

CORONAVIRUS

FAQ Fragen und Antworten fürs Personal – Stand 19. Oktober 2020

Dieses FAQ gibt Auskunft über die häufigsten personalrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Coronavirus und den Massnahmen zu dessen Eindämmung. Es wurde seit Ausbruch der Corona-Krise im März 2020 überarbeitet und aktualisiert.

1	Welche Vorgaben gelten für die Arbeitserfüllung?	<p>Die zuständige Behörde ist dafür verantwortlich, dass am Arbeitsplatz jederzeit die notwendigen Sicherheitsmassnahmen eingehalten werden. Seit dem 19. Oktober 2020 ist Folgendes zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none">• In allen öffentlich zugänglichen Räumen sowie «Verkehrsflächen» mit regelmässigem Personenverkehr gilt die Maskenpflicht.• In den Büros, Sitzungszimmern und Pausenräumen dürfen die Masken nur abgelegt werden, wenn der erforderliche Abstand von 1,5 Metern eingehalten werden kann oder Trennwände installiert sind.• An Schaltern, die nicht mit Plexiglas ausgerüstet sind, gilt Maskenpflicht.• Die Räume (Büro, Sitzungszimmer, Pausenräume) müssen regelmässig gelüftet und Flächen/Tische/Türgriffe desinfiziert werden.• Für Schulen und andere Bildungseinrichtungen gelten besondere Schutzkonzepte. <p>Die erforderlichen Masken für den geschäftlichen Bedarf werden den Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen durch die jeweilige Dienststelle bzw. Schule kostenlos zur Verfügung gestellt.</p>
---	---	--

		<p>Der Bundesrat hat am 18. Oktober 2020 verbindlich empfohlen, im Home-Office zu arbeiten. Das bedeutet, dass wieder vermehrt im Home-Office gearbeitet werden soll, soweit dies betrieblich, organisatorisch und technisch möglich ist. Der Entscheid liegt im Ermessen der zuständigen Behörde. Sitzungen sollen grundsätzlich digital durchgeführt werden.</p> <p>Auch im Home-Office gelten die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Insbesondere sind die Bestimmungen zur Arbeitszeit und zum Datenschutz zu beachten.</p>
2	Was gilt für besonders gefährdete Personen gemäss BAG?	<p>Seit dem 22. Juni 2020 gilt kein zusätzlicher Schutz mehr für die besonders gefährdeten Personen. Sofern die Sicherheitsmassnahmen gemäss Ziffer 1 am Arbeitsplatz eingehalten werden können, können auch besonders gefährdete Personen für Arbeiten vor Ort beigezogen werden.</p>
3	Welche Massnahmen kann die zuständige Behörde (Dienststellenleitung, Schulleitung, etc.) ergreifen, um den Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten?	<p>Zur Aufrechterhaltung des Betriebs kann die zuständige Behörde folgende Massnahmen mittels Dienstanweisung anordnen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Flexible Arbeitszeiten durch früheres bzw. späteres Erscheinen am Arbeitsplatz und durch früheres bzw. späteres Verlassen des Arbeitsplatzes.• Arbeit an einem anderen Ort, sofern die Schutzmassnahmen gewährleistet sind.• Übertragung von anderen zumutbaren Arbeiten, die nicht zum eigentlichen Aufgabenkreis der Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen gehören.• Leistung oder Bezug von Mehr-/Überstunden bzw. Mehrlektionen in zumutbarem Rahmen.• Verbot der Leistung oder des Bezugs von Mehr-/Überstunden bzw. Mehrlektionen.• Ferienstopp bzw. -verbot (bei bereits eingegebenen Ferien muss ein Verbot im Einzelfall geprüft werden).

		<ul style="list-style-type: none">• Einseitige Anweisung von Ferien, sofern dies nicht kurzfristig (weniger als 2-3 Monate im Voraus) erfolgt.
4	Was gilt, wenn die Dienstanweisungen und/oder die Hygienevorschriften von den Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen nicht eingehalten werden?	Dienstanweisungen und Hygienevorschriften gemäss BAG sind in jedem Fall von den Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen zwingend zu befolgen. Werden sie nicht eingehalten, kann die zuständige Behörde eine personalrechtliche Mahnung aussprechen und für den Wiederholungsfall weitere personalrechtliche Massnahmen androhen.
5	Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen krank sind oder typische Symptome zeigen?	<p>Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen, die krank sind oder typische Symptome (insbesondere Fieber, Husten und/oder akute Atembeschwerden) zeigen, melden sich umgehend bei der vorgesetzten Person und bleiben zu Hause, bis klar ist, dass keine Ansteckungsgefahr mehr besteht. Die zuständige Behörde kann Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen mit typischen Symptomen, die am Arbeitsplatz arbeiten, nach Hause schicken.</p> <p>Details zum Vorgehen bei Krankheitssymptomen siehe: Vorgehen bei Symptomen und möglicher Ansteckung (Empfehlung BAG).</p> <p>Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen in Quarantäne oder Isolation haben Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss § 23 Personalverordnung. Soweit sie während dieser Zeit arbeitsfähig sind, arbeiten sie in Absprache mit der vorgesetzten Person von zu Hause aus.</p> <p>Betreffend Arztzeugnis gilt die allgemeine Regelung der Personalverordnung: Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als sieben aufeinander folgende Kalendertage, müssen Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen der zuständigen Behörde ein Arztzeugnis einreichen.</p>

<p>6</p>	<p>Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen nahen Kontakt mit einer am Coronavirus erkrankten Person hatten?</p>	<p>Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen, die engen Kontakt mit einer Person hatten, die am Coronavirus erkrankt ist, melden sich umgehend bei der vorgesetzten Person, um ihren Arbeitseinsatz zu klären. Es wird empfohlen, dass die Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen vorerst zu Hause bleiben und keine Arbeit vor Ort erbringen (siehe Empfehlung BAG: Vorgehen bei Kontakt mit einer infizierten Person). Wird eine Quarantäne angeordnet, gilt das Vorgehen gemäss Ziffer 7.</p> <p>Entscheidet die zuständige Behörde, dass Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen während einer gewissen Zeit nicht vor Ort arbeiten dürfen, besteht Anspruch auf Lohn unabhängig davon, ob die Arbeit im Home-Office erledigt werden kann oder nicht. Die zuständige Behörde kann in diesem Fall auch andere zumutbare Arbeiten anweisen.</p>
<p>7</p>	<p>Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen in Quarantäne bleiben müssen?</p>	<p>Müssen einzelne Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen aufgrund ärztlicher oder amtlicher Anordnung in der Schweiz in Quarantäne bleiben, besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss § 23 Personalverordnung. Sofern sie während dieser Zeit arbeitsfähig sind, arbeiten sie in Absprache mit der vorgesetzten Person im Home-Office.</p> <p>Ist die Quarantäne Folge einer Reise in ein Risikogebiet, nach deren Rückkehr gemäss Bundesvorschrift zwingend eine 10-tägige Quarantäne befolgt werden muss, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung (vgl. Ziffer 9).</p>
<p>8</p>	<p>Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen kranke Kinder oder den kranken Lebenspartner / die kranke Lebenspartnerin zu Hause betreuen müssen?</p>	<p>Müssen Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen ihre eigenen kranken Kinder oder den kranken Lebenspartner / die kranke Lebenspartnerin betreuen, besteht gemäss § 41 Abs. 2e Personalverordnung ein Anspruch auf besoldeten Urlaub von 1 Tag, bis die Betreuung anderweitig sichergestellt werden kann (gilt pro Krankheitsfall). Der Kanton empfiehlt, bei Bedarf zusätzlich einen Kurzurlaub von maximal 3 Tagen für private unaufschiebbare Verpflichtungen gemäss § 42 Abs. 1 Personalverordnung zu gewähren. Der Entscheid liegt im Ermessen der zuständigen Behörde.</p>

<p>9</p>	<p>Was ist in Bezug auf die Ferien (insb. die Rückkehr aus dem Ausland), DAG und geplante Urlaube zu beachten?</p>	<p>Bereits geplante und abgesprochene Ferien (Verwaltungspersonal) sind grundsätzlich zu beziehen. Sie können jedoch im Einverständnis mit der vorgesetzten Person verschoben werden. Dabei ist insbesondere die Verteilung der Ferien im Team und übers ganze Jahr zu berücksichtigen. Diese Regelung gilt auch bei DAG-Bezügen und unbesoldeten Urlauben. Bereits geplante und bewilligte DAG-Bezüge sollen jedoch soweit möglich verschoben werden.</p> <p>Ferien im Ausland dürfen nicht verboten werden. Aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber den anderen Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen dürfen Vorgesetzte fragen, wo die Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen ihre Ferien verbringen bzw. verbracht haben und allfällige Schutzmassnahmen (z.B. kein Einsatz am Arbeitsplatz) anordnen.</p> <p>Ist bei Abreise in die Ferien bekannt, dass nach Rückkehr in die Schweiz eine Quarantäne von 10 Tagen zwingend ist, ist diese Zeit in die Ferienplanung mit einzubeziehen, sodass die Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen am ersten Arbeitstag nach den bewilligten Ferien ohne Einschränkung wieder am Arbeitsplatz arbeiten können. Ist es betrieblich möglich oder die Reise ins Ausland zwingend notwendig (z.B. Pflege kranker Angehöriger), kann mit vorgängigem Einverständnis der zuständigen Behörde die Zeit der Quarantäne auch nach den bewilligten Ferien absolviert werden. In diesem Fall besteht während der Quarantäne kein Anspruch auf Lohn (unbesoldeter Urlaub), ausser Home-Office ist möglich und vereinbart. Während der Quarantäne kann auch der Bezug von (zusätzlichen) Ferientagen oder die Kompensation von Mehrstunden bewilligt werden.</p> <p>Wird die Rückkehr aus den Ferien durch Quarantäne im Ausland oder andere Gründe verhindert bzw. verzögert (keine Ausreisebewilligung, verspätete Flüge, etc.) und erscheinen Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen deshalb nicht rechtzeitig bei der Arbeit, besteht während dieser Zeit kein Anspruch auf Lohn.</p>
----------	---	---

<p>10</p>	<p>Was gilt, wenn kantonale Betriebe oder die öffentlichen Schulen geschlossen werden?</p>	<p>Sind kantonale Betriebe / Schulen geschlossen, sind die dienstlichen Aufgaben soweit als möglich von zu Hause aus oder an einem anderen Ort zu erledigen. Es besteht Anspruch auf den vollen Lohn, auch wenn nicht bzw. nur teilweise im Home-Office oder an einem anderen Ort gearbeitet werden kann. In diesem Fall kann die zuständige Behörde andere zumutbare Aufgaben anweisen, die nicht zum eigentlichen Aufgabenkreis der Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen gehören. Ist dies nicht möglich, kann der Bezug von Mehr-/Überstunden bzw. Mehrlektionen angeordnet werden. Eine Anordnung von Minusstunden ist hingegen nicht möglich.</p>
<p>11</p>	<p>Was gilt, wenn die zuständige Behörde den Mitarbeitenden bzw. den Lehrpersonen nicht genügend dienstliche Aufgaben zu- teilen kann bzw. diese im Home-Office nicht oder nur teilweise erledigt werden können?</p>	<p>Sofern die Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen ihre Arbeit anbieten, besteht Anspruch auf den vollen Lohn, auch wenn nicht bzw. nur teilweise im Home-Office oder an einem anderen Ort gearbeitet werden kann. In diesem Fall kann die zuständige Behörde andere zumutbare Aufgaben anweisen, die nicht zum eigentlichen Aufgabenkreis der Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen gehören. Ist dies nicht möglich, ordnet sie den Bezug von Mehr-/Überstunden bzw. Mehrlektionen an. Eine Anordnung von Minusstunden ist hingegen nicht möglich.</p> <p>Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen im Stundenlohn haben unter den gleichen Bedingungen Anspruch auf Lohn wie Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen im Monatslohn. Können ihnen nicht genügend Arbeiten zugewiesen werden, berechnet sich ihr Lohnanspruch gestützt auf den durchschnittlichen Lohn während der letzten zwölf Monate.</p>
<p>12</p>	<p>Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen aus Angst, sich am Arbeitsplatz anzustecken, nicht vor Ort arbeiten wollen?</p>	<p>Sofern die zuständige Behörde alles zum Schutz der Gesundheit notwendigen Massnahmen getroffen hat, müssen Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen vor Ort arbeiten. Im Einverständnis mit der vorgesetzten Person können sie jedoch im Home-Office arbeiten oder Mehr-/Überstunden bzw. Mehrlektionen sowie Ferien beziehen.</p>

13	Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen aus Angst, sich auf dem Weg zum Arbeitsplatz anzustecken, nicht vor Ort arbeiten wollen?	Die Angst vor Ansteckung auf dem Arbeitsweg ist kein berechtigter Grund für das Fernbleiben am Arbeitsplatz. Im Einverständnis mit der vorgesetzten Person können sie jedoch im Home-Office arbeiten oder Mehr-/Überstunden bzw. Mehrlektionen sowie Ferien beziehen.
-----------	--	---

19. Oktober 2020 / RD DPE