



## Hinweis:

Der Fragekatalog wird laufend überarbeitet. Bei Fragen bzw. Unklarheiten in der Anwendung wenden Sie sich an die für Sie zuständige Personal- bzw. HR-Abteilung der Direktion oder des Amtes.

## Inhalt

Krankheit und Risikogruppen.....	3
1. <b>Krankheit / Krankheit während Ferien</b> .....	3
2. <b>Akute Erkrankung der Atemwege (Selbstisolation)</b> .....	3
3. <b>Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten Personengruppe</b> .....	4
4. <b>Andere Risikogruppen</b> .....	5
5. <b>Quarantäne</b> .....	5
6. <b>Isolation</b> .....	7
Kinderbetreuung.....	7
7. <b>Betreuung von kranken Kindern und anderen erkrankten Familienangehörigen</b> .....	7
Besondere Anordnungen des Arbeitgebers .....	8
8. <b>Gesunde Mitarbeitende bleiben auf Anordnung des Arbeitgebers zu Hause</b> .....	8
9. <b>Betriebsferien und Betriebsschliessung</b> .....	8
10. <b>Mehrzeit / Überzeit</b> .....	8
11. <b>Übernahme anderer Aufgaben</b> .....	9
12. <b>Impfung</b> .....	9
13. <b>SwissCovid App</b> .....	9
Ferien, Urlaub, Reise in Risikogebiete, Ruhetage.....	10
14. <b>Umgang mit geplanten Ferien und unbezahltem Urlaub</b> .....	10
15. <b>Streichung von Ferien, bezahltem / unbezahltem Urlaub</b> .....	10

<b>16. Reise in Risikogebiete für die der Bund bei Wiedereinreise in die Schweiz 10 Tage Quarantäne anordnet</b> .....	11
<b>17. Ruhetage</b> .....	12
Nichterscheinen am Arbeitsplatz .....	13
<b>18. Fernbleiben vom Arbeitsplatz / Arbeitsverweigerung aus Angst vor Ansteckung</b> .....	13
<b>19. Einschränkung des öffentlichen Verkehrs</b> .....	13

Stichwort	Frage	Antwort
<b>Krankheit und Risikogruppen</b>		
<b>1. Krankheit / Krankheit während Ferien</b>	Ich bin am Coronavirus erkrankt und kann nicht mehr arbeiten. Erhalte ich weiterhin Lohn?	Ja, es gelten die üblichen Bestimmungen zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (§§ 99 ff. VVO). Die ordentliche Lohnfortzahlung dauert somit: im 1. Dienstjahr: 3 Monate 100% Lohn und 3 Monate 75% Lohn; im 2. Dienstjahr: 6 Monate 100% Lohn und 6 Monate 75% Lohn; ab dem 3. Dienstjahr 12 Monate 100% Lohn.
	Ich bin in meinen Ferien am Coronavirus erkrankt. Kann ich die Ferientage nachholen?	Ja, denn Krankheitstage während der Ferien, die mit einem ärztlichen Zeugnis belegt sind, werden nicht als Ferien angerechnet (§ 82 Abs. 2 VVO).
<b>2. Akute Erkrankung der Atemwege (Selbstisolation)</b>	Ich weise Krankheitssymptome auf, die auf das neue Coronavirus hindeuten, habe mich aber noch nicht auf das Coronavirus testen lassen. Ich bleibe im Sinne der behördlichen Empfehlungen zu Hause. Habe ich Anspruch auf Lohn und falls ja, wie lange?	Wenn akute Krankheitssymptome wie Husten (trockener Reizhusten), Halsschmerzen, Kurzatmigkeit und/oder Fieber, Fiebergefühl, Muskelschmerzen vorliegen, sollen die Mitarbeitenden zu Hause bleiben und sich gemäss den Vorgaben des Bundesamtes für Gesundheit isolieren. Zudem sollen sie den <a href="#">Coronavirus-Check</a> machen und den Handlungsempfehlungen des BAG folgen. Falls ein Test notwendig sein sollte, erhalten die Mitarbeitenden vom BAG entsprechende Anweisungen. Der Coronavirus-Check gibt eine Empfehlung ab, ob ein Test sinnvoll ist. Die Mitarbeitenden sollen zudem ihre Ärztin oder ihren Arzt anrufen und das weitere Vorgehen besprechen. Mitarbeitende mit Krankheitssymptomen sind angehalten, zu Hause zu bleiben, bis das Testergebnis vorliegt.  In dieser Zeit besteht Anspruch auf Lohnzahlung nach den

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Bestimmungen zum Krankheitsfall (vgl. Ziffer 1).</p> <p>Soweit keine schwerwiegende Erkrankung vorliegt und die Mitarbeitenden arbeitsfähig sind, ist Homeoffice zu prüfen.</p>
<p>3. <b>Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten Personengruppe</b></p>	<p>Ich gehöre aufgrund einer Herz-Kreislauf-Erkrankung / meiner Schwangerschaft den besonders gefährdeten Personengruppen an. Muss ich meinem Arbeitgeber ein Arztzeugnis einreichen? Und muss ich weiterhin zur Arbeit erscheinen?</p>	<p>Mit Inkrafttreten der Verordnung vom 19. Juni 2020 über die Massnahmen in der besonderen Lage zur Bekämpfung der COVID-19-Epidemie (Covid-19-Verordnung besondere Lage; SR 818.101.26) wurden die Massnahmen für besonders gefährdete Personen, wie sie in der Covid-19-Verordnung 2 festgehalten waren, aufgehoben.</p> <p>Die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und allen Mitarbeitenden im Zusammenhang mit der Erfüllung der Arbeitsverpflichtungen richten sich neu nach <a href="#">Art. 10 Covid-19-Verordnung besondere Lage</a>. Der Arbeitgeber muss gewährleisten, dass die Mitarbeitenden die Empfehlungen des BAG betreffend Hygiene und Abstand einhalten können. Der Arbeitgeber hat alle, zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden notwendigen und angemessenen Massnahmen zu treffen (<a href="#">Art. 6 Arbeitsgesetz vom 13. März 1964, ArG, SR 822.11</a> und <a href="#">Neues Coronavirus: Häufig gestellte Fragen</a>). Kann der Mindestabstand nicht eingehalten werden, müssen Massnahmen gemäss STOP-Prinzip ergriffen werden. Diese beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S</b>ubstitution: Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, werden durch andere Tätigkeiten ersetzt.</li> <li>• <b>T</b>echnische und <b>o</b>rganisatorische Massnahmen: Mittels technischer und organisatorischer Massnahmen werden</li> </ul>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, in anderer Form ausgeführt (z.B. Kundenkontakt via elektronischen Mitteln statt direkt), oder es werden spezielle Schutzvorrichtungen installiert (Kunststoffglasscheiben) und Schutzmassnahmen getroffen (Desinfektionsmittel etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Persönliche Schutzausrüstung:</b> Insbesondere in Einrichtungen des Gesundheitswesens, in denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Umgang mit Schutzausrüstung geübt sind, kann auf diese Massnahme zurückgegriffen werden. Zulässig ist auch – entsprechend dem STOP-Prinzip – die Bildung von getrennten, beständigen Teams.</li> </ul>
<p><b>4. Andere Risikogruppen</b></p>	<p>Ich gehöre nicht zur besonders gefährdeten Personengruppe gemäss Ziffer 3, bin aber wegen des Coronavirus aus anderen Gründen einem besonderen Gesundheitsrisiko ausgesetzt (schwere Operation in naher Vergangenheit o.ä.). Darf ich der Arbeit fernbleiben und muss ich ein Arztzeugnis vorlegen?</p>	<p>Vgl. obige Antwort zu Ziffer 3.</p>
<p><b>5. Quarantäne</b></p> <p><b>Für Quarantäne, die aufgrund eines Aufenthalts in Risikogebieten angeordnet wurde gilt Ziffer 16!</b></p>	<p>Ich hatte Kontakt zu einer positiv getesteten Person. Muss ich in Quarantäne und erhalte ich weiterhin Lohn?</p>	<p>Mitarbeitende, die Kontakt zu einer positiv getesteten Person hatten, können unter strikter Beachtung der Hygiene- und Verhaltensregeln des Bundes, weiterhin arbeiten gehen. Sie müssen aber ihren Gesundheitszustand beobachten und sollten, wenn immer möglich, unnötige Kontakte zu anderen Personen meiden und im Homeoffice arbeiten.</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		Für den Fall, dass Mitarbeitende auf Anordnung des Arbeitgebers zuhause bleiben gelten die Ausführungen gemäss Ziffer 8.
	Ich bekomme über die SwissCovid App eine Warnung, dass ich Kontakt mit einer infizierten Person hatte. Ich begeben mich freiwillig in Quarantäne. Bekomme ich Lohn?	Ein Alarm der App alleine stellt keine Verpflichtung dar, sich in Quarantäne zu begeben (vgl. obige Frage). Mitarbeitende, die über die App eine Meldung erhalten haben, sollten die in der App angezeigte Telefonnummer der Infoline SwissCovid anrufen und sich über das weitere Vorgehen informieren. Um der Arbeit aufgrund freiwilliger Quarantäne fernbleiben zu können, muss die Erlaubnis des Arbeitgebers vorliegen. Begeben sich Mitarbeitende freiwillig (d.h. ohne behördliche Anordnung) in Quarantäne, ist der Arbeitgeber nicht zur Lohnzahlung verpflichtet. Sie müssen entweder im Homeoffice arbeiten (wenn betrieblich möglich) oder z.B. Ferien beziehen oder Mehrzeit kompensieren.
	Was bedeutet es, wenn ich engen Kontakt zu einer infizierten und ansteckenden Person hatte?	Personen, die in <b>engem Kontakt</b> zu einer infizierten und ansteckenden Person standen (gleicher Haushalt oder anderer ungeschützter Kontakt mit weniger als 1,5 Meter Abstand und länger als 15 Minuten) müssen gemäss den Handlungsempfehlungen des BAG in Absprache mit der zuständigen kantonalen Behörde (im Kanton Zürich ist der Kantonsarzt für die Anordnung von Quarantäne zuständig) für maximal 10 Tage in Quarantäne.
	Die kantonale Behörde hat Quarantäne angeordnet und ich kann nicht zur Arbeit kommen. Habe ich Anspruch auf Lohn?	Ja. Mitarbeitende, die aufgrund einer behördlichen Anordnung in Quarantäne müssen und kein Homeoffice leisten können, haben für die potentiell ansteckende Zeit (maximal 10 Tage) Anspruch auf bezahlten Urlaub (§ 91 Abs. 2 VVO).

Stichwort	Frage	Antwort
<b>6. Isolation</b>	Ich wurde positiv auf Covid-19 getestet und muss auf Anordnung meines Arztes zuhause bleiben. Was muss ich tun und habe ich Anspruch auf Lohn?	Der Arzt ordnet bei positiv getesteten Personen die Isolation an und zwar für mindestens 10 Tage ab Beginn der Symptome bzw. wenn (noch) kein Symptome vorhanden sind für mindestens 10 Tage ab dem positiven Testergebnis. Die Mitarbeitenden haben dem Arbeitgeber eine Bestätigung über die ärztliche Anordnung der Isolation und sofern Arbeitsunfähigkeit besteht auch über deren Ausmass und Dauer einzureichen. Während der ärztlich angeordneten Isolation besteht Anspruch auf Lohnzahlung. Sind die Mitarbeitenden trotz des positiven Testergebnisses arbeitsfähig, ist Homeoffice zu prüfen.
<b>Kinderbetreuung</b>		
<b>7. Betreuung von kranken Kindern und anderen erkrankten Familienangehörigen</b>	Meine Kinder sind am Coronavirus erkrankt. Kann ich diese zu Hause betreuen und wie lange erhalte ich weiterhin Lohn? Was ist, wenn andere Familienangehörige von mir erkrankt sind?	Für die Betreuung von kranken Kindern wird grundsätzlich die notwendige Zeit gemäss den üblichen Regeln (§ 85 Abs. 3 lit. e VVO) bis maximal fünf Arbeitstage bezahlter Urlaub pro Ereignis gewährt. Vorausgesetzt wird, dass keine andere Betreuungsmöglichkeit besteht. Sind andere Familienangehörige erkrankt, wird die notwendige Zeit bis maximal zwei Arbeitstage bezahlter Urlaub pro Ereignis gewährt, sofern die Betreuung nicht anders sichergestellt werden kann (§ 85 Abs. 3 lit. e VVO).  Im Übrigen sind die Regelungen gemäss Ziffer 5 zu beachten.
	Wird beim Coronavirus ausnahmsweise länger bezahlter Urlaub gewährt, als die zwei bzw.	Nein, es werden pro Ereignis nur maximal die zwei bzw. fünf Arbeitstage als bezahlter Urlaub gewährt. Wenn es aus betrieblicher Sicht vertretbar ist, soll den Mitarbeitenden für die

Stichwort	Frage	Antwort
	fünf Tage?	<p>Betreuung von Angehörigen der Bezug von Ferien, die Kompensation von Mehrzeit oder unbezahlter Urlaub ermöglicht werden.</p> <p>Im Übrigen sind die Regelungen gemäss Ziffer 5 zu beachten.</p>
<b>Besondere Anordnungen des Arbeitgebers</b>		
<b>8. Gesunde Mitarbeitende bleiben auf Anordnung des Arbeitgebers zu Hause</b>	Auf Anordnung meines Arbeitgebers muss ich/meine Abteilung wegen der Ansteckungsgefahr zu Hause bleiben. Erhalte ich weiterhin Lohn?	Wenn der Arbeitgeber aufgrund des Ansteckungsrisikos beschliesst, dass Mitarbeitende vorübergehend nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinen dürfen, ist im Interesse einer funktionsfähigen Verwaltung in erster Linie Homeoffice zu prüfen. Ist Homeoffice nicht möglich, haben die Mitarbeitenden während des angeordneten Aufenthalts zu Hause trotzdem Anspruch auf Lohn.
<b>9. Betriebsferien und Betriebsschliessung</b>	Dürfen die Direktionen oder die Ämter im Pandemiefall Betriebsferien oder eine Betriebsschliessung anordnen?	Nein, die Anordnung von Betriebsferien ist grundsätzlich nicht möglich, denn die Mitarbeitenden haben ein Recht auf frühzeitige Zuteilung der Ferien (im Allgemeinen drei Monate im Voraus). Eine Betriebsschliessung kann grundsätzlich angeordnet werden, die Mitarbeitenden haben dann aber einen Anspruch auf Lohnzahlung.
<b>10. Mehrzeit / Überzeit</b>	In unserem Team sind Mitarbeitende am Coronavirus erkrankt. Kann der Arbeitgeber von mir verlangen, vorübergehend mehr zu arbeiten bzw. Überzeit zu leisten?	In solchen Notfällen grundsätzlich ja, wenn die betrieblichen Bedürfnisse die persönlichen Interessen der Mitarbeitenden überwiegen (§ 125 VVO).



Stichwort	Frage	Antwort
11. <b>Übernahme anderer Aufgaben</b>	In unserer Direktion sind diverse Mitarbeitende erkrankt. Kann der Arbeitgeber von mir als Mitarbeitende/n in leitender Stellung verlangen, auch einfache, administrative Aufgaben zu erledigen, die eigentlich nicht zu meinem Pflichtenheft gehören?	In solchen Notfällen grundsätzlich ja. Allerdings müssen die neuen Aufgaben objektiv zumutbar und auch den Mitarbeitenden aufgrund ihrer Persönlichkeit und ihren Fähigkeiten zumutbar sein. Die Erledigung von einfachen, administrativen Aufgaben ist in solchen Fällen auch für Mitarbeitende in leitender Stellung zumutbar.
12. <b>Impfung</b>	Kann der Arbeitgeber mich zu einer Grippeimpfung zwingen?	Nein, grundsätzlich gibt es keinen Impfwang. Sofern eine erhebliche (Pandemie-)Gefahr besteht, kann der Kanton jedoch Impfungen von gefährdeten Bevölkerungsgruppen, von besonders exponierten Personen und von Personen, die bestimmte Tätigkeiten ausüben, für obligatorisch erklären (Art. 22 Bundesgesetz über die Bekämpfung übertragbarer Krankheiten des Menschen [Epidemiengesetz]). Mitarbeitende, welche sich trotzdem nicht impfen lassen, müssen mit personalrechtlichen Konsequenzen rechnen, da sie unter Umständen im Betrieb nicht mehr eingesetzt werden können.
13. <b>SwissCovid App</b>	Mein Arbeitgeber verlangt von mir, dass ich die SwissCovid App auf meinem Smartphone installiere und nutze. Darf er das?	Nein. Eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers, wonach Mitarbeitende die <a href="#">SwissCovid App</a> nutzen müssen, würde das Weisungsrecht des Arbeitgebers sprengen und wäre nicht zulässig.
	Ich bekomme über die SwissCovid App eine Warnung, dass ich Kontakt mit einer infizierten Person hatte. Was ist nun zu tun und erhalte ich weiterhin Lohn, wenn ich zuhause bleibe?	Siehe Ausführungen unter Ziffer 5.

Stichwort	Frage	Antwort
	Was ist, wenn mich die kantonale Behörde aufgrund der Kontaktmeldung der App verpflichtet, in Quarantäne zu gehen?	Bei behördlich angeordneter Quarantäne gelten die Ausführungen unter Ziffer 5.
<b>Ferien, Urlaub, Reise in Risikogebiete, Ruhetage</b>		
<b>14. Umgang mit geplanten Ferien und unbezahltem Urlaub</b>	Aufgrund des Coronavirus kann ich meine geplante Ferienreise nicht antreten. Habe ich Anspruch darauf, dass ich meine geplanten Ferien zu einem anderen Zeitpunkt beziehen kann?	Der Arbeitgeber bestimmt den Zeitpunkt der Ferien. Er nimmt dabei auf die Wünsche der Mitarbeitenden Rücksicht, soweit dies mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist (§ 81 Abs. 1 VVO). Um den Mitarbeitenden eine vernünftige Vorbereitung ihrer Ferien zu erlauben, ist es angebracht, deren Zeitpunkt frühzeitig (einige Monate im Voraus) zu vereinbaren. Mitarbeitende haben grundsätzlich keinen Anspruch darauf, bereits geplante und bewilligte Ferien verschieben zu können.
	Aufgrund des Coronavirus kann ich meine geplante Weltreise nicht antreten. Habe ich Anspruch darauf, dass ich meinen unbezahlten Urlaub zu einem anderen Zeitpunkt antreten kann?	Nein (vgl. obige Frage betreffend Umgang mit geplanten Ferien).
<b>15. Streichung von Ferien, bezahltem / unbezahltem Urlaub</b>	Kann der Arbeitgeber meine geplanten Ferien streichen bzw. verschieben, weil Mitarbeitende aus unserem Team erkrankt sind und ich zur Verstärkung	Ja, der Arbeitgeber kann den Bezug der Ferien verbieten, wenn die betrieblichen Bedürfnisse die persönlichen Interessen der Mitarbeitenden überwiegen. Der Arbeitgeber hat jedoch den allenfalls daraus entstandenen Schaden (insb. Annullationskosten) zu ersetzen.

Stichwort	Frage	Antwort
	einspringen muss?	
	Kann der Arbeitgeber meinen vereinbarten bezahlten Urlaub für meine Hochzeit/die Geburt meines Kindes oder meinen vereinbarten unbezahlten Urlaub für meine Prüfungsvorbereitung etc. streichen oder verschieben?	Im Falle der Hochzeit / Geburt eines eigenen Kindes kann bezahlter Urlaub gewährt werden. Es besteht jedoch kein Anspruch auf bezahlten Urlaub. Wurde der unbezahlte Urlaub bereits vereinbart und kann schliesslich nicht mehr gewährt werden, entsteht ein Entschädigungsanspruch analog der Regelung betreffend Streichung von Ferien (vgl. obige Antwort betreffend Ferien).
<b>16. Reise in Risikogebiete für die der Bund bei Wiedereinreise in die Schweiz 10 Tage Quarantäne anordnet</b>	Ich möchte in ein Land bzw. ein Gebiet reisen, für das der Bund bei Rückkehr in die Schweiz 10 Tage Quarantäne (Staat oder Gebiet mit erhöhtem Ansteckungsrisiko; nachfolgend Risikogebiet) anordnet. Darf ich die Reise antreten?	<p>Mitarbeitende mit entsprechenden Reiseplänen müssen den Arbeitgeber aufgrund ihrer Treuepflichten darüber informieren. Da sie während 10 Tagen nach ihrer Rückkehr nicht vor Ort werden arbeiten können, kann der Arbeitgeber, wenn es betrieblich zwingend notwendig ist, die Reise verbieten bzw. den Bezug der Ferien untersagen, bei entsprechender Entschädigungspflicht für die Kosten der ausfallenden Reise (vgl. Ziffer 15).</p> <p>Wird die Reise entgegen der Weisung des Arbeitgebers angetreten und muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter deswegen in Quarantäne, besteht kein Lohnanspruch. Ausserdem können personalrechtlich Massnahmen, bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ergriffen werden. Wenn die Mitarbeitenden sich im Risikoland angesteckt haben und erkrankt sind, kann überdies der Lohn gekürzt werden (§ 103 Abs. 1 lit. b VVO).</p>
	Ich habe Ferien in einem Land bzw. Gebiet gemacht, für das der Bund nach Wiedereinreise 10 Tage	Soweit Mitarbeitende in der Quarantäne kein Homeoffice leisten können, besteht grundsätzlich kein Lohnanspruch. Sie müssen die fehlende Sollzeit in Absprache mit dem Vorgesetzten durch

Stichwort	Frage	Antwort
	<p>Quarantäne anordnet. Dies war bereits im Zeitpunkt meiner Abreise bekannt. Habe ich Anspruch auf Lohn für die Dauer der Quarantäne?</p>	<p>Abbau von Zeitguthaben den Aufbau von Minuszeit oder durch unbezahlten Urlaub ausgleichen.</p>
	<p>Mein Reiseland wurde während meines Ferienaufenthalts auf die Liste der Risikogebiete aufgenommen und ich muss nach meiner Rückkehr für 10 Tage in Quarantäne. Was sind die Folgen?</p>	<p>Vgl. Ziffer 5 behördlich angeordnete Quarantäne.</p>
<p><b>17. Ruhetage</b></p>	<p>Die Stadt Zürich verzichtet aufgrund der aktuellen Lage auf die Durchführung des Knabenschiessens am 14. September 2020. Habe ich dennoch Anspruch auf den freien Nachmittag?</p>	<p>Die halben Ruhetage für Knabenschiessen und Sechseläuten gelten ausschliesslich für den Bezirk Zürich (§ 117 Abs. 1 lit. b VVO), für alle übrigen Bezirke gilt der Fasnachtsmontag als ganzer Ruhetag (§ 117 Abs. 1 lit. a VVO). Der halbe Ruhetag für das Knabenschiessen wird unabhängig von der Durchführung bzw. der Teilnahme am Anlass gewährt. Kantonalen Angestellten mit Arbeitsort Bezirk Zürich ist demnach am Knabenschiessensmontag, dem 14. September 2020, ein halber Ruhetag zu gewähren, bzw. die Sollzeit entsprechend zu reduzieren.</p>
	<p>Was ist, wenn ich am Knabenschiessennachmittag trotzdem arbeite?</p>	<p>Wird am Nachmittag des 14. September 2020 gearbeitet, erhöht sich der Arbeitszeitsaldo. Ob es sich dabei um Mehrzeit oder Überzeit handelt, hängt von den jeweiligen Umständen ab. Unabhängig davon besteht aber für die Arbeitsleistung am Nachmittag des Sechseläutens kein Anspruch auf Zulagen nach § 132 VVO (vgl. § 132 Abs. 3 VVO).</p>

Stichwort	Frage	Antwort
<b>Nichterscheinen am Arbeitsplatz</b>		
<b>18. Fernbleiben vom Arbeitsplatz / Arbeitsverweigerung aus Angst vor Ansteckung</b>	Ich will nicht zur Arbeit gehen aus Angst, ich könnte mich auf dem Arbeitsweg und am Arbeitsplatz mit dem Coronavirus anstecken. Mit welchen Folgen muss ich rechnen?	Solange der Arbeitgeber die vom Bundesamt für Gesundheit empfohlenen notwendigen Massnahmen zum Schutz des Personals trifft, müssen die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz erscheinen. Andernfalls kann der Arbeitgeber den Lohn einstellen und mittels Abmahnung die fristlose Entlassung androhen bzw. aussprechen.
<b>19. Einschränkung des öffentlichen Verkehrs</b>	Der öffentliche Verkehr ist eingeschränkt, so dass ich nicht mehr pünktlich oder gar nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinen kann. Kann ich der Arbeit fernbleiben und erhalte ich trotzdem weiterhin Lohn?	Nein. Dieses Risiko tragen die Mitarbeitenden grundsätzlich selbst. Für das Zuspätkommen oder Nichterscheinen kann keine Arbeitszeit aufgeschrieben werden und es besteht kein Lohnanspruch.

<b>Änderungen</b>	
<b>Datum</b>	<b>Änderung</b>
11. August 2020	Abänderung von <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten Personengruppe (Schwangerschaft)"</li> </ul>
3. Juli 2020	Aufnahme von <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Isolation"</li> <li>- "SwissCovid App"</li> <li>- "Reise in Risikogebiete für die der Bund bei Wiedereinreise in die Schweiz 10 Tage Quarantäne anordnet"</li> <li>- "Ruhetage" (Knabenschiessen)</li> </ul> Abänderung von <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Akute Erkrankung der Atemwege (Selbstisolation)"</li> <li>- "Selbstquarantäne"</li> <li>- "Betreuung gesunder Kinder"</li> <li>- "Betreuung von kranken Kindern und anderen erkrankten Familienangehörigen"</li> <li>- "Geschlossener / reduzierter Betrieb"</li> <li>- "Angestellte im Stundenlohn"</li> <li>- "Betriebsferien und Betriebsschliessung"</li> <li>- "Quarantäne"</li> <li>- "Ausweitung des Tagesrahmens"</li> <li>- "Übernahme anderer Aufgaben"</li> <li>- "Homeoffice"</li> <li>- "Umgang mit geplanten Ferien und unbezahltem Urlaub"</li> </ul>

<b>Änderungen</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- "Streichung von Ferien, bezahltem / unbezahltem Urlaub"</li> <li>- "Reise ins Risikogebiet"</li> <li>- "Einschränkung des öffentlichen Verkehrs"</li> </ul>
24. Juni 2020	Abänderung von <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten Personengruppe"</li> <li>- "Andere Risikogruppen"</li> </ul>
24. April 2020	Abänderung von <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten Personengruppe"</li> <li>- "Betreuung gesunder Kinder"</li> <li>- "Geschlossener / reduzierter Betrieb"</li> <li>- "Anstellungen im Stundenlohn"</li> <li>- "Gesunde Mitarbeitende bleiben auf Anordnung des Arbeitgebers zu Hause"</li> <li>- "Betriebsferien und Betriebsschliessung"</li> <li>- "Mehrzeit / Überzeit"</li> <li>- "Übernahme anderer Aufgaben"</li> <li>- "Reise ins Risikogebiet"</li> </ul>
26. März 2020	Aufnahme von <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Betreuung gesunder Kinder"</li> <li>- "Ausweitung des Tagesrahmens"</li> <li>- "Geschlossener / reduzierter Betrieb"</li> <li>- "Anstellungen im Stundenlohn"</li> </ul> Abänderung von



<b>Änderungen</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>- "Betreuung gesunder Kinder"</li><li>- "Schwangerschaft / Risikofälle"</li><li>- "Einschränkung des öffentlichen Verkehrs"</li><li>- "Betriebsferien und Betriebsschliessung"</li><li>- "Übernahme anderer Aufgaben"</li></ul>
19. März 2020	Aufnahme von <ul style="list-style-type: none"><li>- "Arztzeugnis und besonders gefährdete Personen"</li><li>- "Umgang mit geplanten Ferien und unbezahltem Urlaub"</li></ul>
11. März 2020	Aufnahme von <ul style="list-style-type: none"><li>- "Akute Erkrankung der Atemwege"</li><li>- "Selbstisolation"</li></ul>