



# Regierungsrat des Kantons Uri

## Auszug aus dem Protokoll

15. November 2016

**Nr. 2016-632 R-270-19 Interpellation der FDP-Fraktion (Markus Zurfluh, Attinghausen), zu «Handhabung der Auszahlung von Überzeitleistungen in der Kantonalen Verwaltung»; Antwort des Regierungsrats**

### I. Ausgangslage

Am 28. September 2016 reichten Landrat Markus Zurfluh, Attinghausen, mit Zweitunterzeichner Landrat Matthias Steinegger, Flüelen, eine Interpellation zu «Handhabung der Auszahlung von Überzeitleistungen in der Kantonalen Verwaltung» ein.

Darin führen sie aus, dass laut Medienberichten mit dem Ausscheiden eines Chefbeamten aus der Kantonalen Verwaltung grössere Zahlungen für geleistete Überzeit fällig geworden sind. In Kreisen der Politik und Wirtschaft, aber auch beim einfachen Lohn- und Gehaltsempfänger, sorgte die Tatsache, dass erst beim Abgang des Chefbeamten eine grössere Zahlung für nicht kompensierte Überzeit erfolgte, obwohl dieser Anspruch Jahre vorher entstanden sein dürfte, für Erstaunen und Unverständnis.

Die Interpellanten sind der Ansicht, dass Bürger und Steuerzahler ein Anrecht haben, die Regelungen zu kennen, wie Sonderleistungen, die zu Überzeitsaldi führen, bei der Kantonsverwaltung entschädigt werden.

Damit wird der Regierungsrat aufgefordert, folgende Frage zu beantworten:

### II. Antwort des Regierungsrats zu den gestellten Fragen

#### 1. *Wie wird die Anordnung und Kontrolle von Überzeit in der Verwaltung gehandhabt?*

Die Überstundenarbeit ist in der Personalverordnung (PV; RB 2.4211) und im Personalreglement (RB 2.4213) geregelt.

#### Überstundenregelung nach Personalverordnung

##### Artikel 30 Überstundenarbeit

<sup>1</sup>Wenn es die Umstände erfordern, sind die Angestellten zur Leistung von Überstundenarbeit verpflichtet, soweit ihnen dies nach Treu und Glauben zugemutet werden kann.

<sup>2</sup>Anspruch auf zeitliche Kompensation oder, soweit eine solche nicht möglich ist, auf Vergütung, besteht nur dann, wenn die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet wird.

### Überstundenregelung nach Personalreglement

#### 2. Abschnitt: Überstundenarbeit

##### Artikel 20 Grundsatz

<sup>1</sup>Als Überstundenarbeit gelten die vom Direktionsvorsteher oder von der Direktionsvorsteherin angeordneten Arbeitsstunden, welche die vereinbarte Arbeitszeit übersteigen.

<sup>2</sup>Die Überstundenarbeit wird bei der Zeiterfassung separat und unabhängig vom Gleitzeitsaldo ausgewiesen.

##### Artikel 21 Abgeltung

<sup>1</sup>Die angeordnete Überstundenarbeit wird im Einvernehmen mit der vorgesetzten Person mit Freizeit kompensiert. Der Ausgleich hat grundsätzlich binnen eines Kalenderjahrs zu erfolgen.

<sup>2</sup>Ist ein Zeitausgleich aus betrieblichen Gründen nicht möglich, lässt der Direktionsvorsteher oder die Direktionsvorsteherin die Überstundenarbeit bar vergüten, sofern und soweit er oder sie die Überstundenarbeit zum Voraus angeordnet hat.

<sup>3</sup>Das Amt für Personal erstellt jährlich eine Übersicht der ausbezahlten Überstunden zuhanden des Regierungsrats.

### Handhabung in der Praxis

Für die Anordnung und Kontrolle der Überstunden ist die jeweilige Direktion zuständig. Die Anordnung erfolgt in der Regel mit einem Direktionsbeschluss. Darin wird die maximale Anzahl der Überstunden festgehalten und der mitarbeitenden Person nach der geleisteten Überstunden auch eine Zeitspanne für die Kompensation eingeräumt. Ausbezahlt werden jene Stunden, welche bis zum Ende dieser Zeitspanne nicht kompensiert werden konnten. Vor der Auszahlung der Überstunden prüft das Amt für Personal, ob die Voraussetzung (Anordnung zum Voraus) erfüllt ist.

#### 2. *Welche Modalitäten bestehen bezüglich maximalem Überzeitsaldo, Kompensationspflicht und Kompensationsmöglichkeiten sowie dem Auszahlungsmodus für nicht kompensierbare Überzeit (etwa bei der Leitung oder Mitarbeit von Grossprojekten ausserhalb des normalen Pflichtenhefts)?*

Nach Artikel 12 Personalreglement stehen den Mitarbeitenden grundsätzlich drei Arbeitszeitformen (gleitende Arbeitszeit, fixe Arbeitszeit oder Jahresarbeitszeit) zur Verfügung. Zuständig für die Bewilligung einer bestimmten Arbeitszeitform ist die Direktion. Dabei sind die betrieblichen Bedürfnisse zu berücksichtigen. Mit der Vereinbarung der Arbeitszeitform lässt sich das Ausmass von Überstunden steuern. Da geleistete Arbeitsstunden erst als Überstunden gelten, wenn sie die Soll-Arbeitsstunden übersteigen, bietet das Jahresarbeitszeitmodell (Art. 17 Personalreglement) die grösste Flexibilität. Bei diesem Modell darf ein maximaler Plussaldo von 80 Stunden (bei Teilzeitangestellten entsprechend im Verhältnis zum Pensum) auf die nächste Abrechnungsperiode übertragen werden. Demzufolge gelten als Überstundenarbeit nur jene Anzahl Stunden, welche die 80 Stunden übersteigen. Zeitguthaben bzw. Überstunden, die am Ende der Abrechnungsperiode den Saldo von 80 Plusstunden überschreiten, verfallen. Der Stichtag der Abrechnungsperiode wird individuell so festgelegt, dass die Mitarbeitenden ihre Gleitzeitsaldi aufgrund saisonaler Schwankungen der Arbeitszeit in der

Regel noch kompensieren können.

Mit der Einführung des einheitlichen Zeiterfassungssystems im Jahr 2010 hat das Amt für Personal als zentrale Stelle Zugang zu allen relevanten Daten im Bereich der Zeiterfassung. Im Sinne einer Steuerungshilfe informiert das Amt die Direktionen quartalsweise über die individuellen Ferien- und Gleitzeitsaldi ihrer Mitarbeitenden. Ausbezahlt werden nur angeordnete Überstunden, die nicht kompensiert werden konnten.

Das Amt für Personal erstellt jährlich eine Liste der ausbezahlten Überstunden zuhanden des Regierungsrats.

3. *In der Privatwirtschaft werden auf Kaderstufe in vielen Betrieben gewisse monatliche Überzeitleistungen entschädigungslos vereinbart. Wie wird das bei der kantonalen Verwaltung gehandhabt?*

Bei der Kantonsverwaltung besteht auch im Kaderbereich die Regelung, dass Zeitguthaben, welche am Ende der Abrechnungsperiode den Saldo von 80 Plusstunden überschreiten, entschädigungslos verfallen. Seit Einführung des Zeiterfassungsprogramms im Jahr 2010 können diese Stunden elektronisch ermittelt werden. In den letzten Jahren wurde folgende Stundenanzahl ersatzlos gestrichen:

2010	2011	2012	2013	2014	2015
1'798 Std.	1'641 Std.	1'916 Std.	1'798 Std.	2'154 Std.	2'006 Std.

Die in der Fragestellung erwähnten Vereinbarungen in der Privatwirtschaft beinhalten oft auch zusätzliche Ferientage und/oder eine höhere Entschädigung sowie leistungsabhängige Bonuszahlungen und Mitarbeiterbeteiligungsprogramme.

4. *Sind ähnliche Fälle von Überzeitvergütungen wie im erwähnten Fall zu erwarten? Falls Ja: Sind die hierfür notwendigen Mittel in die ordentliche Rechnung zurückgestellt worden?*

Die Auszahlung der Überstunden im erwähnten Fall beruht namentlich auf Überstunden, die vor Einführung der Jahresarbeitszeit geleistet wurden. Ähnliche Fälle sind nicht zu erwarten. Es sind deshalb auch keine Rückstellungen für Überzeitvergütungen gebildet worden. Seit 2008 werden jedoch nicht bezogene Ferien und Gleitzeitsaldi als Rückstellungen in der Kantonsrechnung ausgewiesen.

5. *Gemäss Artikel 21 Absatz 3 PR erstellt das Amt für Personal des Kantons Uri jährlich eine Übersicht der ausbezahlten Überstunden zuhanden des Regierungsrats. Welche jährlichen Beträge wurden seit 2010 unter diesem Titel ausbezahlt?*

Die jährlich ausbezahlten Beträge für angeordnete Überstunden sind in den jeweiligen Rechnungen in der Regel ausgewiesen; diese entnehmen Sie bitte nachfolgender Tabelle:

Jahr	Betrag in Franken	Anzahl Personen
2010	79'900	19
2011	54'579	20
2012	205'684	37
2013	57'419	21
2014	67'830	25
2015	80'262	29

6. *In der aktuell geltenden Personalverordnung für die kantonale Verwaltung ist bei ausserordentlich guten Leistungen die Ausrichtung von ausserordentlichen Zuwendungen möglich, wobei der Regierungsrat jährlich die Höchstsumme festlegt. Wie viele Zuwendungen (Anzahl) und welcher Höchstbetrag pro Zuwendung wurden seit 2010 jährlich ausgerichtet? Wie hoch waren die jährlich ausgerichteten Gesamtbeträge ab 2010?*

Der Regierungsrat hat die Höchstsumme für ausserordentliche Zuwendungen im Zeitraum von 2010 bis 2015 jährlich auf 100'000 Franken festgelegt. Die nachfolgenden Zahlen zeigen die ausgerichteten Gesamtbeträge (inklusive Naturalgeschenke):

Jahr	Bewilligte Höchstsumme in Franken	Ausgerichtete Beträge in Franken	Anzahl Zuwendungen (zirka) Lohn + Natural	Höchstbetrag der Zuwendung für einzelne Person in Fr.
2010	100'000	74'892	45 + 230	1'700
2011	100'000	78'782	34 + 180	2'000
2012	100'000	89'703	34 + 300	1'000
2013	100'000	83'614	46 + 200	2'000
2014	100'000	85'934	53 + 170	5'000
2015	100'000	79'443	60 + 110	1'700

Ausserordentliche Zuwendungen werden an einzelne Personen oder Angestelltengruppen ausgerichtet. Voraussetzung für die Ausrichtung bildet die ausserordentlich gute Leistung der angestellten Person oder des Teams. Da bei den so finanzierten Teamevents die Anzahl der teilnehmenden Personen nachträglich nicht mehr genau eruiert werden kann, ist die Anzahl der Zuwendungen in der oben aufgeführten Tabelle nicht eindeutig zu bestimmen. Über die Berichtsperiode wurden 82 Prozent der vom Regierungsrat zur Verfügung gestellten Mittel verwendet.

Ungefähr 50 Prozent der Gesamtsumme der Zuwendungen wurde über die ordentliche Lohnauszahlung und die andere Hälfte in Form von Naturalgeschenken bzw. Gutscheinen bis zu einem Höchstwert von 500 Franken pro Person ausgerichtet. Durch die einheimischen Gutscheine konnte das lokale Gewerbe jährlich im Umfang von über 40'000 Franken unterstützt werden.

7. *Werden neben finanziellen Abgeltungen auch andere Formen von Vergütungen für die Überzeit gewährt? Werden allenfalls unter ausserordentlichen Zuwendungen auch Vergünstigungen oder das kostenfreie Überlassen von technischen Geräten, Fahrzeugen oder ähnlichen Betriebsmitteln gewährt, die von Mitarbeitern für ihren privaten Gebrauch genutzt werden?*

Neben der zeitlichen Kompensation und den finanziellen Abgeltungen für die angeordnete Überzeit bestehen keine weiteren Vergütungsformen für die Überzeit.

Ausserordentliche Zuwendungen wie Vergünstigungen oder das kostenfreie Überlassen technischer Geräte, Fahrzeuge oder ähnlicher Betriebsmittel für den privaten Gebrauch sind weder in der Personalverordnung noch im Personalreglement noch in der Weisung der Finanzdirektion für eine einheitliche Regelung der ausserordentlichen Zuwendungen vorgesehen und dürfen daher auch nicht gewährt werden. Eine Umfrage des Amtes für Personal bei den Direktionssekretariaten kommt zum Resultat, dass dies so eingehalten wird.

Mitteilung an Mitglieder des Landrats (mit Interpellationstext); Mitglieder des Regierungsrats; Rathauspresse; Standeskanzlei; Amt für Personal; alle Direktionssekretariate und Finanzdirektion.

Im Auftrag des Regierungsrats

Standeskanzlei Uri

Der Kanzleidirektor

