



Übersicht über die Arbeitszeitmodelle des Kantons Zürich

Arbeitszeit-Modell	Lebensarbeitszeit mit Zeitkonten	Arbeitszeitverkürzung bei drohender Entlassung	Jahresarbeitszeit
Beschreibung	Vorholen von Arbeitszeit Reduzierter Lohn bei gleichbleibendem Arbeitspensum Kompensation der vorgeholten Arbeitszeit in grösseren Blöcken von mind. 12 Wochen, z.B. für Langzeiturlaub, Weiterbildung, Vorruhestand (Sabbatical)	Die Teilnehmenden vermindern ihren Beschäftigungsgrad um max. 20 % An Stelle von Entlassungen im Rahmen von Sanierungs- und Reorganisationsmassnahmen Die Dauer ist auf max. 2 Jahre befristet	Festlegen der Regel-Arbeitszeit pro Jahr nach Massgabe der betrieblichen und persönlichen Bedürfnisse. Die Soll-Arbeitszeit gemäss Beschäftigungsgrad wird nicht verändert.
Typischer Arbeitsplatz	Grundsätzlich an allen Arbeitsplätzen möglich	Vor allem dort möglich, wo mehrere Personen dieselben oder ähnliche Aufgaben verrichten	Eignet sich besonders für Abteilungen und Funktionen mit stark variierendem Arbeitsanfall Attraktiv vor allem auch für Teilzeitbeschäftigte
Arbeitszeit	Herabsetzen der entlöhnten Arbeitszeit um 2 bis 8 Wochenstunden (bei einem Beschäftigungsgrad von 50 oder weniger Prozenten um höchstens 4 Std.)	Reduktion der Arbeitszeit um mindestens 5 % bis höchstens 20 %	Unterschiedliche Festlegung der Regelarbeitszeit pro Tag, Woche oder Monat
Lohn	Gutschrift der nicht entlöhnten Arbeitszeit (zum aktuellen Lohn); der entsprechende Lohnanteil wird auf einem Sammelkonto zweckgebunden zurückgestellt (keine Verzinsung, aber Anpassung an Lohnveränderungen)	Der Kanton übernimmt einen Drittel des Lohnausfalls Die Lohnreduktion beträgt somit zwei Drittel der Arbeitszeitreduktion	Entspricht dem vereinbarten Beschäftigungsgrad Keine Änderung gegenüber vorher Bezahlte Dienstabwesenheiten, einschliesslich Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit und Unfall, werden auf der Basis

			der vereinbarten Regelarbeitszeit be- rücksichtigt.
Eintritt	Auf jeden Monatsersten (Voraus- setzung: Vereinbarung mit der/dem Vorgesetzten)	Gemäss Vereinbarung mit der/dem Vorgesetzten und dem betroffenen Team	Gemäss Vereinba- rung mit der/dem Vorgesetzten
Austritt	Auf jeden Monatsletzten Das angesparte Guthaben bleibt bis zur Kompensation bestehen	Gemäss Vereinbarung mit der/dem Vorgesetzten und dem betroffenen Team; Dauer auf zwei Jahre be- grenzt	Nach Vereinbarung mit der/dem Vorge- setzten
Pensionskasse	Die Beiträge entsprechen dem Beschäftigungsgrad nach der Reduktion Reduktion der Leistungen	Die Beiträge werden auf dem Lohnniveau vor der Reduk- tion beibehalten Der Staat übernimmt die Arbeitgeberbeiträge der Pensionskasse für den Be- trag der Lohnreduktion, daher kein Einfluss auf die Leistun- gen (Wahrung des Besitz- standes).	Kein Einfluss auf die Leistungen
Sozialversiche- rung	Arbeitgeberbeiträge für Sozialver- sicherungsleistungen auf zurück- gestellten Lohn werden auf einem Rückstellungs- konto gutgeschrieben	Abzüge erfolgen auf effektiv ausbezahltem Lohn	Kein Einfluss auf die Abzüge
Ihr Gewinn	Grössere Freizeitblöcke stehen zur Verfügung Ermöglicht Vorruhestand mit Lohn	Kein Arbeitsplatzverlust Vergleichsweise geringe Lohneinbusse Stärkung des Teamgeistes	Erfüllung der Aufgabe und nicht tägliche Präsenz steht im Vordergrund Optimales Auffangen von Schwankungen im Arbeitsanfall Mehr Flexibilität für Mitarbeiter/in

Ein farbiges Merkblatt dieser Übersicht kann beim Personalamt bezogen werden
(E-Mail: recht@pa.zh.ch / Telefon: 043 259 48 97).