

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

Sitzung vom 15. Dezember 2004

1922. Bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle (BAM V)

Mit Beschluss Nr. 567/1998 führte der Regierungsrat als eine Folge des geplanten Abbaus im Spitalbereich und zur Modernisierung der Arbeitsbedingungen (Förderung und Erleichterung der Teilzeitbeschäftigung) eine Reihe von neuen Arbeitszeitmodellen ein:

- Teilzeitbeschäftigung mit Übernahme des BVK-Beitrages für den reduzierten Anteil bis höchstens 20% bis Ende 2004,
- Vergütungen für Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst wahlweise auf Direktionsebene in Form von Zeitgutschrift oder Geld,
- Arbeitszeitverkürzungen bei drohenden Entlassungen (Solidaritätsmodell).

Mit Beschluss Nr. 1728/1998 (BAM II) wurden weitere Modelle eingeführt:

- Lebensarbeitszeit mit Zeitkonten,
- Jahresarbeitszeit.

Mit Beschluss Nr. 981/1999 (BAM III) wurden die bestehenden Arbeitszeitmodelle teilweise neu ausgestaltet. Die Möglichkeit der Beibehaltung des versicherten Lohnes für den reduzierten Beschäftigungsanteil beim «Lebensarbeitszeitmodell» und «Förderung der Teilzeitbeschäftigung» wurde für Neuteilnehmende bis Ende Juni 2001 begrenzt.

Mit Beschluss Nr. 706/2001 (BAM IV) wurde auf Grund der Evaluation der Modelle «Lebensarbeitszeit» und «Förderung der Teilzeit» durch das Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung (iafob) festgelegt, dass ein Höherversichern des Lohnes bei den genannten Modellen bis Ende 2004 befristet ist.

Heute nehmen 121 Personen am Lebensarbeitszeitmodell teil. Diese Zahl ist seit 1999 (52 Teilnehmende) zwar schwach, aber ständig gestiegen, obwohl seit Ende Juni 2001 die Möglichkeit der Beibehaltung des versicherten Lohnes mit der Übernahme des entsprechenden Arbeitgeberanteils durch den Staat nicht mehr möglich ist. Dieses «Sparmodell» ist vor allem für gut verdienende Staatsangestellte attraktiv und kommt einer verschobenen Beschäftigungsgradreduktion gleich. Der administrative Aufwand für die Verwaltung der individuellen Arbeitszeitkonten ist gross und insbesondere buchhalterisch mit den notwendigen Rückstellungen und Wertberichtigungen mit viel Arbeit verbunden.

Die Zahl der Personen, die am Modell «Förderung der Teilzeit» teilnehmen, beläuft sich heute auf 119 und hat damit von 266 im Jahre 1999 beträchtlich abgenommen. Diese Abnahme erfolgte zwangsläufig, da

eine Teilnahme an diesem Modell seit 2000 mit der Beibehaltung der BVK-Versicherung für den ursprünglichen Beschäftigungsgrad nicht mehr möglich ist.

Das Personalamt hat mit den Personalbeauftragten der Direktionen und der Staatskanzlei sowie den Vereinigten Personalverbänden Abklärungen getroffen, wie mit den beiden Modellen «Lebensarbeitszeit» und «Förderung der Teilzeit» ab 2005 weiter vorgegangen werden soll. Als Ergebnis beantragt die Finanzdirektion, dass das Lebensarbeitszeitmodell weitergeführt wird, jedoch ohne Übernahme der BVK-Beiträge für den reduzierten Beschäftigungs-Anteil. Zudem soll die tageweise Kompensation, die dem Sinn des Modells widerspricht und mit einem grossen administrativen Aufwand verbunden ist, nicht mehr möglich sein. Eine Kompensation soll nur in Form von längeren Urlauben erfolgen können. Das Modell «Förderung der Teilzeitbeschäftigung» soll aufgehoben werden.

Die Kosten für die Weiterführung des Lebensarbeitszeitmodells sind gering. Einerseits entstehen durch die jährlichen Wertberichtigungen der Lohn Guthaben Kosten im Umfang der durchschnittlichen Lohnentwicklung, andererseits werden die Rückstellungen nicht bzw. bei Barbezug nur zum für die Steuern massgebenden Satz verzinst. Bei den 121 Personen, die heute am Modell teilnehmen, entsprechen die Kosten unter der Annahme eines durchschnittlichen Lohnes von Fr. 120000 und einer Differenz zwischen Lohnentwicklung und Zinssatz von 1% einem Betrag von insgesamt Fr. 15000 pro Jahr.

Im Hinblick auf das Sanierungsprogramm 04 wird das Modell «Arbeitszeitverkürzung bei drohender Entlassung» (Solidaritätsmodell), bei welchem der Kanton einen Drittel des Lohnausfalls übernimmt (im Rahmen des Sanierungsprogramms 04 zu Lasten der Leistungsgruppe 4970), weitergeführt.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Es werden ab 1. Januar 2005 die folgenden Arbeitszeitmodelle angeboten:

1. Lebensarbeitszeit mit Zeitkonten

1.1 Zweck

Das Arbeitszeitmodell Lebensarbeitszeit mit Zeitkonten erlaubt eine Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit: Vorgeholte Arbeitszeit kann zu einem späteren Zeitpunkt – also nicht zwingend im gleichen Jahr – durch Freizeit kompensiert werden. Es ermöglicht dem Personal eine individuelle frühzeitige Pensionierung in Form eines «Vorruhe-

standes». Es eignet sich aber auch zur Gewährung von Langzeiturlauben (so genannten «Sabbaticals»). Damit kann dem Wunsch nach einem Erwerbsunterbruch mit garantierter Weiterbeschäftigung Rechnung getragen werden.

1.2 Teilnahme, Ausstieg und Sistierung

Die Teilnahme am Modell kann auf jeden Monatsersten, der Ausstieg auf jeden Monatsletzten erfolgen und ist mit dem bzw. der Vorgesetzten zu vereinbaren. Die Zustimmung zur Teilnahme kann bei Vorliegen zwingender dienstlicher Hinderungsgründe verweigert werden. Werden solche geltend gemacht, ist dies schriftlich zu begründen. Die Auszahlung im Falle eines Ausstiegs richtet sich nach Ziffer 1.4.

Die Arbeitszeitrückstellung kann auf jeden Monatsletzten sistiert und das Guthaben bis längstens zum Austritt aus dem Dienstverhältnis beibehalten werden.

1.3 Guthaben – Rückstellungen

Die angesparte Arbeitszeit wird monatlich dem individuellen Stundenkonto im Personal- und Lohnabrechnungssystem (PALAS) gutgeschrieben. Der entsprechende Lohnanteil wird auf einem Sammelkonto (Rückstellungskonto) zweckgebunden zurückgestellt und in PALAS individuell ausgewiesen (Lohnguthaben). Entsprechend dem zurückgestellten Lohnanteil sind Rückstellungen für die Sozialversicherungsbeiträge vorzunehmen.

Das Lohnguthaben wird jährlich gemäss Weisung der Finanzdirektion der individuellen Lohnentwicklung angepasst und das Sammelkonto entsprechend wertberichtigt. Eine Verzinsung wird nicht gewährt.

Bei einer Lohnreduktion wird das Stundenkonto neu berechnet, indem das Lohnguthaben durch den tieferen Stundenlohn geteilt wird.

Bei einer ausnahmsweisen Barauszahlung richtet sich die Berechnung des Auszahlungsbetrages nach Ziffer 1.5.2.

1.4 Arbeitszeit

Die vereinbarte Wochenarbeitszeit wird beibehalten, der entlöhnte Anteil um mindestens zwei, höchstens acht ganze Stunden pro Woche – im Falle eines Beschäftigungsgrades von 50 oder weniger Prozent um höchstens vier Stunden – herabgesetzt. Massgebend ist die Bruttoarbeitszeit.

Die Reduktion wird in einer Arbeitszeitvereinbarung festgehalten. Die vereinbarte Reduktion kann jeweils auf Beginn eines Monats im gegenseitigen Einvernehmen neu festgelegt werden. Im Übrigen richtet sich die Arbeitszeitkontrolle nach den allgemeinen Bestimmungen. Der Saldo der gutgeschriebenen Stunden und das entsprechende Lohnguthaben werden jährlich schriftlich mitgeteilt.

1.5 Kompensation

1.5.1 Eine Kompensation ist in Form von Urlaub von mindestens 12 Wochen möglich. Zeitpunkt und Dauer der Kompensation werden nach Massgabe der dienstlichen Bedürfnisse und der Interessen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin festgesetzt.

1.5.2 Barauszahlung: Eine Barauszahlung ist grundsätzlich nur bei einem Austritt, bei lang andauernder Arbeitsverhinderung, im Todesfall oder bei anderen Gründen, welche eine Kompensation verhindern, möglich. Für die Auszahlung werden die jährlich angesparten Frankenträge ohne Anpassungen gemäss Ziffer 1.3 mit jährlicher Verzinsung und Zinsseszins zum Zinssatz aufgerechnet, der zu Gunsten und zu Lasten der Steuerpflichtigen für periodische Steuern massgebend ist. Die Arbeitgeberprämie für die Sparversicherung der BVK wird entsprechend den tatsächlich vorgenommenen Rückstellungen überwiesen.

1.5.3 Arbeitsverhinderungen während der Kompensation, der Ferien und Feiertage: Arbeitsunfähigkeit während der Kompensationszeit führen zu keiner Verlängerung derselben. Die Kompensation wird auf der Basis der Bruttoarbeitszeit gewährt, Ferien und Feiertage sind inbegriffen.

1.6 Lohn

1.6.1 Während des Ansparens von Arbeitszeit wird der Lohn nach dem Beschäftigungsgrad, der sich aus der vereinbarten Wochenarbeitszeit abzüglich der Stundenreduktion gemäss Ziffer 1.4. ergibt, ausgerichtet.

1.6.2 Während der Kompensation wird der Lohn gemäss der Einreihung und dem entlöhnten Beschäftigungsgrad (Ziffer 1.4) vor Beginn der Kompensation ausgerichtet und dem Rückstellungskonto (Lohn Guthaben) belastet.

1.6.3 Dienstaltersgeschenk (DAG): Ein in Form von Urlaub zu beziehender Anspruch kann dem Stundenkonto und dem Rückstellungskonto (Lohn Guthaben) gutgeschrieben werden.

1.7 Versicherter Lohn – BVK-Prämien

Der versicherte Lohn entspricht demjenigen des reduzierten Lohnes abzüglich des gemäss entlöhntem Beschäftigungsgrad (Ziffer 1.4) gekürzten Koordinationsabzuges.

1.8 Übergangsbestimmung

Das per Ende 2004 gemäss Ziffer 7 von RRB Nr. 567/1998 gebildete individuelle Rückstellungskonto einschliesslich Zinsen wird in das individuelle Lohn Guthaben gemäss dem vorliegenden Beschluss über-

geführt. Ergibt die Teilung des Lohnguthabens durch das Stundenkonto einen Betrag, der tiefer liegt als der Stundenlohn am 1. Januar 2005, wird das Lohnguthaben entsprechend erhöht. Liegt der Teilungsbetrag höher als der Stundenlohn, wird das Stundenkonto entsprechend erhöht.

Teilnehmende am Lebensarbeitszeitmodell, die bis Ende 2004 den versicherten Lohn entsprechend dem nicht reduzierten Beschäftigungsgrad beibehalten haben, können bis 31. März 2005 rückwirkend per 1. Januar 2005 erklären, ob sie weiterhin am Modell Lebensarbeitszeit teilnehmen wollen.

2. Arbeitszeitverkürzung bei drohender Entlassung (Solidaritätsmodell)

2.1 Zweck

Im Hinblick auf Sanierungs- und Reorganisationsmassnahmen wird dieses Modell bis auf weiteres weitergeführt. Es soll in den Bereichen zur Anwendung gelangen, wo drohende Entlassungen für eine bestimmte Zeitdauer durch die solidarische Arbeitszeitreduktion einer Gruppe aufgefangen werden können.

2.2 Teilnahme, Sistierung, Ausstieg

2.2.1 Die Teilnahme ist freiwillig. Sie bedarf der Zustimmung durch die Direktion oder die von ihr ermächtigte Amtsstelle.

2.2.2 Die Teilnehmenden vermindern ihren Beschäftigungsgrad für längstens zwei Jahre um mindestens 5% bis höchstens 20%.

2.2.3 Für die Teilnehmenden besteht eine Beschäftigungs- und Lohngarantie innerhalb der Rahmenbedingungen der Sanierungs- bzw. Reorganisationsmassnahmen, die Anlass zur Arbeitszeitverkürzung gaben. Vorbehalten bleibt eine Kündigung oder Lohnveränderung aus anderen Gründen (insbesondere wegen Leistung oder Verhalten).

2.4 Lohn

Der Kanton übernimmt einen Drittel des Lohnausfalls. Die Lohnreduktion für den Mitarbeitenden beträgt somit zwei Drittel der Arbeitszeitreduktion.

2.5 Versicherter Lohn – BVK-Prämien

Der versicherte Lohn wird auf dem vorherigen Besoldungsniveau beibehalten. Der Staat übernimmt die Arbeitgeberbeiträge für den Betrag der Lohnreduktion.

2.6 Stellenabbau

Während der Dauer des Solidaritätsmodells wird nach definitiven Lösungen für den vorzunehmenden Stellenabbau gesucht. Eine Verlängerung des Modells ist nicht möglich.

3. Jahresarbeitszeit

Die Jahresarbeitszeit gibt der oder dem Angestellten die Möglichkeit, die Jahresarbeitszeit individuell oder nach Arbeitsanfall auf ein Jahr zu verteilen und beispielsweise mit unterschiedlichen Teilpensen zu arbeiten oder die Jahresarbeitszeit innert weniger als zwölf Monaten zu erbringen. Der Zeitausgleich kann kumuliert und zusammenhängend bezogen werden. Die Entlohnung beruht auf dem dem Beschäftigungsgrad entsprechenden durchschnittlichen Monatslohn. Da der Beschäftigungsgrad unverändert bleibt und lediglich die Regelarbeitszeit individuell festgesetzt wird, ist dieses Modell nicht direkt beschäftigungswirksam, führt jedoch zu einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die Jahresarbeitszeit ist vor allem für Teilzeitbeschäftigte attraktiv. Ferner eignet sie sich für Bereiche mit saisonalen Schwankungen des Arbeitsanfalls. Die Jahresarbeitszeit ist aber auch für Vollbeschäftigte zulässig. Es gelten die folgenden Bedingungen:

3.1 Die Jahresarbeitszeit wird zwischen der oder dem Vorgesetzten und der oder dem Mitarbeitenden auf der Basis einer wöchentlichen Regelarbeitszeit vereinbart.

3.2 Im Tag sind höchstens 11 Stunden anrechenbar. Für an diesem Modell Partizipierende gelten die allgemeinen Vorschriften gemäss den Vollziehungsbestimmungen zum Personalgesetz über die Arbeitszeit, mit Ausnahme der Begrenzung der Kompensation auf 15 ganze Arbeitstage. Der Zeitausgleich ist grundsätzlich in dem Jahr zu beziehen, in dem er angefallen ist.

3.3 Die Zeitabrechnung wird detailliert dokumentiert.

3.4 Die Lohnzahlung erfolgt auf Grund des vereinbarten durchschnittlichen Beschäftigungsgrades, d. h., die Jahresarbeitszeit hat grundsätzlich keinen Einfluss auf die Lohnzahlungen.

3.5 Bezahlte Dienstabwesenheiten, einschliesslich Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall, werden auf der Basis der vereinbarten Regelarbeitszeit berücksichtigt.

II. RRB Nrn. 567/1998, 1728/1998, 981/1999 und 706/2001 werden per 1. Januar 2005 aufgehoben.

III. Mitteilung an die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei, die Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte, den Kirchenrat der evangelisch-reformierten Landeskirche, die Römisch-katholische Zentralkommission, die Finanzkontrolle, die Parlamentsdienste und den kantonalen Ombudsmann.



Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:

Husi