

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

Sitzung vom 22. April 2020

415. Coronavirus, personalrechtliche Anordnungen, Weiterführung

Der Regierungsrat hat mit Beschluss vom 16. März 2020 (RRB Nr. 242/2020) im Zusammenhang mit dem Coronavirus die ausserordentliche Lage gemäss § 10 Abs. 1 des Bevölkerungsschutzgesetzes (LS 520) festgestellt. Gleichentags hat der Bundesrat mit einer Änderung der Verordnung 2 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus (COVID-19) (COVID-19-Verordnung 2, SR 818.101.24) verschiedene Massnahmen zum Schutz der Bevölkerung verschärft. Diese Massnahmen wurden gemäss Beschluss des Bundesrates vom 9. und 16. April 2020 vorerst bis 26. April 2020 verlängert und anschliessend eine etappenweise Lockerung der Massnahmen beschlossen bzw. in Aussicht gestellt (Art. 12 Abs. 7 COVID-19-Verordnung 2).

Zur Gewährleistung eines rechtsgleichen und einheitlichen Vollzugs des kantonalen Personalrechts, zum Schutz der kantonalen Angestellten sowie zur Gewährleistung des Grundauftrags der kantonalen Verwaltung hat der Regierungsrat am 25. März 2020 personalrechtliche Anordnungen betreffend Arbeitsleistungen und Lohn getroffen (RRB Nr. 300/2020). Diese Massnahmen waren vorerst bis 31. März bzw. 19. April 2020 befristet. Aufgrund der Verlängerung der COVID-19-Massnahmen durch den Bundesrat sind auch für die kantonale Verwaltung weitere Anordnungen im Personalbereich zu treffen.

Die konkreten Anordnungen wurden von der Leitungskonferenz HR (HRK) ausgearbeitet.

Zu beachten sind weiterhin auch die Verhaltens- und Hygieneregeln des Bundes, wonach insbesondere die Möglichkeit von Homeoffice zu prüfen ist.

A. Die Angestellten erfüllen weiterhin ihre Aufgaben. Kann ihnen in ihrer angestammten Tätigkeit wegen der ausserordentlichen Lage nicht genügend Arbeit zugewiesen werden, können sie von der zuständigen Verwaltungseinheit verpflichtet werden, andere Arbeit zu erfüllen, dies auch in anderen Verwaltungseinheiten und Direktionen. Zur Vereinfachung der Vermittlung von Angestellten mit unvollständiger Arbeitsauslastung sowie zur Ressourcenumverteilung und Abfederung von Personalengpässen in Bereichen der Verwaltung wurde für den Konsolidierungskreis 1 die Plattform www.zuerihilft.ch aufgebaut.

Andere Tätigkeiten gelten aufgrund der ausserordentlichen Situation und im Sinne der notwendigen Solidarität grundsätzlich als zumutbar. Die Unzumutbarkeit ist nur aus zwingenden Gründen anzunehmen, insbesondere weil die Arbeit aus gesundheitlichen Gründen, wegen zu hoher Anforderungen, wegen Kinderbetreuungspflichten oder wegen Unerreichbarkeit des Arbeitsortes nicht ausgeführt werden kann. Die Zuweisung anderer Arbeit ist auch dann möglich, wenn in der angestammten Tätigkeit genügend Arbeit vorliegen würde, an der Erfüllung der anderen Tätigkeit aber ein grösseres öffentliches Interesse besteht. Zuständig für die Zuweisung anderer Arbeit ist die angestammte Verwaltungseinheit.

B. Kann den Angestellten weder in der angestammten Tätigkeit noch mit der Zuweisung anderer Arbeit ihrem vollen Beschäftigungsgrad entsprechende Arbeit zugewiesen werden, werden die Ausfälle ab dem 20. April 2020 zunächst durch den Abbau von Zeitguthaben in folgender Reihenfolge ausgeglichen: Überzeit, Mehrzeit, Ferienguthaben der Vorjahre bis und mit 2019. Die Angestellten erfüllen so unter Berücksichtigung der ausserordentlichen Lage ihre Schadensminderungspflicht.

Die Kompensation von Mehrzeit wird nicht an das Kompensationsguthaben gemäss § 124 Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) angerechnet, sodass die maximal zulässige Anzahl beziehbarer Kompensationstage dadurch nicht tangiert wird. § 124 Abs. 3 VVO findet aufgrund der Anordnung der Kompensation keine Anwendung.

Soweit Angestellten auch nach vollständigem Abbau sämtlicher Zeitguthaben im vorgenannten Sinn weiterhin keine oder nur reduzierte Arbeit angeboten werden kann, haben sie bis auf Weiteres Anspruch auf volle Lohnzahlung. Pro Kalendermonat wird die Zeit, die wegen der fehlenden Arbeit bis zum Erreichen der Sollzeit fehlt, durch bezahlten Urlaub aufgefüllt. Letzteres gilt auch für die im Stundenlohn beschäftigten Angestellten. Sie erhalten den Lohn auf der Grundlage eines allfällig bereits festgelegten Dienstplanes oder des Durchschnittslohnes der letzten zwölf Monate.

C. Besonders gefährdete Personen im Sinne von Art. 10b der COVID-19-Verordnung 2 werden im Sinne dieser Verordnung geschützt. Kann diesen Angestellten keine oder nur reduzierte Arbeit im angestammten oder einem anderen Tätigkeitsgebiet zugewiesen werden, richten sich ihre Rechte und Pflichten (Schadensminderungspflicht) bis auf Weiteres nach der Erwägung B. Insbesondere sind diese Angestellten ebenfalls zum Abbau der Zeitsaldi verpflichtet, da sich eine generelle Besserstellung diesbezüglich nicht rechtfertigen lässt und die bundesrechtliche Regelung etwas anderes nicht vorschreibt.

D. Der Regierungsrat hat am 25. März 2020 entschieden (RRB Nr. 300/2020), dass Angestellte mit betreuungsbedürftigen Kindern bis zum 31. März 2019 bei vollem Lohn Zeit erhalten, alternative Betreuungsmöglichkeiten zu organisieren. Danach müssen Zeitguthaben (Überzeit, Ferien aus den Vorjahren usw.) für die fehlende Arbeitsleistung wegen Kinderbetreuungspflichten eingesetzt werden. Vorbehalten wurde ein bezahlter Urlaub von zehn Tagen für Härtefälle. Da die Massnahmen des Bundesrates – insbesondere das Verbot des Präsenzunterrichts gemäss Art. 5 Abs. 1 COVID-19-Verordnung 2 – verlängert wurden, ist auch für fehlende Kinderbetreuung eine weiterführende Regelung zu treffen. Insbesondere ist die Beschränkung des bezahlten Urlaubs auf Härtefälle (vgl. RRB Nr. 300/2020) aufzuheben.

Somit wird Angestellten für fehlende Arbeitsleistung wegen Betreuungspflichten infolge Ausfalls der externen Kinderbetreuung ab 1. April 2020 bis auf Weiteres bezahlter Urlaub gewährt, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- 1) die zu betreuenden Kinder sind in der Primarstufe eingeschult oder sind jünger oder es handelt sich um Minderjährige, die Anspruch auf einen Intensivpflegezuschlag nach Art. 42^{ter} Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (SR 831.20) haben, oder es handelt sich um Kinder bis zum vollendeten 20. Altersjahr, die eine Sonderschule besuchen;
- 2) die externe Kinderbetreuung entfällt aufgrund einer behördlichen Anordnung (insbesondere wegen Verbot des Präsenzunterrichts an Schulen; Verbot, Kinder durch besonders gefährdete Personengruppen betreuen zu lassen);
- 3) sämtliche Zeitguthaben aus Überzeit, Ferien aus den Vorjahren bis und mit 2019 und Mehrzeit sind vollständig abgebaut;
- 4) die Angestellten haben angemessene Bemühungen unternommen, eine alternative Kinderbetreuungsmöglichkeit zu finden. Sie können zur Offenlegung der Bemühungen verpflichtet werden.

Entfallen nach dem 22. April 2020 die genannten Voraussetzungen im Einzelfall ganz oder teilweise, beispielsweise weil der Präsenzunterricht an der Volksschule wieder aufgenommen wird, entfällt im entsprechenden Umfang auch der Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Pro Kalendermonat wird die Zeit, die wegen der fehlenden Kinderbetreuung bis zum Erreichen der Sollzeit fehlt, durch bezahlten Urlaub aufgefüllt. Dies gilt auch für die im Stundenlohn beschäftigten Angestellten (vgl. Erwägung B).

Die Kompensation von Mehrzeit wird nicht an das Kompensationsguthaben gemäss § 124 Abs. 2 VVO angerechnet, sodass die maximal zulässige Anzahl beziehbarer Kompensationstage dadurch nicht tangiert wird. § 124 Abs. 3 VVO findet aufgrund der Anordnung der Kompensation keine Anwendung.

E. Da aufgrund der Einschränkungen durch die aktuelle Corona-Pandemie eine Buchung von Ferienreisen nicht möglich ist oder Angestellte darauf verzichten wollen, besteht die Gefahr, dass nach dem Ende der Pandemie teilweise hohe Ferienguthaben aufgelaufen sind oder viele Angestellte gleichzeitig in die Ferien wollen, und der Betrieb so nicht mehr sichergestellt werden könnte. Deshalb wird die übliche Vorlaufzeit für die Anordnung von Ferienbezug verkürzt. Bereits geplante Ferien sind gemäss dieser ursprünglichen Planung zu beziehen, unabhängig davon, ob sie auch am geplanten Ort verbracht werden können. Haben Angestellte ihre Ferien nicht bereits für das ganze Jahr geplant, können die Verwaltungseinheiten den Angestellten mit einer Arbeitswoche Vorlaufzeit Ferien anordnen. Der Bezug der Ferienguthaben der Jahre 2019 und älter kann vollumfänglich angeordnet werden, der Bezug der Ferienguthaben des Jahres 2020 dagegen nur anteilmässig (pro rata) gemäss dem bereits entstandenen Guthaben. Für die Dauer der angeordneten Ferien besteht keine Verpflichtung, andere Arbeiten anzunehmen.

F. Während in gewissen Bereichen Angestellten aufgrund der ausserordentlichen Lage keine ihrem vollen Beschäftigungsgrad entsprechende Arbeit zugewiesen werden kann (vgl. Erwägung A), gibt es umgekehrt Bereiche, in denen wegen der ausserordentlichen Lage sehr viel mehr Arbeit anfällt. Damit nicht jede Direktion in jedem Einzelfall die Leistung von mehr als 20 Stunden Überzeit pro Kalendermonat bewilligen muss, gibt der Regierungsrat die grundsätzliche Zustimmung im Sinne von § 125 Abs. 5 VVO. Der Entscheid, wie viel Überzeit im Einzelfall zu leisten ist, obliegt der zuständigen Verwaltungseinheit. Über den Ausgleich oder die Vergütung dieser Überstunden sowie über eine allfällige Verrechnung unter den Verwaltungseinheiten bei Erbringung der Überzeit für eine andere als die angestammte Verwaltungseinheit (vgl. Erwägung A) entscheidet der Regierungsrat zu einem späteren Zeitpunkt.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Angestellten, denen aufgrund der ausserordentlichen Lage im angestammten Tätigkeitsbereich nicht ihrem vollen Beschäftigungsgrad entsprechende Arbeit zugewiesen werden kann, kann gemäss Erwägung A in diesem Umfang andere Arbeit zugewiesen werden.

II. Angestellte, denen aufgrund der ausserordentlichen Lage nicht ihrem vollen Beschäftigungsgrad entsprechende Arbeit zugewiesen werden kann, bauen ab dem 20. April 2020 im Umfang des Ausfalls ihre Guthaben aus Überzeit, Mehrzeit oder Ferien der Vorjahre vollständig ab. Im Anschluss wird ihnen bis auf Weiteres der volle Lohn weiter ausgerichtet. Es gelten die Erwägungen B und C.

III. Angestellte, die wegen Betreuungspflichten nicht die ihrem vollen Beschäftigungsgrad entsprechende Arbeitsleistung erbringen können, bauen ab dem 1. April 2020 im Umfang des Ausfalls ihre Guthaben aus Überzeit, Mehrzeit oder Ferien der Vorjahre vollständig ab. Im Anschluss wird ihnen bis auf Weiteres der volle Lohn weiter ausgerichtet. Es gilt die Erwägung D.

In den Fällen von Dispositiv I und II gehen jene Regelungen vor.

IV. Die zuständigen Verwaltungseinheiten haben die Möglichkeit, den Angestellten den Bezug von Ferien mit einer Vorlaufzeit von einer Arbeitswoche anzuordnen. Der Bezug der Ferienguthaben der Jahre 2019 und älter kann gemäss Erwägung E vollumfänglich angeordnet werden, der Bezug der Ferienguthaben des Jahres 2020 dagegen nur anteilmässig.

V. Die Zustimmung für Überzeit von mehr als 20 Stunden im Kalendermonat gemäss § 125 Abs. 5 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz gilt durch vorliegenden Beschluss erteilt. Der Entscheid im Einzelfall obliegt der zuständigen Verwaltungseinheit.

VI. Mitteilung an die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei.



Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:

Kathrin Arioli