



## Erläuterungen zum Arbeitszeitreglement Schichtdienst Justiz- und Sicherheitsdepartement

### 1. Ausgangslage

Das Justiz- und Sicherheitsdepartement ist bei der Art und Weise, wie sie die Mitarbeitenden im Schichtbetrieb in einem der drei gemäss Arbeitszeitverordnung (AZV, SG 162.200) vorgesehenen Arbeitszeitmodelle (GLAZ, JAZ und Fixzeit) einteilt, an die Grenzen der rechtlichen und technischen Machbarkeit gekommen. Auch gewährt das Justiz- und Sicherheitsdepartement bis dato für kurzfristige Einsätze Zeitzuschläge, obwohl dies gemäss § 46 AZV für den Schichtdienst nicht vorgesehen ist. Mit dem neuen Arbeitszeitreglement wird dem Justiz- und Sicherheitsdepartement eine zeitgemässe und technisch umsetzbare Möglichkeit gewährt, einerseits Schichtdienstmitarbeitende gegenüber den übrigen Kantonsangestellten gleichzustellen und andererseits den gestiegenen Bedürfnissen nach einer bedarfsorientierten Einsatzplanung und Mitarbeiterdisposition Rechnung zu tragen.

### 2. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen und Vergleich zur kantonalen Arbeitszeitverordnung

#### § 1 Arbeitszeit

<b>§ 7 AZV, Fixzeitenmodell</b>	<b>§ 1 Arbeitszeit</b>
<p><sup>1</sup> In Schichtbetrieben oder in Bereichen, bei denen der Arbeitseinsatz aus betriebsorganisatorischen Gründen festgelegt werden muss, wird nach festen Arbeitszeiten gearbeitet. Die Arbeitszeit wird mittels Einsatzplänen bestimmt.</p>	<p><sup>1</sup> Für die Dienstplanung im Fixzeitenmodell ist eine Rahmenfrist von einem Jahr massgebend, innert derer ein ausgeglichener Arbeitszeitsaldo anzustreben ist.</p> <p><sup>2</sup> Für den Beginn der Rahmenfrist legt die Departementsleitung einen Stichtag fest.</p> <p><sup>3</sup> In Abweichungen von den Einsatzplänen geleistete Mehrstunden werden dem Planungskonto gutgeschrieben, welches bei der Dienstplanung zu berücksichtigen ist.</p>

In Abweichung zur Definition der Überstunden im Fixzeitenmodell in der AZV wird für das Arbeitszeitreglement Schichtdienst Justiz- und Sicherheitsdepartement über das Kalenderjahr mit einem sogenannten Planungskonto gearbeitet. Jede geleistete Mehrstunde wird auf dieses Planungskonto verbucht, wobei auf diesem die individuelle Jahresarbeitszeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hinterlegt ist. Insbesondere die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten und teilarbeitsunfähigen Angestellten kann so jederzeit korrekt im Zeiterfassungssystem abgebildet werden.

Neu werden Extradienste, Schichtverlängerungen, Schichtabtausch und Absenzen während des Kalenderjahrs jeweils mit dem Planungskonto erfasst. Mittels einer Prognosefunktion wissen sowohl Vorgesetzte als auch Mitarbeitende jederzeit, wie der Saldo Ende Jahr aussehen würde, wenn weiter entsprechend dem hinterlegten Plan gearbeitet wird. Allfällige Unter- oder Überplanung wird sofort sichtbar.

## § 2 Überstunden

<p><b>§ 40 AZV, Definition von Überstunden</b></p> <p><sup>1</sup> Überstundenarbeit ist bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</p> <p>a) im Fixzeitenmodell: Die zusätzlich zur Sollarbeitszeit gemäss Einsatzplan angeordnete Arbeitszeit.</p> <p>[...]</p> <p><sup>2</sup> Nicht als Überstundenarbeit im Sinne von Abs. 1 gelten Abweichungen von der wöchentlichen Normalarbeitszeit im Rahmen längerfristig angeordneter Einsatzpläne (z. B. Schichtdienstpläne), welche im Jahresdurchschnitt die Einhaltung der Normalarbeitszeit vorsehen. Dasselbe gilt für freiwillig erfolgenden Abtausch von Arbeitseinsätzen.</p>	<p><b>§ 2 Überstunden</b></p> <p><sup>1</sup> Überstunden sind bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Fixzeitenmodell der am Ende der Rahmenfrist von einem Jahr gemäss § 1 Abs. 3 dieses Reglements auf dem Planungskonto verbleibende positive Arbeitszeitsaldo.</p>
--	--

Im neuen Fixzeitenmodell wird die unter dem Jahr zusätzlich zur Sollarbeitszeit geleistete Mehrarbeit auf dem Planungskonto gutgeschrieben. Wenn Ende Jahr mehr Stunden gearbeitet worden sind als gemäss der individuellen Jahresarbeitszeit hätten geleistet werden müssen, so wird der gesamte positive Saldo als Überstunden verbucht. Bis zum Ende der Abrechnungsperiode ist daher eine relativ unkomplizierte Kompensation von Mehrstunden jederzeit möglich. Dieser Vorgang dient zusätzlich dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Ein negativer Saldo wird auf das Folgejahr übertragen. Im Falle eines Ausscheidens eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin unter dem Jahr ist der Planungssaldo möglichst auszugleichen. Ein überschüssender Saldo wird den Überstunden gutgeschrieben und damit ausbezahlt; ein negativer Saldo bleibt ohne Folgen.

Weitere Vorgaben hinsichtlich Kompensation von Stunden, insbesondere was die Generierung von Negativsaldi betrifft, werden in internen Weisungen oder Dienstvorschriften geregelt.

## § 3 Zuschläge für kurzfristige Einsätze

<p><b>§ 46 AZV</b></p> <p><sup>1</sup> Die Kompensation durch Freizeit und die Barvergütung erfolgen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Organisationseinheiten, in denen in der Regel an Werktagen (Montag bis Samstag) gearbeitet wird, mit nachstehenden Zuschlägen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– von 25%, sofern die Überstunden weniger als 48 Stunden vor Beginn angeordnet worden sind;</li> <li>– von 50% bei Arbeit an einem geplanten Ruhetag sowie an Sonn- und Feiertagen, sofern die Überstundenarbeit weniger als 48 Stunden vor Beginn angeordnet worden ist.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Werden Zeitzuschläge für angeordnete Überstunden ausgerichtet, so können nicht gleichzeitig auch Nacht-, Sonn- oder Feiertagsdienstzulagen beansprucht werden.</p>	<p><b>§ 3 Zuschläge für kurzfristige Einsätze</b></p> <p><sup>1</sup> Für die über 15 Minuten hinausgehende Verlängerung der täglichen Arbeitszeit gemäss Einsatzplan infolge eines Einsatzes besteht Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 25%.</p> <p><sup>2</sup> Bei einem Arbeitseinsatz an einem freien Tag besteht Anspruch auf einen Zeitzuschlag von 25%, sofern dieser Einsatz weniger als 48 Stunden vorher angeordnet worden ist.</p> <p><sup>3</sup> Werden Zeitzuschläge für angeordnete Mehrstunden ausgerichtet, können nicht gleichzeitig Geldzulagen für Nacht- Sonn- oder Feiertagsarbeit beansprucht werden.</p>
---	--

Dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Schichtdienst bei kurzfristigen Arbeitszeitverlängerungen vollständig ereignisgesteuert sind, spricht für die Gewährung eines Kurzfristigkeitszuschlages unabhängig vom konkreten Arbeitszeitmodell. Dieser Zuschlag soll ab 15 Minuten Schichtverlängerung 25% betragen. Voraussetzung dafür ist, dass die unvorhergesehene Schichtverlängerung im Zuge eines Einsatzes entstanden ist (z.B. rasche Rapportierung eines Gewaltdelikts auf Anordnung der Kriminalpolizei oder Ausrücken kurz vor Schichtende aufgrund eines medizinischen Notfalls oder Brandes). Der Kurzfristigkeitszuschlag schliesst den Anspruch auf Geldzulagen für die fragliche Periode aus. Es besteht jedoch zusätzlich Anspruch auf einen allfälligen Schichtbonus, sofern die diesbezüglichen Voraussetzungen erfüllt sind.