

A N F R A G E von Sabine Sieber (SP, Sternenberg) und Rosmarie Joss (SP, Dietikon)

betreffend Unbezahlte und verfallene Überstunden in der Verwaltung

Die Arbeitszeit für das Staatspersonal ist gemäss § 116 Abs. 1 und 2 Vollzugsverordnung (VVO) zum Personalgesetz als flexible Arbeitszeit mit einer Regelwoche von 42 Stunden für eine Vollzeitstelle definiert. Bei grosser Arbeitslast kann der/die Mitarbeitende selbständig Überstunden (Mehrzeit) leisten; diese sollte aber im Laufe des Jahres kompensiert werden. Diese Kompensation kann allerdings nach Massgabe der betrieblichen Bedürfnisse eingeschränkt werden (§124 Abs. 3).

Gemäss §121 Abs. 1 und 2 VVO darf ein positiver Arbeitszeitsaldo aber nur bis zum Maximum von zwei Wochen-Sollzeiten aufs nächste Jahr übertragen werden - bei einer Vollzeitstelle also höchstens 84 Stunden. Der Rest verfällt. Problematisch ist das, wenn die Mehrzeit strukturell bedingt ist (personelle Unterdotierung) und entsprechend nicht mehr kompensiert werden kann. Diesen Angestellten drohen ständig unbezahlte Überstunden.

Anders sieht es bei der Überzeit gemäss § 125 VVO aus. Dies muss von einem/einer Vorgesetzten angeordnet werden. Grundsätzlich soll die Überzeit durch eine Gewährung entsprechender Freizeit ausgeglichen werden (§ 126 VVO). Ist dies betrieblich nicht möglich, wird die Überzeit ausnahmsweise vergütet - bis zu einem Maximum von 120 Überstunden pro Kalenderjahr (§ 127 Abs. 3 VVO). Bis Lohnklasse 16 ist sowohl bei zeitlicher Kompensation als auch bei Auszahlung ein Zuschlag von 25 % fällig (§ 127 Abs. 1 VVO).

In der Antwort zur Anfrage KR-Nr. 359/2010 wurde bereits ausführlich zu dieser Thematik Stellung genommen. Um zu erkennen, ob sich die Situation zu 2010 erheblich geändert hat oder systematische Probleme erkennbar sind, sind aktuelle Zahlen von grossem Interesse. Deshalb bitten wir den Regierungsrat untenstehende Fragen zu beantworten:

1. Wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der kantonalen Verwaltung überschritten die 84-Stunden-Grenze für Mehrzeit (Überstunden) per Ende 2013? Wie sieht die Verteilung auf die einzelnen Direktionen aus? Wie begründen sich allfällige Differenzen?
2. Wurde die Kompensation von Mehrzeit gemäss § 124 eingeschränkt? Wenn ja, wie viele Personen hat das betroffen und in welchen Direktionen?
3. Bei wie vielen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen verfielen mit dem Jahreswechsel 2013/2014 Kompensationsansprüche für Mehrzeit (Überstunden)? Wie viele Arbeitsstunden verfielen so insgesamt? Für wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Arbeitsstunden wurden Ausnahmegewilligungen über die 84-Stunden-Grenze hinaus erteilt?
4. In welchem Umfang waren Teilzeitmitarbeiter und Teilzeitmitarbeiterinnen vom Phänomen Mehrzeit (Überstunden) betroffen? Wurden aufgrund von Mehrzeit Anpassungen bestehen- er Arbeitspensen vorgenommen? Wenn ja, wo?
5. Für wie viele Mitarbeiter/innen der kantonalen Verwaltung und in welchem Stundenumfang wurde im Jahr 2013 Überzeit angeordnet (gesamthaft und pro Direktion)? Wie sieht die Verteilung auf die einzelnen Direktionen aus? Wie begründen sich allfällige Differenzen?

6. Konnte die angeordnete Überzeit jeweils zeitlich kompensiert werden? Wenn nicht, welche Direktionen waren in welchem Umfang betroffen?
7. Wie viele Stunden Überzeit mussten letztes Jahr insgesamt vergütet werden? In welchem Umfang waren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von der bis Lohnklasse 23 geltenden Grenze von maximal 120 vergütungsberechtigten Stunden Überzeit betroffen (unentschädigte Überzeit)?
8. Auf welche Summe beliefen sich für den Kanton im Jahr 2013 die Mehrkosten aufgrund des (zeitlichen wie finanziellen) Zuschlags von 25%?
9. In welchem Umfang waren Teilzeitmitarbeiter und Teilzeitmitarbeiterinnen vom Phänomen Überzeit betroffen? Wurden aufgrund von Überzeit Anpassungen bestehender Arbeitspensen vorgenommen? Wenn ja: wo?

Sabine Sieber
Rosmarie Joss