

# FAQ Pandemie und Personalrecht

Zürich, 24. Januar 2022/hrz

## Vorbemerkung

Der Fragekatalog wird laufend überarbeitet. Die aktuellste Fassung ist jeweils im Intranet betr. [Coronavirus](#) abgelegt. Bei weitergehenden Fragen bzw. Unklarheiten in der Anwendung wenden Sie sich in erster Linie an die zuständigen Pandemieverantwortlichen Ihrer Organisationseinheit, den Personaldienst oder den für Sie zuständigen Rechtsdienst. In der neusten Fassung wurden insbesondere **FAQ 3, 8, 12, 12a, 12c, 16a, 23a, 24 und 25b angepasst.**

## Inhalt

<b>Reisetätigkeit von Mitarbeitenden</b>	<b>3</b>	<b>Notwendigkeit des Arztzeugnisses</b>	<b>19</b>
1. Risikogebiete	3	16. Arztzeugnis	19
2. Reisebeschränkung	3	<b>Anordnungen des Arbeitgebers</b>	<b>20</b>
3. Einreise in die Schweiz («Reisequarantäne»)	4	17. Ferien: Planung und Anordnung	20
4. Arbeitsverweigerung	6	18. Arbeitgeberverzug (Allgemeines)	23
5. Verhinderte Rückreise	6	19. Kompensation Arbeitszeit	24
<b>Pandemiebedingte Abwesenheiten und Lohnanspruch</b>	<b>6</b>	20. Einsatzplanung (FIX)	24
6. Fernbleiben aus Angst	7	21. Ferien: Verschiebung seitens Arbeitgeber	25
7. Risikogruppen bzw. Kontaktpersonen	7	22. Ferien: Verschiebung seitens Angestellter	25
8. Erkrankte Angestellte	11	23. Flexible Einsetzbarkeit	25
9. Pflege erkrankter Kontaktpersonen	11	24. Homeoffice	26
10. Kinderbetreuung bei Ausfall der Fremdbetreuung	12	25. Schutzmassnahmen	28
11. Betriebsschliessung	14	<b>Datenschutz</b>	<b>29</b>
12. Quarantäne	14	26. Information Erkrankung	29
13. Einschränkung Urlaube	18	<b>Diverses</b>	<b>30</b>
14. Stundenlohnangestellte	19	27. Kurzarbeitsentschädigung	30
<b>Arbeitsweg</b>	<b>19</b>	28. Stellenmeldepflicht Arbeitgeberin	31
15. Einschränkung ÖV	19	29. Leistungen Unfallversicherung bei (Verdacht auf) Berufskrankheit	31

30. Spesenvergütung für Kosten von Diagnostik- bzw. Schnelltests	32
31. Migrationsfragen	32
32. Probezeit	32
33. Verpflegungszulage oder Lunch-Checks bei Arbeitgeberverzug	33
34. Testen und Impfen: Arbeitszeitgutschrift	33
35. Zertifikatspflicht	35

Stichwort	Frage	Antwort
<b>Reisetätigkeit von Mitarbeitenden</b>		
1. Risikogebiete	Welches sind die Risikogebiete für Auslandsreisen?	<p>Es gibt zwei Listen des Bundes, die laufend nachgeführt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Liste des Staatssekretariats für Migration (SEM) mit Risikogebieten, die ausschlaggebend dafür ist, ob ausländische Staatsangehörige überhaupt in die Schweiz einreisen dürfen (vgl. dazu FAQ 31).</li> <li>– Falls die Einreise in die Schweiz zulässig ist, müssen Einreisende prüfen, welche Regeln für ihre Einreise gelten. Es kann sein, dass sie ein Einreiseformular ausfüllen, einen negativen Test vorweisen und/oder in Quarantäne gehen müssen (vgl. FAQ 3). Diese Massnahmen können abhängig sein von der Liste des Bundesamts für Gesundheit (BAG): Liste der Länder mit besorgniserregender Virusvariante.</li> </ul> <p>Wenn in diesen FAQ von «Risikogebieten» gesprochen wird, sind damit Gebiete auf der <a href="#">Liste des BAG</a> gemeint (Stand 09.12.2021).</p>
2. Reisebeschränkung	Was haben Mitarbeitende zu beachten, wenn sie weiterhin reisen?	<p>Viele Länder halten ihre Grenzen für Reisende nach wie vor geschlossen. Andere öffnen sie schrittweise – teils nur für bestimmte Gruppen oder Reisezwecke, teils unter Auflagen. Auch die Grenzkontrollen werden unterschiedlich gehandhabt. Die internationale Lage ändert sich momentan rasch.</p> <p>Verreisen Mitarbeitende dennoch, informieren sie sich vor Reiseantritt auf den Internetseiten des <a href="#">Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten EDA</a> und des <a href="#">Staatssekretariats für Migration (SEM)</a> über die Pandemie-Situation an ihrem Reiseziel. Sie können sich an die Botschaft oder das Konsulat ihres Ziellandes (<a href="#">Webseite EDA &gt; Ausländische Vertretungen in der Schweiz</a>) wenden und konsultieren nach Möglichkeit die Informationsangebote und Vorschriften zur Pandemiebekämpfung ihres Ziellandes.</p> <p>Auch auf Reisen sind unbedingt die <a href="#">Hygiene- und Verhaltensregeln</a> zu befolgen und am Reiseziel die geltenden Regeln und Massnahmen zur Pandemie-Bekämpfung zu beachten.</p> <p>Für Rückkehrende gelten je nach Reiseland Quarantänevorschriften (vgl. FAQ 3). Für Mitarbeitende mit Krankheitssymptomen von COVID-19 gilt FAQ 8. Die Arbeitgeberin ist unverzüglich über entsprechende Symptome bzw. Absenzen zu informieren (Stand 16.07.2020).</p>

Stichwort	Frage	Antwort
a.	Müssen Mitarbeitende, die in ein Risikogebiet reisen, die Arbeitgeberin vorab informieren?	Ja. Mitarbeitende, die in ein Risikogebiet reisen, haben die Arbeitgeberin aufgrund ihrer Treuepflicht so früh wie möglich über diesen Umstand und das Rückreisedatum zu informieren (Stand 03.07.2020).
b.	Dürfen Reisen in die vom Bund definierten Risikogebiete verboten werden?	Grundsätzlich ist die Arbeitgeberin nicht berechtigt, private Reisen an bestimmte Reiseziele zu verbieten. Im Ausnahmefall kann sie bei einem dringenden betrieblichen Bedürfnis die Ferienreise in ein Risikogebiet im Ausland verbieten, damit die Rückkehr an den Arbeitsplatz am Ende der bewilligten Ferien nicht gefährdet ist. Es ist eine Interessenabwägung vorzunehmen (Stand 03.07.2020).
3. Einreise in die Schweiz («Reisequarantäne»)	<p>Was geschieht mit Mitarbeitenden, die (z. B. aus den Ferien) in die Schweiz einreisen?</p> <p>Müssen diese Mitarbeitenden in Quarantäne?</p> <p>Haben diese Mitarbeitenden einen Lohnanspruch?</p>	<p>Die <a href="#">Liste</a> der Länder mit besorgniserregender Virusvariante ist ausschlaggebend dafür, ob Mitarbeitende sich nach der Einreise in Quarantäne begeben müssen. Mitarbeitende, die sich in den letzten 10 Tagen vor der Einreise in einem Land mit besorgniserregender Virusvariante aufgehalten haben, müssen sich in Quarantäne begeben. Dies gilt auch für geimpfte oder genesene Personen (vgl. Art. 9 und 9a der Covid-19-Verordnung internationaler Personenverkehr). Sie müssen sich nach ihrer Einreise während der Dauer der Quarantäne ständig in ihrer Wohnung oder einer anderen geeigneten Unterkunft aufhalten und sich sofort bei der zuständigen kantonalen Behörde melden (siehe Kontaktliste der kantonalen Behörden <a href="http://www.bag.admin.ch/einreise">www.bag.admin.ch/einreise</a> mit Anweisungen zur Quarantäne und Dauer). Die Mitarbeitenden haben diese Anweisungen zu befolgen. Ein Anspruch auf EO-Entschädigung besteht in diesen Fällen grundsätzlich nicht. Mitarbeitende, die aus einem Land einreisen, das nicht auf der Liste der Länder mit besorgniserregender Virusvariante steht, müssen sich nach der Einreise nicht in Quarantäne begeben.</p> <p>Sofern beim Reiseantritt das entsprechende Land auf der Liste des BAG stand oder die Mitarbeitenden im Zeitpunkt der Abreise aufgrund einer offiziellen Ankündigung wissen konnten, dass das entsprechende Land während der Reise auf diese Liste gesetzt wird, haben Mitarbeitende, die sich ferienhalber in ein Risikogebiet begeben haben, keinen Anspruch auf Lohn während der Quarantäne (vgl. Art. 60 Abs. 3 PR), ausser sie können im Homeoffice arbeiten (vgl. FAQ 24). Alternativen zur LohnEinstellung sind der Bezug von Ferientagen, die Kompensation von bestehenden Arbeitszeitguthaben*, die Verbuchung eines negativen Arbeitszeitsaldos oder von der Arbeitgeberin auf Antrag der Angestellten gewährter, unbezahlter</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Urlaub (z. B. Art. 136 AB PR).</p> <p>Ist im Zeitpunkt der Abreise das entsprechende Land nicht auf der Liste des BAG und konnten die Mitarbeitenden im Zeitpunkt der Abreise auch nicht aufgrund einer offiziellen Ankündigung wissen, dass das betreffende Land während der Reise auf diese Liste gesetzt wird, kann den Mitarbeitenden grundsätzlich kein Verschulden an einer allfälligen Arbeitsverhinderung zur Last gelegt werden, wenn sie nach ihrer Rückreise unter Quarantäne gestellt werden. Können die Mitarbeitenden von zu Hause aus arbeiten, liegt keine Arbeitsverhinderung vor. Die geleistete Zeit gilt als Arbeitszeit. Falls kein Homeoffice möglich ist, wird den Mitarbeitenden für die Dauer der Quarantäne bezahlter Urlaub gestützt auf Art. 133 Abs. 2 AB PR gewährt (Abwesenheitsart 2336 «Quarantäne»; vgl. auch FAQ 12a zur Einholung von EO-Entschädigung).</p> <p>Mitarbeitende, die dennoch am Arbeitsplatz erscheinen, sind von der Arbeitgeberin auf die Einhaltung der Quarantänevorschriften hinzuweisen (auch aufgrund der Fürsorgepflicht, vgl. FAQ 7).</p> <p>Wenn Mitarbeitende mit dem Flugzeug oder dem Fernverkehrsbus in die Schweiz einreisen wollen, müssen Sie ein ausgefülltes Einreiseformular vorweisen. Dies gilt auch für Personen, die geimpft oder genesen sind. Bei der Einreise in die Schweiz ist zudem zu beachten, dass Personen ab 16 Jahren, die nicht geimpft oder genesen sind, einen negativen PCR-Test (nicht älter als 72 Stunden) oder Antigen-Schnelltest (nicht älter als 24 Stunden) vorweisen können müssen (vgl. Art. 3, 4, 8 und 9a der Covid-19-Verordnung zu Massnahmen im Bereich des internationalen Personenverkehrs).</p> <p>Mehr zur Formular-, Test und Reisequarantäne unter <a href="http://www.bag.admin.ch/einreise">www.bag.admin.ch/einreise</a> (Stand 24.12.2021).</p>
a.	Was geschieht, wenn Mitarbeitende aus einem zwingenden persönlichen Grund in ein Risikogebiet verreisen oder vom Arbeitgeber entsendet werden?	<p>Bei Mitarbeitenden, die aus zwingenden persönlichen Gründen in ein Risikogebiet reisen (wie z. B. der Besuch eines sterbenden Angehörigen), kann während einer allfälligen Quarantänezeit, falls kein Homeoffice möglich ist, nach der Kompensation positiver Arbeitszeitguthaben* und gegebenenfalls der Restferien aus Vorjahren bis zu zehn Tage bezahlter Urlaub gestützt auf Art. 133 Abs. 2 AB PR gewährt werden (Abwesenheitsart 2336 «Quarantäne»; vgl. auch FAQ 17 zum Abbau von Restferien aus Vorjahren). Als Anhaltspunkt für den Personenkreis für die zwingenden persönlichen Gründe kann Art. 129 AB PR herangezogen werden (z. B. das Sterbebett eines Elternteils).</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Mitarbeitende, die von der Stadt in ein Risikogebiet entsendet werden, erhalten ebenfalls bezahlten Urlaub, wenn während der Quarantänezeit kein Homeoffice möglich ist. Eine Kompensation von positiven Arbeitszeitguthaben oder der vorgängige Bezug allfälliger Restferien aus Vorjahren ist in diesem Fall nicht erforderlich (Stand 14.12.2020).</p>
<p>4. Arbeitsverweigerung</p>	<p>Ein Angestellter weigert sich nach seiner Reiserückkehr zur Arbeit zu erscheinen. Ist dieses Verhalten zulässig bzw. was sind die Folgen?</p>	<p>Liegen nach der Rückkehr keine Krankheitssymptome vor, kann der Angestellte weiterhin arbeiten. Erscheint der Angestellte dennoch nicht zur Arbeit bzw. verweigert er die Arbeit im Homeoffice, liegt eine ungerechtfertigte Arbeitsverweigerung vor. Bevor der Lohn eingestellt wird, ist der Angestellte abzumahnen. Als mildere Massnahme ist im Rahmen der Verhältnismässigkeit zu prüfen, ob die ausfallende Arbeitszeit von bestehenden Arbeitszeitguthaben* abgezogen oder mit bestehenden Feriensaldi aus Vorjahren verrechnet werden kann, vgl. auch FAQ 17 zum Abbau von Restferien aus Vorjahren (Stand 14.12.2020).</p>
<p>5. Verhinderte Rückreise</p>	<p>Eine Angestellte, die im Ausland Ferien macht oder sich sonst in der Freizeit ins Ausland begeben hat (z. B. Auslandsbesuch übers Wochenende), kann aufgrund einer Quarantänemassnahme oder wegen geschlossener Grenzen nicht zum geplanten Zeitpunkt einreisen und erscheint deshalb erst später am Arbeitsplatz. Was sind die Folgen?</p>	<p>Die Angestellte bleibt grundsätzlich aus einem Grund fern, für den sie die Verantwortung trägt, und hat keinen Anspruch auf Lohn (Art. 60 Abs. 3 PR). Alternativen zur LohnEinstellung sind der Bezug von (zusätzlichen) Ferientagen, die Kompensation von bestehenden Arbeitszeitguthaben* oder von der Arbeitgeberin auf Antrag der Angestellten gewährter, unbezahlter Urlaub (z. B. Art. 136 AB PR).</p> <p>Erkrankt die Angestellte während ihrer Reise an COVID-19 und begibt sich in Selbstisolation, gelten die Tage, für welche Arbeitsunfähigkeit durch ärztliches Zeugnis belegt ist, bei unverzüglicher Meldung an die vorgesetzte Stelle als Krankheitstage; die nicht bezogenen Ferien werden nachgewährt (Art. 119 Abs. 5 AB PR; Stand 23.09.2021).</p>
<p><b>Pandemiebedingte Abwesenheiten und Lohnanspruch</b></p>		

Stichwort	Frage	Antwort
6. Fernbleiben aus Angst	Mitarbeitende, die nicht im Homeoffice arbeiten können, bleiben aus Angst vor einer Ansteckung mit dem Pandemievirus zu Hause. Was sind die Folgen?	<p>Solange der Arbeitgeber die von den zuständigen Behörden empfohlenen notwendigen Massnahmen zum Schutz der Gesundheit der Angestellten trifft, dürfen gesunde Mitarbeitende die Arbeit nicht verweigern, sondern müssen am Arbeitsplatz erscheinen, sofern sie nicht im Homeoffice arbeiten können. Bei einer unbegründeten Arbeitsverweigerung verlieren die Angestellten ihren Lohnanspruch. Bei anhaltender Verweigerung können weitergehende personalrechtliche Massnahmen geprüft werden.</p> <p>Wenn es betrieblich möglich ist, kann Mitarbeitenden der Ferienbezug oder die Kompensation eines Arbeitszeitguthabens gewährt werden.</p>
7. Risikogruppen bzw. Kontaktpersonen	Wann und wie dürfen besonders gefährdete Angestellte eingesetzt werden?	<p>Der Bundesrat hat mit Wirkung ab dem 18. Januar 2021 erneut Massnahmen zum Schutz von besonders gefährdeten Angestellten in Art. 27a der Covid-19-Verordnung 3 detailliert geregelt. Dieser Gesetzesartikel gilt bis zum 31. März 2022.</p> <p>Die Bestimmungen für <b>besonders gefährdete</b> Arbeitnehmende wurden ab 26. Juni 2021 neben schwangeren Frauen auf diejenigen Arbeitnehmenden beschränkt, die sich aus medizinischen Gründen nicht gegen COVID-19 impfen lassen können und Erkrankungen oder genetische Anomalien aufweisen, die in Anhang 7 zur <a href="#">Covid-19-Verordnung 3</a> aufgeführt sind. Eine klinische Beurteilung der Gefährdung im Einzelfall bleibt vorbehalten. Schwangere Frauen, die gegen COVID-19 geimpft sind, gelten während 12 Monaten ab vollständig erfolgter Impfung nicht als besonders gefährdet. Auch weiterhin gelten genesene Personen während sechs Monaten nach der Aufhebung einer Isolation durch die zuständige Behörde nicht als besonders gefährdete Personen.</p> <p>Angestellte machen ihre besondere Gefährdung durch eine <b>persönliche Erklärung</b> geltend. Die Anstellungsinstanz verlangt als Nachweis ein <b>ärztliches Attest</b>, das sich zur besonderen Gefährdung und Arbeitsfähigkeit mit Blick auf COVID-19 äussert und zur Frage, ob medizinische Gründe gegen eine COVID-19-Impfung sprechen. Das Zeugnis darf nicht auf andere gesundheitsrelevante Punkte eingehen. Bestehen Zweifel am Arztzeugnis, kann die Anstellungsinstanz eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen (Art. 182 Abs. 1 lit. b AB PR). Bei Schwangerschaft wird nur fallweise und aus begründetem Anlass ein ärztliches Attest verlangt, beispielsweise um die Arbeitsfähigkeit abzuklären.</p> <p>Im Sinne einer <b>Kaskade</b> regelt Art. 27a der Covid-19-Verordnung 3, welche <b>Massnahmen</b> bei der Beschäftigung von besonders gefährdeten Angestellten geprüft werden müssen:</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<ul style="list-style-type: none"> <li>– Primär soll besonders gefährdeten Angestellten ermöglicht werden, ihre Arbeitsverpflichtungen <b>von zu Hause aus</b> zu erfüllen (Homeoffice). Die Anstellungsinstanz trifft zu diesem Zweck die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen. Für die gestützt auf diese Bestimmung angeordnete Erfüllung der Arbeitsverpflichtung von zu Hause aus sind den Angestellten von Bundesrechts wegen keine Auslagenentschädigungen geschuldet (Abs. 1, vgl. auch FAQ 24c zu Homeoffice und Kosten).</li> <li>– Ist es nicht möglich, die angestammte Arbeitsverpflichtung von zu Hause aus zu erfüllen, so weist die Anstellungsinstanz der oder dem betroffenen Angestellten in Abweichung von den Aufgaben gemäss Stellenbeschrieb bei gleicher Entlohnung eine <b>gleichwertige Ersatzarbeit</b> zu, die <b>von zu Hause aus</b> erledigt werden kann (Abs. 2).</li> <li>– Ist aus betrieblichen Gründen die Präsenz besonders gefährdeter Angestellter vor Ort ganz oder teilweise unabdingbar, so dürfen diese in ihrer angestammten Tätigkeit <b>vor Ort</b> beschäftigt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind (Abs. 3):             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lit. a: Der Arbeitsplatz ist so ausgestaltet, dass jeder <b>enge Kontakt</b> mit anderen Personen <b>ausgeschlossen</b> ist, namentlich indem ein Einzelraum oder ein klar abgegrenzter Arbeitsbereich zur Verfügung gestellt wird.</li> <li>• Lit. b: In Fällen, in denen ein enger Kontakt nicht jederzeit vermieden werden kann, werden <b>weitere Schutzmassnahmen</b> ergriffen.</li> </ul> </li> <li>– Die Reihenfolge der Ergreifung dieser weiteren Schutzmassnahmen bestimmt das BAG nach dem sogenannten <b>STOP-Prinzip</b>:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• «S» steht für Substitution, wonach Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, durch andere Tätigkeiten ersetzt werden;</li> <li>• «T» und «O» steht für technische und organisatorische Massnahmen, wonach Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, in anderer Form ausgeführt werden (z. B. Kundenkontakt via elektronischen Mitteln statt direkt, getrennte Teams, veränderte Schichtplanung) oder spezielle Schutzvorrichtungen installiert werden (z. B. Kunststoffglasscheiben, Desinfektionsmittel, etc.);</li> <li>• «P» steht für persönliche Schutzmassnahmen (z. B. Hygienemasken, Handschuhe). Persönliche Schutzmassnahmen sind nur einzusetzen, wenn andere Massnahmen nicht möglich sind und eine adäquate Schutzausrüstung verfügbar ist.</li> </ul> </li> <li>– Ist es nicht möglich, die betroffenen Angestellten im vorgenannten Sinne zu beschäftigen,</li> </ul>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>weist ihnen die Anstellungsinstanz bei gleicher Entlohnung eine <b>gleichwertige Ersatzarbeit</b> vor Ort zu, bei der die obigen Vorgaben betr. die Arbeit vor Ort erfüllt sind (Abs. 4 i.V.m. Abs. 3).</p> <p>Bevor die Anstellungsinstanz die vorgesehenen Massnahmen trifft, hört sie die betroffenen Angestellten an. Zudem sind die beschlossenen Massnahmen schriftlich zu dokumentieren und in geeigneter Weise der oder dem Angestellten mitzuteilen (Abs. 5).</p> <p>Die betroffenen <b>Angestellten können</b> die Übernahme einer ihnen <b>zugewiesenen Arbeit ablehnen</b>, wenn die Anstellungsinstanz die vorstehenden Voraussetzungen (Abs. 1–4) nicht erfüllt oder wenn sie die Gefahr einer Ansteckung mit dem Coronavirus trotz der von der Anstellungsinstanz getroffenen Massnahmen aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachten. Für die Rückforderung des Corona-Erwerbssersatzes ist das oben erwähnte <b>ärztliche Attest</b> nötig (vgl. nachfolgend).</p> <p>Ist es nicht möglich, die betroffenen Angestellten nach den Abs. 1–4 zu beschäftigen, oder lehnen diese die zugewiesene Arbeit im Sinne von Abs. 6 ab, so befreit sie der Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung von ihrer Arbeitspflicht. Den Angestellten wird <b>während der Dauer des Arbeitsunterbruchs bezahlter Urlaub</b> gestützt auf Art. 133 Abs. 2 AB PR gewährt (Info zu Abwesenheitscode in SAP HCM folgt). Es erfolgt <b>keine Kompensation</b> von positiven Arbeitszeitguthaben und kein vorgängiger Bezug allfälliger Restferien aus Vorjahren. Für besonders gefährdete Angestellte besteht in solchen Fällen <b>Anspruch auf Corona-Erwerbssersatz</b> gemäss Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall vom 20. März 2020 (SR 830.31), den die Stadt als Arbeitgeberin direkt bei der SVA Zürich geltend machen kann, vgl. auch Merkblatt Anspruch Corona-Erwerbssersatz.</p> <p>Mitarbeitende, die aus anderen Gründen als einer Schwangerschaft bis zum 26. Juni 2021 als besonders gefährdete Personen von ihrer Arbeitspflicht befreit waren und weder geimpft sind noch innert angemessener Frist ein ärztliches Attest über medizinische Gründe gegen eine Impfung einreichen, sind verpflichtet, wieder zur Arbeit zu erscheinen. Es wird für eine allfällige weitere Dauer des Arbeitsunterbruchs kein bezahlter Urlaub mehr gewährt und es besteht kein Anspruch auf Corona-Erwerbssersatz. Vor der Einstellung eines bereits laufenden bezahlten Urlaubs ist das Gespräch mit den betroffenen Mitarbeitenden zur Form der weiteren Zusammenarbeit unter Einhaltung der Schutzmassnahmen (vgl. FAQ 25) zu suchen (Stand 21.12.2021).</p>

Stichwort	Frage	Antwort
a.	Was ist spezifisch für schwangere Angestellte zu beachten?	<p>Das BAG ist in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (SGGG) zum Schluss gekommen, dass schwangere Frauen zu den besonders gefährdeten Personen gehören. Ab dem 18. Januar 2021 gelten für schwangere Angestellte die Massnahmen zum Schutz von besonders gefährdeten Angestellten gemäss Art. 27a der Covid-19-Verordnung 3. Schwangere Frauen, die gegen COVID-19 geimpft sind, gelten während 12 Monaten ab vollständig erfolgter Impfung nicht als besonders gefährdet (vgl. FAQ 7 oben). Die Regelungen zum Schutz besonders gefährdeter Angestellter geht für deren befristete Dauer als die speziellere Regelung den massgeblichen Bestimmungen zur Schwangerschaft im städtischen Personalrecht sowie den arbeitsgesetzlichen Vorgaben (Art. 121 ff. AB PR, Art. 35 ArG, Art. 62 ff. ArGV 1 und Mutterschutzverordnung) vor.</p> <p>Eine schwangere Angestellte darf der Arbeit zudem jederzeit fernbleiben, auch wenn sie sich nicht krank fühlt (Art. 121 Abs. 1 AB PR). Allerdings besteht in diesem Fall kein Lohnanspruch (Art. 121<sup>ter</sup> Abs. 1 AB PR).</p> <p>Davon zu unterscheiden ist die Arbeitsunfähigkeit aufgrund schwangerschaftsbedingter Beschwerden oder die Arbeitsunfähigkeit aus anderen gesundheitlichen Gründen gestützt auf ein Arztzeugnis, welches zu einer Lohnfortzahlung nach Art. 61 PR führt. Die Angestellte hat der vorgesetzten Stelle mitzuteilen, ob sie die Arbeit wegen ungenügender Schutzmassnahmen gegen eine Ansteckung mit COVID-19 ablehnt (vgl. FAQ 7) oder aufgrund von Art. 121 Abs. 1 AB PR von der Arbeit fernbleibt oder ob die Abwesenheit durch eine Krankheit oder einen Unfall bedingt ist (Stand 30.06.2021).</p>
b.	Was gilt, wenn Angestellte mit besonders gefährdeten Personen im gleichen Haushalt leben bzw. mit diesen eine intime Beziehung führen?	<p>Für städtische Angestellte, die nicht zu den besonders gefährdeten Personen gehören, aber mit einer solchen im gleichen Haushalt leben bzw. zu ihr eine intime Beziehung führen, fehlen besondere Verhaltensempfehlungen des BAG. Können Mitarbeitende, die engen Kontakt zu solchen Personen haben, nicht von zu Hause aus arbeiten, sind im Einzelfall und in Abwägung der Risiken die erforderlichen Massnahmen festzulegen. Durch räumliche Anpassungen, Reisen ausserhalb der Stosszeiten (Verschieben von Arbeitsbeginn und -ende bzw. Verkürzung der Arbeitszeit) usw. sind die betrieblichen Möglichkeiten voll auszuschöpfen, um das Ansteckungsrisiko zu minimieren. Falls betrieblich möglich, kann der bzw. die Angestellte sein bzw. ihr positives Arbeitszeitguthaben, Ferien oder einen unbezahlten Urlaub gestützt auf Art. 136 AB PR beziehen (Stand 18.01.2021).</p>

Stichwort	Frage	Antwort
8. Erkrankte Angestellte	Ein Angestellter erkrankt an COVID-19 und kann nicht mehr arbeiten. Erhält er weiterhin Lohn?	<p>Ja, es kommt der Lohnfortzahlungsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit gemäss Art. 61 Personalrecht zum Tragen. Man spricht in diesem Zusammenhang von Selbstisolation. Es gelten die <a href="#">Anweisungen des BAG</a>: Angestellte mit <a href="#">Krankheitssymptomen</a> von COVID-19, müssen sich isolieren. Das bedeutet, dass sie jeglichen Kontakt mit anderen Personen vermeiden sollten. Angestellte sollen den <a href="#">Coronavirus-Check</a> des BAG machen und dabei alle Fragen bestmöglich beantworten. Die Angestellten erhalten am Ende des Checks eine Handlungsempfehlung des BAG. Wenn die Angestellten sich testen lassen sollen, erhalten sie Anweisungen, wie sie vorgehen müssen. Sie können auch ihre Ärztin oder ihren Arzt anrufen und das Vorgehen besprechen. Die Angestellten sollen zu Hause bleiben, bis das Testergebnis vorliegt. War das Ergebnis positiv, so wird sich die zuständige kantonale Stelle bei den Angestellten melden und weitere Informationen geben. In der Regel wird die Isolation zu Hause beendet, sobald 48 Stunden nach Abklingen der Symptome und seit Symptombeginn mindestens 5 Tage verstrichen sind. War das Ergebnis des Tests negativ, beenden die Angestellten die Isolation 24 Stunden nach Abklingen der Symptome.</p> <p>Hinweis: Ist der Krankheitsverlauf sehr mild, kann die erkrankte Person – soweit möglich und zumutbar – im Homeoffice arbeiten.</p> <p>Für die Frage, in welchen Fällen bzw. ab wann eine am Coronavirus erkrankte Person ein Arztzeugnis beibringen muss, vgl. FAQ 16 und FAQ 16a (Stand 24.01.2022).</p>
9. Pflege erkrankter Kontaktpersonen	Im gleichen Haushalt lebende Personen eines oder einer Angestellten sind am Coronavirus erkrankt. Kann er oder sie diese zu Hause betreuen und erhält weiterhin den Lohn?	<p>Gemäss Art. 129 lit. g AB PR werden für die Pflege kranker, in Hausgemeinschaft lebender Familienmitglieder 3 Tage bezahlter Urlaub gewährt, soweit die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann. Alleinerziehende erhalten gemäss Art. 129 lit. h AB PR höchstens 6 weitere bezahlte Urlaubstage (jährlicher Anspruch) für die Betreuung ihrer Kinder. Die Angestellten sind verpflichtet, die Absenzen durch geeignete Organisation möglichst tief zu halten. Darüber hinaus kann für dringende Betreuungsaufgaben unbezahlter Urlaub gewährt werden, soweit kein Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht (Art. 134 lit. e AB PR).</p> <p>Zur Frage der Quarantäne und der Ausnahmen von der Kontaktquarantäne verweisen wir auf FAQ 12.</p> <p>Zur Frage der Isolation von Kindern, nachdem oder wenn sie keine Krankheitssymptome (mehr) zeigen, verweisen wir auf FAQ 10a und empfehlen eine analoge Handhabung wie bei der Quarantäne von Kindern.</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Zur Frage der Ferienverschiebung von Mitarbeitenden mit Kindern, die zwar nicht (mehr) krank sind, sich aber noch in Isolation befinden, verweisen wir ebenfalls auf FAQ 10a und empfehlen eine analoge Handhabung wie bei der Quarantäne (Stand 21.12.2021).</p>
<p>10. Kinderbetreuung bei Ausfall der Fremdbetreuung</p>	<p>Haben Angestellte, die für die Betreuung ihrer Kinder ihre Arbeit aufgrund der Massnahmen des Bundes zur Bekämpfung des Coronavirus unterbrechen müssen, Anspruch auf bezahlten Urlaub?</p>	<p>Eltern sind zur Betreuung ihrer Kinder gesetzlich verpflichtet (Art. 276 ZGB), weshalb sie in einem solchen Fall unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert sein können. Wenn Angestellte mit Kindern unter 12 Jahren oder Jugendlichen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung infolge von Massnahmen des Bundes, des Kantons Zürich oder ihres Wohnkantons im Zusammenhang mit der Verbreitung des Coronavirus ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen, kann ihnen die notwendige Zeit als bezahlter Urlaub gestützt auf Art. 133 Abs. 2 AB PR gewährt werden.</p> <p>Der Betreuungsbedarf muss auf Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus zurückzuführen sein, wie der Ausfall der Fremdbetreuung des Kindes aufgrund einer angeordneten vorübergehenden Schliessung von Schulen, Kindergärten, Kinderkrippen usw. oder deren eingeschränkter Betrieb. Mitumfasst sind auch Fälle, in welchen sich die für die Fremdbetreuung vorgesehene Person (z. B. die Tagesmutter) in ärztlich oder behördlich angeordnete Quarantäne begeben muss.</p> <p>Wann immer möglich arbeiten die Angestellten neben der Kinderbetreuung von zu Hause aus (Homeoffice) und teilen sich die Kinderbetreuung mit dem anderen Elternteil. Die Mitarbeitenden sind grundsätzlich verpflichtet, die Abwesenheiten möglichst kurz zu halten. Nach Möglichkeit organisieren sie eine alternative Fremdbetreuung. Sie beachten dabei jedoch die jeweils aktuellen Regeln, Verbote und Empfehlungen des Bundes bzw. die entsprechenden Vorgaben des Wohnkantons, die einer Fremdbetreuung entgegenstehen können.</p> <p>Den Mitarbeitenden wird jene Zeit gutgeschrieben, die sie am jeweiligen Arbeitstag wie vereinbart ohne Kinderbetreuung geleistet hätten (sogenannte Regelarbeitszeit). Wenn der Urlaub stundenweise in Ergänzung zu Homeoffice gewährt wird, ist bei der Zeiterfassung darauf zu achten, dass die wöchentliche Sollarbeitszeit bei der Kombination von Homeoffice und Betreuungsurlaub weder über- noch unterschritten wird. Die Erfassung des bezahlten Urlaubs erfolgt – unabhängig davon, ob ergänzend zur Kinderbetreuung im Homeoffice gearbeitet werden kann oder nicht – mit Abwesenheitsart 2335 «KB Pandemie ohne HO».</p> <p>Für den Unterbruch der Erwerbstätigkeit aufgrund des Ausfalls der Fremdbetreuung besteht Anspruch auf Corona-Erwerbssersatz gemäss Covid-19-Verordnung Erwerbssausfall vom 20. März 2020 (SR 830.31), den die Stadt als Arbeitgeberin direkt bei der SVA Zürich geltend macht, vgl.</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p><a href="#">Merkblatt Corona-Erwerbsersatz</a>. Die Mitarbeitenden haben eine Mitwirkungspflicht zum Beibringen der erforderlichen Nachweise (Stand 04.03.2021).</p>
<p>a. Betreuung von Kindern in Quarantäne oder Isolation</p>	<p>Haben Angestellte, die ihre Arbeit aufgrund der angeordneten Quarantäne oder Isolation ihrer Kinder unterbrechen müssen, Anspruch auf bezahlten Urlaub?</p>	<p>Ja. Eltern sind zur Betreuung ihrer Kinder gesetzlich verpflichtet (Art. 276 ZGB), weshalb sie in einem solchen Fall unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert sein können. Mitarbeitenden, die ihre Arbeit für die Betreuung ihres Kindes oder ihrer Kinder, die sich behördlich oder ärztlich angeordnet in Quarantäne befinden, unterbrechen müssen, kann die notwendige Zeit als bezahlter Urlaub gestützt auf Art. 133 Abs. 2 AB PR gewährt werden. Dasselbe gilt für Mitarbeitende, deren Kinder sich aufgrund einer COVID-Infektion in Isolation befinden, nachdem oder wenn sie keine Krankheitssymptome (mehr) zeigen.</p> <p>Es ist zu prüfen, ob neben der Kinderbetreuung von zu Hause aus gearbeitet werden kann, so dass sich ein Urlaub erübrigt oder auf das Nötige reduziert werden kann. Die Kinderbetreuung ist zudem nach Möglichkeit mit dem anderen Elternteil zu teilen. Das Organisieren einer alternativen Fremdbetreuung ist aufgrund der Quarantäne des Kindes dagegen ausgeschlossen.</p> <p>Die Zeiterfassung erfolgt mit Abwesenheitsart 2335 «KB Pandemie ohne HO» entsprechend der Kinderbetreuung bei Ausfall der Fremdbetreuung (vgl. FAQ 10).</p> <p>Für Kinderbetreuung eines Kindes unter 12 Jahren oder von Jugendlichen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung in Quarantäne besteht Anspruch auf Corona-Erwerbsersatz gemäss Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall vom 20. März 2020 (SR 830.31), den die Stadt als Arbeitgeberin direkt bei der SVA Zürich geltend macht, vgl. <a href="#">Merkblatt Corona-Erwerbsersatz</a>. Die Mitarbeitenden haben eine Mitwirkungspflicht zum Beibringen der erforderlichen Nachweise.</p> <p>Tritt ein Quarantäne-Fall eines Kindes unter 12 Jahren oder Jugendlichen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung während gemeinsamer Familienferien ein, kann die oder der Mitarbeitende die Ferien auf Antrag verschieben. Sie oder er arbeitet dann im Homeoffice (vgl. Ausführungen oben) und wenn kein Homeoffice möglich ist, wird der oder dem Mitarbeitenden für die Dauer der Quarantäne bezahlter Urlaub gewährt. Gemäss Art. 119 Abs. 5 AB PR ist die Unterbrechung der Ferien der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die behördliche oder ärztliche Anordnung der Quarantäne des Kindes ist zudem zu belegen. Muss ein älteres Kind ab 12 Jahren in Quarantäne, entscheidet die Anstellungsinstanz unter Berücksichtigung der betrieblichen Gründe über eine allfällige Verschiebung der Ferien. Es besteht kein Anspruch auf bezahlten Urlaub.</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Analoges gilt für Mitarbeitende mit Kindern, die zwar nicht (mehr) krank sind, sich aber noch in Isolation befinden, vgl. FAQ 9 (Stand 21.12.2021).</p>
11. Betriebsschliessung	<p>Was sind die Folgen, wenn ein Betrieb aufgrund einer behördlichen Anweisung geschlossen wird?</p>	<p>Da der Betrieb das Betriebs- und Wirtschaftsrisiko trägt, hat der Arbeitnehmer weiterhin Anspruch auf Lohn (Arbeitgeberverzug; Absenccode 2333). Der Arbeitnehmer ist allerdings aufgrund seiner Treuepflicht zur Schadenminderung verpflichtet. Er kann soweit zumutbar für andere Arbeiten aufgeboten werden (Art. 149 AB PR) oder zu mobilem Arbeiten angehalten werden (vgl. FAQ 24). Im flexiblen Arbeitszeitmodell ist die Kompensation von positiven Arbeitszeitguthaben* oder gegebenenfalls der Abbau bestehender Feriensaldi aus Vorjahren anzuordnen (Art. 170 Abs. 2 AB PR; vgl. auch FAQ 17 zum Abbau von Restferien aus Vorjahren). Erst wenn diese Guthaben kompensiert sind, tritt Arbeitgeberverzug ein (Stand 14.12.2020).</p>
12. Quarantäne	<p>Wann liegt eine Quarantäne vor und was sind die Folgen?</p>	<p><b>Ausgangslage «enger Kontakt»:</b> Bei der Quarantäne zeigen die Mitarbeitenden selber keine Krankheitssymptome, hatten jedoch mit einer (laborbestätigt oder wahrscheinlich) an COVID-19 erkrankten Person engen Kontakt. Solch enger Kontakt führt grundsätzlich zur Quarantänepflicht (Kontaktquarantäne; für Reisequarantäne vgl. FAQ 3). Seit dem 13.01.2022 ist die Quarantäne auf Personen beschränkt, die sich unter demselben Dach aufhalten und regelmässig über längere Zeit gemeinsame Lebensräume nutzen oder ähnlich regelmässigen und engen Kontakt haben. Bestimmte Personen sind von der Kontaktquarantäne befreit.</p> <p>Massgebend ist die <a href="#">«Definition Kontaktpersonen»</a> auf den Informationsseiten des BAG. Als enge Kontaktperson gilt insbesondere, wenn zu einer infizierten Person weniger als 1,5 Meter Abstand während mehr als 15 Minuten ohne Schutz (z. B. Hygienemaske oder Trennwand) bestanden hat. Davon zu unterscheiden ist die Selbstisolation, bei welcher die oder der Angestellte selber Krankheitssymptome zeigt und zu Hause bleibt (vgl. FAQ 8).</p> <p><b>Dauer der Quarantäne:</b> Die Quarantäne dauert neu 5 Tage (und nicht mehr 7 bzw. 10 Tage) ab der Diagnose des bestätigten COVID-19-Falls. Die Mitarbeitenden haben sich zu Hause in Quarantäne zu begeben und jeglichen Kontakt mit anderen Personen zu vermeiden. Die Aufhebung der Quarantäne ist in der Verantwortung der Kantone, die das mit einer Ankündigung auf ihrer Webseite oder per SMS an die betroffenen Personen kommunizieren werden.</p> <p><b>Zuständigkeit für die Anordnung und EO-Entschädigung:</b> Eine Quarantäne kann behördlich oder ärztlich (mit einem Arzzeugnis) angeordnet sein. In diesen Fällen kann die Stadt als Arbeitgeberin eine EO-Entschädigung wegen Quarantänemassnahmen bei der zuständigen AHV-</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Ausgleichsstelle einfordern (vgl. dazu auch die EO-Entschädigung gemäss FAQ 12a).</p> <p><b>Schadenminderungspflicht:</b> Im Falle einer Quarantäne ist zuerst zu prüfen, ob die betroffene Person im Homeoffice arbeiten kann (vgl. FAQ 24). Falls dies nicht möglich ist, ist von einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung auszugehen (Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht), die zu einem bezahlten Urlaub berechtigt.</p> <p><b>Behördliche Anordnung noch ausstehend, aber zu erwarten:</b> Es kann vorkommen, dass Mitarbeitende in engem Kontakt standen mit einer nachweislich oder sehr wahrscheinlich an COVID-19 erkrankten Person (vgl. «Definition Kontaktpersonen» oben), die zuständigen Behörden jedoch noch nicht mit ihr oder ihm in Kontakt traten. Angestellte können in solchen Fällen aus Gründen der Fürsorgepflicht bzw. Gesundheitsprävention von der Anstellungsinstanz bzw. von der vorgesetzten Stelle vorsorglich vom Dienst freigestellt werden mit der Auflage, sich in Quarantäne zu begeben. Die betroffenen Angestellten sind anzuweisen, sich selber umgehend bei der an ihrem Wohnort für das Contact Tracing zuständigen Stelle zu melden (im Kanton Zürich: kantonale Gesundheitsdirektion (<a href="https://www.zh.ch/de/gesundheit/coronavirus.html">https://www.zh.ch/de/gesundheit/coronavirus.html</a>)). Die Arbeitgeberin ist über das Ergebnis der Kontaktaufnahme zu informieren. Es wird dann in aller Regel eine behördlich oder ärztlich angeordnete Quarantäne folgen. Wenn kein Homeoffice möglich ist, ist die Absenz deshalb so zu erfassen, wie wenn bereits eine Quarantäne angeordnet worden wäre.</p> <p><b>Quarantäne während Ferien:</b> Tritt ein Quarantäne-Fall ein, währenddem sich die oder der Mitarbeitende in den Ferien befindet, werden die Ferien dadurch unterbrochen, respektive vorzeitig beendet. Wenn kein Homeoffice möglich ist, wird der oder dem Mitarbeitenden für die Dauer der Quarantäne bezahlter Urlaub gewährt. Gemäss Art. 119 Abs. 5 AB PR ist die Unterbrechung der Ferien der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Die behördliche oder ärztliche Anordnung der Quarantäne ist zudem zu belegen.</p> <p><b>Erfassung in SAP HCM:</b> Alle Fälle von bezahltem Urlaub aufgrund einer Quarantäne werden über die Abwesenheitsart 2336 «Quarantäne» erfasst (vgl. dazu FAQ 12a).</p> <p><b>Krankheit während Quarantäne:</b> Werden Mitarbeitende während einer Quarantäne krank, gilt ein Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Art. 61 Personalrecht. Die Abwesenheit ist als Krankheit zu erfassen und es besteht ab dem Zeitpunkt der Erkrankung kein Anspruch mehr auf EO-Entschädigung. Zum Verhalten und Vorgehen bei Krankheit siehe FAQ 8</p> <p><b>Ausnahmen von der Kontaktquarantäne:</b> Während der Ausübung der beruflichen Tätigkeit und</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>auf dem Arbeitsweg bestehen für Mitarbeitende, die eine Tätigkeit ausüben, die für die Gesellschaft von grosser Bedeutung ist und bei der ein akuter Personalmangel herrscht sowie für Mitarbeitende, die in Betrieben tätig sind, in denen das Personal gezielt und repetitiv getestet wird, Ausnahmen von der Kontaktquarantäne, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind (vgl. Art. 7 Abs. 2 lit. c und Abs. 4 der Covid-19-Verordnung besondere Lage). Von der Kontaktquarantäne ausgenommen sind zudem geimpfte oder genesene Personen während 120 Tagen (ca. 4 Monate) ab vollständig erfolgter Impfung bzw. ab der letzten Auffrischdosis (Besonderheit beim Impfstoff Covid-19 Vaccine Janssen beträgt die Dauer 120 Tage ab dem 22. Tag nach erfolgter Impfung) oder ab dem 6. Tag nach Bestätigung ihrer Ansteckung (vgl. für die Details Art. 7 Abs. 2 lit. a und b Covid-19-Verordnung besondere Lage, Stand 24.01.2022).</p>
<p>a. EO-Entschädigung für behördlich oder ärztlich angeordnete Quarantäne</p>	<p>Der Bund sieht eine EO-Entschädigung für den Erwerbsausfall bei Quarantäne vor. Welches sind die Rahmenbedingungen für die EO-Entschädigung und wer fordert diese wann und wie ein?</p>	<p>Der Bundesrat hat am 20. März 2020 zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen der Ausbreitung des Coronavirus ein umfassendes Massnahmenpaket beschlossen (Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall). Die Massnahmen umfassen u.a. eine Entschädigung für den Erwerbsausfall bei Quarantäne. Seit dem 17. September 2020 kann in bestimmten Situationen Corona-Erwerbsersatz erneut beantragt werden.</p> <p>Anspruch auf EO-Entschädigung haben Personen, die wegen einer Quarantänemassnahme ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen. Kann die Arbeit von zu Hause aus erfolgen (Homeoffice), liegt kein Erwerbsausfall vor und es besteht auch kein Anspruch auf Entschädigung (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen: <a href="#">Entschädigung für Erwerbsausfall bei Massnahmen gegen das Coronavirus</a>).</p> <p>Der Anspruch auf Taggelder besteht während der Dauer der Quarantäne, also gemäss dem allgemeinen Grundsatz während fünf Tagen.</p> <p>Die Entschädigung kann direkt durch die Arbeitgebenden bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse eingefordert werden, wenn diese ihren Angestellten den Lohn weiter ausrichten, wie dies die Stadt während der Quarantäne tut. Der Prozess für die Rückforderung der Entschädigung wird von HRZ vorgegeben.</p> <p>Die Einrichtung der Abwesenheitsart 2336 «Quarantäne» ist Voraussetzung zur Identifizierung der Fälle, für die Taggelder bei der SVA zurückgefordert werden können. Der Code ermöglicht zudem die Erhebung aller Quarantäne-Fälle der Stadt. Wenn immer möglich, sollen sich Mitarbeitende, die nicht im Homeoffice arbeiten können, die Quarantäne ärztlich oder behördlich anordnen lassen. Dies ist Voraussetzung für die Anmeldung von Ansprüchen bei der SVA. Die</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>ärztlichen Zeugnisse oder behördlichen Anordnungen sind umgehend der Arbeitgeberin einzureichen. Sollte der Kantonsarzt angesichts der steigenden Fallzahlen nicht in der Lage sein, ein solches Dokument auszustellen, so können die Mitarbeitenden auf dem Onlineformular der SVA Zürich eine Beschreibung der Situation anbringen lassen (sog. Selbstdeklaration). Dies gilt nur solange die SVA Zürich dieses Vorgehen akzeptiert. Der Anspruch auf EO-Entschädigung kann seit dem 17. September 2020 erneut beantragt werden. Diese Anträge sind neu einzureichen. Die Codes sind wie bis anhin zu verwenden (vgl. <a href="#">Merkblatt Corona-Erwerbsersatz</a>). Die Mitarbeitenden haben eine Mitwirkungspflicht zum Beibringen der erforderlichen Nachweise. (Stand 24.01.2022).</p>
<p>b. Quarantäne aufgrund SwissCovid App</p>	<p>Was sind die Folgen, wenn sich Mitarbeitende infolge einer Meldung der SwissCovid App in Quarantäne begeben?</p>	<p>Wenn Mitarbeitende über die SwissCovid App die Meldung erhalten, dass sie sich möglicherweise angesteckt haben, rufen sie zunächst die in der App genannte Infoline an, um die weiteren Schritte abzuklären. Wird der betroffenen Person behördlich oder ärztlich angeordnet, sich in Quarantäne zu begeben, ist zuerst zu prüfen, ob sie im Homeoffice arbeiten kann (vgl. FAQ 24). Kann sie dies nicht, erhält sie bezahlten Urlaub (vgl. FAQ 12a zur Einholung der EO-Entschädigung). Bei Krankheitssymptomen der oder des Mitarbeitenden gilt FAQ 8.</p> <p>Das BAG informiert auf seiner <a href="#">Website</a> über die Funktionsweise der SwissCovid App (Stand 04.03.2021).</p>

Stichwort	Frage	Antwort
c. Quarantäne bei Kontakt mit einer (möglicherweise) infizierten Person im Umfeld	Mitarbeitende ohne Krankheitssymptome begeben sich vorsorglich in Selbstquarantäne, da sie direkt oder indirekt mit einer (möglicherweise) infizierten Person in Kontakt standen. Sie hatten aber keinen «engen Kontakt» zu einer nachweislich infizierten Person. Wie ist damit umzugehen?	<p>Grundsätzlich müssen sich nur Angestellte, die mit einer nachweislich erkrankten Person engen Kontakt (**)) hatten, in Quarantäne begeben (vgl. für solche Quarantäne-Fälle FAQ 12). Ist Homeoffice möglich, sollten Mitarbeitende trotz fehlendem engen Kontakt vorerst vorsichtshalber von zu Hause aus arbeiten. Ist es betrieblich möglich, können Mitarbeitende ohne Homeoffice auch Arbeitszeit kompensieren, Ferientage beziehen oder es können Arbeitsschichten abgetauscht werden, bis feststeht, ob ein Fall von vorgeschriebener Quarantäne vorliegt. Ist dies nicht möglich, müssen die Mitarbeitenden grundsätzlich (plangemäss) zur Arbeit erscheinen. Diesfalls sollten sie aber nicht nur die Hygiene- und Verhaltensregeln strikt befolgen, sondern auch ein besonderes Augenmerk auf die Vermeidung unnötiger Kontakte mit anderen Personen und die Beobachtung ihres Gesundheitszustands legen. Zeigen sie Anzeichen einer Ansteckung, müssen sie sich unverzüglich in Selbstisolation begeben (siehe FAQ 8).</p> <p>(**) Was als enger Kontakt gilt, wird unter <a href="#">«Definition Kontaktperson»</a> auf den Informationsseiten des BAG definiert. Als enge Kontaktperson gilt insbesondere, wenn zu einer infizierten Person weniger als 1,5 Meter Abstand ohne Schutz (z. B. Hygienemaske oder Trennwand) bestanden hat. Je länger der Kontakt mit einer infizierten Person dauert, desto wahrscheinlicher ist eine Ansteckung. Diese Personen werden von der zuständigen kantonalen Stelle (Contact Tracing) kontaktiert und über das weitere Vorgehen informiert. Seit dem 13.01.2022 ist die Quarantäne auf Personen beschränkt, die sich unter demselben Dach aufhalten und regelmässig über längere Zeit gemeinsame Lebensräume nutzen oder ähnlich regelmässigen und engen Kontakt haben. Bestimmte Personen sind von der Kontaktquarantäne befreit.</p> <p>Personen, welche die Kriterien für einen engen Kontakt nicht erfüllen, haben ein geringes Infektionsrisiko. Dennoch ist es möglich, dass eine betroffene Person in den nächsten Tagen unwissentlich ansteckend ist. Sie muss sich daher strikt an die Hygiene- und Verhaltensregeln halten. Wenn Symptome der Krankheit auftreten, kann die betroffene Person den Coronavirus-Check machen, den Hausarzt telefonisch kontaktieren oder sich im Kanton Zürich an das Ärztetelefon wenden (Telefon 0800 33 66 55, erreichbar 24 Stunden) oder die zuständige kantonale Stelle (Contact Tracing) anrufen, damit die Indikation für einen Test beurteilt werden kann (Stand 24.01.2022).</p>
13. Einschränkung Urlaube	Können die möglichen Urlaubsgründe zur Aufrechterhaltung eines wichtigen Betriebs mit	Bei der Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub sind die verschiedenen Interessen sorgfältig gegeneinander abzuwägen. Gerade bei vitalen, unverzichtbaren Dienstleistungen können die betrieblichen Interessen unter Umständen jene der Mitarbeitenden an einem Urlaub überwiegen, weshalb Letzterer ausnahmsweise verweigert werden kann (Art. 127 Abs. 4 AB PR).

Stichwort	Frage	Antwort
	eventuell vitalen Dienstleistungen generell eingeschränkt werden?	Davon ist zurückhaltend Gebrauch zu machen. Als mildere Massnahme ist mobiles Arbeiten, Arbeitszeitkompensation oder Ferienbezug zu prüfen.
14. Stundenlohn-angestellte	Was ist zu beachten, wenn Angestellte im Stundenlohn pandemiebedingt bezahlten Urlaub beziehen, arbeitsunfähig sind oder Arbeitgeberverzug eintritt?	Bei Angestellten im Stundenlohn wird bei Absenzen wegen Krankheit oder Unfall, bei bezahlten Betreuungsurlauben gemäss Art. 129 lit. g und h AB PR sowie im Fall eines Arbeitgeberverzugs Arbeitszeit gemäss den geplanten Einsätzen angerechnet (vgl. Art. 159 Abs. 2 AB PR). Dazu wird während der ersten 30 Tage einer Abwesenheit Arbeitszeit gemäss Einsatzplan angerechnet. Danach oder bei Fehlen eines Einsatzplans werden Absenzen gemäss den in den vergangenen zwölf Monaten durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden angerechnet. Bei kürzerer Anstellung wird auf die durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden seit Stellenantritt abgestellt. Für die Erfassung von Abwesenheiten infolge Arbeitgeberverzug besteht in SAP HCM der Abwesenheitscode 2333. Bei anderen bezahlten Urlauben wird wie bei Angestellten im Monatslohn 1/5 der Wochenarbeitszeit angerechnet (Art. 159 Abs. 4 AB PR). Vorbehalten sind allfällige vom Personalrecht abweichende Regelungen, die in öffentlich-rechtlichen Anstellungsverträgen vereinbart worden sind (08.04.2020).
<b>Arbeitsweg</b>		
15. Einschränkung ÖV	Aufgrund der Verzögerungen durch den öffentlichen Verkehr erscheinen Mitarbeitende nicht mehr pünktlich, nicht zuverlässig oder gar nicht mehr bei der Arbeit. Was sind die Folgen?	Einerseits ist den Mitarbeitenden nicht vorzuwerfen, wenn sie aufgrund von Einschränkungen im öffentlichen Verkehr nicht oder zu spät bei der Arbeit erscheinen. Andererseits besteht in diesem Fall keine Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. kein Anspruch auf eine bezahlte Absenz im Umfang der ausgefallenen Arbeitsstunden. Wenn Homeoffice möglich ist, lassen sich solche Einschränkungen durch den ÖV gänzlich vermeiden.
<b>Notwendigkeit des Arztzeugnisses</b>		
16. Arztzeugnis	Muss ein Arztzeugnis beigebracht werden, wenn aufgrund von Coronavirus-typischen	Das BAG empfiehlt bei Krankheitssymptomen Kontakte zu anderen Personen zu reduzieren, den Coronavirus-Check des BAG vorzunehmen und sich je nach Ergebnis – grundsätzlich auch bei leichten Symptomen – testen zu lassen. Städtische Angestellte mit entsprechenden Krankheitssymptomen sollen bis zum Vorliegen eines negativen Testergebnisses jedenfalls vor

Stichwort	Frage	Antwort
	Krankheitssymptomen die Arbeit nicht verrichtet werden kann bzw. soll?	<p>Ort grundsätzlich keine Arbeit verrichten.</p> <p>Wie bei jeder Krankheit muss auch bei einer mutmasslichen Erkrankung an COVID-19 ein Arztzeugnis eingereicht werden, wenn die volle oder teilweise Abwesenheit mehr als sieben Kalendertage andauert. In Zweifelsfällen kann schon vorher ein ärztliches Zeugnis verlangt werden (Art. 78 AB PR).</p> <p>Vergleiche FAQ 16a bei einer nachgewiesenen Erkrankung an COVID-19 und für eine entsprechende behördliche Isolationsanordnung (Stand 27.11.2020).</p>
a. Isolationsanordnung	Müssen auch Angestellte ein Arztzeugnis beibringen, die positiv auf das Coronavirus getestet worden sind und die vom Kantonsärztlichen Dienst eine Anordnung zur Isolation erhalten haben?	Anordnungen der Kantonsärztlichen Dienste, sich bei einem positiven Testergebnis in Isolation zu begeben, ersetzen für die verfügte Minimaldauer der Isolation ein Arztzeugnis. Dauert die Isolation länger als 5 Tage, ist ab dem 8. Tag der Krankheitsabwesenheit ein Arztzeugnis zu verlangen (vgl. Art. 78 AB PR), das die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt (vgl. auch FAQ 16; Stand 24.01.2022).
<h3>Anordnungen des Arbeitgebers</h3>		
17. Ferien: Planung und Anordnung	Bis wann sind die Ferien 2022 zu planen und können aus betrieblichen Gründen kurzfristig Ferien bzw. Betriebsferien angeordnet werden?	<p><b>Ausgangslage</b></p> <p>Für die Anordnung und den Bezug von Ferien ist Art. 119 AB PR massgebend. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt grundsätzlich die Arbeitgeberin. Die Wünsche der Angestellten bezüglich des Ferienbezugs sind dabei soweit möglich zu erfüllen. Wenn immer möglich wird der Ferienbezug einvernehmlich geregelt. Für die Frage der Ferienzuteilung sind die Dienstchefinnen und Dienstchefs oder die von ihnen bezeichneten Vorgesetzten zuständig (Art. 119 Abs. 4 AB PR).</p> <p><b>Ferienplanung 2021/2022</b></p> <p>Für einen koordinierten Bezug der Ferien und weiterer Ansprüche (z. B. Altersentlastung nach Art. 115 AB PR) sind diese genügend früh zu planen. Aufgrund der anhaltenden Pandemie-situation kann es sein, dass Mitarbeitende mit der Ferienplanung zuwarten möchten, bis sich die Situation entspannt hat bzw. ihre Ferien 2022 in der zweiten Jahreshälfte beziehen möchten. Eine zu grosse Konzentration des Ferienbezugs auf die zweite Jahreshälfte kann jedoch die betrieblichen Abläufe gefährden und soll deshalb vermieden werden. Die Ferien für das Jahr</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>2022 sind grundsätzlich bis Ende 2022, spätestens aber bis Ende April 2023, zu beziehen. Nur wenn ausnahmsweise ein Bezug bis Ende April 2023 nicht möglich ist – insbesondere aus betrieblichen Gründen – kann die Dienstchefin oder der Dienstchef den späteren Bezug bewilligen (Art. 119 Abs. 7 AB PR).</p> <p>Sofern die Ferienplanung für (Rest-)Ferien 2021 noch nicht erfolgt ist, ist das so bald wie möglich nachzuholen. Es wird empfohlen, die <b>Jahresplanung der Ferien 2022 bis spätestens Ende Januar 2022</b> zu erstellen. Dies, auch wenn die weitere Entwicklung z. B. der Reismöglichkeiten und der Arbeitsanfall pandemiebedingt auch für das Jahr 2022 nicht oder erschwert vorhersehbar sind. Bei der Verteilung der Ferien ist möglichst darauf zu achten, dass sich insbesondere Mitarbeitende mit grosser Arbeitslast zwischendurch erholen können. Zudem sollen möglichst alle Angestellten gleichermaßen von den Einschränkungen betreffend Feriengestaltung aufgrund der Pandemie betroffen sein. Dienstabteilungsspezifische Besonderheiten (z. B. im Schul- und Sportdepartement Ferienbezug in den Schulferien für Funktionen, bei denen in dieser Zeit wenig Arbeit anfällt) sind zu berücksichtigen.</p> <p><b>Tageweise Kompensation von Arbeitszeitguthaben</b>          Sofern ein Arbeitgeberverzug eintreten könnte, ist darauf zu achten, dass Mitarbeitende ihr Ferienguthaben nicht systematisch aufsparen und stattdessen Arbeitszeitguthaben in mehreren zusammenhängenden Tagen kompensieren. Anders als Arbeitszeitguthaben müssen Ferien des laufenden Jahres bei Arbeitgeberverzug nicht abgebaut werden. Die verschiedenen Zeitguthaben (einschliesslich des Ferienguthabens) sind möglichst gleichmässig zu beziehen, so dass die Folgen von Arbeitgeberverzug mit dem kurzfristigen Abbau der bestehenden Arbeitszeitguthaben alle Mitarbeitenden im Team ungefähr gleich stark betreffen.</p> <p><b>Einseitige Anordnung von Ferien durch den Arbeitgeber</b>          Kommt kein Einvernehmen über die Ferienplanung zustande, gilt als Richtwert für eine einseitige Ferienanordnung durch die Anstellungsinstanz unter normalen Gegebenheiten eine Ankündigungsfrist von etwa drei Monaten. Diese soll garantieren, dass die Mitarbeitenden ihre Ferien vernünftig organisieren können. Da angesichts der Pandemiesituation erhöhte Anforderungen an die Flexibilität der Mitarbeitenden gestellt werden, kann die Anordnung der Ferien bei betrieblicher Notwendigkeit auch mit einer kürzeren Ankündigungsfrist von mindestens zwei Monaten als Richtwert erfolgen.</p> <p>Für Ferienguthaben aus Vorjahren gilt was folgt: Gemäss Art. 119 Abs. 7 AB PR ist das jährliche Ferienguthaben jeweils bis Ende April des Folgejahres zu beziehen. Ist dessen Bezugszeitpunkt</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>auch nach April noch nicht geplant und bewilligt, kann der Bezug sogar mit wesentlich kürzerer als zweimonatiger Frist angeordnet werden.</p> <p>Auf allfällige persönliche Interessen der oder des Angestellten ist auch bei einseitiger Anordnung möglichst Rücksicht zu nehmen (z. B. gleichzeitiger Ferienbezug mit Partnerin oder Partner). Die betrieblichen Interessen fallen wiederum bei dem Teil des Ferienanspruchs stärker ins Gewicht, der pro rata temporis bereits entstanden ist (also z. B. bis Ende Juni 2022 die Hälfte des Ferienanspruchs 2022). Auf Wunsch der Mitarbeitenden können Ferien immer auch mit kürzerer Frist genehmigt werden, sofern das mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist.</p> <p><i>Beispiel für eine zulässige einseitige Ferienanordnung:</i> Ein Angestellter wünscht, seine vollen vier Wochen Ferien im Oktober 2022 zu beziehen, weil er dann auf eine grössere Bewegungsfreiheit hofft. Trotz Aufforderung, eine übers Jahr verteilte Ferienplanung zu erstellen, lehnt er es ab, früher Ferien zu beziehen. Sein Vorgesetzter ordnet ihm deshalb anfangs Februar 2022 zwei Wochen Ferienbezug im Mai 2022 an, weil dann keines der anderen Teammitglieder Ferien bezieht. Für Oktober 2022 gewährt er ihm die beantragten Ferien im Umfang der verbleibenden 14 Tage, da dies mit dem Betrieb vereinbar ist.</p> <p><b>Abbau von Restferien aus Vorjahren bei Quarantäne, Arbeitgeberverzug usw.</b>  Ferienguthaben aus Vorjahren, deren Bezugszeitpunkt noch nicht verbindlich geplant und bewilligt ist, ist abzubauen, ehe Arbeitgeberverzug eintritt (vgl. FAQ 18) oder vor der Gewährung von bestimmten bezahlten Urlauben im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie (vgl. FAQ 3a; Stand 21.12.2021).</p>
<p>a. Kürzung Ferienanspruch</p>	<p>Wird Angestellten, die pandemiebedingt vom Arbeitsplatz abwesend sind, der Ferienanspruch gekürzt?</p>	<p>Die Bestimmung im Personalrecht zu Ferienkürzungen (Art. 117 AB PR) gilt weiterhin. Darin werden die Gründe abschliessend aufgezählt, die eine Ferienkürzung zur Folge haben können. Ausserdem wird die Anzahl Tage festgelegt, für die keine Ferienkürzung erfolgt. Kürzungsgründe sind unter anderem Krankheit (ab dem 91. Kalendertag) und bezahlter Urlaub (ab dem 31. Kalendertag), nicht aber Arbeitgeberverzug. Wenn Angestellte im Zusammenhang mit der Pandemie die Voraussetzungen erfüllen, muss eine entsprechende Kürzung des Ferienanspruchs vorgenommen werden. Mehrere Abwesenheiten pro Kürzungsgrund und auch bei unterschiedlichen Gründen innerhalb desselben Buchstabens von Art. 117 AB PR werden zusammengezählt und führen zu einer gesamthaften Kürzung. Zur Berechnung der Karenzfrist und der Ferienkürzung steht im HR-Fachintranet ein <a href="#">Exceltool</a> («Berechnung Ferienkürzung») zur Verfügung (Stand 04.02.2021).</p>

Stichwort	Frage	Antwort
<p>18. Arbeitgeberverzug (Allgemeines)</p>	<p>Was sind die Folgen, wenn aufgrund der aktuellen Verhältnisse zu wenig Arbeit anfällt, um die Sollarbeitszeit zu erreichen?</p> <p>Hinweis: Keine Rolle spielt, ob die Arbeit im Homeoffice oder am angestammten Arbeitsplatz verrichtet würde.</p>	<p>Vorab ist mit der oder dem Vorgesetzten zu klären, ob anderweitige Arbeit verrichtet werden kann. Ist das nicht möglich, gilt:</p> <p>a. FLEX</p> <p>Im flexiblen Arbeitszeitmodell wird die noch effektiv geleistete Arbeitszeit erfasst. Im Umfang der verbleibenden Differenz zur Regelarbeitszeit (Art. 171 AB PR) sind zunächst Arbeitszeitguthaben* zu kompensieren (vgl. FAQ 19) und gegebenenfalls der Feriensaldo aus Vorjahren (halb- oder ganztägig) abzubauen (vgl. auch FAQ 17 zum Abbau von Restferien aus Vorjahren). Bestehen keine Ferienansprüche aus Vorjahren mehr und beträgt das Arbeitszeitguthaben* Null – und greifen keine anderen Absenzgründe –, setzt Arbeitgeberverzug ein (Absenzcode 2333). Im Falle eines Arbeitgeberverzugs bleibt der Lohnanspruch der betroffenen Mitarbeitenden erhalten und die nicht geleistete Arbeitszeit muss nicht nachgeholt werden. Es entsteht kein negativer Arbeitszeitsaldo. Möglich ist hingegen das Verbleiben auf einem vorbestehenden Minussaldo (Ist der Arbeitszeitsaldo bereits im Minus, als zu wenig Arbeit anfiel, setzt nach allfälligem Abbau des Feriensaldos aus Vorjahren – andere Absenzgründe wiederum ausgenommen – direkt Arbeitgeberverzug ein; vgl. auch FAQ 17 zum Abbau von Restferien aus Vorjahren).</p> <p>b. FIX</p> <p>Im Fixzeitenmodell gilt im Grundsatz das Gleiche wie im flexiblen Arbeitszeitmodell. Allerdings ist die Umsetzung etwas komplizierter, weil die Regelarbeitszeit der Zeit gemäss geplantem Einsatz entspricht (Art. 174<sup>bis</sup> AB PR), die Kompensation von Arbeitszeitguthaben* grundsätzlich über die Einsatz- bzw. Schichtplanung erfolgt und die Arbeit in einigen Betrieben grösseren saisonalen Schwankungen unterliegt. Unabhängig von der dienstabteilungsspezifischen Einsatzplanung und Zeiterfassung (Zeiterfassungssystem) muss bei zu wenig Arbeit jedenfalls zunächst die Kompensation von Arbeitszeitguthaben (vgl. FAQ 19) und gegebenenfalls der halb- oder ganztägige Bezug von Ferienansprüchen aus Vorjahren angeordnet werden (vgl. auch FAQ 17 zum Abbau von Restferien aus Vorjahren). Im Übrigen liegt Arbeitgeberverzug vor. Die entsprechende Zeit ist über den Absenzcode 2333 (Arbeitgeberverzug) auszugleichen. Vorbehalten bleiben wie im FLEX andere Absenzgründe. Abgesehen von der in FAQ 20 genannten Ausnahme entsteht auch im Fixzeitenmodell kein negativer Arbeitszeitsaldo (Stand 14.12.2020).</p>

Stichwort	Frage	Antwort
a. Verzicht auf Lohnabzug bei Austritt	Erfolgt beim Austritt ein Lohnabzug, wenn ein vorbestehender Minussaldo Corona-bedingt nicht ausgeglichen werden konnte?	<p>Gemäss FAQ 18 tritt direkt Arbeitgeberverzug ein, wenn der Arbeitszeitsaldo bereits im Minus lag, als zu wenig Arbeit anfiel. Ein bei Eintritt eines Arbeitgeberverzugs vorbestehender Minussaldo bleibt während des Arbeitgeberverzugs somit grundsätzlich bestehen.</p> <p>Besteht am Ende des Arbeitsverhältnisses ein negativer Arbeitszeitsaldo, erfolgt beim Austritt grundsätzlich eine entsprechende Lohnkürzung (Art. 74 Abs. 2 AB PR). Auf eine solche kann jedoch verzichtet werden, wenn ein überwiegend aus betrieblichen Gründen oder im Rahmen der üblichen Arbeitszeitschwankungen entstandener, vorbestehender Minussaldo aufgrund ungenügender Arbeitszuweisung (im Rahmen der Massnahmen zur Eindämmung des Coronavirus) bis zum Austritt nicht ausgeglichen werden kann. Der Minussaldo ist diesfalls vor dem Austritt über den Absenzgrund «Arbeitgeberverzug» auszugleichen. Ein Lohnabzug ist im Einzelfall ganz oder teilweise gerechtfertigt, wenn viele Minusstunden aus rein privaten Gründen entstanden sind (z. B. in Fällen von FAQ 4 oder 5; Stand 12.04.2021).</p>
19. Kompensation Arbeitszeit	Kann aufgrund der aktuellen Verhältnisse die Kompensation von Arbeitszeitsguthaben* bis auf Null angeordnet werden?	<p>Ja. Die vorgesetzte Stelle kann voraussetzungslos die Kompensation eines Arbeitszeitguthabens* anordnen (vgl. für FIX Art. 165 Abs. 4 i.V.m. 174<sup>ter</sup> Abs. 2 AB PR, für FLEX Art. 170 Abs. 2 i.V.m. 172<sup>bis</sup> AB PR), wobei Überstunden vorrangig vor einem positiven Arbeitszeitsaldo zu kompensieren sind (Art. 162 Abs. 3 AB PR sowie Erwägungen in STRB Nr. 246/2015, S. 11). Wo aufgrund der aktuellen, mit dem Coronavirus zusammenhängenden Verhältnisse nicht genügend Arbeit vorhanden ist, ist die Kompensation entsprechend FAQ 18 jedenfalls anzuordnen (vgl. auch STRB Nr. 234/2020 und Nr. 319/2020).</p> <p>Allerdings soll die angeordnete Kompensation auf Null nicht dazu führen, dass am Ende der Abrechnungsperiode aus betrieblichen Gründen ein Minussaldo besteht. Das wäre insbesondere dann der Fall, wenn auch nach Normalisierung der Verhältnisse aufgrund grösserer saisonaler Schwankungen (weiterhin) zu wenig Arbeit anfällt und dies üblicherweise mit dem kompensierten Guthaben aufgewogen worden wäre. In solchen Fällen ist ein am Ende der Abrechnungsperiode bestehender Minussaldo, der aufgrund der aktuellen Situation entstanden ist, mittels Arbeitgeberverzug (Absenzcode 2333) auszugleichen (Stand 23.04.2020).</p>
20. Einsatzplanung (FIX)	Dürfen Angestellte im Einsatzplan aufgrund der aktuellen Verhältnisse weniger eingeplant	Die Angestellten dürfen aufgrund der derzeitigen, mit dem Coronavirus zusammenhängenden Verhältnisse mit dem Arbeitszeitsaldo nicht ins Minus geraten (vgl. Art. 165 Abs. 4 AB PR und FAQ 18). Jedoch dürfen Mitarbeitende dann so eingeplant werden, dass der Arbeitszeitsaldo ins Minus gerät, wenn dies unabhängig vom Coronavirus und seinen Folgen so üblich bzw. der

Stichwort	Frage	Antwort
	werden als ihre Sollarbeitszeit, so dass der Arbeitszeitsaldo ins Minus geht?	Normalfall gewesen wäre. Das kann namentlich der Fall sein bei Betrieben, deren Arbeit grösseren saisonalen Schwankungen unterliegen. Betriebe, die solche Schwankungen bei der Einsatzplanung berücksichtigen möchten, informieren die betroffenen Mitarbeitenden darüber und über die maximal mögliche Anzahl Minusstunden. Diese orientiert sich an Erfahrungswerten der vergangenen Jahre oder ist anders nachvollziehbar zu begründen.
21. Ferien: Verschiebung seitens Arbeitgeber	Kann der Arbeitgeber geplante Ferien streichen bzw. verschieben, wenn ausserordentlicher Personalbedarf besteht und was passiert mit allfälligen Unkosten?	Grundsätzlich ja. Bei einem dringenden betrieblichen Bedürfnis kann der Arbeitgeber kurzfristig den Zeitpunkt der Ferien ändern. Es ist eine Interessenabwägung vorzunehmen. Allfällige Unkosten, die bei den Mitarbeitenden durch die Ferienverschiebung anfallen, hat der Arbeitgeber zu entschädigen. Die Ferien sind baldmöglichst unter Berücksichtigung der Wünsche der Mitarbeitenden nachzuholen.
22. Ferien: Verschiebung seitens Angestellter	Können Mitarbeitende vereinbarte Ferien, bereits bewilligte bezahlte oder unbezahlte Urlaube (z. B. Treueurlaube) verschieben bzw. kann der Arbeitgeber darauf bestehen, dass diese bezogen werden?	Bereits vereinbarte Ferien, bezahlte oder unbezahlte Urlaube sind von den Mitarbeitenden grundsätzlich wie vorgesehen zu beziehen. Es besteht kein Anspruch darauf, diese zu verschieben, auch wenn sie sich aufgrund der Pandemie anders gestalten als vorgesehen. Ist eine Verschiebung jedoch betrieblich möglich, kann der Arbeitgeber entsprechenden Begehren stattgeben. Insbesondere ist eine grosse Konzentration des Ferienbezugs in der zweiten Jahreshälfte 2021 zu vermeiden, falls diese die betrieblichen Abläufe gefährden würde (vgl. FAQ 17). Für die Frage der Ferienzuteilung sind die Dienstchefinnen und Dienstchefs oder die von ihnen bezeichneten Vorgesetzten zuständig (Art. 119 Abs. 4 AB PR; Stand 04.02.2021).
23. Flexible Einsetzbarkeit	Können Mitarbeitende flexibel nach den betrieblichen Bedürfnissen andernorts bzw. anderweitig beschäftigt werden?	Gestützt auf Art. 34 PR in Verbindung mit Art. 41 AB PR (und analog zu Art. 56 Abs. 3 PR) kann die Anstellungsinstanz Angestellte unter Beibehaltung des Lohns für höchstens sechs Monate und im Rahmen der Zumutbarkeit vorübergehend versetzen, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern. Aufgrund der Treuepflicht der Arbeitnehmenden und Art. 149 AB PR betreffend gegenseitige Vertretung und Unterstützung können städtische Angestellte im Falle einer Pandemie inhaltlich, fachlich und örtlich flexibel eingesetzt werden, soweit die ausserordentlich zugewiesenen Tätigkeiten objektiv und subjektiv zumutbar sind, also insbesondere den Fähigkeiten und der bisherigen Tätigkeit der Mitarbeitenden angemessen Rechnung tragen und die ordnungsgemässe Dienstleistung nicht gefährdet wird. Die betroffenen Dienstabteilungen sprechen sich bezüglich der zu leistenden Einsätze ab. Gegenüber den

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Angestellten muss keine Verfügung ergehen. Angestellte, die vorübergehend versetzt werden sollen, sind jedoch vorab anzuhören, damit über die Zumutbarkeit entschieden werden kann. Eine vorübergehende Versetzung ist schriftlich festzuhalten und zu begründen (vgl. Art. 41 AB PR). Solange der Einsatz nicht länger dauert als sechs Monate, bleibt der Lohn der bisherigen Stelle in der Regel unverändert. Wenn in der vorübergehenden neuen Funktion nachts oder sonntags gearbeitet werden muss und die Voraussetzungen von Art. 163 AB PR erfüllt sind, sind entsprechende Zulagen zu bezahlen. Dasselbe gilt für Entschädigungen nach Pikettreglement bei Piketteinsätzen. Für einzelne Departemente und Dienstabteilungen bestehen ausserdem Stadtratsbeschlüsse, welche vorsehen, dass für besondere Beanspruchungen oder Inkonvenienzen, die mit dem Lohn nicht abgegolten sind, besondere Vergütungen ausgerichtet werden (vgl. Art. 58 PR). In solchen Fällen ist anhand der jeweiligen Stadtratsbeschlüsse zu prüfen, ob bei vorübergehenden Versetzungen Anspruch auf eine besondere Vergütung (Zulage) besteht (Stand 08.04.2020).</p>
<p>a. Mitwirkungspflicht Gesundheitsfachpersonen</p>	<p>Können anderweitig tätige Gesundheitsfachpersonen verpflichtet werden, bei der Bekämpfung der Pandemie mitzuwirken, beispielsweise in einem auf die Behandlung von COVID-19-Betroffenen spezialisierten Spital?</p>	<p>Ja. Liegt wie aktuell eine besondere Lage nach Epidemiegesetz vor, kann die Gesundheitsdirektion eine Mitwirkungspflicht für Gesundheitsfachpersonen und Institutionen des Gesundheitswesens bei der Verhütung oder Bekämpfung übertragbarer Krankheiten festlegen (§ 54 d. Abs. 2 <a href="#">Gesundheitsgesetz</a>). Die Sicherstellung des Personalbedarfs für die COVID-Spitäler hat die Gesundheitsdirektion in den <a href="#">Anordnungen und Empfehlungen an Spitäler betreffend Corona-Virus</a> vom 17. September 2021 geregelt, wo auch eine Mitwirkungspflicht für Gesundheitsfachpersonen vorgesehen ist (vgl. Ziffer 2.4; Stand 24.01.2022).</p>
<p>24. Homeoffice</p>	<p>Können Mitarbeitende zu Homeoffice verpflichtet werden?</p>	<p>Aufgrund der steigenden Fallzahlen und Spitaleintritte hatte der Stadtrat die Sonderregelung für Homeoffice erneut bis Ende März 2022 verlängert (<a href="#">STRB Nr. 1277/2021</a>). Der Bundesrat hat zudem ab dem 20. Dezember 2021 wieder eine Homeoffice-Pflicht eingeführt und diese mit Beschluss vom 19. Januar 2022 bis Ende Februar 2022 verlängert. Die Vorgaben des Bundes gelten auch für die Stadtverwaltung. Alle Mitarbeitenden, denen es betrieblich möglich ist, arbeiten von zu Hause aus. Ist das Arbeiten vor Ort notwendig, gilt in den Räumlichkeiten, in denen sich mehr als eine Person aufhält, weiterhin eine Maskenpflicht.</p> <p>Die Anstellungsinstanzen wie Dienstchefinnen und Dienstchefs bzw. die Departementssekretärinnen und Departementssekretäre sind für die Umsetzung zuständig. Sie entscheiden, in</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>welchen Bereichen oder Abteilungen im Homeoffice gearbeitet wird. Die Vorgaben von Bund und Kanton müssen eingehalten werden. Beispielsweise können die Vorgaben zum Schutz besonders gefährdeter Personen (vgl. FAQ 7) Homeoffice auch dann nötig machen, wenn keine allgemeine Homeoffice-Pflicht gilt. Umgekehrt sind die Arbeitnehmenden aufgrund ihrer Treuepflicht grundsätzlich verpflichtet, der Anweisung zur Arbeit im Homeoffice nachzukommen, wenn keine besonderen Umstände dagegensprechen (Stand 24.01.2022).</p>
<p>a. Homeoffice bei Wohnsitz im Ausland</p>	<p>Unter welchen Voraussetzungen kann Angestellten mit Wohnort im Ausland Homeoffice bewilligt werden?</p>	<p>Ab dem 1.1.2022 kann Angestellten mit Staatsangehörigkeit der Schweiz, Liechtensteins oder eines EU-Mitgliedstaats mobiles Arbeiten an ihrem Wohnort im EU-Raum oder in Liechtenstein bewilligt werden, wenn sie mittels dem <a href="#">Formular A1</a> die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung in der Schweiz bescheinigen (vgl. Art. 4 Abs. 2 Reglement über mobiles Arbeiten in der Fassung ab dem 1.1.2022, <a href="#">AS 177.165</a>).</p> <p>Hinsichtlich der Steuerpflicht hat die Schweiz mit <a href="#">Deutschland</a>, <a href="#">Frankreich</a>, <a href="#">Liechtenstein</a> und <a href="#">Italien</a> <a href="#">Verständigungsvereinbarungen</a> abgeschlossen. Gemäss diesen sind die coronabedingten Homeoffice-Tage so zu behandeln, wie wenn die Arbeit am üblichen Arbeitsort ausgeübt worden wäre. Die Gültigkeitsdauer der jeweiligen Vereinbarung wird unterschiedlich verlängert, teilweise monatlich mit dem Andauern der Pandemie, teilweise bis Ende März 2022. Angestellte, die aufgrund des Homeoffice an ihrem Wohnsitzstaat dennoch von einer Doppelbesteuerung (Quellensteuer im Kanton Zürich und Einkommenssteuer im Wohnsitzstaat) betroffen sind, können bis Ende März des Folgejahres gegenüber dem <a href="#">Kantonalen Steueramt</a> darlegen, an welchen Tagen sie im Ausland im Homeoffice gearbeitet haben und für diese Tage anteilmässig die Quellensteuer zurückfordern (§ 30 Quellensteuerverordnung I). Ihre steuerrechtliche Behandlung und eine allfällige Rückforderung ist Sache der Mitarbeitenden (Stand 09.12.2021).</p>
<p>b. Homeoffice und technische Störung</p>	<p>Wird Angestellten, die im Homeoffice aufgrund einer technischen Störung nicht arbeiten können Arbeitszeit angerechnet?</p>	<p>Ja, wenn die Störung durch die Stadt zu verantworten ist und die Angestellten ihre Arbeit angeboten haben (vgl. Art. 8 Reglement über mobiles Arbeiten, <a href="#">AS 177.165</a>).</p> <p>Die Bestimmung klärt, dass sich Angestellte bei einem Arbeitsunterbruch aufgrund einer technischen Störung, welche durch die Stadt zu verantworten ist, bei ihrer vorgesetzten Stelle melden müssen, wenn ihnen Arbeitszeit angerechnet werden soll. Wenn die Angestellten ihre Arbeit eindeutig angeboten haben und die vorgesetzte Stelle ihnen keine andere Arbeit zuweist, wird die vereinbarte Arbeitszeit, jedoch maximal die Regelarbeitszeit als Arbeitgeberverzug angerechnet (Absenzcode 2333).</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		Die Regelung beschränkt sich auf die Geschäftszeiten (Stand 08.04.2020).
c. Homeoffice und Kosten	Welche Kosten für die Arbeit im Homeoffice trägt die Arbeitgeberin?	<p>Die Kostentragung im Homeoffice ist stadtweit einheitlich in Art. 11 des Reglements über mobiles Arbeiten (<a href="#">AS 177.165</a>) geregelt. Ist für das mobile Arbeiten der Zugriff auf die städtische ICT-Infrastruktur nötig, gilt der Grundsatz, dass die Stadt die dazu notwendigen Kosten trägt. Sie stellt den Angestellten hierzu entweder ein SIBAP-Gerät oder einen Zugang über das private Gerät (z. B. Remote Portal) zur Verfügung. Die übrigen Kosten tragen die Angestellten. Dazu gehören insbesondere die Kosten für die private ICT-Infrastruktur wie ein privates Notebook, ein Telefon oder ein Drucker, die Wartungskosten dafür sowie die Ausgaben für Abonnemente und Strom. Städtische Angestellte profitieren von einem kostengünstigen Flatrate-Abonnement NATEL® go, mit dem sie auf ihren privaten Geräten zu günstigen Konditionen mobil kommunizieren und im Internet surfen können. An Homeoffice-Tagen entfallen in der Regel die Kosten des Arbeitswegs sowie jene einer auswärtigen Verpflegung. Der Anspruch auf Lunch-Checks wird bei mobilem Arbeiten nicht gekürzt.</p> <p>Verfügen Angestellte zu Hause über keinen geeigneten Arbeitsplatz, ist ihnen die Arbeit vor Ort zu ermöglichen (Stand 09.12.2021).</p>
25. Schutzmassnahmen	Was ist zu unternehmen, wenn sich Angestellte nicht an angeordnete Schutzmassnahmen halten – beispielsweise das Tragen von Schutzmasken?	<p>Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit des Personals und weiterer Personen die erforderlichen Massnahmen zu ergreifen. In den Büroräumlichkeiten gelten die vom BAG empfohlenen Massnahmen bezüglich Abstand, Händehygiene und Reinigung. Kann der Abstand nicht eingehalten werden, sind Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip zu treffen, z. B. physische Trennung, getrennte Teams oder Tragen von Masken (Art. 25 Abs. 2 Covid-19-Verordnung besondere Lage).</p> <p>Widersetzen sich angewiesene Mitarbeitende rechtmässigen Anordnungen, sind sie zu ermahnen. Weitere personalrechtliche Massnahmen sind im Rahmen der Verhältnismässigkeit zu prüfen (Stand 30.06.2021).</p>
a. Dispens von der Maskentragpflicht	Was ist zu tun, wenn Angestellte aus gesundheitlichen Gründen keine Schutzmaske tragen können?	<p>Wenn die Mitarbeitenden ein Attest einer Ärztin, eines Arztes, einer Psychotherapeutin oder eines Psychotherapeuten (gemäss Art. 5 Abs. 1 Bst. b und Art. 6 Abs. 2 Bst. b <a href="#">Covid-19-Verordnung besondere Lage</a>) vorlegen, das ihnen bescheinigt, aus gesundheitlichen Gründen keine Schutzmaske tragen zu können (Maskendispens), dürfen sie nicht angehalten werden, eine solche anzuziehen. Besteht für die Tätigkeit dieser Mitarbeitenden eine Maskentragpflicht, ist zu prüfen, ob sie von zu Hause arbeiten oder ob am Arbeitsplatz andere Schutzmassnahmen</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>umgesetzt werden können (z. B. Arbeit im Einzelbüro ohne Maskenpflicht). Sind weder die Arbeit von zu Hause, noch andere Schutzmassnahmen am Arbeitsplatz möglich, sind die Angestellten aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert und erhalten Lohnfortzahlung gestützt auf Art. 61 PR. In umstrittenen Fällen wird die Arbeitsunfähigkeit und deren Umfang mit einem Arbeitsunfähigkeitszeugnis geklärt.</p> <p>Bestehen objektiv begründete Zweifel am eingereichten ärztlich bescheinigten Maskendispens oder Arbeitsunfähigkeitszeugnis, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gestützt auf Art. 182 Abs. 1 lit. b AB PR zur vertrauensärztlichen Untersuchung angemeldet werden. Wird das eingereichte Zeugnis nicht bestätigt, richtet sich das Vorgehen nach FAQ 25 (Stand 30.06.2021).</p>
b. Pooltest	Was ist zu tun, wenn Angestellte die Teilnahme an einem Test verweigern?	<p>Die Teilnahme an repetitiven Tests ist freiwillig (vgl. <a href="#">FAQ Coronavirus</a> – Betrieblich, Ziffer 6 Repetitive Tests). Der Kanton Zürich kann strengere Regeln für bestimmte Schutzkonzepte anordnen, so beispielsweise geschehen für die Alters- und Pflegeheime, bei denen die Mitarbeitenden zu repetitiven Tests verpflichtet werden können (vgl. Verordnung über Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Epidemie im Gesundheitsbereich [V Covid-19 Gesundheitsbereich] vom 22.09.2021, <a href="#">LS 818.13</a>).</p> <p>Ist eine Person aus einer Testgruppe (Pool) positiv, müssen alle Mitarbeitenden der Testgruppe und solche, die mit diesen engen Kontakt hatten (vgl. FAQ 12), einen PCR-Test durchführen lassen.</p> <p>Angestellte, die den PCR-Test verweigern, werden ab dem vorgesehenen Test-Datum während fünf Kalendertagen von der Arbeit vor Ort ausgeschlossen, wenn aus begründetem Anlass die Ansteckung von anderen Angestellten oder Dritten befürchtet wird. Kann die Arbeit nicht im Homeoffice geleistet werden, wird ein unbezahlter Urlaub verfügt (Art. 136 AB PR). Alternativen zum unbezahlten Urlaub sind der Bezug von Ferientagen, die Kompensation von bestehenden Arbeitszeitguthaben oder die Verbuchung eines negativen Arbeitszeitsaldos (Stand 24.01.2022).</p>
<b>Datenschutz</b>		
26. Information Erkrankung	Darf die Anstellungsinstanz darüber informieren, wenn Angestellte am Coronavirus erkrankt	Es sind zwei Fälle zu unterscheiden. Wenn die oder der betroffene Angestellte keinen kritischen Kontakt zu anderen Mitarbeitenden hatte, d.h. eine Ansteckungsgefahr verneint werden kann, besteht kein Anlass, über die Erkrankung zu informieren. Hat die oder der Betroffene zugestimmt, darf dies geschehen.

Stichwort	Frage	Antwort
	sind?	<p>Hatte die oder der erkrankte Angestellte während der Inkubationszeit kritischen Kontakt zu anderen Mitarbeitenden, d.h. es bestand eine Ansteckungsgefahr, kann ein Fall von § 16 Abs. 1 lit. c IDG vorliegen. Demnach ist die Information im Einzelfall zur Abwendung einer drohenden Gefahr für Leib und Leben weiterzugeben. Diese Regelung ist zurückhaltend anzuwenden. Es sind nur die potenziell betroffenen anderen Angestellten zu informieren. Eine Stigmatisierung der erkrankten Person ist tunlichst zu vermeiden. Zudem ist Letztere über die Weitergabe der Information über sie zu informieren (Stand 19.03.2020).</p>
a. SwissCovid App	<p>Kann der Arbeitgeber von den Angestellten verlangen, dass sie die SwissCovid App auf ihrem privaten Smartphone installieren und nutzen?</p> <p>Darf der Arbeitgeber die SwissCovid App auf ein Geschäfts-Smartphone installieren und von den Angestellten verlangen, dass sie die SwissCovid App nutzen?</p>	<p>Nein. Das Installieren und Nutzen der <a href="#">SwissCovid App</a> ist freiwillig (Art. 60a Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen [Epidemiengesetz, EpG] und Art. 3 Abs. 1 der Verordnung über das Proximity-Tracing-System für das Coronavirus Sars-CoV-2 [VPTS]). Arbeitgeber dürfen den Arbeitnehmenden nicht verpflichtend vorschreiben, die SwissCovid App privat oder im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit zu installieren oder zu nutzen, auch nicht auf Geschäfts-Smartphones.</p> <p>Zu Fragen der Quarantäne im Zusammenhang mit der Nutzung der SwissCovid App verweisen wir auf FAQ 12b. Weitere Fragen und Antworten zur SwissCovid App finden Sie <a href="#">hier</a> auf der Seite des BAG (Stand 16.07.2020).</p>
<b>Diverses</b>		
27. Kurzarbeitsentschädigung	<p>Können Dienstabteilungen beim Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich Kurzarbeit anmelden und Kurzarbeitsentschädigung geltend machen, wenn aufgrund der aktuellen Pandemie nicht mehr</p>	<p>Als Kurzarbeit bezeichnet man die vorübergehende Reduzierung oder vollständige Einstellung der Arbeit in einem Betrieb, wobei die arbeitsrechtliche Vertragsbeziehung aufrecht erhalten bleibt. Betriebe, die Kurzarbeit einführen, erhalten Kurzarbeitsentschädigung (KAE), wenn die im Arbeitslosenversicherungsgesetz geregelten Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Öffentlich-rechtliche Arbeitgeber können unter bestimmten Umständen solche Leistungen geltend machen (AVIG-Praxis KAE, Rz. D36/D37). Ein Anspruch besteht jedoch dann nicht, wenn sie kein Betriebsrisiko tragen, weil sie die ihnen vom Gesetz übertragenen Aufgaben unabhängig von der wirtschaftlichen Lage wahrzunehmen haben (Leistungsaufträge) und finanzielle Engpässe, Mehraufwendungen oder Verluste aus öffentlichen Mitteln gedeckt werden. Der Anspruch hängt</p>

Stichwort	Frage	Antwort
	genügend Arbeit vorhanden ist, um die Mitarbeitenden entsprechend ihrem Beschäftigungsgrad zu beschäftigen?	somit von der spezifischen Ausgangslage in der Dienstabteilung ab. In aller Regel besteht für Dienstabteilungen der Stadt Zürich kein Anspruch. Dienstabteilungen, die davon ausgehen, dass ein Anspruch bestehen könnte, erhalten weitere Informationen zur Voranmeldung beim Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich (AWA): <a href="https://awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitslosenversicherung/kurzarbeit/KurzarbeitCoronavirus.html">https://awa.zh.ch/internet/volkswirtschaftsdirektion/awa/de/arbeitslosenversicherung/kurzarbeit/KurzarbeitCoronavirus.html</a>
28. Stellenmeldepflicht Arbeitgeberin	Müssen offene Stellen in Berufsarten mit einer Arbeitslosenquote von mehr als 5 Prozent bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) während der Pandemie gemeldet werden?	Ab 8. Juni 2020 lebt die Stellenmeldepflicht wieder auf. Arbeitgeber sind ab diesem Zeitpunkt wieder verpflichtet, offene Stellen gemäss der aktuellsten Liste der meldepflichtigen Berufsarten bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung (öAV) zu melden. Der Check-Up zur Prüfung der Meldepflicht gilt ebenfalls wieder ab 8. Juni 2020. Weitere Informationen zur Stellenmeldepflicht unter <a href="http://arbeit.swiss">arbeit.swiss</a> (Stand 04.02.2021).
29. Leistungen Unfallversicherung bei (Verdacht auf) Berufskrankheit	Bezahlt die Berufsunfallversicherung Kosten von Heilbehandlungen und Taggelder für erkrankte Angestellte, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit exponiert waren (z. B. Spitalangestellte)?	<p>Ja, soweit es sich sicher oder mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit um eine Berufskrankheit handelt. Der Versicherungsfall ist dann immer umgehend der zuständigen Berufsunfallversicherung (Unfallversicherung der Stadt Zürich oder SUVA) zu melden.</p> <p>Die Anerkennung als Berufskrankheit setzt voraus, dass in der beruflichen Tätigkeit ein viel höheres Risiko besteht, an COVID-19 zu erkranken als beim Rest der Bevölkerung. Eine eher zufällige Ansteckung am Arbeitsplatz reicht nicht aus. Jeder Fall wird von der Unfallversicherung eingehend geprüft. Ein massiv erhöhtes Risiko kann gegeben sein, wenn Personal in Spitälern, Laboratorien und dergleichen bei der Tätigkeit direkt mit infizierten Personen oder Material in Kontakt kommen.</p> <p>Ebenso können Mitarbeitende z. B. in Alters- und Pflegezentren im Rahmen der direkten Pflege von infizierten Bewohnerinnen und Bewohnern einem massiv erhöhten Risiko ausgesetzt sein. Bei Tätigkeiten, welche nicht auf die Betreuung und Behandlung infizierter Personen ausgerichtet sind, z. B. im Polizeidienst, kann keine Anerkennung als Berufskrankheit erfolgen (vgl. <a href="https://www.suva.ch/de-ch/die-suva/coronavirus">https://www.suva.ch/de-ch/die-suva/coronavirus</a>, Stand 18.01.2021).</p> <p>Die Unfallversicherung übernimmt bei anerkannter Berufskrankheit grundsätzlich die Kosten für Heilbehandlungen und Taggelder. Abweichende Regelungen von Behörden, insbesondere zur</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		Übernahme von Kosten für Diagnostiktests (vgl. FAQ 30), gehen vor (Stand 18.01.2021).
30. Spesenvergütung für Kosten von Diagnostik- bzw. Schnelltests	Wer bezahlt die Kosten für den Test, wenn Angestellte der Stadt sich aufgrund der Anweisung ihrer Vorgesetzten einem Diagnostik- bzw. Schnelltest für den neuen Coronavirus unterziehen?	<p>Der Bundesrat hat seine Teststrategie ab dem 18. Dezember 2021 angepasst. Eine gute Übersicht zur Kostenübernahme durch den Bund ist verfügbar unter <a href="#">Coronavirus: Testen</a> des BAG. Weitere detaillierte Informationen enthält das Faktenblatt des Bundesamts für Gesundheit (BAG): «Neue Krankheit Covid-19 (Coronavirus): Regelung der Kostenübernahme der Analyse auf Sars-CoV-2 und der damit verbundenen Leistungen»:  <a href="https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/regelung-krankenversicherung.html">https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/regelung-krankenversicherung.html</a>.</p> <p>Sind die Voraussetzungen zur Kostenübernahme durch den Bund nicht erfüllt und verlangt die Arbeitgeberin einen Test bzw. Schnelltest, so gehen die Kosten vollumfänglich zu Lasten der Arbeitgeberin. Die Angestellten können die Kosten gegen Beleg als Spesen nach Art. 97 AB PR geltend machen.</p> <p>Zur Kostenvergütung für die COVID-19-Testung vgl. FAQ 35 (Stand 21.12.2021).</p>
31. Migrationsfragen	Eine neue Mitarbeiterin mit Wohnsitz in Deutschland tritt ihre Stelle demnächst an. Reicht ihr Arbeitsvertrag allein als Beleg aus, damit sie in die Schweiz einreisen darf?	<p>Die jeweils gültigen Regelungen und Details zu den Einreise- und Aufenthaltsbeschränkungen sind auf der Website des Staatssekretariats für Migration ersichtlich:  <a href="https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/aktuell/faq-einreiseverweigerung.html">https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/aktuell/aktuell/faq-einreiseverweigerung.html</a></p> <p>Zuständig für Anträge und deren Bewilligung im Kanton Zürich ist das Migrationsamt:  <a href="https://ma.zh.ch/internet/sicherheitsdirektion/migrationsamt/de/rechtliche_grundlagen/coronavirus--praxisanpassungen.html">https://ma.zh.ch/internet/sicherheitsdirektion/migrationsamt/de/rechtliche_grundlagen/coronavirus--praxisanpassungen.html</a> (Stand 04.02.2021).</p>
32. Probezeit	Eine neue Mitarbeiterin verrichtet pandemiebedingt eine Zeit lang ihre Arbeit nicht, z. B. wegen Quarantäne, Wegfalls der Fremdbetreuung der Kinder, Arbeitgeberverzug oder weil sie	<p>Gemäss Art. 14 Abs. 3 PR wird die Probezeit bei einer faktischen Verkürzung infolge Krankheit, Unfalls oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht entsprechend verlängert. Bei der gesetzlichen Quarantänepflicht sowie der Kinderbetreuung aufgrund des Wegfalls der Fremdbetreuung (sofern neben der Kinderbetreuung nicht von zu Hause aus gearbeitet werden kann) handelt es sich um die Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, weshalb sich die Probezeit um die Dauer der Quarantäne bzw. des Kinderbetreuungsurlaubs verlängert, höchstens jedoch auf 6 Monate. In Fällen von Arbeitgeberverzug oder wenn andere als die funktionsrelevanten Aufgaben verrichtet werden, wird die Probezeit dagegen nicht verlängert, denn die in Art. 14 Abs. 3 PR aufgezählten Gründe</p>

Stichwort	Frage	Antwort
	<p>vorübergehend anderweitig beschäftigt wird. Verlängert sich dadurch ihre Probezeit?</p>	<p>sind abschliessend (Stand 11.01.2021).</p>
<p>33. Verpflegungszulage oder Lunch-Checks bei Arbeitgeberverzug</p>	<p>Haben Angestellte Anspruch auf die Beiträge an Hauptmahlzeiten Anspruchskürzung, wenn er (a) mehr als vier zusammenhängende Wochen dauert oder (b) zusammengezählt in Form von Lunch-Checks oder Barvergütungen bzw. Verpflegungszulagen (vgl. Art. 109 AB PR), wenn aufgrund von Arbeitgeberverzug keine Arbeit verrichtet wird?</p>	<p>Ab einer zusammenhängenden, vollständigen vierwöchigen Abwesenheit wegen Krankheit, Unfall, Mutterschaftsurlaub, Militär-, Zivil- und Zivildienst sowie weiteren bezahlten Urlauben besteht kein Anspruch mehr auf Beiträge an Hauptmahlzeiten (STRB Nr. 863/2015, Kapitel 7; vgl. auch STRB Nr. 1150/2007, Kapitel 5.2). Arbeitgeberverzug (vgl. FAQ 18) ist diesen Abwesenheiten gleichzusetzen. Ein Arbeitgeberverzug führt demnach erst zu einer mit anderen Abwesenheiten, die einleitend aufgezählt sind, vier Wochen am Stück übertrifft. In beiden Fällen wird der Anspruch auf Lunch-Checks oder Verpflegungszulage ab dem 29. Kalendertag sistiert.</p> <p>Coronabedingter Arbeitgeberverzug soll allerdings nicht zu überlangen rückwirkenden Kürzungen führen, sondern höchstens zurück bis 1. Mai 2020. Demnach ist der 1. Mai 2020 in den zwei umschriebenen Fällen von coronabedingtem Arbeitgeberverzug – vorstehend (a) und (b) – der erste mögliche Kürzungstag. Der «Mai-Anspruch» auf Lunch-Checks oder Verpflegungszulage wird rückwirkend gekürzt, nicht aber der Anspruch für den Monat April (Stand 25.06.2020).</p>
<p>34. Testen und Impfen: Arbeitszeitgutschrift</p>	<p>Unter welchen Voraussetzungen und in welchem Ausmass wird Arbeitszeit gutgeschrieben für die COVID-19-Testung oder die COVID-19-Impfung?</p>	<p><b>Testen</b></p> <p><b>PCR-Test nach einem Pooltest mit positivem Resultat (repetitives Testing)</b>        Mitarbeitenden, die sich nach einem Pooltest zusätzlich einem PCR-Test unterziehen müssen (vgl. FAQ 25b), wird die dafür benötigte Zeit, maximal aber 90 Minuten als Arbeitszeit gutgeschrieben.</p> <p>Wenn sich Mitarbeitende aufgrund von Krankheitssymptomen arbeitsunfähig fühlen, krankmelden und testen lassen, wird das als Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit (Lohnfortzahlung nach Art. 61 PR) erfasst.</p> <p>Zur Anrechnung von Arbeitszeit für die COVID-19-Testung aufgrund der Zertifikatspflicht vgl. FAQ 35.</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p><b>Impfen</b></p> <p>Es liegt im unmittelbaren Interesse der Stadt als Arbeitgeberin, dass die städtischen Mitarbeitenden sich gegen COVID-19 impfen lassen, da damit insbesondere krankheits- oder quarantänebedingte Personalausfälle verringert werden und einer Überlastung des städtischen Gesundheitspersonals entgegengewirkt werden kann. Dementsprechend werden für Abwesenheiten zwecks COVID-19-Impfung (Erst-, Zweit- oder Auffrischungsimpfung) 30 Minuten pro Impftermin als Arbeitszeit gutgeschrieben, sofern der Impftermin während der Arbeitszeit stattfindet. Ob dies der Fall ist, bestimmt sich nach der Regelarbeitszeit gemäss Art. 171 (flexibles Arbeitszeitmodell [FLEX]) oder 174<sup>bis</sup> AB PR (Fixzeitenmodell [FIX]).</p> <p>Impftermine können nicht oder nur beschränkt frei gewählt werden. Es wird nicht von den Mitarbeitenden erwartet, dass sie diese in ihre Freizeit legen. Der Termin muss jedoch mit der Erfüllung der dienstlichen Pflichten vereinbar sein, d.h. die Abwesenheit muss rechtzeitig angekündigt werden und mit dem ordnungsgemässen Betrieb vereinbar sein.</p> <p><i>Beispiele für Impftermine während der Arbeitszeit:</i></p> <p>Im FIX: Impftermine, die in die Zeit eines geplanten Dienstes fallen. Es werden z. B. 30 Minuten als Arbeitszeit gutgeschrieben, wenn Mitarbeitende einen geplanten Dienst 30 Minuten vor Dienstende oder noch früher verlassen müssen, um den Impftermin wahrzunehmen.</p> <p>Im FLEX: Impftermine, die an einem Arbeitstag gemäss Regelarbeitszeit erfolgen.</p> <p>Teilzeitmitarbeitende mit arbeitsfreiem Montag erhalten z. B. 30 Minuten gutgeschrieben, wenn der Impftermin am Dienstag, Mittwoch, Donnerstag oder Freitag ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Termin tagsüber, frühmorgens, über Mittag oder spätabends stattfindet.</p> <p>Die gutgeschriebene Zeit für das Testen und Impfen darf zusammen mit der weiteren Arbeitszeit die Regelarbeitszeit übersteigen und wird wie die übrige Arbeitszeit der entsprechenden Mitarbeitenden erfasst, in der Regel durch die Mitarbeitenden selbst. Die Dienstabteilungen bestimmen, wie die Zeit in der Zeitwirtschaft zu erfassen ist.</p> <p>Mitarbeitenden, die bereits geimpft sind und die dafür noch keine Zeitgutschrift erhalten haben, wird diese nachträglich gutgeschrieben, sofern der Impftermin während der Arbeitszeit stattfand. Die Zeiterfassung erfolgt im aktuellen Monat, wenn technisch möglich mit Hinweis auf den Impftermin und in der Regel durch die Mitarbeitenden selbst (Stand 09.12.2021).</p>

Stichwort	Frage	Antwort
35. Zertifikatspflicht	<p>Wann besteht für Mitarbeitende der Stadtverwaltung eine Zertifikatspflicht und was sind die Folgen für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Vergütung von Testkosten,</li> <li>- die Anrechnung von Arbeitszeit und</li> <li>- mögliche Massnahmen bei Nichtteilnahme an obligatorischen Anlässen?</li> </ul>	<p><b>Allgemeines zur Zertifikatspflicht in der Stadtverwaltung</b></p> <p>In bestimmten Fällen wird von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung ein «COVID Zertifikat Light» verlangt. Die Voraussetzungen dafür und die Einbettung dieser Massnahme ins Schutzkonzept sind in den «FAQ Coronavirus – betrieblich» beschrieben. Details finden sich zudem in <a href="#">StRB Nrn. 980/2021</a> und <a href="#">1277/2021</a>.</p> <p><b>Anrechnung von Arbeitszeit für die COVID-19-Testung und Vergütung der Kosten</b></p> <p>Verfügen Mitarbeitende, die zur Teilnahme an einem städtischen Anlass verpflichtet sind, nicht über ein Zertifikat, übernimmt die jeweilige Dienstabteilung die Kosten der dafür notwendigen COVID-19-Testung. Die Rückvergütung der Kosten ist unter Vorlage des Belegs bei der entsprechenden HR-Stelle (Personaldienst) der Dienstabteilung zu beantragen. Vergütet werden die Kosten eines Antigen-Schnelltests (mittels Hals-Nasen-Abstrich). PCR-Tests werden vergütet, wenn sie aufgrund der längeren Gültigkeitsdauer aus Arbeitgebersicht insgesamt kostengünstiger erscheinen. Voraussetzung für eine Vergütung durch die Arbeitgeberin ist, dass die Testkosten nicht durch den Bund übernommen werden (vgl. FAQ 30).</p> <p>Die Kosten eines aus privaten Gründen durchgeführten serologischen Tests zum Nachweis von COVID-19-Antikörpern (Antikörpertest) können vergütet werden, wenn damit ein auf 90 Tage zeitlich limitiertes Covid-19-Genesungszertifikat erlangt wird und als Folge davon (zu erwartende) Kosten der Arbeitgeberin für PCR- oder Antigen-Schnelltests eingespart werden können.</p> <p>Für die Rückvergütung der Testkosten aufgrund der Zertifikatspflicht ist die neue Lohnart 5065 zu verwenden. Die Kosten werden über das Konto 3130 «Dienstleistungen Dritter» verbucht.</p> <p>Den betreffenden Mitarbeitenden wird die für die Testung benötigte Zeit, maximal aber 90 Minuten, als Arbeitszeit gutgeschrieben. Zur freiwilligen Teilnahme an Anlässen mit Zertifikatspflicht wird für die COVID-19-Testung keine Arbeitszeit gutgeschrieben und es werden keine Testkosten vergütet.</p> <p><b>Mitarbeitende ohne Zertifikat</b></p> <p>Wenn Mitarbeitende an einem Anlass oder einer Sitzung mit Zertifikatspflicht physisch teilnehmen müssten, jedoch kein gültiges COVID-Zertifikat vorlegen, sind zunächst Alternativen zu prüfen (Online-Teilnahme; Beiträge auf dem Schriftweg usw.). Sind diese Alternativen aus Arbeitgebersicht nicht praktikabel oder wäre der technische und organisatorische Zusatzaufwand</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		dafür nicht verhältnismässig, verletzen Mitarbeitende, die trotz entsprechender Aufforderung kein Zertifikat vorlegen und dementsprechend nicht physisch teilnehmen können, ihre dienstlichen Pflichten. Es können personalrechtliche Massnahmen geprüft werden. Die Schwere der Pflichtverletzung und damit auch die Verhältnismässigkeit personalrechtlicher Massnahmen hängen jedoch von den konkreten Umständen ab (Bedeutung des konkreten Anlasses und Funktion der oder des Mitarbeitenden, Häufigkeit solcher Anlässe, sonstige Leistung und Verhalten usw.). In erster Linie ist mit den betreffenden Mitarbeitenden das Gespräch zu suchen (Stand 21.12.2021).

\* Unter **Arbeitszeitguthaben** sind ein positiver Arbeitszeitsaldo, (verwirklichte) Überstunden, Zeitgutschriften für Pikettdienst und Zeitzuschläge für Nacharbeit zu verstehen.