



Protokollauszug vom

06.05.2020

Stadtführungsstab Winterthur:

Corona-Virus: Massnahmenplan, 6. Ergänzung

IDG-Status: öffentlich

SR.20.193-5

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Von den Änderungen der bundesrätlichen Verordnung 2 über die Massnahmen zur Bekämpfung des Corona-Virus (COVID-19-Verordnung 2) vom 29. April 2020 wird Kenntnis genommen.
2. Das Konzept gemäss Beilage 1 und Ziff. 2 der Begründung für die Überführung der Stadtverwaltung in den Normalbetrieb (Umsetzungskonzept) wird genehmigt.
3. Es werden folgende Massnahmen mit Aussenwirkung getroffen:
 - a) Die von der Stadt Winterthur betriebenen Museen und Bibliotheken mit Ausnahme der Lesesäle werden für den Publikumsverkehr und die Freizeitanlagen für die Spiel- und Krabbelgruppen, für den Mittagstisch sowie für Blutspendeaktionen ab Montag, 11. Mai 2020, geöffnet. Die Institutionen resp. die Organisatoren werden beauftragt, Schutzkonzepte im Sinne von Artikel 6a COVID-19-Verordnung 2 bis am 11. Mai 2020 auszuarbeiten. Die definitiven Konzepte sind dem SFW zur Kenntnis zu bringen.

Informationen zu spezifischen Einschränkungen für den öffentlichen Zutritt (z.B. beschränkte Öffnungszeiten) sowie Sicherheitsvorkehrungen sind den jeweiligen Internetseiten der betreffenden Institutionen zu entnehmen und werden auf der Internetseite der Stadt Winterthur unter der Rubrik «Einschränkung des Betriebs» aufgenommen. Die Bereichsleitungen melden diese Informationen der Kommunikation Stadt Winterthur (KSW) bis am 8 Mai 2020.
 - b) Der Superblock (Eingang Pionierstrasse 7) und die übrigen Verwaltungsgebäude werden für den Publikumsverkehr grundsätzlich ab Montagnachmittag, 11. Mai 2020, bis auf Weiteres und unter folgenden Voraussetzungen zugänglich gemacht:
 1. Sämtliche Arbeitsplätze mit direktem Kundenkontakt (Empfang, Schalter und Besprechungsräume) sind – mit Ausnahme des Archivschalters – unter Beachtung der organisationsspezifisch erstellten Schutzkonzepte zugänglich;

2. Persönliches Erscheinen ist grundsätzlich nur nach Vereinbarung möglich; die Schalter der Stadtpolizei, der Einwohnerkontrolle, des Steueramts sowie der Stadttammann- und Betriebsämter sind ohne Einschränkungen geöffnet. Es werden Hinweisschilder an den Haupteingängen des Superblocks und der übrigen Verwaltungsgebäude angebracht;
 3. Die weiteren, organisationsspezifischen Bedingungen für das persönliche Erscheinen werden auf der Internetseite der Stadt Winterthur unter der Rubrik «Einschränkung des Betriebs» aufgenommen und die Seite aktualisiert. Die Pandemieverantwortlichen/die Kommunikationsverantwortlichen melden die Aktualisierung der weiteren, individuellen Bedingungen der Kommunikation Stadt Winterthur (KSW) bis am 8. Mai 2020.
 4. Das Grobkonzept zur Öffnung des Superblocks gemäss Beilage 3 wird genehmigt.
4. Es werden folgende personelle Massnahmen festgelegt oder angepasst:
- a) Die Mitarbeitenden sind, falls betrieblich möglich, bis auf Weiteres im Homeoffice einzusetzen. Der Betrieb muss sichergestellt sein.
 - b) Der Arbeitgeberverzug fällt mit der Öffnung der städtischen Einrichtungen für den Publikumsverkehr gemäss Ziff. 3 per 11. Mai 2020 dahin. Ausgenommen sind diejenigen Bereiche, welche von weiterbestehenden Massnahmen betroffen sind. Sie legen den Termin zur Wiederaufnahme des Betriebs in Absprache mit dem Pandemieverantwortlichen des Departements und im Einvernehmen mit dem Stadtführungsstab fest. Die Vorgesetzten werden ab dem Zeitpunkt der Wiedereröffnung angewiesen, den Mitarbeitenden im Rahmen der normalen Sollzeit Arbeit im Home-Office oder vor Ort zuzuweisen.
 - c) Für die Wiederaufnahme des Betriebs sind die notwendigen Schutzmassnahmen für die Mitarbeitenden durch die Bereichs- bzw. Institutionsleitungen zu treffen.
 - d) In Umsetzung von Ziffer 1 und 3 des SR.20.233-1 werden als Folge des Corona-Virus entstandene Minusstunden ausgebucht, sofern die Voraussetzungen gemäss Ziffer 3 und 4 des SR.20.233-1 vollständig erfüllt sind. Dabei wird die Periode ab 14. März 2020 bis zum 10. Mai 2020 berücksichtigt. Für Bereiche mit weiterbestehenden Massnahmen gemäss Buchstabe a) wird die Frist bis zur Wiederaufnahme des Betriebs verlängert.
 - e) In Umsetzung von Ziffer 1 von SR.20.233-1 wird den Mitarbeitenden im Stundenlohn ab 1 April 2020 bis am 10. Mai 2020 der Durchschnittslohn vergütet. Für Bereiche mit weiterbestehenden Massnahmen gemäss Buchstabe a) wird die Frist bis zur Wiederaufnahme des Betriebs verlängert. Ein allfälliger Ausgleich zu viel vergüteter Stunden wegen nur teilweisem Arbeitsausfall erfolgt am Ende der Periode.
 - f) Mitarbeitenden, welche während der Periode des Corona-Virus Mehrarbeit leisten mussten, können allfällig entstandene Mehrstunden ausbezahlt werden. Dabei ist längstens die Pe-

riode ab 1. März bis spätestens 10. Juni 2020 zu berücksichtigen. Für Bereiche mit weiterbestehenden Massnahmen gemäss Buchstabe b) wird die Frist bis spätestens ein Monat nach Wiederaufnahme des Betriebs verlängert. Die Auszahlung von Mehrstunden ist von der Bereichsleitung bzw. für die Bereichsleitungen durch die Departementsleitung zu bewilligen.

- g) Das Personalamt wird beauftragt, die personalrechtliche Umsetzung der Corona-Massnahmen und namentlich der Massnahmen gemäss Ziff. 4 b bis f stichprobenweise zu überprüfen. Bei Unklarheiten ist der dezentrale Personaldienst und die Departementsleitung zu informieren.
- h) Allfällige durch Arbeitsausfall oder Ersatzarbeit teilweise oder ganz ausgefallene Zuschläge für Nacht- und Sonntagsarbeit gemäss Art. 118 VVO PST, Zulagen für besondere Belastungen gemäss Art. 51 PST und Entschädigungen für Bereitschaftsdienst gemäss Art. 113 VVO PST werden nicht vergütet.
- i) Mitarbeitenden, die wegen erhöhten Betreuungspflichten im Zusammenhang mit Corona-Massnahmen nicht die ihrem vollen Beschäftigungsgrad entsprechende Arbeitsleistung erbringen können, wird bezahlter Urlaub im Sinne von Art. 78 ff VVO PST gewährt. Ein Anspruch auf mehr als fünf Arbeitstage besteht nur soweit, als sowohl das Mehr- und Überzeitkonto als auch das aus dem Vorjahr übernommene Ferienguthaben gemäss Ziffer 3 und 4 von SR.20.233-1 vollständig abgebaut sind. Der Anspruch auf Erwerbsersatzentschädigung wird durch die Stadt Winterthur geltend gemacht, eine bereits erfolgte Geltendmachung durch die Mitarbeitenden ist abzutreten oder im Umfang des bezahlten Urlaubes mit dem Lohn zu verrechnen.
- j) Die Regelungen gemäss Ziffer 3 lit. c und d des SR.20.193-4 für besonders gefährdeten Mitarbeitenden bestehen solange fort, als entsprechende Anweisungen der Bundesbehörden bestehen. Zusätzlich zum bereits angewiesenen Bezug von Mehr- und Überzeitguthaben und vom Vorjahr übernommenen Ferienguthaben gemäss Ziffer 3 und 6 des SR.20.233-1 wird bei vollständiger Arbeitsaussetzung der Ferienanspruch 2020 ab Juni 2020 für jeden vollendeten Monat pro rata gekürzt.
- k) Für Einmalzulagen bleibt die jährliche Richtgrösse von 0.2 % der budgetierten Lohnsumme des Verwaltungs- und Betriebspersonals (Konto 3010, CS/2) bestehen. Der Corona-Virus stellt keinen Ausnahmetatbestand für eine deutliche Überschreitung dar.
- l) Die Umsetzung betreffend Arbeitsleistung und Wiederaufnahme des Unterrichts für die städtischen Lehrpersonen richtet sich sinngemäss nach den für die kantonalen Lehrpersonen geltenden Regelungen.
- m) Die Verhaltensanweisung an die Mitarbeitenden im Zusammenhang mit möglichen oder bestätigten Corona-Infektionen wird gemäss Beilage 2 angepasst. Mitarbeitende, welche sich in Quarantäne begeben und arbeitsfähig sind, haben nach betrieblicher Möglichkeit

Arbeit im Homeoffice zu erbringen. Wenn keine oder zu wenig Arbeit im Homeoffice zugewiesen werden kann, sind die Mitarbeitenden anzuweisen, Zeitguthaben gemäss Ziffer 3 und 4 von SR.20.233-1 abzubauen. Nach Abbau der Zeitguthaben erhalten die Mitarbeitenden für die Dauer der Quarantäne Lohnzahlung. Ziffer 6 von SR. 20.193-1 sowie Ziffer 4 von SR.20.179-1 werden aufgehoben.

5. Es werden folgende Massnahmen mit Innenwirkung getroffen:

- a) Die Ermächtigung der Departemente und der Stadtkanzlei, entbehrliche Dienstleistungen einzustellen (Ziff. 3 von SR.20.193-1), ist per 11. Mai 2020 aufgehoben.
- b) Begegnungszonen und Sozialräume im Superblock und den übrigen Verwaltungsgebäuden stehen für die bisherige Nutzung unter Beachtung der Regeln des Social Distancing zur Verfügung; auf eine Bestuhlung der Räumlichkeiten und das Bereitstellen von Porzellangeschirr wird vorderhand verzichtet.
- c) Physische Sitzungen können mit beschränkter Teilnehmerzahl und unter Einhaltung der Hygiene- und Verhaltensregeln durchgeführt werden; für die korrekte Einhaltung der Abstandsvorschriften sind pro Person ca. 4 m² vorzusehen.
- d) Die zuständigen Gebäudeverantwortlichen werden beauftragt, für die Sitzungszimmer und die Begegnungszonen die zulässige Höchstzahl der anwesenden Personen festzulegen und an den jeweiligen Eingängen auszuhängen resp. im Intranet zu publizieren

6. Alle Departemente und die Stadtkanzlei werden beauftragt, diesen Beschluss umzusetzen sowie eine stetige Lageanalyse durchzuführen und die Weiterführung der Massnahmen zu prüfen und gegebenenfalls zu optimieren.

7. Die Medienmitteilung gemäss Beilage wird genehmigt.

8. Mitteilung an (inkl. Beilagen): alle Departement (zur Information ihrer Bereiche); Personalamt (zur Information der Personalleitenden); Stadtkanzlei; Stadtführungsstab Winterthur.

Vor dem Stadtrat
Der Stadtschreiber:



A. Simon

Begründung:

1. Anpassung der Massnahmen durch den Bundesrat

Der Bundesrat hat am 29. April 2020 weitere Lockerungen vorgesehen und die Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19-Verordnung 2) entsprechend angepasst. Der Stadtrat nimmt diese Verordnungsanpassungen zur Kenntnis.

2. Umsetzungskonzept

Der Bundesrat hat bereits in zwei Schritten Erleichterungen der bisherigen Corona-Massnahmen beschlossen. Aufgrund dessen ist es angezeigt, die Stadtverwaltung in Schritten in den Normalzustand zu überführen. Dabei gilt es, für die künftigen Arbeiten sowohl die weiteren Beschlüsse des Bundesrates und des Kantons als auch den Schutz der Kundinnen und Kunden sowie der Mitarbeitenden im Auge zu behalten.

Das Konzept, welches in Chartform diesem Stadtratsantrag beiliegt, beinhaltet grundsätzlich eine Übergangsphase und zwei Hauptphasen. Die erste Hauptphase wird mit diesem Stadtratsbeschluss gestartet und gleichzeitig die Übergangsphase damit beendet. Mit Stadtratsbeschluss vom 22. April 2020 (SR 20.193-4) wurden die Bereichsleitungen beauftragt, Schutzkonzepte im Sinne von Artikel 6a COVID-19-Verordnung 2 für die Schalter- und Empfangsbereiche sowie die Besprechungsräume bis am 4. Mai 2020 auszuarbeiten. Diese Konzepte sind die Voraussetzung, dass der Superblock und die übrigen Verwaltungsgebäude für den Publikumsverkehr geöffnet werden können. Darüber hinaus wurden die Bereiche vom SFW mit einer Checkliste und einer Toolbox bedient, damit auch die übrigen Bereiche ohne Publikumsverkehr Schutzkonzepte für die Mitarbeitenden ausarbeiten können. Die Arbeiten zumindest für die Publikumsbereiche sind mittlerweile abgeschlossen, weshalb mit dem vorliegenden Beschluss der Publikumsverkehr unter gewissen allgemeinen (Ziff. 3) und besonderen Auflagen gemäss Schutzkonzept ab dem 11. Mai wieder zugelassen werden soll. Mit diesem Beschluss tritt die erste Hauptphase in Kraft, welche bis am 8. Juni 2020 dauert. Diese Hauptphase ist mit Unwägbarkeiten behaftet, weshalb eine dauernde Lageanalyse unabdingbar ist. Die getroffenen Massnahmen sollen laufend auf ihre Wirksamkeit überprüft und wo notwendig angepasst werden. Die Umsetzungsarbeiten erfolgen in erster Linie durch die Bereichsleitungen; die laufende Lageanalyse in Zusammenarbeit mit den Pandemieverantwortlichen und des SFW. In dieser ersten Phase sind die Mitarbeitenden soweit möglich und betrieblich angezeigt im Homeoffice zu belassen.

Am 27. Mai 2020 wird der Bundesrat abhängig von der Lageentwicklung unter Umständen weitere Erleichterungen auf den 8. Juni 2020 beschliessen. Diese Beschlüsse werden mit dem Stadtratsbeschluss vom 3. Juni 2020 für die Stadt Winterthur umgesetzt und gleichzeitig die zweite

Hauptphase, welche je nach Entwicklung bis vor oder bis und mit Sommerferien dauern soll, eingeleitet. Sofern es die Sachlage zulässt, sollen weitere Erleichterungen, namentlich im Publikumsverkehr und allenfalls hinsichtlich des Homeoffices, beschlossen werden. Da die Entwicklung schwer vorausschaubar ist, braucht es diesbezüglich eine gewisse Flexibilität der Verwaltung. Die Bereichsleitungen sollen aber in dieser Phase weiterhin von den Pandemieverantwortlichen und des SFW unterstützt werden.

3. Massnahmen mit Aussenwirkung

Der Bundesrat hat entschieden, dass neben Läden und Märkten am 11. Mai 2020 auch Museen, Bibliotheken und Archive wieder geöffnet werden sollen, da in diesen Einrichtungen die Abstands- und Hygieneregeln einfach umgesetzt und die Personenströme gut kanalisiert werden können. Auch diese Einrichtungen müssen über Schutzkonzepte im Sinne der COVID-19-Verordnung 2 verfügen, damit sie für den Publikumsverkehr geöffnet werden dürfen. Die von der Stadt betriebenen Bibliotheken und Museen sollen ab 11. Mai 2020 bzw. 12. Mai 2020 (Museen) wieder für das Publikum – mit Ausnahme der Lesesäle – geöffnet werden. Teilweise nutzen Spiel- und Krabbelgruppen sowie die Mittagstische die städtischen Freizeitanlagen und die Alte Kaserne oder sie stehen für Blutspendeaktionen zur Verfügung. Für diese beschränkte Nutzung sollen die Freizeitanlagen und die Alte Kaserne wieder geöffnet werden. Für Privatpersonen bleiben die Freizeitanlagen hingegen weiterhin geschlossen.

Der Superblock und die übrigen Verwaltungsgebäude sollen für den Publikumsverkehr grundsätzlich wieder ab Montag, 11. Mai 2020 zugänglich sein. Der Bundesrat hat bereits per 27. April 2020 für gewisse öffentlich zugängliche Einrichtungen wie bspw. Bau- und Gartencentern, Coiffeur- und Kosmetiksalons sowie Arzt- und Zahnarztpraxen Erleichterungen vorgesehen. Mit Beschluss vom 29. April 2020 will der Bundesrat ab 11. Mai 2020 auch wieder den Präsenzunterricht an den obligatorischen Schulen zulassen. Deshalb lässt es sich rechtfertigen, die städtischen Verwaltungsgebäude für den Publikumsverkehr mit gewissen Restriktionen zugänglich zu machen. Das heisst, dass die Eingangstüren zum Superblock und den übrigen Verwaltungsgebäuden ab Montag, 11. Mai 2020 grundsätzlich geöffnet werden. Es wird aber nur Personen Einlass gewährt, welche einen Termin für eine persönliche Vorsprache vereinbart haben. Diese Regelung gilt nicht für die Schalter der Einwohnerkontrolle und des Steueramtes. Bei diesen beiden Bereichen erscheint aufgrund des zu erwarteten Kundenandrangs das Voranmeldesystem als nicht angebracht. Allein die Einwohnerkontrolle verzeichnet an einem durchschnittlichen Tag 180 Kundenkontakte, weshalb mit ca. 3'500 bis 4'000 offenen Kundenkontakten aufgrund des Lockdowns gerechnet wird. Um diese grosse Anzahl bewältigen zu können, sollen die Schalter der fraglichen Bereiche so rasch als möglich und ohne Einschränkungen geöffnet werden. Dies bedingt aber die Umsetzung eines spezifischen Schutzkonzepts. Dieses sieht eine Einlasskontrolle für den

Superblock vor, um eine grössere Ansammlungen von Personen namentlich im Eingangsbereich und in den Wartezonen zu verhindern. Die Besucherströme sollen vor dem Haupteingang triagiert und nur geordnet in den Superblock eingelassen werden. Damit lassen sich auch Wartezeiten reduzieren, und die Desinfektion und das Lüften der Schalterzonen und Besprechungszimmer wird vereinfacht.

Der Zugang zu den Sozialen Dienste wird differenziert ausgestaltet: Zugänglich ist der Bereich – wie andere Organisationseinheiten auch – für alle Klientinnen und Klienten, mit denen vorgängig ein persönlicher Termin vereinbart wurde. Anders als der Eingang der Pionierstrasse 7 wird der Eingang des Empfangs der Sozialen Dienste an der Pionierstrasse 5 aber geschlossen bleiben, und die Klientinnen und Klienten werden nicht im Empfangsraum selbst, sondern an der Türe abgeholt. Damit soll sichergestellt werden, dass die Distanzregeln mit einem vertretbaren Aufwand eingehalten werden können.

Die Bereiche wurden schliesslich mit SR 20.193-4 beauftragt, Schutzkonzepte für Arbeitsplätze mit direktem Kundenkontakt auszuarbeiten. Diese können weitere (individuelle) Massnahmen zum Schutze der Kundinnen und Kunden sowie der Mitarbeitenden vorsehen. Einzig der Schalter des Stadtarchivs soll weiterhin gänzlich geschlossen bleiben, da dieser nur bei gleichzeitiger Nutzung des Lesesaals benötigt wird. Solange der Lesesaal nicht geöffnet werden darf, können die Schalterkapazitäten anderweitig eingesetzt werden

Damit die Kundschaft über die einzelnen Kontaktbedingungen informiert ist, wird die Rubrik «Einschränkung des Betriebs» auf der städtischen Internetseite mit den entsprechenden Angaben aktualisiert. Die Pandemieverantwortlichen/die Kommunikationsverantwortlichen melden die Aktualisierung der weiteren, individuellen Bedingungen der Kommunikation Stadt Winterthur (KSW) bis am 8. Mai 2020.

In diesem Zusammenhang ist schliesslich festzuhalten, dass gestützt auf die Verordnung über Massnahmen in der Justiz und im Verfahrensrecht im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19-Verordnung Justiz und Verfahrensrecht) vom 16. April 2020 die Stadtammann- und Betriebsämter bereits seit dem 20. April 2020 und das Friedensrichteramt seit dem 27. April 2020 wieder im Normalbetrieb arbeiten.

3. Personelle Massnahmen

3.1 Homeoffice / Festlegung Zeitpunkt Ende Arbeitgeberverzug / Schutzmassnahmen

Mit der Öffnung der städtischen Einrichtungen für den Publikumsverkehr ist davon auszugehen, dass, unter Berücksichtigung der besonderen Schutzmassnahmen, die meisten Bereiche die Arbeitsleistung durch die Mitarbeitenden wieder im normalen zeitlichen Umfang entgegennehmen können. Der Arbeitgeberverzug fällt auf diesen Zeitpunkt somit dahin. Für Bereiche mit weiterbestehenden Massnahmen – insbesondere weiterbestehende angeordnete Schliessungen – kann der Arbeitgeberverzug fort dauern. Dessen Ende mit der Wiederaufnahme des Betriebes ist durch die Bereichsleitungen in Absprache mit dem Pandemieverantwortlichen des Departements und im Einvernehmen mit dem Stadtführungstab festzulegen. Dies ist beispielsweise bei den Betrieben, welche gemäss den bundesrätlichen Massnahmen erst ab dem 8. Juni 2020 öffnen können, der Fall.

Das Ende des Arbeitgeberverzugs bedeutet nicht, dass im gewohnten Normalbetrieb gearbeitet werden muss oder kann. Nach betrieblicher Möglichkeit soll das Arbeiten im Homeoffice nach wie vor so weit als möglich aufrechterhalten bleiben. Die Mitarbeitenden dürfen ab diesem Zeitpunkt aber nicht mehr ohne oder mit zu geringer Arbeit im Homeoffice beschäftigt werden. Die Möglichkeit zur Gewährung von Homeoffice auf Zeit gemäss Ziffer 7b des SR.20.179-1 und Ziffer 3b des SR.20.193-4 bleibt daher vorerst bestehen.

Die Richtlinien des BAG sind bei der Arbeit vor Ort einzuhalten. Die entsprechenden Schutzkonzepte sind auf diesen Zeitpunkt hin zu erarbeiten. Die Distanzregel kann dabei auch durch andere geeignete Schutzmassnahmen ersetzt werden. Die möglicherweise angepasste Arbeitsausführung zur Einhaltung dieser Regelungen bzw. Schutzkonzepte löst keinen weitergehenden Arbeitgeberverzug aus. Die Vorgesetzten sind angewiesen, den Mitarbeitenden wieder ihrem Pensum entsprechende Arbeit zuzuweisen.

Diejenigen Bereiche, welche von weiterbestehenden Massnahmen betroffen sind, haben den Aufschub der Wiederaufnahme des Betriebes vorgängig dem Stadtführungstab mitzuteilen. Die Festlegung des Ersatztermins hat zeitnah nach der Bekanntgabe der Aufhebung von entsprechenden Massnahmen auf den entsprechenden Zeitpunkt zu erfolgen. Der Termin muss dem Stadtführungstab schriftlich zum Einvernehmen vorgelegt werden. Dies auch damit dieser die Information sachgerecht verteilen kann (insbesondere Information an Personal- und Finanzamt).

3.2 Beschluss zum Ausgleich der Minusstunden

Mit SR.20-233-1 wurde die Lohnzahlung für Mitarbeitende, welchen als Folge des Corona-Virus keine oder zu wenige Arbeit zugewiesen kann, zugesichert. Gleichzeitig wurde mit diesem Beschluss festgehalten, dass zuvor bestehende Zeitguthaben (Mehrzeit- und Überzeitguthaben und aus dem Vorjahr übernommene Ferienguthaben) abzubauen sind. In Umsetzung dieser Regelung sind Minusstunden, welche durch Corona-Virus bedingten Arbeitsausfall entstanden sind, den Mitarbeitenden auszugleichen. Die Minusstunden werden entsprechend aus den Zeiterfassungssystemen (ohne Lohnabzug) ausgebucht und müssen durch die Mitarbeitenden nicht mehr nachgearbeitet werden. Die Ausbuchung ist durch die Vorgesetzten zu bewilligen. Diese haben vorgängig zu überprüfen, ob die Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es dürfen keine Minusstunden ausgebucht werden, welche bereits vor dem 14. März 2020 bestanden oder nach dem Ende der Periode gemäss Ziffer 4b dieses Beschlusses, im Regelfall ab dem 11. Mai 2020, entstanden sind. Das Ende der Periode liegt gemäss dieser Regelung für einzelne Bereiche später.
- Die Minusstunden müssen auf einen im weiteren Sinne im Zusammenhang mit dem Corona-Virus entstandenen Arbeitsausfall zurückzuführen sein. Keine Ausbuchung von Minusstunden darf somit erfolgen, wenn genügend Arbeit oder Ersatzarbeit zur Verfügung stand und auch die betrieblichen Möglichkeiten (insb. Homeoffice oder Arbeitsleistung vor Ort) bestanden, diese im entsprechenden Umfang auszuführen.
- Keine Ausbuchung darf erfolgen, wenn die Mitarbeitenden ihre Arbeit nicht aktiv angeboten haben. Diese Voraussetzung besteht nicht, wenn die Minusstunden auf die Dienstplanung zurückzuführen sind oder überhaupt keine Arbeit zugewiesen werden konnte.
- Das Mehr- und Überzeitkonto als auch das aus dem Vorjahr übernommene Ferienguthaben müssen bis am Ende der Periode gemäss Ziffer 4b dieses Beschlusses vollständig abgebaut worden sein. Gemäss der Regelung in Ziffer 4 von SR.20.233-1 darf der Ferienbezug 2019 in Ausnahmefällen und mit Begründung aufgeschoben werden. Im entsprechenden Umfang dürfen Minusstunden nur ausgebucht werden, wenn ein tageweiser Bezug der Ferien betrieblich nicht möglich war. Für Mitarbeitende von Stadtwerk besteht gemäss Ziffer 4 von SR.20.233-1 die Voraussetzung bezüglich der Überzeitkompensation nicht. Die Regelung hat keine Auswirkung auf die Bezugsfrist der Treueprämie, diese wird nicht verlängert.

Das Zeitkonto darf maximal auf «Null» ausgeglichen werden. Beim Ausgleich der Minusstunden sind allfällige schriftlich vereinbarte Schwankungen der Sollarbeitszeit, d.h. vereinbarte Schwankungen des Arbeitseinsatzes zu berücksichtigen (bspw. Einsatz von Studierenden nur während der vorlesungsfreien Zeit, Einsatz mit Bezug auf Schulwochen). Entsprechend kann bei Mitarbeitenden, die gemäss fixer Jahresplanung in dieser Zeit Mehrstunden generieren oder Minderarbeit leisten, ein Ausgleich der Minusstunden bis zu diesem Plansoll geleistet werden. Das Plansoll ist

für ganze Mitarbeitendengruppen festzulegen und nicht individuell. Die ausgebuchten Stunden sind im Zeitwirtschaftssystem mit dem Code PAN zu erfassen, um eine einheitliche Auswertung sicherzustellen.

Für Minusstunden, welche auf die Arbeitsaussetzungen für die Betreuung von Kindern zurückzuführen ist, ist diese Regelung nicht anwendbar. Die entsprechende Zeit ist durch die Mitarbeitenden oder die Vorgesetzten als P-FAM auszuweisen und wird entsprechend Ziffer 4i dieses Beschlusses behandelt.

3.3 Beschluss zur Endabrechnung Stundenlohn

Mit SR.20-233-1 wurde die Lohnzahlung für Mitarbeitende im Stundenlohn, welche als Folge des Corona-Virus keine oder zu wenige Arbeit zugewiesen werden kann, im Umfang der durchschnittlichen Stundenleistung zugesichert. Entsprechend ist auch hier durch die Vorgesetzten vorgängig zu prüfen, ob der Arbeitsausfall im weiteren Sinne im Zusammenhang mit dem Corona-Virus entstanden ist. Diesfalls wurden bzw. werden entsprechend der durchschnittlichen Stundenleistung monatlich entsprechende COVID-19-Lohnzahlungen geleistet. Keine COVID-19-Lohnzahlung erfolgt, wenn die Arbeit bloss zeitlich verschoben wurde oder entsprechende Ersatzarbeit zugewiesen werden konnte.

Entsprechend wird am Schluss der Periode abgerechnet, ob in einzelnen Monaten aufgrund von Einsätzen mehr als der Durchschnittswert ausbezahlt wurde und gleichzeitig in anderen Monaten COVID-19 Lohnzahlungen geleistet wurden. Falls dem so wäre, können die geleisteten COVID-19 Zahlungen soweit gekürzt werden, bis über die gesamte Periode des Arbeitgeberverzugs die durchschnittlichen Stunden erreicht werden.

3.4 Beschluss zur Auszahlung von Mehrstunden

Die vorliegende Regelung zur Auszahlung von Mehrstunden statuiert eine Ausnahme zu Art. 103 Abs. 3 und Art. 104 Abs. 3 VVO PST, welche eine Auszahlung von Mehrstunden nur am Jahresende ermöglichen. Es dürfen nach dieser Spezialregelung abweichend von Art. 103 und 104 VVO PST sämtliche Mehrstunden vergütet werden, d.h. auch diejenigen unter 84 Stunden. Diese Möglichkeit des Ausgleichs auf unter 84 Stunden gilt auch für Kadermitarbeitende.

Eine Auszahlung darf soweit und im Umfang derjenigen Mehrstunden erfolgen, als diese in der Periode vom 1. März bis einen Monat nach Ende der Periode gemäss Ziffer 4b dieses Beschlusses, entstanden sind. Durch die zeitliche Einschränkung wird sichergestellt, dass nur Mehrstunden im Zusammenhang mit der Periode des Corona-Virus ausbezahlt werden und nicht allenfalls bereits vorbestehende Stunden.

Bei Entscheid über die Auszahlung ist die betriebliche Möglichkeit zur Kompensation bzw. zum Ausgleich des Zeitsaldos bis zum Jahresende zu berücksichtigen. Auf Wunsch der Mitarbeitenden darf auch eine Auszahlung erfolgen, wenn grundsätzlich eine Kompensation möglich wäre, soweit der Auszahlung keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Die beabsichtigte Auszahlung ist in jedem Fall mit den Mitarbeitenden abzusprechen.

Mehrstunden werden selbstredend ohne Überzeitzuschlag ausbezahlt und sind bei der Auszahlung mit dem Zusatztext «COVID-19» und mit dem Entstehungsdatum vom 10. des jeweiligen Monats zu erfassen. Dies, damit eine anschliessende Auswertung der Kosten in Zusammenhang mit Corona ermöglicht wird.

Die Möglichkeit zur Auszahlung auch am Ende des Jahres nach der allgemeinen Regelung in Art. 103 f. VVO PST bleibt weiterhin möglich. Dabei ist die entsprechende Beschränkung (nur in dem 84 bzw. 150 Stunden übersteigenden Umfang) zu berücksichtigen.

3.5 Auftrag zur stichprobenweise Kontrolle durch das Personalamt

Bei verschiedenen Massnahmen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus erfolgt die Umsetzung und Anordnung direkt durch die Vorgesetzten. Diese werden durch die dezentralen Personaldienste angeleitet. Damit eine rechtsgleiche Umsetzung innerhalb der Stadtverwaltung gewährleistet werden kann, ist die Umsetzung der Vorgaben stichprobenweise durch das Personalamt zu überprüfen. Dabei wird aufgrund der finanziellen Auswirkungen das Schwergewicht der Stichproben auf die Umsetzungsvorgaben in den Themen Minus- und Mehrzeit gelegt. Hierbei wird insbesondere der Bezug der Mehr-/Überzeit sowie des Ferienübertrags überprüft sowie die Höhe der allfällig ausbezahlten Mehrstunden. Bei Unklarheiten oder festgestellten Unregelmässigkeiten wird der dezentrale Personaldienst zur Klärung und Begründung sowie die Departementsleitung informiert.

3.6 Beschluss über Zulagen

Die Regelungen betreffend Nacht- und Sonntagszuschlag gemäss Art. 118 VVO PST, die Zulage für besondere Beanspruchungen (SR.19.240-2) und Entschädigung für Bereitschaftsdienst gemäss Art. 113 VVO PST sind alle für eine Abrechnung nach dem effektiven Einsatz ausgestaltet. Die effektiv angefallenen Zuschläge und Zulagen während der besonderen Lage sind im Rahmen der Arbeit in der angestammten Tätigkeit weiterhin nach den normalen Regelungen zu entschädigen; dies gilt auch im Rahmen einer zugewiesenen Ersatzarbeit.

Bei Arbeitsausfall ist in der Rechtspraxis nicht abschliessend geklärt, wann ein Anspruch auf Weiterausrichtung von Zulagen und Zuschlägen besteht. In der Regel wird für die Qualifikation

als Lohnbestandteil darauf abgestellt, ob diese in Form einer Pauschale oder Durchschnittsrechnung ausbezahlt werden oder nach den effektiv geleisteten Stunden. Werden diese unabhängig von dem die Zulage/Zuschläge auslösenden Ereignis geleistet, wird argumentiert, dass es sich um einen Lohnbestandteil handelt, welcher auch während der arbeitsfreien Zeit auszurichten sei. Sog. Inkonvenienzzulagen und Zuschläge im Zusammenhang mit der Lage der Arbeitszeit, welche sich nach den effektiv geleisteten Stunden richten, werden demgegenüber mehrheitlich nicht als Lohnbestandteil betrachtet. Sie werden als Entschädigung für die erschwerten Umstände der Arbeitsleistung bezahlt, welche während einer Arbeitsverhinderung gerade nicht anfallen (Christoph Senti, Zulagen, Zuschläge und 13. Monatslohn, in AJP 2006 S. 289, 300f.).

Der Zuschlag für Nacht- und Sonntagsarbeit wird in Art. 118 VVO PST geregelt, danach wird dieser gemäss dem effektiven Einsatz abgerechnet. Nur für den Fall der unverschuldeten Arbeitsverhinderung seitens Mitarbeitende enthält Art. 118 Abs. 4 VVO PST eine Sonderregelung: Bei einem hohen Anteil zulagenberechtigter Arbeitsstunden (mehr als 30 % Nacht- oder Sonntagsdienst) werden, bei längeren Arbeitsaussetzungen und insbesondere bei Krankheit/Unfall, die durchschnittlichen Nacht- und Sonntagszuschläge weiter ausgerichtet. Auch bei dieser Regelung sind aber kürzere bezahlte Urlaube und Ferien bei einem hohen Anteil Nacht- und Sonntagszuschläge mit einem Ferienzuschlag abgegolten, und es erfolgt keine Lohnfortzahlung. Bei einem tieferen Anteil an durchschnittlichen zuschlagsberechtigten Arbeitsstunden wird auch während Krankheit/Unfall nichts ausbezahlt.

Mit SR.19.240-2 hat der Stadtrat gestützt auf Art. 51 PST zudem Zulagen für besondere Beanspruchungen festgelegt. Diese werden gemäss stadträtlicher Regelung nur solange ausgerichtet, als die besondere Belastung tatsächlich besteht. Die allermeisten werden auf Stunden- oder Tagesbasis ausgerichtet. Einige wenige sind als Monats- oder als Jahrespauschalen ausgestaltet. Diese sind über eine gewisse Zeitspanne unabhängig vom Ereignis ausgestaltet und daher auch bei befristetem Arbeitsausfall geschuldet.

Die sog. Bereitschaft ausserhalb des Arbeitsplatzes gemäss Art. 113 VVO PST wird mit einem Stundenansatz (3.50 bzw. 5.40/h) entschädigt. Dieser entschädigt die effektive Zeit, während dem sich die Mitarbeitenden für Einsätze im Alarmfalle etc. zur Verfügung halten müssen. Mit der Entschädigung wird die Beschränkung der Mitarbeitenden in ihrer freien Zeitgestaltung abgegolten. Es ist in keinem Fall eine Regelung zur Lohnfortzahlung vorgesehen.

Es lässt sich daher abschliessend festhalten, dass die Regelung der Stadt Winterthur für die erwähnten Zulagen und Zuschläge keine Weiterausrichtung bei vorübergehendem Arbeitsausfall

vorsieht. Können Ersatzarbeiten verrichtet werden, werden die dabei anfallenden Zuschläge und Zulagen vergütet. Wird Mehrzeit oder Überzeit kompensiert, sind dafür ohnehin keine Zuschläge/Zulagen geschuldet, da bei deren Entstehung schon allfällige Zulagen/Zuschläge ausbezahlt wurden. Da ein Rechtsanspruch weder durch unser Personalrecht noch durch die Rechtspraxis hergeleitet werden kann, werden teilweise oder ganz ausgefallene Zulagen und Zuschläge nicht vergütet.

3.7 Beschluss Bezahlter Urlaub und Einforderung Kosten SVA für Kinderbetreuung

In Analogie zu Art. 80 Abs. 3 lit. g VVO PST wurden den Mitarbeitenden bereits zu Beginn der bundesrätlichen Massnahmen bis zu fünf Arbeitstage bezahlter Urlaub für familiäre Betreuungsaufgaben zuerkannt. Die Grundsätze zum bezahlten Urlaub ergeben sich aus Art. 78 ff. VVO PST, insbesondere ist die beanspruchte Zeit möglichst tief zu halten. Am 20. März 2020 hat der Bundesrat mit der Verordnung über Massnahmen bei Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus (COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall) eine Entschädigung für Erwerbsausfall infolge Betreuungspflichten ermöglicht. Der Anspruch auf 80% des Erwerbsausfalls ab dem 4. Tag des Erwerbsausfalles kann auch durch die Arbeitgebenden geltend gemacht werden, wenn diese Lohnfortzahlung geleistet haben. Die Entschädigung ist begrenzt und beträgt höchstens 196 Franken pro Tag.

Der gewährte Anspruch auf maximal fünf Tage bezahlten Urlaub wird nun ergänzt. Dieser ist subsidiär zum Bezug von Zeitguthaben (Mehrzeit- und Überzeitguthaben sowie Ferien aus dem Vorjahr).

Die Anspruchsberechtigung für den bezahlten Urlaub richtet sich nach den bundesrätlichen Kriterien gemäss Art. 2 COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall. Anspruchsberechtigt sind Eltern (auch Pflegeeltern) mit Kindern bis zum vollendeten 12. Altersjahr, welche infolge Ausfalls der Fremdbetreuung ihrer Kinder im Zusammenhang mit der Coronaepidemie die Erwerbstätigkeit unterbrechen mussten. Bei der Fremdbetreuung kann es sich um Kindergärten, Kindertagesstätten, Schulen sowie betreuende Einzelpersonen handeln, wenn diese von der Coronaepidemie im Sinne der COVID-19-Verordnung 2 besonders gefährdet sind. Wer die Kinder selber nicht mehr in die externe Kinderbetreuung schickt (z.B. in die Kita), obwohl die Betreuung weiterhin möglich wäre, die Institution also nicht geschlossen wurde, hat keinen Anspruch auf die Entschädigung. Zudem sind Eltern anspruchsberechtigt mit minderjährigen Kindern, die Anspruch auf einen Intensivpflegezuschlag nach Artikel 42ter Absatz 3 des Bundesgesetzes vom 19. Juni 1959 über die Invalidenversicherung (IVG) haben, und Eltern mit Kindern bis zum vollendeten 20. Altersjahr, wenn diese eine Sonderschule besuchen. Während der Schulferien besteht grundsätzlich kein Anspruch auf bezahlte Zeit, soweit nicht eine Fremdbetreuung ausgefallen ist. Die Mitarbeitenden

erfassen die notwendige Zeit nach dem Vertrauensprinzip. Die Mitarbeitenden können verpflichtet werden, ihre Anspruchsberechtigung gemäss den vorstehenden Kriterien darzulegen.

Die Mitarbeitenden wurden bereits mit den FAQ informiert, entsprechenden Zeitbedarf mit P-Fam zu erfassen. Nur in diesem Fall ist es möglich, allfällige Minusstunden wegen Arbeitsausfall von denjenigen wegen Kinderbetreuung zu unterscheiden. Zudem haben die Mitarbeitenden bei der Geltendmachung des Erwerbsersatzes mitzuwirken. Falls eine Entschädigung bereits durch die Mitarbeitenden geltend gemacht wurde, ist dies zu melden, damit die Auszahlung an die Arbeitgeberin Stadt oder eine Verrechnung veranlasst werden kann. Eine erste Rückfrage bei den Personaldiensten ergab eine geringe Beanspruchung dieses Absenzgrundes. So wurde dieser gemäss Rückmeldungen bis 24. April nur von ca. 30 Mitarbeitenden verwendet.

3.8 Umgang mit besonders gefährdeten Personen nach Aufhebung der Corona-Massnahmen

Die besondere Gefährdung dauert für Mitarbeitende, welche die medizinischen Kriterien gemäss Anhang 6 COVID-19-Verordnung 2 erfüllen, auch nach der Lockerung der Corona-Massnahmen an. Daher sind auch die besonderen Schutzmassnahmen für diese Mitarbeitenden weiterhin aufrecht zu erhalten und der Einsatz der Mitarbeitenden nur gemäss der im SR.20.293-4 beschriebenen Kaskade vorzunehmen.

Die Regelungen zum Arbeitgeberverzug sind auch auf Arbeitsverhältnisse mit besonders gefährdeten Personen anwendbar. Die Stadt Winterthur bleibt zur Lohnzahlung verpflichtet, nachdem die Zeitguthaben abgebaut wurden. Aufgrund der Dauer der Absenz wird bei Mitarbeitenden, denen zuhause keine Arbeit zugewiesen werden kann und die auch im Betrieb nicht einsetzbar sind, ohne die Gesundheitsvorschriften zu verletzen, ab 1. Juni 2020 der Ferienanspruch 2020 für jeden vollendeten Monat mit einer vollständigen Arbeitsaussetzung pro rata gekürzt. Mitarbeitenden mit einem Anspruch von fünf Wochen werden die Ferien pro Monat um zwei Tage, Mitarbeitenden mit einem Anspruch von sechs Wochen um 2.5 Tage gekürzt. Die Mitarbeitenden sind entsprechend zu informieren. Unabhängig von einer Kürzung des Ferienanspruchs sind bereits vereinbarte Ferien durch die Mitarbeitenden zu beziehen.

3.9 Regelungsbedarf zu Einmalzulagen

Der Corona-Virus stellt in Einzelfällen ein möglicher Grund für die Gewährung einer Einmalzulage dar. Einzelne Personen zeigten einen ausserordentlichen Einsatz, der gemäss den allgemeinen Regelungen und Empfehlungen honoriert werden kann. Dabei ist zu beachten, dass die Richtgrösse von 0.2 % Ausschüttungen sowohl aus dem ordentlichen Budget wie auch aus der Produktgruppenreserve beinhaltet.

Es wurden verschiedene Massnahmen seitens des Stadtrates getroffen, die über das gesetzliche Mass hinausgehen. Daher ist grundsätzlich keine generelle Prämie aufgrund Corona vorzusehen. Ausnahmen wären durch den Stadtrat zu bewilligen.

3.10 Städtische Lehrpersonen

Das Volksschulamt hat am 23. April 2020 eine Weisung zur Wiederaufnahme des Präsenzunterrichts erlassen. Geregelt werden personalrechtliche Themen, unter anderem auch der Schutz von besonders gefährdeten Lehrpersonen und das Vorgehen bei an Covid-19 erkrankten Lehrpersonen bzw. erkrankten Angehörigen. Um für alle Lehrpersonen eine einheitliche Lösung anbieten zu können und die Umsetzung zu erleichtern, erscheint es als sinnvoll, die kantonale Regelung auch auf die städtischen Lehrpersonen anzuwenden. Die kantonalen Regelungen sollen daher sinngemäss auch für die städtischen Lehrpersonen zur Anwendung kommen.

3.11 Verhaltensanweisungen

Die Verhaltensanweisungen werden an die veränderten Umstände angepasst. Diese können bei veränderten Empfehlungen des Bundesamtes für Gesundheit angepasst werden. Soweit betrieblich möglich, sollen die Mitarbeitenden in Situationen gemäss Verhaltensanweisung im Homeoffice arbeiten. Nur in bestimmten Fällen ist eine Quarantäne angezeigt. Kranke Mitarbeitende in Quarantäne erhalten für die Dauer der Krankheit nach der allgemeinen Regelung gemäss Art. 66 ff. VVO PST Lohnfortzahlung. Begeben sich Mitarbeitende gemäss der Verhaltensanweisung in Quarantäne, ohne selber krank zu sein, haben sie nach betrieblicher Möglichkeit Arbeit im Homeoffice zu erbringen. Die Vorgesetzten können auch Ersatzarbeit zuweisen. Wenn keine oder zu wenig Arbeit im Homeoffice zugewiesen werden können, sind die Mitarbeitenden anzuweisen, ihre Zeitguthaben gemäss den Regelungen in SR.233-1 (Ziffer 3 und 4) abzubauen. Nach Abbau der Zeitguthaben erhalten die Mitarbeitenden für die Dauer der Quarantäne Lohnzahlung. Die Abwesenheit ohne Arbeitsleistung ist zu erfassen.

4. Massnahmen mit Innenwirkung

Die Departemente und die Stadtkanzlei wurden mit SR 20.193-1 ermächtigt auf entbehrliche Dienstleistungen zu verzichten. Diese Ermächtigung soll wegen ihres ultima ratio-Charakters widerrufen werden, da sie mit Blick auf die Lockerungsmassnahmen nicht mehr verhältnismässig und angezeigt ist.

Die Begegnungszonen und Sozialräume im Superblock und den übrigen Verwaltungsgebäuden standen den Mitarbeitenden zur Verfügung, um sich am Snackautomaten und an der Kaffeemaschine zu bedienen. Das Mobiliar wurde aber gestapelt und konnte damit nicht mehr genutzt

werden. Dadurch wurden die Aufenthaltsdauer und die Anzahl der Mitarbeitenden auf ein Minimum beschränkt. Diese Nutzung soll weiterhin möglich sein, wobei die Mitarbeitenden die Regeln des Social Distancing einzuhalten haben. Auf das Aufstellen des Mobiliars und das Bereitstellen von Porzellangeschirr soll trotz anderer Lockerungsmassnahmen bis auf Weiteres verzichtet werden.

Mit Blick auf die geplanten personellen Massnahmen sollen auch physische Sitzungen wieder zulässig sein. Allerdings müssen die Teilnehmenden die Hygiene- und Verhaltensregeln einhalten (Hände waschen, keine Hände schütteln, Abstand halten). Die Anzahl der Sitzungsteilnehmerinnen und -teilnehmer ist abhängig von der Raumgrösse. Als Referenzwert gilt ca. 4 m² pro Person. Das bedeutet: In einem Sitzungszimmer von 4 x 8 Meter sollten nicht mehr als 8 Personen gleichzeitig anwesend sein. Damit die Mitarbeitenden die zulässige Personenanzahl pro Sitzungszimmer und der Begegnungszonen kennen, werden die Gebäudeverantwortlichen beauftragt, diese Zahl aufgrund des Referenzwertes pro Person auszurechnen und an den Türen der Sitzungszimmer und Begegnungszonen entsprechende Aushänge anzubringen und im Intranet zu publizieren.

5. Kommunikation

Die Bevölkerung wird mittels Medienmitteilung und Interneteintrag über den vorliegenden Beschluss informiert. Die für die Mitarbeitenden relevanten Entscheidungen werden auf dem Intranet aufgeschaltet.

Beilagen:

1. Umsetzungskonzept (Chart)
2. Handlungsanweisungen (Chart)
3. Grobkonzept Öffnung Superblock