



## Übersicht über die Arbeitszeitmodelle des Kantons Zürich

<b>Arbeitszeit-Modell</b>	<b>Lebensarbeitszeit mit Zeitkonten</b>	<b>Arbeitszeitverkürzung bei drohender Entlassung</b>	<b>Jahresarbeitszeit</b>
<b>Beschreibung</b>	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.
<b>Typischer Arbeitsplatz</b>	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
<b>Arbeitszeit</b>	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
<b>Lohn</b>	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.
<b>Eintritt</b>	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
<b>Austritt</b>	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
<b>Pensionskasse</b>	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
<b>Sozialversiche- rung</b>	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
<b>Ihr Gewinn</b>	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](mailto:recht@pa.zh.ch) / Telefon: 043 259 48 97).