall mit Ablauf der befristeten Anstellung.

² Die Lohnfortzahlung dauert höchstens 90 Kalendertage.

³ Nach Ablauf der Lohnfortzahlung erfolgt automatisch die Beendigung altershalber.

Beschäftigungsgrad

Art. 9 ¹ Im Monatslohn beträgt der vereinbarte Beschäftigungsgrad maximal 80 Prozent.

² Im Stundenlohn beträgt der vereinbarte Beschäftigungsgrad maximal 20 Prozent. Dieser ist nur ein Richtwert. Die effektiven Einsätze richten sich nach den betrieblichen Bedürfnissen. Eine Mindestanzahl Arbeitsstunden pro Anstellung wird garantiert.

Inkrafttreten und Geltungsdauer

Art. 10 Dieses Reglement tritt am 1. Juli 2017 in Kraft und gilt bis 31. Dezember 2023.⁴

³ Fassung gem. STRB Nr. 451 vom 12. Mai 2021; Inkrafttreten 1. Januar 2022.

⁴ Fassung gem. STRB Nr. 451 vom 12. Mai 2021; Inkrafttreten 1. Januar 2022.