

CORONAVIRUS

FAQ Fragen und Antworten fürs Personal – Stand 18. März 2020

Dieses FAQ gibt Auskunft über die häufigsten personalrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Ausbreitung des Coronavirus und den Massnahmen zu dessen Eindämmung.

1	Welche Vorgaben gelten für die Arbeitserfüllung?	<p>Ab sofort und bis auf weiteres gilt für alle Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen Home-Office, ausser die dienstlichen Aufgaben können aus technischen, organisatorischen oder betrieblichen Gründen nur vor Ort erledigt werden. Die zuständige Behörde bestimmt, wer vor Ort arbeiten muss. Personen, die gemäss BAG zum Kreis der besonders gefährdeten Personen gehören, arbeiten zwingend im Home-Office und dürfen nicht für Arbeiten vor Ort beigezogen werden.</p> <p>Auf Sitzungen vor Ort ist soweit als möglich zu verzichten oder auf technische Hilfsmittel auszuweichen. Die zuständige Behörde ist dafür verantwortlich, dass für Personen, die weiterhin vor Ort arbeiten müssen, die vom BAG empfohlenen Schutzmassnahmen eingehalten werden.</p> <p>Die Bestimmungen zur Arbeitszeit und zum Datenschutz gelten auch im Home-Office.</p>
2	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.

		<ul style="list-style-type: none">• Übertragung von anderen zumutbaren Arbeiten, die nicht zum eigentlichen Aufgabenkreis der Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen gehören.• Schichtarbeit oder andere Arbeitszeitmodelle, falls die betriebliche Organisation nicht anders aufrechterhalten werden kann.• Leistung von Mehrstunden / -lektionen und Überstunden in zumutbarem Rahmen.• Verbot des Bezugs von Mehrstunden / -lektionen und Überstunden.• Ferienstopp bzw. -verbot (bei bereits eingegebenen Ferien muss ein Verbot im Einzelfall geprüft werden). <p>Eine kurzfristige einseitige Anweisung (weniger als 2 - 3 Monate im Voraus) von Ferien ist hingegen nicht möglich.</p>
3	Was gilt, wenn die Dienstanweisungen und/oder die Hygienevorschriften (Vorgaben BAG) von den Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen nicht eingehalten werden?	Dienstanweisungen und Hygienevorschriften sind in jedem Fall von den Mitarbeitenden bzw. den Lehrpersonen zwingend zu befolgen. Werden sie nicht eingehalten, kann die zuständige Behörde eine personalrechtliche Mahnung aussprechen und für den Wiederholungsfall weitere personalrechtliche Massnahmen androhen.
4	Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen krank sind oder typische Symptome (insbesondere Fieber und/oder Husten) zeigen?	<p>Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen, die krank sind oder typische Symptome (insbesondere Fieber und/oder Husten) zeigen, melden sich umgehend bei der vorgesetzten Person. Dies gilt auch während der Arbeit zu Hause oder an einem anderen Ort. Nach dem Abklingen der Symptome melden sie sich erneut bei der vorgesetzten Person, um ihren Arbeitseinsatz zu planen.</p> <p>Die Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen haben Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss § 23 Personalverordnung. Sofern sie sich während dieser Zeit arbeitsfähig fühlen, arbeiten sie in Absprache mit der vorgesetzten Person im Home-Office.</p> <p>Bis auf weiteres wird auf ein Arztzeugnis verzichtet. Im Einzelfall kann die vorgesetzte Person ein solches verlangen.</p>

<p>5</p>	<p>Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen nahen Kontakt zu einer Person hatten, die bestätigt oder mit grosser Wahrscheinlichkeit am Coronavirus erkrankt ist?</p>	<p>Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen, die nahen Kontakt mit einer Person hatten, die bestätigt oder mit grosser Wahrscheinlichkeit am Coronavirus erkrankt ist, melden sich umgehend bei der vorgesetzten Person und bleiben für die nächsten fünf Tage zu Hause (aktuelle Empfehlung gemäss BAG Stand 13. März 2020, sog. Selbst-Quarantäne). Danach melden sie sich erneut bei ihrer vorgesetzten Person, um ihren Arbeitseinsatz zu planen.</p> <p>Die Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen haben Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss § 23 Personalverordnung. Sofern sie sich während dieser Zeit arbeitsfähig fühlen, arbeiten sie in Absprache mit der vorgesetzten Person im Home-Office.</p>
<p>6</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, zusätzlich einen Kurzurlaub von maximal 3 Tagen für private unaufschiebbare Verpflichtungen gemäss § 42 Abs. 1 Personalverordnung zu gewähren.</p>
<p>7</p>	<p>Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen aufgrund geschlossener Schulen oder Kindertagesstätten ihre eigenen gesunden Kinder zu Hause betreuen müssen?</p>	<p>Müssen Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen aufgrund geschlossener Schulen oder Kindertagesstätten ihre eigenen gesunden Kinder im Primarschulalter oder jünger betreuen und kann die Betreuung nicht anderweitig sichergestellt werden, kann die zuständige Behörde einen Kurzurlaub von maximal 3 Tagen für private unaufschiebbare Verpflichtungen gemäss § 42 Abs. 1 Personalverordnung gewähren (pro Ereignis). Diese Regelung gilt auch in Fällen, in denen die Kinder bis jetzt von den Grosseltern betreut worden sind.</p> <p>Da es sich bei der Kinderbetreuung um eine gesetzliche Pflicht handelt, muss den Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen auf Wunsch ein weitergehender Urlaub gewährt werden. Dieser ist jedoch nicht besoldet.</p>

<p>8</p>	<p>Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen in Quarantäne bleiben müssen?</p>	<p>Müssen einzelne Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen aufgrund ärztlicher oder amtlicher Anordnung <u>in der Schweiz</u> in Quarantäne bleiben, besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss § 23 Personalverordnung. Sofern sie sich während dieser Zeit arbeitsfähig fühlen, arbeiten sie in Absprache mit der vorgesetzten Person im Home-Office.</p> <p>Müssen einzelne Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen aufgrund ärztlicher oder amtlicher Anordnung <u>im Ausland</u> in Quarantäne bleiben oder können sie infolge anderer amtlich angeordneter Massnahmen nicht rechtzeitig in die Schweiz zurückreisen, besteht kein Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss § 23 Personalverordnung. Müssen Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen nach ihrer Rückkehr aus dem Ausland in der Schweiz in Quarantäne bleiben, haben sie hingegen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Sofern sie sich während dieser Zeit arbeitsfähig fühlen, arbeiten sie in Absprache mit der vorgesetzten Person im Home-Office.</p>
<p>9</p>	<p>Was ist in Bezug auf die Ferien, 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 in Bezug sowie unbesoldete Urlaube. Bereits geplante und bewilligte DAG-Bezüge sollen soweit möglich verschoben werden können.</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>Wird die Rückkehr aus den Ferien durch Quarantäne <u>im Ausland</u> oder andere Gründe verhindert bzw. verzögert (keine Ausreisewilligung, verspätete Flüge, etc.) und erscheinen Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen deshalb nicht rechtzeitig bei der Arbeit, besteht während dieser Zeit kein Anspruch auf Lohn.</p>

10	Was gilt, wenn kantonale Betriebe oder die öffentlichen Schulen geschlossen werden?	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 unter Vorbehalt von Ziffer 11 Anspruch auf den vollen Lohn.
11	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?	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.
12	Was gilt bezüglich Lohnanspruch bei Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen im Stundenlohn?	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.
13	Was gilt bezüglich Lohnanspruch bei neu-eintretenden Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen?	Die neueintretenden Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen haben unter den gleichen Bedingungen Anspruch auf Lohn wie die übrigen Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen.
14	Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen aus Angst, sich am Arbeitsplatz anzustecken, nicht vor Ort arbeiten wollen?	Sofern die Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen aus betrieblichen Gründen zwingend vor Ort arbeiten müssen und die zuständige Behörde alle zum Schutz der Gesundheit notwendigen Massnahmen getroffen hat, müssen Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen vor Ort arbeiten. Im Einverständnis mit der vorgesetzten Person können jedoch Mehrstunden /-lektionen bzw. Ferien bezogen oder ein unbesoldeter Urlaub gewährt werden.

15	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, sofern eine Präsenz vor Ort aus betrieblichen Gründen zwingend ist. Im Einverständnis mit der vorgesetzten Person können jedoch Mehrstunden /-lektionen bzw. Ferien bezogen oder ein unbesoldeter Urlaub gewährt werden.
16	Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen aufgrund von Einschränkungen im öffentlichen Verkehr nicht (rechtzeitig) zum Arbeitsplatz gelangen können?	Wenn der öffentliche Verkehr (teilweise) eingestellt wird und deshalb der Arbeitsplatz nicht mehr erreicht und dadurch nicht mehr gearbeitet werden kann, besteht kein Anspruch auf Besoldung. In Absprache mit der vorgesetzten Person können jedoch Mehrstunden /-lektionen bzw. Ferien bezogen oder ein unbesoldeter Urlaub gewährt werden.
17	Was gilt, wenn Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen mit Personen zusammenleben, die zur Risikogruppe gemäss BAG gehören?	Sofern die Mitarbeitenden bzw. Lehrpersonen aus betrieblichen Gründen zwingend vor Ort arbeiten müssen und die zuständige Behörde alle zum Schutz der Gesundheit notwendigen Massnahmen getroffen hat, müssen Mitarbeitende bzw. Lehrpersonen auch in diesem Fall vor Ort arbeiten. In Absprache mit der vorgesetzten Person können jedoch Mehrstunden /-lektionen bzw. Ferien bezogen oder ein unbesoldeter Urlaub gewährt werden.