



Protokollauszug vom

09.12.2020

Stadtführungsstab Winterthur:

Corona-Virus: Massnahmenplan, 10. Ergänzung

IDG-Status: öffentlich

SR.20.193-9

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Mitarbeitende in einem Anstellungsverhältnis im Stundenlohn, welchen als Folge des Corona-Virus keine oder zu wenig Arbeit zugewiesen werden kann, erhalten für die ersten 14 Tage der Abwesenheit die vereinbarten Stundenleistungen vergütet. Danach wird der Lohn nach dem effektiven Arbeitseinsatz geleistet, jedoch beträgt dieser mindestens den Durchschnitt seit Beginn der Anstellung, längstens während der letzten zwölf Monate (vgl. Art. 41 Abs. 4 VVO PST). Diese Regelung tritt in Kraft, wenn ein Arbeitgeberverzug aufgrund von Massnahmen im Zusammenhang mit Corona eintritt.
2. Der Stadtführungsstab wird ermächtigt den Personalpool gemäss SR.20.219-1 Ziffer 1 bei Bedarf wieder zu aktivieren.
3. Mitteilung an: alle Departemente (zur Information ihrer Bereiche); Pandemieverantwortliche; Personalamt (zur Information der dezentralen Personaldienste); Stadtführungsstab Winterthur.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Aufgrund der im Oktober verschärften Massnahmen durch den Bund und den Kanton können nicht mehr alle Mitarbeitenden im vorgesehenen Umfang eingesetzt werden. Mitarbeitende im Stundenlohn sollen in der aktuellen Covid-19-Situation nach Möglichkeit gegenüber den festangestellten Mitarbeitenden nicht benachteiligt werden.

2. Weiterführung der Lohnzahlung bei Stundenlöhnern

In Folge des Lockdowns aufgrund des Coronavirus erliess der Stadtrat mit Beschluss vom 1. April 2020 die Regelung (SR.20.233-1), dass Mitarbeitenden im Stundenlohn bis 31. März 2020 die vereinbarte Stundenleistung entrichtet wird. Danach wurde der durchschnittliche Lohn analog der Regelung bei Krankheit geleistet (vgl. Art. 41 Abs. 4 VVO PST). Mit Beschluss vom 6. Mai 2020 befristete der Stadtrat die Regelung der Vergütung des Durchschnittslohnes für Mitarbeitende im Stundenlohn bis 10. Mai 2020 (SR.20.193-5 Ziff. 4e vom 6. Mai 2020).

Seit 19. Oktober 2020 hat der Bundesrat die Massnahmen zur Eindämmung des Coronavirus und zum Schutz der Bevölkerung erneut verschärft. Diese Massnahmen haben insbesondere Einfluss auf den ordentlichen Geschäftsgang der städtischen Verwaltung (bspw. Verbot von Veranstaltungen mit mehr als 50 Teilnehmenden). In der Regel muss davon ausgegangen werden, dass die behördlichen Vorgaben im Zusammenhang mit der Bekämpfung des Coronavirus 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.

Vor diesem Hintergrund hat der Stadtrat entschieden, dass Mitarbeitenden in einem Anstellungsverhältnis im Stundenlohn der Lohn für die ersten 14 Tage der Abwesenheit nach Dienstplan ausgerichtet wird. Danach wird der Lohn nach dem effektiven Arbeitseinsatz geleistet, jedoch beträgt dieser mindestens den Durchschnitt seit Beginn der Anstellung, längstens während der letzten zwölf Monate (vgl. Art. 41 Abs. 4 VVO PST). Wurde ein Mindestbeschäftigungsgrad vereinbart und wurde dieser im Durchschnitt der letzten zwölf Monate nicht erreicht, so wird der Lohn entsprechend dem Mindestbeschäftigungsgrad entrichtet. Vergleichbare Regelungen sind in den Städten Zürich, Frauenfeld und St. Gallen ebenfalls in Kraft.

3. Personalpool

Der Personal-Ausgleichspool wurde in der ersten Welle bereits erfolgreich implementiert und Mitarbeitende, die an ihrem angestammten Ort nicht mehr eingesetzt werden konnten, wurden in

Bereichen mit Personalmangel eingesetzt. In der aktuellen Situation sind noch kaum freie Personalressourcen verfügbar, aus diesem Grund ist der Personalpool noch nicht unmittelbar zu aktivieren. Der Stadtführungsstab wird jedoch hiermit ermächtigt, den Personalpool gemäss SR.20.219-1 Ziffer 1 bei Bedarf wieder zu aktivieren.