



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

Schutz der Mitarbeitenden, Krankheit, Quarantäne und Isolation	3
1. Schutz der Mitarbeitenden	3
2. Krankheit / Krankheit während Ferien	4
3. Akute Erkrankung der Atemwege (Selbstisolation)	4
4. Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten Personengruppe	5
5. Andere Risikogruppen	6
6. Quarantäne	6
7. Isolation (Absonderung)	8
Kinderbetreuung	9
8. Betreuung von kranken Kindern und anderen erkrankten Familienangehörigen	9
9. Betreuung von gesunden Kindern in Quarantäne	9
Besondere Anordnungen des Arbeitgebers	11
10. Gesunde Mitarbeitende bleiben auf Anordnung des Arbeitgebers zu Hause	11
11. Maskentragpflicht	11
12. Covid-Zertifikat	12
13. Betriebsferien und Betriebsschliessung	13
14. Mehrzeit / Überzeit	13
15. Übernahme anderer Aufgaben	13
16. Tests	13

17. Impfung	14
18. SwissCovid App	14
Ferien, Urlaub, Reise in Risikogebiete, Ruhetage, Impftermin	15
19. Umgang mit geplanten Ferien und unbezahltem Urlaub	15
20. Streichung von Ferien, bezahltem / unbezahltem Urlaub	16
21. Reise in Risikogebiete für die der Bund bei Wiedereinreise in die Schweiz 10 Tage Quarantäne anordnet	16
22. Ruhetage	17
23. Impftermin	18
Probezeit	18
24. Angeordnete Quarantäne während der Probezeit	18
Nichterscheinen am Arbeitsplatz	18
25. Fernbleiben vom Arbeitsplatz / Arbeitsverweigerung aus Angst vor Ansteckung	18
26. Einschränkung des öffentlichen Verkehrs	19

Stichwort	Frage	Antwort
Schutz der Mitarbeitenden, Krankheit, Quarantäne und Isolation		
1. Schutz der Mitarbeitenden	Welche Schutzmassnahmen muss der Arbeitgeber treffen?	<p>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 (Art. 6 Arbeitsgesetz vom 13. März 1964, ArG, SR 822.11 und Neues Coronavirus: Häufig gestellte Fragen). Die Arbeitgeber treffen weitere Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip. Diese beinhalten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Substitution: Tätigkeiten, bei denen es zu engem Kontakt kommen kann, werden durch andere Tätigkeiten ersetzt. • Technische und organisatorische Massnahmen: Mittels technischer und organisatorischer Massnahmen werden 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 Schutzmassnahmen getroffen (Desinfektionsmittel, physische Trennung, getrennte Teams, Tragen von Gesichtsmasken in Aussenbereichen oder in Fahrzeugen, Möglichkeit von Homeoffice, regelmässiges Lüften etc.). • Persönliche Schutzausrüstung: Insbesondere in Einrichtungen des Gesundheitswesens, in denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Umgang mit Schutzausrüstung geübt sind, kann auf diese Massnahme zurückgegriffen werden.

Stichwort	Frage	Antwort
2. Krankheit / Krankheit während Ferien	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).
3. Akute Erkrankung der Atemwege (Selbstisolation)	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?	<p>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 Coronavirus-Check 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.</p> <p>In dieser Zeit besteht Anspruch auf Lohnzahlung nach den Bestimmungen zum Krankheitsfall (vgl. Ziffer 2).</p> <p>Soweit keine schwerwiegende Erkrankung vorliegt und die</p>

Stichwort	Frage	Antwort
<p>4. Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten Personengruppe</p>	<p>Ich bin eine besonders gefährdete Person und kann mich aus gesundheitlichen Gründen nicht impfen lassen. Was gilt?</p>	<p>Mitarbeitenden arbeitsfähig sind, ist Homeoffice zu prüfen.</p> <p>Als besonders gefährdet gelten schwangere Frauen und Personen mit den Erkrankungen oder genetischen Anomalien nach Anhang 7 der Verordnung 3 über Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus [Covid-19-Verordnung 3], die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können. Geimpfte schwangere Frauen sowie genesene Personen gelten grundsätzlich nicht (mehr) als besonders gefährdete Personen (vgl. Art. 27a Abs. 10^{bis} Covid-19-Verordnung 3).</p> <p>Mitarbeitende, die als besonders gefährdete Personen gelten, teilen dies ihrem Arbeitgeber durch eine persönliche Erklärung mit. Die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Mitarbeitenden im Zusammenhang mit Ort und Modalitäten der Erfüllung der Arbeitsverpflichtung etc. richten sich nach Art. 27a Covid-19-Verordnung 3. Die zulässigen ärztlichen Atteste gemäss Art. 27a Abs. 6 und 8 Covid-19-Verordnung 3 werden vom Arbeitgeber eingefordert.</p> <p>Ist es nicht möglich, die betroffenen Mitarbeitenden nach den eidgenössischen Vorgaben zu beschäftigen, oder lehnen diese die zugewiesene Arbeit aus zulässigen Gründen ab, wird den Mitarbeitenden bis auf Weiteres bezahlter Urlaub gewährt.</p> <p>Der Arbeitgeber prüft im Einzelfall die Anspruchsvoraussetzungen für den bezahlten Urlaub. Mitarbeitende, die aus dem Kreis der besonders gefährdeten Personen ausscheiden, informieren den Arbeitgeber umgehend</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		(vgl. Art. 27a Abs. 10 ^{bis} Covid-19-Verordnung 3).
5. Andere Risikogruppen	<p>Ich bin schwanger. Darf ich der Arbeit fern bleiben und erhalte trotzdem Lohn?</p>	<p>Nein. Schwangere Frauen können sich bei Bedarf gegen Covid-19 impfen lassen. Sofern die STOP Massnahmen am Arbeitsplatz eingehalten werden, sind Schwangere bei der Arbeit grundsätzlich keinem massgeblich höheren Risiko als im Alltag ausgesetzt. Beurteilt eine Mitarbeiterin eine Arbeit trotz genügender Schutzmassnahmen als subjektiv beschwerlich, kann sie der Arbeit fern bleiben (unbezahlter Urlaub). Bei gefährlichen/beschwerlichen Arbeiten im Sinne der Mutterschutzverordnung gilt das Nachfolgende.</p>
	<p>Ich bin schwanger und meine Ärztin hat ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen. Darf ich der Arbeit fern bleiben und erhalte weiter Lohn?</p>	<p>Beschäftigungsverbote sind nur bei massgeblich erhöhten Risiken am Arbeitsplatz oder gefährlichen/beschwerlichen Arbeiten im Sinne der Mutterschutzverordnung denkbar. Diesfalls ist die Erledigung der Arbeit im Homeoffice oder die Zuweisung einer gleichwertigen Arbeit zu prüfen. Ist beides nicht möglich, dürfen Sie der Arbeit fern bleiben und erhalten weiterhin Lohn gemäss § 99 VVO.</p>
6. Quarantäne Für Quarantäne, die aufgrund eines Aufenthalts in Risikogebieten angeordnet wurde gilt Ziffer 21!	<p>Ich hatte Kontakt zu einer positiv getesteten Person. Muss ich in Quarantäne und erhalte ich weiterhin Lohn?</p>	<p>Mitarbeitende, die keinen engen 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> <p>Für den Fall, dass Mitarbeitende auf Anordnung des Arbeitgebers zuhause bleiben, gelten die Ausführungen gemäss Ziffer 10.</p>

Stichwort	Frage	Antwort
	<p>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?</p>	<p>Ein Alarm der App alleine stellt keine Verpflichtung dar, sich in Quarantäne zu begeben (vgl. obige, aber auch nachstehende 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.</p>
	<p>Was bedeutet es, wenn ich engen Kontakt zu einer infizierten und ansteckenden Person hatte?</p>	<p>Personen, die in engem Kontakt 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 grundsätzlich 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. Ausnahmen von der Quarantänepflicht bestehen z.B. für Geimpfte und Genesene sowie unter bestimmten Voraussetzungen eingeschränkt beim repetitiven Testen.</p>
	<p>Die kantonale Behörde hat Quarantäne angeordnet und ich kann nicht zur Arbeit kommen. Habe ich Anspruch auf Lohn?</p>	<p>Ja. Mitarbeitende, die aufgrund einer behördlichen Anordnung in Quarantäne müssen und kein Homeoffice leisten können, haben (maximal 7 Tage) Anspruch auf bezahlten Urlaub (§ 91 Abs. 2 VVO).</p> <p>Am 7. Tag der Quarantäne ist durch eine geschulte Person ein</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Schnelltest zur Verkürzung der Quarantäne vorzunehmen. Ist das Resultat negativ kann mit Zustimmung der zuständigen Behörde die Quarantäne frühzeitig beendet werden. Ist das Resultat positiv sind die Ausführungen zu Ziffer. 7 massgebend.</p> <p>Wird der Test verweigert oder nach dem 7. Tag vorgenommen, besteht grundsätzlich kein Lohnanspruch mehr. Mitarbeitende müssen die fehlende Sollzeit bis zur regulären Beendigung der Quarantäne in Absprache mit der/dem Vorgesetzten durch Abbau von Zeitguthaben, den Aufbau von Minuszeit oder durch unbezahlten Urlaub ausgleichen.</p>
7. Isolation (Absonderung)	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.

Stichwort	Frage	Antwort
Kinderbetreuung		
8. Betreuung von kranken Kindern und anderen erkrankten Familienangehörigen	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?	<p>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.</p> <p>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).</p> <p>Im Übrigen sind die Regelungen gemäss Ziffer 6 zu beachten.</p>
	Wird beim Coronavirus ausnahmsweise länger bezahlter Urlaub gewährt, als die zwei bzw. fünf Tage?	<p>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 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 6 zu beachten.</p>
9. Betreuung von gesunden Kindern in Quarantäne	Ich muss mein Kind (9 Jahre) zu Hause betreuen, weil für die ganze Schulklasse die Quarantäne angeordnet wurde. Erhalte ich weiterhin Lohn?	<p>Den Mitarbeitenden wird für fehlende oder eingeschränkte Arbeitsleistung wegen Betreuungspflichten bezahlter Urlaub (§ 91 Abs. 2 VVO) gewährt, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) die zu betreuenden Kinder sind in der Primarstufe eingeschult bzw. jünger oder es handelt sich um

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Minderjährige, die Anspruch auf einen Intensivpflegezuschlag nach Artikel 42ter Absatz 3 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung haben, oder es handelt sich um Kinder bis zum vollendeten 20. Altersjahr, die eine Sonderschule besuchen;</p> <p>2) die externe Betreuung entfällt bspw. aufgrund der behördlichen Anordnung einer Quarantäne für eine Schulklasse;</p> <p>3) die Mitarbeitenden haben keine andere Kinderbetreuungsmöglichkeit (insbesondere zweiter Elternteil etc.). Sie können zur Offenlegung der Bemühungen verpflichtet werden.</p> <p>Pro Kalendermonat wird die Zeit, welche wegen der fehlenden Kinderbetreuung bis zum Erreichen der Sollzeit fehlt, durch bezahlten Urlaub aufgefüllt. Eine Überschreitung der Sollzeit ist mit anderen Worten ausgeschlossen, solange bezahlter Urlaub wegen Betreuungspflichten ausgerichtet wird. Ebenso kann ein vorgängig aufgelaufener negativer Arbeitszeitsaldo nicht ausgeglichen werden, solange bezahlter Urlaub wegen Betreuungspflichten geleistet wird.</p> <p>Soweit es die Betreuung des Kindes zulässt, ist eine (teilweise) Arbeitsleistung im Homeoffice oder vor Ort zu erbringen.</p>

Stichwort	Frage	Antwort
Besondere Anordnungen des Arbeitgebers		
10. Gesunde Mitarbeitende bleiben auf Anordnung des Arbeitgebers zu Hause	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.
11. Maskentragpflicht	Muss ich bei der Arbeit eine Maske tragen?	<p>Ja, seit dem 16. September 2021 gilt für die Angestellten der Direktionen und der Staatskanzlei eine Maskentragpflicht in Innenräumen. Die Maskentragpflicht gilt nicht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bei Tätigkeiten, bei denen aus Sicherheitsgründen oder wegen der Art der Tätigkeit keine Maske getragen werden darf, - in abgetrennten Räumen mit nur einem Arbeitsplatz, - für Angestellte, die – insbesondere aus medizinischen Gründen – keine Maske tragen dürfen. <p>Auf freiwilliges Vorweisen des Covid-Zertifikats können sich Angestellte von der Maskentragpflicht dispensieren lassen. Gleiches gilt für Angestellte, die sich im Rahmen eines Testkonzepts nach Art. 7 Abs. 4 Covid-19-Verordnung besondere Lage repetitiv testen lassen.</p> <p>Masken müssen grundsätzlich ausnahmslos in Teilen der öffentlichen Verwaltung getragen werden, die dem Publikum zugänglich sind (z.B. Bereiche mit Schalterbetrieb) oder wenn die Quarantäne frühzeitig beendet wird. Eine Dispensation</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>durch Covid-Zertifikate oder regelmässiges Testen ist nicht möglich.</p> <p>Ausnahmen von der Maskentragepflicht gelten u.a. für Mitarbeitende, die nachweisen können, dass sie aus medizinischen Gründen keine Gesichtsmaske tragen können. Für den Nachweis medizinischer Gründe ist ein Attest einer Fachperson erforderlich, die nach dem Medizinal- oder Psychologieberufegesetz zur Berufsausübung in eigener fachlicher Verantwortung befugt ist.</p> <p>Eine Befreiung der Maskentragpflicht stellt keine Entbindung der Arbeitspflicht dar. Mitarbeitende müssen daher weiterhin arbeiten, andernfalls sie keinen Anspruch auf Lohn haben. Der Arbeitgeber prüft alternative Schutzmassnahmen (Einzelbüro, Homeoffice etc.).</p>
<p>12. Covid-Zertifikat</p>	<p>Ich habe als Einzige im Team kein Covid-Zertifikat und kann/will nicht an den regelmässigen Tests teilnehmen. Darf der Arbeitgeber von mir verlangen, dass ich trotzdem eine Maske trage?</p>	<p>Ja, der Arbeitgeber darf für Mitarbeitende ohne Covid-Zertifikat differenzierte Schutzmassnahmen vorsehen.</p>
	<p>Der Arbeitgeber verlangt von mir für die Teilnahme an einem Apéro ein Covid-Zertifikat. Ist das zulässig?</p>	<p>Ja, der Arbeitgeber darf die Teilnahme an einer freiwilligen Veranstaltung vom Vorweisen eines gültigen Covid-Zertifikats abhängig machen (Weihnachtsessen, Vorträge, Apéros etc.). Dies gilt unabhängig davon, ob Arbeitszeit beansprucht wird.</p>
	<p>Ich habe mich für den Erhalt des Covid-Zertifikats testen lassen, um mich von der Maskenpflicht zu befreien. Übernimmt der</p>	<p>Der Arbeitgeber übernimmt für das Erlangen eines Covid-Zertifikats grundsätzlich weder die Arbeitszeit noch die Testkosten. Ausnahmen sind möglich, wenn Angestellte im Auftrag des Arbeitgebers bspw. an externen Sitzungen</p>

Stichwort	Frage	Antwort
	Arbeitgeber die Testkosten? Darf mir der Arbeitgeber kündigen, weil ich kein Covid-Zertifikat habe?	teilnehmen müssen, für die eine Zertifikatspflicht gilt. Für die Angestellten der Direktionen und der Staatskanzlei darf das Zertifikat nur für die Differenzierung bei den Schutzmassnahmen verwendet werden. Es dürfen keine personalrechtlichen Massnahmen daran geknüpft werden.
13. Betriebsferien und Betriebsschliessung	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.
14. Mehrzeit / Überzeit	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).
15. Übernahme anderer Aufgaben	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.
16. Tests	Ist die Teilnahme an repetitiven Tests am Arbeitsplatz obligatorisch?	Die Teilnahme an den repetitiven Tests ist grundsätzlich freiwillig. Bei einem positiven Pooltest müssen sich die betroffenen Mitarbeitenden einem PCR-Einzeltest unterziehen.

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Das Vorgehen richtet sich nach den Vorgaben der Gesundheitsdirektion.</p> <p>Der Arbeitgeber ist nur innerhalb der Grenzen des zwingenden Rechts berechtigt, seine Arbeitnehmer zu Tests zu verpflichten. Der Test muss sich mit Gründen rechtfertigen lassen, die sich auf die Arbeitsleistung oder den Schutz anderer Mitarbeiter oder Dritter (Kunden, Patienten) beziehen. Zu berücksichtigen sind dabei die gesamten Umstände, so etwa die epidemiologische Lage und die Möglichkeit und Verfügbarkeit anderer Schutzmassnahmen.</p>
17. Impfung	Kann der Arbeitgeber mich zu einer Grippeimpfung zwingen?	Nein, grundsätzlich gibt es keinen Impfzwang. 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.
18. SwissCovid App	Mein Arbeitgeber verlangt von mir, dass ich die SwissCovid App auf meinem Smartphone installiere und nutze. Darf er das? Ich bekomme über die SwissCovid App eine Warnung, dass ich Kontakt mit einer infizierten Person	Nein. Eine einseitige Anordnung des Arbeitgebers, wonach Mitarbeitende die SwissCovid App nutzen müssen, würde das Weisungsrecht des Arbeitgebers sprengen und wäre nicht zulässig. Siehe Ausführungen unter Ziffer 6.

Stichwort	Frage	Antwort
	<p>hatte. Was ist nun zu tun und erhalte ich weiterhin Lohn, wenn ich zuhause bleibe?</p> <p>Was ist, wenn mich die kantonale Behörde aufgrund der Kontaktmeldung der App verpflichtet, in Quarantäne zu gehen?</p>	<p>Bei behördlich angeordneter Quarantäne gelten die Ausführungen unter Ziffer 6.</p>
Ferien, Urlaub, Reise in Risikogebiete, Ruhetage, Impftermin		
<p>19. Umgang mit geplanten Ferien und unbezahltem Urlaub</p>	<p>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?</p> <p>Ich bin gesund, muss mich aber während meiner Ferien in Quarantäne begeben. Werden mir die Ferien nachgewährt?</p>	<p>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.</p> <p>Mitarbeitende, die während ihres Ferienbezugs in Quarantäne müssen und die fähig sind, können ihre Ferien auch in der Quarantäne beziehen. Es besteht kein Anspruch auf Nachgewährung der Ferien.</p> <p>Die auf die Quarantäne entfallenden Ferientage (maximal 7 Kalendertage) können ausnahmsweise nachgeholt werden,</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>wenn dies betrieblich möglich ist und entweder Homeoffice geleistet werden kann oder der Ferienzweck offensichtlich nicht erreicht werden kann. Die Verwaltungseinheiten prüfen den Einzelfall.</p> <p>Nein (vgl. obige Frage betreffend Umgang mit geplanten Ferien).</p>
<p>20. Streichung von Ferien, bezahltem / unbezahltem Urlaub</p>	<p>Kann der Arbeitgeber meine geplanten Ferien streichen bzw. verschieben, weil Mitarbeitende aus unserem Team erkrankt sind und ich zur Verstärkung einspringen muss?</p> <p>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?</p>	<p>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.</p> <p>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).</p>
<p>21. Reise in Risikogebiete für die der Bund bei Wiedereinreise in die Schweiz 10 Tage Quarantäne anordnet</p>	<p>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;</p>	<p>Mitarbeitende mit entsprechenden Reiseplänen müssen den Arbeitgeber aufgrund ihrer Treuepflichten darüber informieren. Da sie während bis zu 10 Tagen nach ihrer Rückkehr nicht vor Ort werden arbeiten können, kann der Arbeitgeber, wenn es betrieblich zwingend notwendig ist, die Reise verbieten bzw.</p>

Stichwort	Frage	Antwort
	<p>nachfolgend Risikogebiet) anordnet. Darf ich die Reise antreten?</p>	<p>den Bezug der Ferien untersagen, bei entsprechender Entschädigungspflicht für die Kosten der ausfallenden Reise (vgl. Ziffer 20).</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>
	<p>Ich habe Ferien in einem Land bzw. Gebiet gemacht, für das der Bund nach Wiedereinreise 10 Tage Quarantäne anordnet. Habe ich Anspruch auf Lohn für die Dauer der Quarantäne?</p>	<p>Soweit Mitarbeitende in der Quarantäne kein Homeoffice leisten können, besteht grundsätzlich kein Lohnanspruch. Sie müssen die fehlende Sollzeit in Absprache mit dem Vorgesetzten durch Abbau von Zeitguthaben den Aufbau von Minuszeit oder durch unbezahlten Urlaub ausgleichen.</p>
<p>22. Ruhetage</p>	<p>Die Stadt Zürich verzichtet aufgrund der aktuellen Lage auf die Durchführung des Sechseläutens. Habe ich dennoch Anspruch auf den freien Nachmittag?</p>	<p>Die halben Ruhetage für Knabenschiesen 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 Sechseläuten wird unabhängig von der Durchführung bzw. der Teilnahme am Anlass gewährt. Kantonalen Angestellten mit Arbeitsort Bezirk Zürich ist demnach ein halber Ruhetag zu gewähren, bzw. die Sollzeit entsprechend zu reduzieren.</p>
	<p>Was ist, wenn ich am</p>	<p>Wird am Nachmittag des Sechseläutens gearbeitet, erhöht sich</p>

Stichwort	Frage	Antwort
	Sechseläutennachmittag trotzdem arbeite?	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).
23. Impftermin	Ich lasse mich während der Arbeitszeit gegen Corona impfen. Muss ich die ausfallende Arbeitszeit nachholen?	Die freiwillige Impfung der Angestellten gegen Corona wird begrüßt. Daher wird für die beanspruchte Arbeitszeit (ab dem Zeitpunkt des Termins bis zum Verlassen des Impfzentrums/Arztes oder der Apotheke) bezahlter Urlaub gewährt, sofern der Termin aufgrund der Terminverfügbarkeiten nicht in der Freizeit wahrgenommen werden kann.
Probezeit		
24. Angeordnete Quarantäne während der Probezeit	Ich bin in der Probezeit und muss mich auf behördliche/ärztliche Anordnung in Quarantäne begeben. Verlängert sich die Probezeit?	Bei einer angeordneten Quarantäne handelt es sich um eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht. Die Probezeit wird dementsprechend um die Dauer der Arbeitsverhinderung verlängert.
Nichterscheinen am Arbeitsplatz		
25. Fernbleiben vom Arbeitsplatz / Arbeitsverweigerung aus Angst vor Ansteckung	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

Stichwort	Frage	Antwort
		mittels Abmahnung die fristlose Entlassung androhen bzw. aussprechen.
26. Einschränkung des öffentlichen Verkehrs	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.

Änderungen	
Datum	Änderung
20. September 2021	Aufnahme von: <ul style="list-style-type: none"> - "Covid-Zertifikat" Abänderung von: <ul style="list-style-type: none"> - "Maskentragpflicht"
26. Juni 2021	Abänderung von: <ul style="list-style-type: none"> - "Schutz der Mitarbeitenden" - "Besonders gefährdete Personen" - "Andere Risikogruppen" - "Maskentragpflicht" - "Homeoffice" - "Reise in Risikogebiete"
8. Juni 2021	Abänderung von: <ul style="list-style-type: none"> - "Besonders gefährdete Personen"
31. Mai 2021	Aufnahme von: <ul style="list-style-type: none"> - "Impftermin" Abänderung von: <ul style="list-style-type: none"> - "Quarantäne (enger Kontakt)" - "Homeoffice"
30. März 2021	Aufnahme von: <ul style="list-style-type: none"> - "Besonders gefährdete Personen (Impfung)"

Änderungen	
	<ul style="list-style-type: none"> - "Tests" Abänderung von: <ul style="list-style-type: none"> - "Quarantäne (Verkürzung)"
16. März 2021	Abänderung von <ul style="list-style-type: none"> - "Quarantäne" - "Umgang mit geplanten Ferien und unbezahltem Urlaub (Quarantäne)" - "Massentests"
1. März 2021	Abänderung von <ul style="list-style-type: none"> - "Quarantäne (Verkürzung)" - "Ruhetage (Sechseläuten)"
9. Februar 2021	Aufnahme von <ul style="list-style-type: none"> - "Quarantäne (Verkürzung)" - "Maskentragepflicht (Verweigerung)" - "Homeoffice (Unzumutbarkeit)" - "Massentests"
25. Januar 2021	Abänderung von <ul style="list-style-type: none"> - "Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten Personengruppe" - "Schwangere als Risikogruppe" - "Homeoffice"
18. Januar 2021	Abänderung von <ul style="list-style-type: none"> - "Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten

Änderungen	
	Personengruppe" - "Maskentragepflicht"
23. November 2020	Aufnahme von - "Schutz der Mitarbeitenden" - "Maskentragepflicht" - "Umgang mit geplanten Ferien und unbezahltem Urlaub" - "Angeordnete Quarantäne während der Probezeit" Abänderung von - "Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten Personengruppe"
23. Oktober 2020	Aufnahme von - "Betreuung von gesunden Kindern in Quarantäne" - "Schwangere als Risikogruppe" - "Homeoffice"
11. August 2020	Abänderung von - "Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten Personengruppe (Schwangerschaft)"
3. Juli 2020	Aufnahme von - "Isolation" - "SwissCovid App" - "Reise in Risikogebiete für die der Bund bei Wiedereinreise in die Schweiz 10 Tage Quarantäne anordnet" - "Ruhetage" (Knabenschiessen)

Änderungen	
	Abänderung von <ul style="list-style-type: none"> - "Akute Erkrankung der Atemwege (Selbstisolation)" - "Selbstquarantäne" - "Betreuung gesunder Kinder" - "Betreuung von kranken Kindern und anderen erkrankten Familienangehörigen" - "Geschlossener / reduzierter Betrieb" - "Angestellte im Stundenlohn" - "Betriebsferien und Betriebsschliessung" - "Quarantäne" - "Ausweitung des Tagesrahmens" - "Übernahme anderer Aufgaben" - "Homeoffice" - "Umgang mit geplanten Ferien und unbezahltem Urlaub" - "Streichung von Ferien, bezahltem / unbezahltem Urlaub" - "Reise ins Risikogebiet" - "Einschränkung des öffentlichen Verkehrs"
24. Juni 2020	Abänderung von <ul style="list-style-type: none"> - "Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten Personengruppe" - "Andere Risikogruppen"
24. April 2020	Abänderung von <ul style="list-style-type: none"> - "Angehörigkeit zu einer vom Bundesamt für Gesundheit als besonders gefährdet erklärten Personengruppe" - "Betreuung gesunder Kinder" - "Geschlossener / reduzierter Betrieb" - "Anstellungen im Stundenlohn"

Änderungen	
	<ul style="list-style-type: none"> - "Gesunde Mitarbeitende bleiben auf Anordnung des Arbeitgebers zu Hause" - "Betriebsferien und Betriebsschliessung" - "Mehrzeit / Überzeit" - "Übernahme anderer Aufgaben" - "Reise ins Risikogebiet"
26. März 2020	<p>Aufnahme von</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Betreuung gesunder Kinder" - "Ausweitung des Tagesrahmens" - "Geschlossener / reduzierter Betrieb" - "Anstellungen im Stundenlohn" <p>Abänderung von</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Betreuung gesunder Kinder" - "Schwangerschaft / Risikofälle" - "Einschränkung des öffentlichen Verkehrs" - "Betriebsferien und Betriebsschliessung" - "Übernahme anderer Aufgaben"
19. März 2020	<p>Aufnahme von</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Arztzeugnis und besonders gefährdete Personen" - "Umgang mit geplanten Ferien und unbezahltem Urlaub"
11. März 2020	<p>Aufnahme von</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Akute Erkrankung der Atemwege" - "Selbstisolation"