



Protokollauszug vom

16.12.2020

Stadtführungsstab Winterthur:

Corona-Virus: Massnahmenplan, 11. Ergänzung

IDG-Status: öffentlich

SR.20.193-10

---

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Es wird zur Kenntnis genommen, dass gewissen Mitarbeitenden als Folge der kantonalen und bundesrätlichen Beschlüsse keine oder zu wenig Arbeit zugewiesen werden kann.
2. Die Vorgesetzten werden angewiesen, den von Arbeitsausfall betroffenen Mitarbeitenden andere Arbeit zuzuweisen, falls möglich im Homeoffice. Wenn keine oder zu wenige Arbeiten zugewiesen werden können, sind die Mitarbeitenden anzuweisen, ihre Mehrzeit- und Überzeitguthaben sowie aus 2019 übernommene Ferienguthaben abzubauen. Ab Januar 2021 sind diejenigen Ferien aus dem Vorjahr abzubauen, welche die reglementarische Grenze gemäss Art. 62 Abs. 2 VVO PST überschreiten. Ausnahmen von der Verpflichtung zum Ferienbezug sind nur im Falle einer Quarantäne zulässig und durch die Vorgesetzten zu begründen.
3. Die Anstellungsinstanz darf Mitarbeitenden, denen infolge der Corona-Pandemie keine oder zu wenig Arbeit zugewiesen werden kann, Ersatzarbeit zuweisen, wenn der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz die Zuweisung anderer Tätigkeiten erfordern, die angebotene Ersatzarbeit grundsätzlich zumutbar ist, der bisherige Lohn beibehalten wird, die Ersatzarbeit vorübergehend ist bzw. max. sechs Monate dauert und die Interessen des Arbeitgebers im Einzelfall überwiegen.
4. Nach Abbau der Zeitguthaben gemäss Ziff. 2 oder ungenügender Zuweisung von Ersatzarbeit gemäss Ziff. 3 wird bis auf Weiteres die Lohnfortzahlung für Mitarbeitende fortgeführt, welchen als Folge des Corona-Virus keine oder zu wenig Arbeit zugewiesen werden kann.
5. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, einen allfälligen Ersatzverdienst während der Dauer der Lohnzahlung zwecks Anrechnung zu melden.

6. Homeoffice wird bis auf Weiteres umgesetzt, falls es betrieblich möglich und aufgrund der individuellen Umstände zumutbar ist. Weiterhin ist keine schriftliche Vereinbarung für Homeoffice notwendig. Der Betrieb muss sichergestellt werden.

7. Mitteilung an: alle Departemente (zur Information ihrer Bereiche); Pandemieverantwortliche; Personalamt (zur Information der Personalleitenden); Stadtführungstab Winterthur.

Vor dem Stadtrat  
Der Stadtschreiber:



A. Simon

## **Begründung:**

### **1. Ausgangslage**

Mit Beschluss vom 11. Dezember 2020 hat der Bundesrat die Covid19-Verordnung besondere Lage angepasst und verschärft. Es wird zur Kenntnis genommen, dass gewissen Mitarbeitenden als Folge der kantonalen und bundesrätlichen Beschlüsse keine oder zu wenig Arbeit zugewiesen werden kann.

### **2. Regelung zum Bezug von Zeitguthaben bei Arbeitsausfall**

Wenn keine Arbeiten zugewiesen werden können, sind die Mitarbeitenden anzuweisen, ihre Zeitguthaben abzubauen. Nicht zur Anwendung gelangt die Regelung, soweit ein Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Betreuung der Kinder bis zu maximal fünf Tagen oder anderer bezahlter Urlaub gemäss Art. 80 VVO PST besteht. Ebenfalls kommt diese Regelung nicht zum Tragen, soweit ein Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Art. 66 VVO PST besteht.

Neben dem Bezug von Mehrzeit ist auch die Kompensation von allfälligen Überzeitguthaben und auch der Bezug von allfälligen Ferienguthaben aus dem Jahr 2019 anzuordnen. Ab 2021 ist ein Bezug von allfällig aus dem Vorjahr übertragenem Ferienguthaben anzuordnen, falls dieses die reglementarische Grenze gemäss Art. 62 Abs. 2 VVO PST überschreitet (Übertrag von höchstens der Hälfte eines Ferienanspruchs pro Kalenderjahr). Ausnahmen vom Ferienbezug sind zu begründen und nur im Fall einer Quarantäne zulässig. Nicht von der Kompensation betroffen sind Treueprämieguthaben, Ruhetage wegen Altersentlastung, der Ferienanspruch des aktuellen Kalenderjahres und bezahlter Urlaub infolge Bereitschaftsdienst. Falls jedoch ein individueller Bezug bereits geplant ist, ist dieser – falls betrieblich möglich – wie geplant zu beziehen.

Bei einem Arbeitsausfall ist vorab mit der oder dem Vorgesetzten zu klären, ob anderweitige Arbeit verrichtet werden kann. Ist das nicht oder nicht vollumfänglich möglich, wird im flexiblen Arbeitszeitmodell die effektiv geleistete Arbeitszeit erfasst. Im Umfang der verbleibenden Differenz zur Regelarbeitszeit sind zunächst die Zeitguthaben (Mehrzeit, Überzeit und Ferienguthaben aus dem Vorjahr wie oben beschrieben) zu kompensieren bzw. zu beziehen. Nach Abbau der Zeitguthaben erhalten die Mitarbeitenden weiterhin den normalen Lohn ausgerichtet. Durch den Arbeitsausfall entstandene Minusstunden sind in den Zeitwirtschaftssystemen mit dem Code PAN zu erfassen. Dieser Code ist nur durch die Vorgesetzten oder die Personaldienste zu verwenden.

### 3. Zuweisung von Ersatzarbeit

Die Corona-Pandemie dauert in der Schweiz schon über 10 Monate und wird voraussichtlich noch einige Monate weiterdauern. Im März 2020 konnte das Ausmass und die Dauer der Corona-Pandemie noch kaum vorhergesehen werden, weshalb man sich betreffend vorübergehender Zuweisung von anderer Arbeit zurückhaltend zeigte (vgl. SR.20.193-2, Dispositiv-Ziff. 6 und Begründung Ziff. 3). Aufgrund der Erfahrungen der letzten Monate und im Hinblick auf die weitere Dauer der Corona-Pandemie und des gestiegenen öffentlichen Interesses drängt sich eine Neubeurteilung der Situation auf. Im Unterschied zur Bestimmung im kantonalen Personalrecht sieht der Art. 30 PST eine vorübergehende Zuweisung von anderen Tätigkeiten explizit vor, sofern es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern.

Die Voraussetzungen für die vorübergehende Zuweisung von Ersatzarbeit sind aus folgenden Gründen gegeben:

- *Der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern die Zuweisung anderer Tätigkeiten:*  
Aufgrund der langen Dauer der Pandemie, dem Umstand, dass den betroffenen Mitarbeitenden die aktuelle Arbeit nicht angeboten werden kann und weil andere Bereiche unter Personalnot leiden, ist diese Voraussetzung grundsätzlich als gegeben zu betrachten. Zudem erfordert der wirtschaftliche Einsatz von Steuergeldern vorübergehende interne Verschiebungen, um Zusatzkosten zu vermeiden für zusätzliches Personal in überlasteten Bereichen.
- *Zumutbarkeit der Ersatzarbeit:*  
Die vorübergehend zugewiesene Arbeit soll grundsätzlich den Fähigkeiten und der Ausbildung des Angestellten möglichst Rechnung tragen. Zu berücksichtigen ist dabei sowohl die bisher ausgeübte Tätigkeit als auch die mitgebrachte Ausbildung und Erfahrung der/des Einzelnen. Die Ersatzarbeit soll darüber hinaus grundsätzlich auch die hierarchische Stellung berücksichtigen, soweit dies möglich und sachgerecht ist. Die Dauer der Massnahme und die übergeordnete besondere Lage haben insbesondere Einfluss auf die Beurteilung der Zumutbarkeit. Je kürzer die Dauer, desto eher kann die Zumutbarkeit bejaht werden.
- *Beibehaltung des aktuellen Lohnes:*  
Bei der vorübergehenden Zuweisung von Ersatzarbeit erfolgt keine Änderungskündigung, die Ersatzarbeit basiert grundsätzlich auf einer schriftlichen Vereinbarung, die durch die/den Mitarbeitenden, den Vorgesetzten und den übernehmenden Bereich zu unterzeichnen ist.
- *Dauer der Ersatzarbeit:*  
Die Zuweisungen von Ersatzarbeit im Zuge der Corona-Pandemie sind vorübergehend und dauern maximal sechs Monate, was der längsten Kündigungsfrist entspricht (Art. 18 PST).

– *Überwiegende Interessen des Arbeitgebers im Einzelfall:*

Ob die Ersatzarbeit vorübergehend zugewiesen werden darf, ist jeweils im Einzelfall und unter Berücksichtigung der konkreten Umstände zu beurteilen. Massgebend ist insbesondere, dass die Interessen des Arbeitgebers die persönlichen Interessen der/des Mitarbeitenden überwiegen. In Zweifelsfällen leistet das Personalamt Unterstützung.

Auf Wunsch der Mitarbeitenden kann ihnen anstelle einer zumutbaren Ersatzarbeit unbezahlter Urlaub gewährt werden.

Bei Zuweisung von Ersatzarbeit in einer anderen Organisationseinheit findet keine gegenseitige Leistungsverrechnung statt. Falls im Einzelfall der Einsatz den Umfang des verfügbaren Beschäftigungsgrades übersteigt, kann eine Leistungsverrechnung geprüft werden.

#### **4. Weiterführung der Lohnzahlung**

In der Regel muss davon ausgegangen werden, dass die behördlichen Vorgaben im Zusammenhang mit der Bekämpfung des Corona-Virus in die Risikosphäre der Arbeitgeber fallen. Sind Arbeitgebende dadurch nicht in der Lage, die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden entgegen zu nehmen, liegt ein Fall des Arbeitgeberverzugs mit Anspruch auf Lohnzahlung vor. Aus der Treuepflicht der Mitarbeitenden ergibt sich zugleich, dass im Falle einer vom Arbeitgeber unverschuldeten Betriebsschliessung oder eines Arbeitsrückgangs auf unbestimmte Dauer sie dazu angehalten werden können, zuvor ihre Zeitguthaben zu kompensieren (vgl. nachstehend Ziff. 3). Erst danach tritt Arbeitgeberverzug ein. Die Möglichkeit Kurzarbeit anzumelden, besteht für die öffentliche Verwaltung grundsätzlich nicht.

Die Lohnzahlung für Mitarbeitende, welchen als Folge des Corona-Virus keine oder zu wenig Arbeit zugewiesen werden kann, wird daher bis auf Weiteres fortgeführt. Die Anordnung von Minusstunden über einen wie vorliegend längeren Zeitraum wäre unzulässig. Die Mitarbeitenden müssen sich zudem auf den Lohn anrechnen lassen, was sie wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben haben (analog Art. 324 Abs. 2 OR). Es ist daher eine Pflicht der Mitarbeitenden aufzunehmen, die vorgesetzte Stelle über allfällige Ersatzverdienste zu informieren.

#### **5. Homeoffice**

Der Bundesrat hat die Bedeutung des Homeoffice nochmals unterstrichen. Mit dem Arbeiten von Zuhause aus können überfüllte öffentliche Verkehrsmittel vermieden und enge Kontakte am Arbeitsplatz reduziert werden. Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltungen sind daher, wenn immer

möglich, im Homeoffice einzusetzen. Dabei sind sowohl die betrieblichen wie auch die individuellen Umstände zu berücksichtigen. Wie bisher muss dem Pensum entsprechende Arbeit zugewiesen und die ordentlichen Aufgaben müssen alle erfüllt werden können. Selbstverständlich kann die anfallende Arbeit auch teilweise vor Ort und teilweise im Homeoffice erbracht werden. Der Entscheid bezüglich Homeoffice liegt bei den Vorgesetzten; es gibt keinen Anspruch auf Homeoffice. Sind die vorgenannten Voraussetzungen jedoch erfüllt, sind die Mitarbeitenden im Homeoffice einzusetzen. Bis auf Weiteres ist keine schriftliche Vereinbarung für Homeoffice notwendig.

Bezüglich Spesen im Zusammenhang mit dem Homeoffice gilt weiterhin, dass solche nach den allgemeinen Grundsätzen von Art. 87 Abs. 1 der Vollzugsverordnung zum Personalstatut, wie im SR.20.193-6 ausgeführt, vergütet werden.

## **6. Kommunikation**

Es wird keine Medienmitteilung zu diesem Beschluss erstellt und publiziert, da dieser ausschliesslich Innenwirkung hat. Die Mitarbeitenden werden einerseits auf dem Dienstweg über diesen Beschluss informiert. Andererseits werden die wichtigsten Beschlussinhalte auf dem Intranet als News und im Rahmen der FAQs aufbereitet. Ausserdem werden die letzten Verschärfungen des Bundesrats (allenfalls auch aus Woche 51) zum Anlass genommen, um Botschaften des Stadtpräsidenten in geeigneter Weise und auf geeigneten Kanälen nach Innen und Aussen abzusetzen.