



Beilage 4: Informationen zur Vernehmlassung

21.03.2019

Entscheidungskriterien und Vorgehen für eine Wiederanstellung einer / eines Mitarbeitenden nach Altersrücktritt

Die kantonale Gesetzgebung definiert eine Wiederanstellungsmöglichkeit, „wenn die dienstlichen Verhältnisse es erfordern“ (§ 160a Abs. 1 VVO).

An der UZH sind diese dienstlichen Erfordernisse *als folgende vier Falltypen, die jeweils einzeln oder kombiniert auftreten können*, definiert:

- 1 Sehr spezifische Fachkenntnisse und/oder Netzwerke in der aktuellen Tätigkeit, die für den Leistungsauftrag der UZH allgemein und speziell für denjenigen der Organisationseinheit essentiell wertschöpfend sind, und als solche nur sukzessive auf neue Stelleninhabende transferiert werden können
- 2 Erforderliche Transfer-/Abschlussarbeiten auf laufenden Projekten, die über den Pensionierungszeitpunkt des Projektmitarbeitenden hinausgehen
- 3 Unterstützungsarbeiten für eine Betriebseinheit oder Professorin oder einen Professor, die oder der selbst in 1-5 Jahren emeritiert wird und für deren / dessen Arbeitsergebnisse Konstanz in der Fortsetzung der Arbeitsbeziehung essentiell ist
- 4 Etablierung einer konkreten systematischen Personalentwicklungsinitiative im Verantwortungsbereich der Führungskraft, innerhalb der die/der Mitarbeitende temporär eine Mentorenrolle übernimmt

Das Vorliegen einer oder mehrerer Falltypen ist konkret schriftlich zu belegen. Zusätzlich sind

- eine betriebswirtschaftliche Planung (Personal- und Stellenplan, Budget respektive Kostenaufstellung inkl. Mehrkosten durch parallele Einstellungen etc.)
- und eine Standortbestimmung zu dem betreffenden Mitarbeitenden bei Beantragung jeder einzelnen Wiederanstellung (und erneut bei jeder ihrer Verlängerungen) von der verantwortlichen Führungskraft vorzulegen.

Die Summe dieser schriftlichen Dokumente bildet die „Begründung“ der Wiederanstellung einer / eines Mitarbeitenden nach Altersrücktritt.

Die Entscheidung, ob einer oder mehrere dieser Falltypen zutreffen, trifft in erster Instanz das jeweilige Institut oder die Abteilung, dem / der die oder der Mitarbeitende und die Führungskraft angehören. Die/der Mitarbeitende ist frei in der Entscheidung, ob sie/er eine Wiederanstellung wünscht. Ggf. ist eine angemessene Bedenkzeit zur Entscheidungsfindung zu gewähren.

Ein Rechtsanspruch zur Wiederanstellung nach Altersrücktritt besteht nicht.

Wenn eine/ein Mitarbeitende/r die Möglichkeit einer Wiederanstellung von sich aus anfragt, gilt Analoges. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Wiederanstellung, auch nicht auf deren Verlängerung.



Der Beschäftigungsgrad und die Lohnfestsetzung des neuen Anstellungsverhältnisses werden passend zu den zu übernehmenden Aufgaben neu bestimmt und bei einer Verlängerung jährlich neu beurteilt. Die Höhe der Vergütung in der Phase der Wiederanstellung orientiert sich zudem am Jahreslohn (Grundlohn) des letzten Beschäftigungsjahres vor Altersrücktritt. Es werden keine Zulagen gezahlt. Die Arbeitgeberin zahlt keine Beiträge in die Pensionskasse ein. Die vereinbarte gegenseitige Kündigungsfrist beträgt 3 Monate.