

Personalrechtliches zum Coronavirus (FAQ; Stand: 26. Juni 2021)

Vorbemerkungen

Das vorliegende Merkblatt beantwortet häufig gestellte Fragen (FAQ) zu den personalrechtlichen Bestimmungen und Weisungen im Zusammenhang mit der aktuellen Situation und Ausbreitung des Coronavirus (Covid-19). Die gemachten Aussagen können, je nach Lagebeurteilung und Massnahmen des Bundes sowie der kantonalen Organe, angepasst werden. Es ist deshalb stets auf den im Titel angegebenen Stand zu achten.

Die Dienststellen sind dafür verantwortlich, dass dem Personalamt auf Anfrage hin Auskunft über die im Zusammenhang mit dem Coronavirus, pro Mitarbeitende/n, vorgenommenen Zeitkorrekturen erteilt werden kann.

1 Isolation & Quarantäne

- 1.1 [Isolation / Selbstisolation](#)
- 1.2 [Quarantäne / Selbstquarantäne](#)
- 1.3 [«Enger Kontakt»](#)
- 1.4 [Quarantäne nach Rückkehr aus Risikogebiet](#)
- 1.5 [Quarantäne nach Meldung der SwissCovid App](#)
- 1.6 [Quarantäne nach Covid-19-Impfung](#)

2 Meldung Abwesenheit / Arztzeugnis

- 2.1 [Abwesenheit melden](#)
- 2.2 [Arztzeugnis](#)
- 2.3 [Kein Arztzeugnis](#)

3 Betriebliche Massnahmen

- 3.1 [Mitarbeitende nach Hause schicken](#)
- 3.2 [Schliessung Betriebsteile](#)
- 3.3 [Wegfall von Tätigkeiten \(Verzug\)](#)

4 Homeoffice

- 4.1 [Fernbleiben vom Arbeitsplatz aus Angst](#)
- 4.2 [Homeoffice anordnen](#)
- 4.3 [Zeiterfassung im Homeoffice](#)
- 4.4 [Entschädigungen / Spesen](#)

5 Arbeitszeit

- 5.1 [Verteilung der Arbeitszeit](#)
- 5.2 [Betreuung von erkrankten Personen](#)
- 5.3 [Betreuung von gesunden Kindern](#)
- 5.4 [Kompensation anordnen](#)
- 5.5 [Kompensation widerrufen](#)
- 5.6 [Covid-19-Impfung](#)

6 Arbeitsweg

- 6.1 [Öffentlicher Verkehr / Parkplatz](#)
- 6.2 [Parkplatzmiete](#)

7 Ferien

- 7.1 [Ferienbezug einschränken oder untersagen](#)
- 7.2 [Ferien widerrufen](#)
- 7.3 [Ferien oder unbezahlter Urlaub verschieben](#)
- 7.4 [Ferien nachholen](#)
- 7.5 [Reise in Risikogebiet](#)
- 7.6 [Quarantäne nach Rückkehr aus Risikogebiet](#)

8 Besonders gefährdete Mitarbeitende

- 8.1 [Definition](#)
- 8.2 [Einsetzen](#)

[Änderungen zu bisherigen Fassungen](#)

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
1	Isolation & Quarantäne			
1.1	Isolation Selbstisolation	Was ist Isolation und gilt es zu beachten?	<p>Isolation kommt bei Personen mit typischen Krankheits-symptomen von Covid-19 zur Anwendung. Isolation bedeutet, dass man zu Hause bleibt und den direkten Kontakt zu anderen Menschen vermeidet.</p> <p>Wer symptomatisch ist, begibt sich bis zum Vorliegen des Testergebnisses in Selbstisolation. Solange keine Arbeitsunfähigkeit besteht, insbesondere bei vergleichsweise milden Symptomen (bspw. Schnupfen), bei welchen vor der Corona-Pandemie weiterhin gearbeitet worden wäre, kann Homeoffice verlangt werden (vgl. Ziff. 4.2).</p> <p>Ist das Testergebnis positiv, geht die Selbstisolation in eine ärztlich/behördlich angeordnete Isolation über.</p> <p>Fällt der Test negativ aus, kann die betroffene Person nach einem symptomfreien Intervall von 24h wieder zur Arbeit.</p> <p>Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des BAG.</p>	<p>Bei Arbeitsunfähigkeit gelten die üblichen Regelungen («Krankheit kurz/lang»).</p> <p>Ist Homeoffice nicht oder nur teilweise möglich, wird im Umfang der ggü. der Planung effektiv ausfallenden Arbeitszeit mit «bez. Urlaub/Ab-senz» aufgefüllt. Durch diese Zeitgut-schriften darf kein positiver Gleit-zeitsaldo generiert werden.</p> <p>Es besteht kein Anspruch auf eine EO-Entschädigung.</p>
1.2	Quarantäne Selbstquarantäne	Was ist Quarantäne und was gilt es zu beachten?	<p>Quarantäne kommt bei Personen ohne die typischen Krank-heitssymptome von Covid-19 zur Anwendung. Quarantäne bedeutet, dass man zu Hause bleibt und den direkten Kon-takt zu anderen Menschen vermeidet.</p> <p>Eine Person, die mit einer am neuen Coronavirus erkrankten Person in engem Kontakt stand, muss gemäss Anweisungen der zuständigen kantonalen Behörde in Quarantäne. Gleiches gilt für Personen, welche aus einem Risikogebiet in die Schweiz einreisen (vgl. Ziff. 7.6).</p> <p>Solange keine Arbeitsunfähigkeit besteht, kann Homeoffice verlangt werden (vgl. Ziff. 4.2).</p> <p>Besteht Verdacht auf einen solchen engen Kontakt und sind die Abklärungen noch nicht abgeschlossen, halten sich Mit-</p>	<p>Quarantäne ist nicht mit Krankheit zu verwechseln.</p> <p>Ist Homeoffice nicht oder nur teilweise möglich, wird im Umfang der ggü. der Planung effektiv ausfallenden Arbeitszeit mit «bez. Urlaub/Ab-senz» aufgefüllt. Durch diese Zeitgut-schriften darf kein positiver Gleit-zeitsaldo generiert werden.</p> <p>Bei ärztlich/behördlich angeordneter Quarantäne kann eine EO-Entschädi-gung (max. 10 Taggelder) beantragt werden, sofern Homeoffice nur teil-weise oder gar nicht möglich ist. Die</p>

¹ Die Formulierungen zur Zeitwirtschaft beziehen sich auf RT-Time.

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
			<p>arbeitende in Absprache mit ihren Vorgesetzten vom Arbeitsplatz fern und arbeiten soweit möglich im Homeoffice.</p> <p>Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des BAG.</p>	<p>EO-Meldung erfolgt durch die Mitarbeitenden. Wurde Lohn bezahlt, geht die EO-Entschädigung an den Arbeitgeber.</p> <p>Kann die ganze Arbeitsleistung im Homeoffice erbracht werden, besteht kein EO-Anspruch.</p>
1.3	Quarantäne «Enger Kontakt»	Was bedeutet «enger Kontakt» im Zusammenhang mit einer Quarantäne?	<p>Enger Kontakt heisst, dass Sie zu einer infizierten Person weniger als 1,5 Meter Abstand ohne Schutz (z.B. Trennwand oder beide Personen tragen eine Maske) hatten. Je länger man Kontakt mit einer infizierten Person hat, desto wahrscheinlicher ist eine Ansteckung.</p> <p>Das Gesundheitsamt und die infizierte Person evaluieren gemeinsam, wer unter die «engen Kontaktpersonen» fällt. Das Gesundheitsamt meldet sich bei Ihnen, falls eine infizierte Person Sie als «engen Kontakt» bezeichnet hat. Dann erfahren Sie, was Sie tun müssen.</p> <p>Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des BAG.</p>	-
1.4	Quarantäne nach Rückkehr aus Risikogebiet	Was gilt, wenn Mitarbeitende nach Rückkehr aus einem Risikogebiet in Quarantäne müssen?	Siehe Ziff. 7.6 im Abschnitt «Ferien».	-
1.5	Quarantäne nach Meldung der SwissCovid App	Was gilt bei Mitarbeitenden, die sich aufgrund einer Meldung der SwissCovid App in Quarantäne begeben?	<p>Personen die über die SwissCovid App eine Meldung erhalten, werden aufgefordert sich bei der BAG-Hotline zu melden. Diese nimmt eine Erstberatung vor und verweist bei Bedarf an die Hausärzte, um weitere Abklärungen vorzunehmen.</p> <p>Wird Mitarbeitenden in der Folge die Quarantäne empfohlen oder ärztlich/behördlich angeordnet, besteht für die Dauer der Quarantäne Anspruch auf den vollen Lohn. Die Mitarbeitenden haben als Nachweis ein Foto der SwissCovid App-Meldung oder ein Arztzeugnis beizubringen.</p>	<p>Ist Homeoffice nicht oder nur teilweise möglich, wird im Umfang der ggü. der Planung effektiv ausfallenden Arbeitszeit mit «bez. Urlaub/Absenz» aufgefüllt (max. 10 Tage à 8:32 bzw. 8:24h). Durch diese Zeitgut-schriften darf kein positiver Gleitzeit-saldo generiert werden.</p> <p>Bei ärztlich/behördlich angeordneter Quarantäne kann eine EO-Entschädigung (max. 10 Taggelder) beantragt</p>

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
			Solange Mitarbeitende in Quarantäne nicht tatsächlich erkrankt sind, müssen sie im Homeoffice arbeiten. Kann die Arbeitsleistung nicht oder nur teilweise im Homeoffice erbracht werden, besteht im entsprechenden Umfang Anspruch auf bezahlten Urlaub (max. zehn Tage). Es kann keine Kompensation angeordnet werden.	werden, sofern Homeoffice nur teilweise oder gar nicht möglich ist. Die EO-Meldung erfolgt durch die Mitarbeitenden. Wurde Lohn bezahlt, geht die EO-Entschädigung an den Arbeitgeber. Kann die ganze Arbeitsleistung im Homeoffice erbracht werden, besteht kein EO-Anspruch.
1.6	Quarantäne nach Covid-19-Impfung	Müssen gegen Covid-19 geimpfte Personen nach «engem Kontakt» trotzdem in Quarantäne?	Ab dem 15. Tag nach der zweiten Impfung mit einem mRNA-Impfstoff ist die geimpfte Person innerhalb von 6 Monaten von der Kontaktquarantäne befreit. Dies gilt aber nicht für die Reisequarantäne . Dasselbe gilt für Personen, die bereits eine bestätigte Covid-19-Infektion (PCR oder Antigentest) hatten und danach eine Impfdosis erhalten haben. Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite des BAG .	-
2	Meldung Abwesenheit / Arztzeugnis			
2.1	Abwesenheit melden	Wann ist eine Abwesenheit wo zu melden?	Grundsätzlich ist jede Abwesenheit der vorgesetzten Person zu melden. Bei durch Covid-19 verursachten Abwesenheiten ist zudem das Meldeformular im Intranet auszufüllen. Dies gilt auch dann, wenn im Homeoffice gearbeitet werden kann. Zuständig für die Meldung sind primär die Mitarbeitenden selber. Falls dies nicht möglich ist (bspw. kein Fernzugriff), sind die direkten Vorgesetzten verantwortlich.	Die Vorgesetzten prüfen jeweils, ob für die betreffende Abwesenheit eine EO-Entschädigung beantragt werden kann. Kann eine EO-Entschädigung beantragt werden, machen die Vorgesetzten zusätzlich darauf aufmerksam, dass die Mitarbeitenden selbst eine EO-Meldung machen müssen.
2.2	Arztzeugnis	Wann ist ein Arztzeugnis beizubringen und was gilt es zu beachten?	Bei einer Arbeitsunfähigkeit die länger als 5 Kalendertage andauert ist ein Arztzeugnis beizubringen. Wird eine Isolation oder eine Quarantäne angeordnet, ist ein Nachweis über diese Anordnung zu erbringen (Verfügung des kantonalen Contact Tracing oder Arztzeugnis).	Bei Arbeitsunfähigkeit gelten die üblichen Regelungen («Krankheit kurz/lang») Wird während der Quarantäne im Homeoffice gearbeitet, vgl. Ziff. 4.2 .

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
2.3	Kein Arztzeugnis	Wann braucht es kein Arztzeugnis?	Bei Mitarbeitenden die von der SwissCovid App eine Meldung erhalten, sich anschliessend an die BAG-Hotline wenden und sich in der Folge in Quarantäne begeben, genügt ein Foto (Screenshot) der Meldung zuhanden der vorgesetzten Person. Auf die Beibringung eines Arztzeugnisses kann in solchen Fällen verzichtet werden.	Zum EO-Anspruch bei Quarantäne, vgl. Ziff. 1.5 .
3	Betriebliche Massnahmen			
3.1	Mitarbeitende nach Hause schicken	Dürfen Mitarbeitende auch dann nach Hause geschickt werden, wenn Homeoffice nicht oder nur teilweise möglich ist?	<p>Ja. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es, andere Mitarbeitende in ihrer Gesundheit zu schützen und das Ansteckungsrisiko zu minimieren. Der Amtschef oder die Amtschefin, bzw. diesen gleichgestellten Personen, kann somit anordnen, dass Mitarbeitende vom Arbeitsplatz fernbleiben müssen. Diese Kompetenz kann von der Amtsleitung an die vorgesetzte Person delegiert werden.</p> <p>Nach Hause geschickte Mitarbeitende haben Anspruch auf vollen Lohn, solange diese Anordnung aufrechterhalten wird.</p>	<p>Ist Homeoffice nicht oder nur teilweise möglich, wird im Umfang der ggü. der Planung effektiv ausfallenden Arbeitszeit mit «bez. Urlaub/Absenz» aufgefüllt. Durch diese Zeitgut-schriften darf kein positiver Gleit-zeitsaldo generiert werden.</p> <p>Es besteht kein EO-Anspruch.</p>
3.2	Schliessung Betriebsteile	Was gilt, wenn Betriebe oder Betriebsteile (bspw. Schalter) geschlossen werden?	<p>Bei allfälligen Schliessungen von Betrieben oder Betriebsteilen (z.B. öffentliche Schalter, Gebäude) haben Mitarbeitende grundsätzlich Anspruch auf den vollen Lohn. Es können jedoch andere zumutbare Aufgaben zugewiesen werden. Ebenso kann verlangt werden, dass die Arbeit ganz oder teilweise im Homeoffice geleistet wird.</p> <p>Die Pflicht zum Homeoffice entfällt, wenn die betroffene Person arbeitsunfähig (krankgeschrieben) ist sowie wenn Homeoffice technisch oder betrieblich bedingt nicht möglich ist.</p>	<p>Ist Homeoffice nicht oder nur teilweise möglich, wird im Umfang der ggü. der Planung effektiv ausfallenden Arbeitszeit mit «bez. Urlaub/Absenz» aufgefüllt. Durch diese Zeitgut-schriften darf kein positiver Gleit-zeitsaldo generiert werden.</p> <p>Bei Arbeitsunfähigkeit gelten die üblichen Regelungen («Krankheit kurz/lang»).</p> <p>Es besteht kein EO-Anspruch.</p>
3.3	Wegfall von Tätigkeiten (Arbeitgeberverzug)	Was gilt, wenn Mitarbeitende aufgrund von Corona-Massnahmen weniger als geplant arbeiten können?	Fallen aufgrund von spezifischen Corona-Massnahmen (bspw. reduzierter Betrieb in Cafeterien) gewisse Tätigkeiten ersatzlos weg, können andere zumutbare Aufgaben zugewiesen werden. Kann die Soll-Arbeitszeit dennoch nicht mehr erreicht werden, gerät der Arbeitgeber allenfalls in	Meldung ans Personalamt, damit die Umstände des Einzelfalls geprüft werden können.

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
			<p>Verzug. Es kommt auf die Umstände im Einzelfall an.</p> <p>Der Arbeitgeberverzug ist von üblichen Schwankungen im Rahmen der Jahresarbeitszeit zu unterscheiden. So führt eine Anordnung von Kompensation (vgl. Ziff. 5.4) nicht automatisch zu einem Arbeitgeberverzug. Es kommt auf die Umstände im Einzelfall an.</p> <p>Bei Mitarbeitenden mit Dienstplan sind bewusste Unter- und Überplanungen zulässig. Die Arbeitszeit sollte auf ein Jahr betrachtet möglichst der Soll-Arbeitszeit entsprechen.</p>	<p>Nach Aufhebung der Corona-Massnahme und Rücksprache mit dem Personalamt allenfalls Ausgleich durch Zeitgutschrift.</p> <p>Es besteht kein EO-Anspruch.</p>
4 Homeoffice				
4.1	Fernbleiben vom Arbeitsplatz aus Angst vor Ansteckung	Dürfen gesunde Mitarbeitende, aus Angst vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus, von sich aus der Arbeit fernbleiben?	<p>Nein. Der Amtschef oder die Amtschefin, bzw. diesen gleichgestellten Personen, bestimmen, welche Mitarbeitenden vor Ort arbeiten müssen, weil Homeoffice nicht oder nur mit unverhältnismässig hohem Aufwand möglich ist.</p> <p>Besonders gefährdete Mitarbeitende (zur Definition, vgl. Ziff. 8.1) sollen wann immer möglich im Homeoffice arbeiten. Ist Homeoffice nicht oder nur teilweise möglich, ist zumutbare Ersatzarbeit zuzuweisen, die im Homeoffice erledigt werden kann. Ist es betrieblich unabdingbar und können die Bestimmungen des Bundes eingehalten werden, kann Arbeit vor Ort verlangt werden (vgl. Ziff. 8.2).</p>	-
4.2	Homeoffice anordnen	Kann Homeoffice angeordnet werden?	<p>Ja. Dieses Recht ergibt sich aus dem allgemeinen Weisungsrecht des Arbeitgebers sowie aus dessen Fürsorgepflicht, die körperliche Integrität der Mitarbeitenden zu schützen. Umgekehrt sind Mitarbeitende aufgrund ihrer Treuepflicht dazu verpflichtet, zumutbare Weisungen zu befolgen.</p> <p>Der Amtschef oder die Amtschefin, bzw. diesen gleichgestellten Personen, kann somit anordnen, dass Mitarbeitende vom Arbeitsort fernbleiben respektive im Homeoffice arbeiten müssen. Diese Kompetenz kann von der Amtsleitung an die vorgesetzte Person delegiert werden.</p> <p>Das Recht Homeoffice anzuordnen findet dort seine Grenze,</p>	<p>Nach Hause geschickte Mitarbeitende haben Anspruch auf den vollen Lohn, solange diese Anordnung aufrechterhalten wird.</p> <p>Ist Homeoffice nicht oder nur teilweise möglich, vgl. Ziff. 3.1.</p>

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
			wo es Mitarbeitenden aus technischen oder betrieblichen Gründen nicht möglich ist, im Homeoffice zu arbeiten.	
4.3	Zeiterfassung im Homeoffice	Wie ist die Arbeitszeit im Homeoffice zu erfassen?	Die geleistete Arbeitszeit ist in geeigneter, durch die Vorgesetzten zu bestimmender, Form festzuhalten und in der Zeiterfassung korrigieren zu lassen.	Das Personalamt hat zur Unterstützung der betroffenen Personen ein Mutationsblatt zur Erfassung von Homeoffice aufgeschaltet.
4.4	Homeoffice Entschädigungen und Spesen	Was wird im Homeoffice entschädigt?	Die Nutzung der eigenen Infrastruktur (Computer, Internet, Strom etc.) im Homeoffice wird grundsätzlich nicht vergütet. Einzig unmittelbar entstehende, zusätzliche Auslagen (Papier, Druckerpatronen etc.) können via Spesen abgerechnet werden, wenn der Arbeitgeber diese nicht anderweitig ersetzt (bspw. Papier vom Büro mitnehmen). Die Vorgesetzten sind darum besorgt, vermeidbare Spesen durch Zurverfügungstellen von Material zu minimieren.	Die Abrechnung erfolgt wie üblich via Spesenformular und Zulagenmeldung.
5	Arbeitszeit			
5.1	Verteilung der Arbeitszeit	In welchem Zeitraum darf Arbeit geleistet werden (Gleitzeitrahmen)?	a) Mitarbeitende ohne Dienstplan: Infolge der besondere Lage gilt die Zeit von 06:00 bis 22:00 Uhr von Montag bis Freitag als Gleitzeit. Die Arbeitszeit ist in Absprache mit den Vorgesetzten einzuteilen. Die Vorgesetzten können gewisse Zeiträume aus betrieblichen Gründen, beispielsweise zur Sicherstellung von Kontaktzeiten, einschränken. Diese Flexibilisierung soll die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten unterstützen sowie Mitarbeitenden ermöglichen, Stosszeiten im öffentlichen Verkehr zu vermeiden. Dies ist keine Anordnung von zusätzlicher Arbeit und begründet daher keinen Anspruch auf Vergütung für inkonveniente Dienste. b) Mitarbeitende mit Dienstplan: Es gelten die üblichen Bestimmungen.	-
5.2	Betreuung von erkrankten	Wann besteht Anspruch auf	Für die notwendige, nicht planbare Betreuung von im gleichen Haushalt lebenden erkrankten Personen (Ehepartner,	Die effektiv notwendige Zeit wird als

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
	Personen	bezahlten Urlaub zur Betreuung von erkrankten Personen?	Lebenspartner, Kinder), besteht ein Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang der für die Organisation einer Alternativbetreuung benötigten Zeit, jedoch maximal 2 Tage pro Fall. Für die Betreuung von nicht im gleichen Haushalt lebenden Personen besteht kein Anspruch.	«bez. Urlaub/Absenz» gutgeschrieben. Es besteht kein EO-Anspruch.
5.3	Betreuung von gesunden Kindern	Wann besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub zur Betreuung von gesunden Kindern?	Kann die Kinderbetreuung, infolge der Schliessung von Schulen, Kitas und sonstigen Betreuungseinrichtungen sowie durch Privatbetreuung (bspw. Grosseltern) oder aus anderen Gründen, nicht mehr gewährleistet werden, können Mitarbeitende solange ihre Arbeit niederlegen, wie dies zur Organisation einer alternativen Betreuung erforderlich ist. Solange das Kind nicht erkrankt ist, geht die Arbeitsniederlegung zulasten des Gleitzeitguthabens. Alternativ zur Verrechnung mit dem Gleitzeitguthaben können Mitarbeitende Ferientage sowie unbezahlten Urlaub beziehen.	Es erfolgt keine Zeitgutschrift. Der Ausfall wird grundsätzlich mittels Kompensation des Gleitzeitsaldo oder Bezug des Feriensaldos überbrückt. Ist die Fremdbetreuung der Kinder unter 12 Jahren nicht mehr gewährleistet und wird hierfür unbezahlter Urlaub bezogen, kann ab dem 4. Tag eine EO-Entschädigung beantragt werden. Die EO-Meldung erfolgt durch die Mitarbeitenden. Eine allfällige EO-Entschädigung geht direkt an die Mitarbeitenden, da kein Lohn ausbezahlt wurde.
5.4	Kompensation anordnen	Dürfen Kompensationstage angeordnet werden?	Mitarbeitenden kann Kompensation angeordnet werden. Seit 6. Juni 2020 kann selbst dann noch Kompensation angeordnet werden, wenn der Gleitzeitsaldo dadurch unter 0:00 Stunden fallen würde. Die Einteilung der Jahresarbeitszeit liegt in der Verantwortung der Vorgesetzten und erfolgt nach Massgabe der betrieblichen Interessen sowie unter Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeitenden. Besonders gefährdeten Mitarbeitenden (zur Definition, vgl. Ziff. 8.1) kann ab 18. Januar 2021 keine Kompensation angeordnet werden. Ihnen wird, soweit Homeoffice bzw. Arbeit vor Ort (unter Einhaltung der Schutzmassnahmen,	Es besteht kein EO-Anspruch. Der Umfang der ggü. der Planung effektiv ausfallenden Arbeitszeit wird mit «bez. Urlaub/Absenz» aufgefüllt. Durch diese Zeitgutschriften darf kein positiver Gleitzeitsaldo generiert werden. Die allfällige Gewährung von

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
			vgl. Ziff. 8.2) nicht oder nur beschränkt möglich ist, bezahlter Urlaub gewährt.	bezahltem Urlaub hat keinen Einfluss auf die Ferien.
5.5	Kompensation widerrufen	Dürfen bereits bewilligte Kompensationstage widerrufen werden?	Zur Sicherstellung des geordneten Dienstbetriebs können bereits bewilligte Kompensationstage durch die Vorgesetzten widerrufen werden. Zudem kann die Verteilung der Arbeitstage, etwa bei Teilzeitmitarbeitenden, einseitig verändert werden. Auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden ist, soweit betrieblich möglich, Rücksicht zu nehmen. Zum Widerruf von Ferien und freien Tagen, vgl. Ziff. 7.2 .	-
5.6	Covid-19-Impfung	Gilt die für die Impfung benötigte Zeit als Arbeitszeit?	Ja. Grundsätzlich werden Impftermine wie Arztbesuche behandelt. Bei der Covid-19-Impfung fällt jedoch die Obergrenze von 1:30 Stunden weg. Es kann somit die gesamte benötigte Zeit, inkl. An-/Rückreise von/zum Arbeitsort, gutgeschrieben werden, solange dadurch die tägliche Arbeitszeit 8:32 bzw. 8:24 Stunden nicht überschreitet.	Der Umfang der ggü. der Planung effektiv ausfallenden Arbeitszeit wird mit «bez. Urlaub/Absenz» aufgefüllt. Durch diese Zeitgutschriften darf kein positiver Gleitzeitsaldo generiert werden.
6	Arbeitsweg			
6.1	Öffentlicher Verkehr / Parkplatz	Besteht ein Anspruch auf Entschädigung, wenn für den Arbeitsweg vorsichtshalber statt des öffentlichen Verkehrs das Privatfahrzeug benutzt wird?	Nein. Der Arbeitsweg wird grundsätzlich nicht vergütet, ungeachtet des genutzten Transportmittels. Ebenso besteht kein Anspruch auf Vergütung allfälliger Parkgebühren.	-
6.2	Parkplatzmiete	Wird der am Arbeitsort gemietete Parkplatz bei Homeoffice zurückerstattet?	Nein. Allenfalls kann der gemietete Parkplatz anderen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt werden. Ein Anspruch auf Rückerstattung der Parkplatzmiete besteht jedoch nicht.	-

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
7	Ferien			
7.1	Ferienbezug einschränken oder untersagen	Darf der Bezug von Ferien oder freien Tagen eingeschränkt bzw. untersagt werden?	<p>Ja. Gerade im Bereich der öffentlichen Sicherheit (Kantonspolizei, Anstalten des Justizvollzugs, Bevölkerungsschutz und vergleichbare Institutionen) kann die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs die Einschränkung des Ferienbezugs und der freien Tage rechtfertigen. Auch in anderen Bereichen können Einschränkungen gerechtfertigt sein, beispielsweise wenn dies zur Erfüllung eines gesetzlichen Auftrags erforderlich ist.</p> <p>Noch nicht bewilligte Ferientage oder freie Tage können ohne Weiteres untersagt werden. Falls nötig können nicht bezogene Ferientage auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Wann immer möglich, ist der minimale Ferienanspruch von drei Wochen pro Kalenderjahr einzuhalten.</p>	- Formular zum Ferienübertrag auf das folgende Kalenderjahr
7.2	Ferien widerrufen	Dürfen Ferien oder freie Tage widerrufen werden?	<p>Aus dringlichen Gründen können, soweit keine anderen Massnahmen möglich sind, auch bereits bewilligte Ferien oder freie Tage widerrufen werden. Im Extremfall können Mitarbeitende aus den Ferien zurückbeordert werden.</p> <p>Führt der Widerruf von bereits bewilligten Ferien bzw. die Rückbeorderung aus bereits angetretenen Ferien bei Mitarbeitenden zu Annullierungskosten, gehen diese zu Lasten des Arbeitgebers. Mitarbeitende haben die ihnen durch die Annullierung entstandenen Kosten zu belegen. Leistungen von Dritten, insbesondere von Reiseversicherungen, werden angerechnet.</p>	-
7.3	Ferien oder unbezahlter Urlaub verschieben	Besteht ein Anspruch auf Verschiebung von Ferien oder unbezahltem Urlaub?	<p>Nein. Bereits bewilligte Ferien (oder unbezahlter Urlaub) sind grundsätzlich wie vorgesehen zu beziehen, unabhängig von allfälligen Ferienplänen der Mitarbeitenden.</p> <p>Allenfalls können Ferienbezüge (oder unbezahlter Urlaub) im Einvernehmen mit den Vorgesetzten neu vereinbart werden. Bei Uneinigkeit entscheidet der Amtschef oder die Amtschefin, bzw. diesen gleichgestellten Personen, abschliessend.</p>	-

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
			Davon ausgenommen sind Fälle, bei denen Mitarbeitende vor Antritt der Ferien erkranken oder verunfallen und der Erholungszweck nicht mehr gegeben ist (vgl. Ziff. 7.4).	
7.4	Ferien nachholen	Können Ferien bei Erkrankung nachgeholt werden?	<p>Unter Umständen ja. Eine Erkrankung bzw. Arbeitsunfähigkeit bedeutet nicht zwingend auch Ferienunfähigkeit. Die Arbeitsunfähigkeit muss derart gravierend sein, dass der Erholungszweck der Ferien nicht mehr gegeben ist. In solchen Fällen müssen die Ferien nicht angetreten werden bzw. dürfen sie vorzeitig abgebrochen und nachbezogen werden. Der Zeitpunkt des Nachbezugs ist mit den Vorgesetzten abzusprechen.</p> <p>Die Anordnung einer Quarantäne führt weder zum Nichtantritt noch zum Abbruch der Ferien. In Absprache mit den Vorgesetzten kann der Ferienbezug jedoch neu vereinbart werden, wenn die betrieblichen Umstände dies zulassen.</p> <p>Die Vorgesetzten sind zum Zeitpunkt des Nichtantritts bzw. Abbruchs der Ferien unverzüglich zu informieren. Zudem ist die Arbeitsunfähigkeit inkl. Angabe zur Ferienunfähigkeit unverzüglich mittels Arztzeugnis zu belegen.</p>	<p>Bei Ferienfähigkeit gelten die Ferien, trotz Arbeitsunfähigkeit, wie geplant als bezogen (Verbuchung als «Ferien»).</p> <p>Bei Ferienunfähigkeit wird «Krankheit kurz/lang» verbucht.</p>
7.5	Reise in Risikogebiet	Kann Mitarbeitenden verboten werden, in ein Risikogebiet zu reisen?	Nein, die Reise in ein Risikogebiet kann vom Arbeitgeber nicht verboten werden. Die persönliche Freiheit geht vor.	-
7.6	Quarantäne nach Rückkehr aus Risikogebiet	Was gilt, wenn Mitarbeitende nach Rückkehr aus einem Risikogebiet in Quarantäne müssen?	<p>Der Bundesrat hat beschlossen, dass ab Montag, 6. Juli 2020 Personen, welche aus Staaten und Gebieten mit erhöhtem Risiko einer Ansteckung mit dem Coronavirus in die Schweiz einreisen, sich für zehn Tage in Quarantäne begeben müssen. Das BAG führt eine entsprechende Liste, die regelmässig angepasst wird.</p> <p>a) Gebiet war bei Abreise auf der BAG-Liste aufgeführt: Mitarbeitende, die in ein solches Gebiet reisen und bei ihrer Rückkehr in Quarantäne müssen, haben für diese Zeit grundsätzlich keinen Lohnanspruch. Die ausgefallene Arbeitszeit geht zulasten des Gleitzeitguthabens. Ist</p>	<p>a) Wird während der Quarantäne im Homeoffice gearbeitet, erfolgt die Zeitgutschrift anhand der effektiv geleisteten Arbeitszeit. Wird we-</p>

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
			<p>Homeoffice möglich, wird die effektiv geleistete Arbeitszeit angerechnet. Alternativ zur Verrechnung mit dem Gleitzeitguthaben können Mitarbeitende Ferientage sowie unbezahlten Urlaub beziehen.</p> <p>b) Gebiet kam erst nach Abreise auf die BAG-Liste: Wurde eine Reise in einen Staat oder ein Gebiet angetreten, welches erst nach Abreise in die Liste der Staaten und Gebiete mit erhöhtem Ansteckungsrisiko aufgenommen wurde, besteht Anspruch auf den vollen Lohn. Betroffene Mitarbeitende müssen aber, soweit betrieblich und technisch möglich, im Homeoffice arbeiten. Ist dies nicht oder nur teilweise möglich, besteht im entsprechenden Umfang Anspruch auf bezahlten Urlaub.</p>	<p>niger als die Soll-Arbeitszeit geleistet, geht dies zulasten des Gleitzeitsaldos.</p> <p>Es besteht kein EO-Anspruch.</p> <p>b) Ist Homeoffice nicht oder nur teilweise möglich, wird im Umfang der ggü. der Planung effektiv ausfallenden Arbeitszeit mit «bez. Urlaub/Absenz» aufgefüllt. Durch diese Zeitgutschriften darf kein positiver Gleitzeitsaldo generiert werden.</p> <p>Bei ärztlich/behördlich angeordneter Quarantäne kann eine EO-Entschädigung (max. 10 Taggelder) beantragt werden, sofern Homeoffice nur teilweise oder gar nicht möglich ist. Die EO-Meldung erfolgt durch die Mitarbeitenden. Wurde Lohn bezahlt, geht die EO-Entschädigung an den Arbeitgeber.</p> <p>Kann die ganze Arbeitsleistung im Homeoffice erbracht werden, besteht kein EO-Anspruch.</p>
8	Besonders gefährdete Mitarbeitende			
8.1	Definition	Wer gilt als besonders gefährdete/r Mitarbeitende/r	Als besonders gefährdete Mitarbeitende gelten schwangere Frauen sowie Personen mit Erkrankungen oder genetischen Anomalien, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können (s.a. Anhang 7 der Covid-19-Verordnung 3).	-

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
			<p>Ausnahmen:</p> <p>Sind die vorgenannten Personengruppen bereits vollständig geimpft oder gelten sie, nach einer Ansteckung mit Covid-19, als genesen, fallen sie für einen begrenzten Zeitraum nicht mehr unter die Definition «besonders gefährdete Mitarbeitende».</p>	
8.2	Einsetzen	Wie können besonders gefährdete Mitarbeitende eingesetzt werden?	<p>Besonders gefährdete Mitarbeitende sollen wann immer möglich im Homeoffice arbeiten. Ist aus betrieblichen Gründen die Präsenz besonders gefährdeter Mitarbeitenden vor Ort ganz oder teilweise unabdingbar, so dürfen diese vor Ort beschäftigt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:</p> <p>a) Der Arbeitsplatz ist so ausgestaltet, dass jeder enge Kontakt mit anderen Personen ausgeschlossen ist, namentlich indem ein Einzelraum oder ein klar abgegrenzter Arbeitsbereich zur Verfügung gestellt wird.</p> <p>b) In Fällen, in denen ein enger Kontakt nicht jederzeit vermieden werden kann, werden angemessene Schutzmassnahmen nach dem STOP-Prinzip ergriffen (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung).</p> <p>Die Dienststellen sind dafür verantwortlich, dass mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz sichergestellt wird. Bevor solche Massnahmen getroffen werden, hören die Vorgesetzten die betroffenen Mitarbeitenden an. Ist unklar, ob die vorgesehenen Massnahmen genügen, ist das Bundesamt für Gesundheit (BAG) zu konsultieren.</p> <p>Besonders gefährdete Mitarbeitende können die Übernahme einer ihnen zugewiesenen Arbeit ablehnen, wenn die vorgenannten Voraussetzungen nicht eingehalten werden oder wenn sie die Gefahr einer Ansteckung mit dem</p>	<p>Soweit es besonders gefährdeten Mitarbeitenden nicht oder nur beschränkt möglich ist ihre Arbeitsleistung im Homeoffice oder, unter Einhaltung der genannten Schutzmassnahmen, vor Ort zu erbringen, ist ihnen bezahlter Urlaub zu gewähren. Durch diese Zeitgutschriften darf kein positiver Gleitzeitsaldo generiert werden.</p> <p>Die allfällige Gewährung von bezahltem Urlaub hat keinen Einfluss auf die Ferien.</p>

Ziff.	Stichwort	Frage	Antwort	Zeitwirtschaft ¹ / Abrechnung
			Coronavirus trotz der getroffenen Massnahmen aus besonderen Gründen als zu hoch für sich erachten. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.	

Änderungen gegenüber der Fassung vom 31. Mai 2021

Ziffer	Stichwort	Änderung
8.1	Besonders gefährdete Mitarbeitende	Überarbeitung infolge Änderung der Covid-3 Verordnung per 26.06.2021. Neue Definition «besonders gefährdete Mitarbeitende».
4.5 & 4.6	Homeoffice-Pflicht	Ziffern entfernt infolge Aufhebung der Homeoffice-Pflicht.

Änderungen gegenüber der Fassung vom 7. Mai 2021

Ziffer	Stichwort	Änderung
4.6	Lockerung der Homeoffice-Pflicht	Neu eingefügt. Voraussetzung für die Befreiung von der Homeoffice-Pflicht.

Änderungen gegenüber der Fassung vom 18. Januar 2021

Ziffer	Stichwort	Änderung
1.6	Quarantäne nach Covid-19-Impfung	Neu eingefügt. Voraussetzungen für die Befreiung von der Quarantänepflicht.
5.6	Covid-19-Impfung	Neu eingefügt. Volle Zeitgutschrift für zur Impfung benötigte Zeit.

Änderungen gegenüber der Fassung vom 27. November 2020

Ziffer	Stichwort	Änderung
4.1 & 5.4	Fernbleiben vom Arbeitsplatz aus Angst vor Ansteckung	Überarbeitung infolge Wiedereinführung von Sonderbestimmungen zum Schutz besonders gefährdeter Mitarbeitenden.
4.5	Homeoffice-Pflicht	Neu eingefügt.
8.1 & 8.2	Besonders gefährdete Mitarbeitende	Neu eingefügt.