

# **Personalrechtliches zum Coronavirus (FAQ); Besonderheiten für den Lehrberuf (Stand: 3. Juli 2020)**

## **1. Vorbemerkungen**

Das vorliegende Merkblatt beantwortet häufig gestellte Fragen (FAQ) zu den personalrechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit der aktuellen Situation und Ausbreitung des Coronavirus. Das vorliegende Merkblatt basiert auf dem Merkblatt «Personalrechtliches zum Coronavirus (FAQ)» des Personalamtes. Es wurde mit den Besonderheiten, die für Lehrpersonen gelten, ergänzt.

**Bitte beachten Sie das Datum (Stand) des vorliegenden Dokuments. Änderungen, die sich aufgrund der veränderten Lage ergeben, werden laufend im Dokument angebracht.**

## **2. Informationspflichten der Mitarbeitenden**

Mitarbeitende welche über Grippe-symptome (Fieber ab 38 Grad, Husten, Halsschmerzen oder Atembeschwerden) verfügen, sind verpflichtet, ihre Vorgesetzten umgehend zu informieren.

## **3. Häufig gestellte Fragen (FAQ)**

### **3.1. Arbeitspflicht**

#### **3.1.1. Dürfen gesunde Mitarbeitende, aus Angst vor dem Coronavirus, von sich aus der Arbeit fernbleiben?**

Mitarbeitenden sind, ohne behördliche oder ärztliche Anordnung, grundsätzlich verpflichtet, die Arbeit am vertraglich vereinbarten Arbeitsort zu leisten. Der Schulleiter oder die Schulleiterin, bzw. diesen gleichgestellte Personen, kann aber personalrechtliche Massnahmen anordnen, beispielsweise, dass vorübergehend von zuhause aus gearbeitet werden muss (Homeoffice).

#### **3.1.2. Darf die Schulleitung Mitarbeitende nach Hause schicken?**

Ja. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es, andere Mitarbeitende in ihrer Gesundheit zu schützen und das Ansteckungsrisiko zu minimieren. Der Schulleiter oder die Schulleiterin, bzw. diesen gleichgestellte Personen, kann somit anordnen, dass Mitarbeitende vom Arbeitsort fernbleiben respektive zuhause bleiben müssen.

Nach Hause geschickte Mitarbeitende haben Anspruch auf den vollen Lohn, solange diese Anordnung aufrechterhalten wird. Soweit diese Mitarbeitenden nicht tatsächlich erkrankt sind, kann von ihnen verlangt werden, dass sie von zuhause aus Arbeit leisten (Homeoffice, vgl. Ziff. 3.3).

#### **3.1.3. Aufgehoben**

### **3.2. Quarantänemassnahmen**

#### **3.2.1. Wie verhält es sich, wenn Betriebe oder Betriebsteile geschlossen werden?**

Bei allfälligen Schliessungen von Betrieben oder Betriebsteilen (z.B. öffentliche Schalter, Gebäude) haben Mitarbeitende grundsätzlich Anspruch auf den vollen Lohn. Es ist jedoch stets zu prüfen, ob die Arbeit ganz oder teilweise von zuhause aus (Homeoffice) geleistet werden kann.

Die Pflicht zur Heimarbeit (Homeoffice) entfällt, wenn die betroffene Person arbeitsunfähig (krankgeschrieben) wird sowie wenn Heimarbeit (Homeoffice) technisch oder betrieblich nicht möglich ist.

#### **3.2.2. Was gilt bei Mitarbeitenden welche infolge einer Quarantänemassnahme im Ausland festsitzen?**

Können Mitarbeitende infolge Quarantänemassnahmen im Ausland nicht mehr aus ihrem Ferienort zurückreisen, so liegt ein objektiver Grund für die Arbeitsverhinderung vor (wie etwa bei einer Naturkatastrophe), welcher nicht in der Risikosphäre des Arbeitgebers liegt. Daher besteht in solchen Fällen grundsätzlich kein Lohnanspruch. Es ist unbezahlter Urlaub zu beziehen.

Sitzen Mitarbeitende infolge einer Dienstreise im Ausland fest, besteht solange Anspruch auf den vollen Lohn, bis eine Rückreise wieder möglich ist.

#### **3.2.3. Was gilt bei Mitarbeitenden, die sich aufgrund einer Meldung der SwissCovid App in Quarantäne begeben?**

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.

Wird Mitarbeitenden in der Folge die Quarantäne empfohlen oder ärztlich 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.

Solange Mitarbeitende in Quarantäne nicht tatsächlich erkrankt sind, müssen sie von zuhause aus Arbeit leisten (Homeoffice, vgl. Ziff. 3.3.). Können Mitarbeitende ihre Arbeitsleistung nicht oder nur teilweise im Homeoffice erbringen, haben sie im entsprechenden Umfang Anspruch auf bezahlten Urlaub. Diese Regelung gilt vorläufig bis 31. Oktober 2020.

#### **3.2.4. Müssen sich Mitarbeitende, die aus einem Risikoland in die Schweiz zurückkehren, in Quarantäne begeben?**

Ja. 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, welche regelmässig angepasst wird.

Mitarbeitende, die in ein solches Gebiet reisen und bei ihrer Rückkehr in Quarantäne müssen, haben für diese Zeit grundsätzlich keinen Lohnanspruch. Für die ausgefallene Arbeitszeit ist unbezahlter Urlaub zu beziehen.

### **Veränderte Risikolage nach erfolgter Abreise**

Wurde eine Reise in einen Staat oder ein Gebiet angetreten, welches erst nach der 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, von zuhause aus Arbeit leisten (Homeoffice, vgl. Ziff. 3.3.). Ist dies nicht oder nur bedingt möglich, besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub.

### **3.3. Heimarbeit (Homeoffice)**

#### **3.3.1. Können Mitarbeitende auch gegen ihren Willen zu Heimarbeit (Homeoffice) verpflichtet werden?**

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.

Das Recht, Heimarbeit (Homeoffice) anzuordnen, findet dort seine Grenze, wo es Mitarbeitenden aus technischen oder betrieblichen Gründen nicht möglich ist, Heimarbeit (Homeoffice) zu verrichten.

### 3.4. Arztzeugnis

#### 3.4.1. Müssen am Coronavirus erkrankte Mitarbeitende ein Arztzeugnis beibringen?

Ja. Erkrankte Mitarbeitende müssen spätestens 5 Kalendertage nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis beibringen. Der oder die Vorgesetzte kann jedoch bereits vorher die Abgabe eines Arztzeugnisses verlangen.

#### 3.4.2. Müssen Mitarbeitende in angeordneter Quarantäne ein Arztzeugnis beibringen?

Ja. Werden Mitarbeitende auf Anordnung verpflichtet, dem Arbeitsplatz fernzubleiben (Quarantäne), muss ein Arztzeugnis beigebracht werden.

#### 3.4.3. Braucht es ein Arztzeugnis, wenn sich Mitarbeitende aufgrund einer Meldung der SwissCovid App in Quarantäne begeben?

Nein. Bei Mitarbeitenden, die von der SwissCovid App eine Meldung erhalten, sich anschliessend an die BAG-Hotline wenden und in der Folge die Empfehlung erhalten, sich in Quarantäne zu begeben, genügt ein Foto (Screenshot) der Meldung zuhanden der vorgesetzten Person. Auf die Beibringung eines Arztzeugnisses kann in solchen Fällen verzichtet werden.

### 3.5. Betreuung von Angehörigen

#### 3.5.1. Wann besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub?

Für die notwendige, nicht planbare Betreuung von im gleichen Haushalt lebenden erkrankten Personen (Ehepartner, Lebenspartner), besteht ein Anspruch auf bezahlten Urlaub im Umfang der für die Organisation einer Alternativbetreuung benötigten Zeit, jedoch maximal 2 Tage pro Fall. Gleiches gilt für Personen, die sich in behördlich angeordneter Quarantäne befinden. Für die Kinderbetreuung besteht eine Sonderregelung (vgl. Ziff. 3.5.2).

Für die Betreuung von nicht im gleichen Haushalt lebenden Personen besteht kein Anspruch.

#### 3.5.2. Was gilt bei der Schliessung von Schulen, Kitas und vergleichbaren Einrichtungen?

Kann die Kinderbetreuung infolge der Schliessung von Schulen, Kitas und sonstigen Betreuungseinrichtungen (inkl. Privatbetreuung, bspw. durch Grosseltern) nicht mehr gewährleistet werden, können Mitarbeitende solange ihre Arbeit niederlegen, wie dies zur Organisation einer alternativen Betreuung erforderlich ist.

Für die Arbeitsniederlegung ist unbezahlter Urlaub zu beziehen.

### 3.6. Arbeitsweg / Öffentlicher Verkehr

#### 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.

### 3.7. Stellvertretungen

#### 3.7.1. Sind Stellvertretungsverträge weiterhin gültig?

Bereits abgeschlossene Stellvertretungsverträge sind weiterhin gültig. Die jeweilige Stellvertretung hat einen Anspruch auf Lohnzahlung. Die Schulleitung hat die Möglichkeit, die Stellvertretung mit einer anderen zumutbaren Aufgabe zu betrauen. Ist eine zumutbare Aufgabenzuteilung nicht möglich, hat die Stellvertretung den Lohn ohne entsprechende Arbeitsleistung zugute.

Die Zuteilung der jeweiligen Aufgabe ist Sache der Schulleitung. Die Stellvertretung kann nicht auf das Unterrichten der vereinbarten Lektionen bestehen.

Stellvertretungsverträge können im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden.

**Besonderheit Stellvertretungskosten für die Vertretung der teilnehmenden Lehrpersonen an der Weiterbildung zur Praxislehrperson:**

Die Kosten für bereits abgeschlossene Stellvertretungsverträge für Lehrpersonen, welche den Kurs der Praxisbegleitung der PH FHNW im März 2020 besucht hätten, werden trotz Sistierung der Weiterbildung vom Kanton übernommen. Die Schulleitung hat beim Volksschulamt eine Verfügung zu verlangen.

**3.7.2. Was gilt für bereits bewilligte Urlaubsgesuche von Lehrpersonen?**

Bereits bewilligte Urlaubsgesuche der Lehrpersonen - bezahlt als auch unbezahlt - sind weiterhin gültig. Die hierfür angestellte Stellvertretung wird gemäss Vertrag für den festgelegten Zeitraum, anstelle der abwesenden Lehrperson, eingesetzt und hat einen Anspruch auf den vereinbarten Lohn.

Im gegenseitigen Einverständnis können bereits bewilligte Urlaubsgesuche der Lehrpersonen aufgehoben oder der Urlaub auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden. Der betroffene Stellvertretungsvertrag kann im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst werden. Wird der Vertrag nicht einvernehmlich aufgelöst, müssen die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen erfüllt werden.

**3.7.3. Was gilt für Stellvertretende, welche auf Abruf eingesetzt werden?**

Stellvertretungen, welche auf Abruf eingesetzt werden, werden für die bereits geplanten Lektionen (im Sinne eines Dienstplanes) entschädigt. Für die Zeit, in welcher noch keine Einsätze festgelegt wurden, wird auf den Durchschnitt an unterrichteten Lektionen der letzten Monate abgestellt, sofern Lektionen erteilt und dafür eine Vergütung geleistet worden sind. Bereits abgeschlossene Stellvertretungsverträge können im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben werden.

**Änderungen gegenüber der Fassung vom 10. Juni 2020**

Ziffer	Abschnitt	Änderung
3.1.1 3.1.3	Arbeitspflicht	Aufhebung der Sonderbestimmungen für besonders gefährdete Mitarbeitende
3.2.4	Quarantänemassnahmen	Neu eingefügt, gestützt auf die Anordnungen des Bundesrates vom 1. Juli 2020. Regelung bezüglich Quarantäne aufgrund der Rückkehr aus dem Ausland.