

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

*Der Stadtrat,*

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

*beschliesst:*

Art. 1 <sup>1</sup> 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. Geltungsbereich

<sup>2</sup> Soweit dieses Reglement keine eigene Regelung beinhaltet, ist das Personalrecht anwendbar.

Art. 2 <sup>1</sup> Die Anstellung erfolgt nur, wenn sowohl ein betriebliches Bedürfnis als auch ein entsprechendes Interesse der Angestellten vorhanden ist. Voraussetzungen

<sup>2</sup> Seitens der Angestellten besteht weder eine Verpflichtung noch ein Rechtsanspruch.

<sup>3</sup> Persönliche Voraussetzung ist eine ausgewiesene mehrjährige Berufserfahrung in der Sozialen Arbeit im Sozialdepartement.

Art. 3 <sup>1</sup> Die Anstellung erfolgt nahtlos an die bisherige Anstellung. Beginn

<sup>2</sup> Personen, die früher beim Sozialdepartement angestellt waren, können wieder angestellt werden.

<sup>3</sup> Neuanstellungen sind nicht möglich.

Art. 4 <sup>1</sup> Das Anstellungsverhältnis wird auf jeweils längstens ein Jahr befristet. Befristung

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

<sup>3</sup> Anstellungen können längstens bis zum 31. Dezember 2018 befristet werden.

Art. 5 <sup>1</sup> Die Anstellung erfolgt mit Verfügung. Form der Anstellung



2/2

- Art. 6 Anstellungsinstanz ist die Dienstchefin oder der Dienstchef. Diese oder dieser kann die Anstellungskompetenz an ihr oder ihm nachgeordnete Personen delegieren. Anstellungsinstanz
- Art. 7 <sup>1</sup> Die Anstellung erfolgt in der Regel im Monatslohn. Bei unregelmässigen Einsätzen kann die Anstellung im Stundenlohn erfolgen. Lohn  
<sup>2</sup> 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.
- Art. 8 <sup>1</sup> Die Lohnfortzahlung endet bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall mit Ablauf der befristeten Anstellung. Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall  
<sup>2</sup> Die Lohnfortzahlung dauert höchstens 90 Kalendertage.  
<sup>3</sup> Nach Ablauf der Lohnfortzahlung erfolgt automatisch die Beendigung altershalber.
- Art. 9 <sup>1</sup> Im Monatslohn beträgt der vereinbarte Beschäftigungsgrad maximal 80 Prozent. Beschäftigungsgrad  
<sup>2</sup> 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.
- Art. 10 Dieses Reglement tritt am 1. Juli 2017 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2018. Inkrafttreten und Geltungsdauer