

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 20. Januar 2021

51.

Dringliche Schriftliche Anfrage von Natascha Wey, Marcel Bührig und 31 Mitunterzeichnenden betreffend Quarantäneregelungen für die Mitarbeitenden der städtischen Gesundheitsorganisationen, Anweisung und Handhabung bei Fällen von angeordneter Quarantäne betreffend Bezug von Ferien und Arbeitszeitguthaben, Homeoffice und Zeitautonomie sowie Beurteilung dieser Anreize hinsichtlich der Bereitschaft, sich testen zu lassen

Am 2. Dezember 2020 reichten Gemeinderätin Natascha Wey (SP), Gemeinderat Marcel Bührig (Grüne) und 31 Mitunterzeichnende folgende Dringliche Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2020/558, ein:

Die Corona-Krise stellt die städtischen Gesundheitsorganisationen vor grosse Herausforderungen. Die Personalsituation ist angespannt, der Fachkräftemangel im Pflegebereich – in den Stadtspitälern, aber auch in den Alters- und Pflegezentren – sowie knappe Personalbudgets führen dazu, dass Ausfälle praktisch nicht zu verkraften sind. Doch während der Pandemie fallen zahlreiche Mitarbeitende aus, weil sie erkranken oder auch weil sie in Quarantäne müssen.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie ist die allgemeine Anweisung und Handhabung gegenüber den Mitarbeitenden der Stadt Zürich im Falle einer angeordneten Quarantäne?
2. Müssen die Mitarbeitenden Ferien aus dem Vorjahr an die Quarantäne geben?
3. Müssen die Mitarbeitenden positive Arbeitszeitguthaben abbauen während der Quarantäne?
4. Müssen die Mitarbeitenden Ferien aus dem aktuellen Jahr an die Quarantäne geben?
5. Ist es üblich, dass die Mitarbeitenden noch Ferientage aus dem Vorjahr zu Gute haben. Wenn ja, wieso?
6. Unterscheidet die Stadt bei der Quarantäneregelung zwischen Mitarbeitenden, die die Möglichkeit haben, ihre Arbeit im Homeoffice zu erledigen und Mitarbeitenden (bspw. Pflegenden), die diese Möglichkeit nicht haben? Wenn nein, wieso nicht? Wie begründet der Stadtrat diese Ungleichbehandlung?
7. Unterscheidet die Stadt dabei zwischen Mitarbeitenden, die ihre Arbeitszeit selbstständig planen und solchen die in Schichtplänen eingeteilt werden und nicht über eine Zeitautonomie verfügen? Wenn nein, wieso nicht?
8. Wie erachtet der Stadtrat diese Handhabung als fair angesichts der Tatsache, dass die Mitarbeitende in den städtischen Gesundheitsinstitutionen ihre positiven Arbeitszeitsaldi während der ersten Welle «unfreiwillig» aufbauen mussten?
9. Beantragt und erhält die Stadt Erwerbsersatz gemäss EO für Mitarbeitende in Quarantäne?
10. Tut sie das für alle Mitarbeitenden, die in Quarantäne sind, unabhängig davon, ob die Mitarbeitenden in Quarantäne positive Arbeitszeitsaldi und/oder Ferien kompensieren?
11. Wie stellt sich der Stadtrat zur Tatsache, dass er Gelder nicht beantragt, die ihm im Rahmen der EO für Mitarbeitende in Quarantäne zustehen und stattdessen die Mitarbeitenden ihre Zeit (Ferien / positive Arbeitszeitsaldi) an die Quarantäne geben lässt?
12. Wie stellt sich der Stadtrat zur Tatsache, dass diese Handhabung eher Anreize schafft, dass Mitarbeitende sich nicht testen lassen und auch allfällige Kontakte, die zu Quarantäne führen würden, verschweigen?
13. Ist sich der Stadtrat der Gefahr von weiteren Ansteckungen durch das Personal bewusst, wenn sich Mitarbeitende nicht testen lassen, weil sie im Falle einer Quarantäne positive Arbeitszeitsaldi und Ferien abbauen müssen?
14. Wie schätzt der Stadtrat das Risiko ein, dass es aufgrund dieser Fehlanreize zu weiteren Ansteckungen (insbesondere in den Gesundheitsinstitutionen) kommt?
15. Viele Mitarbeitende der Stadt arbeiten in den Spitälern, Alters- und Pflegezentren und haben so mit Menschen zu tun, die zu Risikogruppen gehören. Warum ist der Stadtrat nicht bereit, den Abbau von positiven Arbeitszeitsaldi und Ferienguthaben während der Zeit der Corona Pandemie auszusetzen, um sicher zu gehen, dass

sich das Personal bei geringsten Krankheitsanzeichen auf Corona testen lässt? Im Zentrum muss doch der Schutz von Menschen in Risikogruppen stehen?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Die Erkrankungen an Covid-19 bewegen sich seit Herbst 2020 auf hohem Niveau. Mitarbeitende im Gesundheitswesen und viele andere Mitarbeitende, die vitale Dienstleistungen erbringen, sind demzufolge stark belastet und arbeiten teilweise unter erschwerten Bedingungen. Weil zudem die Möglichkeit besteht, einen Teil der Lohnkosten für den bezahlten Urlaub für die Abwesenheiten bei Quarantäne über die Corona-Erwerbsersatzentschädigung (EO-Entschädigung) abzufedern, ist der Stadtrat bereit, in der aktuellen Pandemiesituation (vgl. Antworten auf Fragen 8, 11 und 12) die Praxis zu ändern und bei allen Mitarbeitenden bei Quarantäne mit Anspruch auf EO-Entschädigung auf den Abbau von Ferienguthaben aus Vorjahren und die Kompensation von Arbeitszeitguthaben zu verzichten und rückwirkend ab dem 17. September 2020 EO-Entschädigung zu beantragen.

Die rechtliche Grundlage für diese EO-Entschädigung wurde mit dem Bundesgesetz über die gesetzlichen Grundlagen für Verordnungen des Bundesrates zur Bewältigung der Covid-19-Epidemie (Covid-19-Gesetz, SR 818.102) am 25. September 2020 geschaffen. Gemäss den Übergangsbestimmungen der zugehörigen Verordnung (Covid-19-Verordnung Erwerbsausfall, SR 830.31) kann die EO-Entschädigung ab dem 17. September 2020 geltend gemacht werden.

Es gilt zwischen der Isolation und der Quarantäne zu unterscheiden. Isolation wird bei einer nachgewiesenen Infizierung angewendet. Quarantäne kommt bei Erfüllung bestimmter Kriterien zur Anwendung. Es wird unterschieden zwischen einer Kontaktquarantäne (nahem Kontakt zu einer infizierten Person) und einer Reisequarantäne (Einreise aus einem entsprechend bezeichneten Land). Im Folgenden beschränkt sich der Inhalt auf die Kontaktquarantäne (fortan Quarantäne genannt).

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Zu Frage 1 («Wie ist die allgemeine Anweisung und Handhabung gegenüber den Mitarbeitenden der Stadt Zürich im Falle einer angeordneten Quarantäne?»):

Es gelten die Regeln des Bundes, des Kantons Zürich und der Stadt Zürich. Die angeordnete Quarantäne ist für die Stadt in FAQ 12 Coronavirus – Personalrechtlich (fortan FAQ genannt) geregelt (siehe Beilage, Stand 8. Januar 2021).

Zu den Fragen 2 und 3 («Müssen die Mitarbeitenden Ferien aus dem Vorjahr an die Quarantäne geben?»; «Müssen die Mitarbeitenden positive Arbeitszeitguthaben abbauen während der Quarantäne?»):

Ja, nach den heute noch geltenden FAQ haben die Mitarbeitenden vor der Gewährung von bezahltem Urlaub im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie positive Arbeitszeitguthaben zu kompensieren bzw. Ferienguthaben aus Vorjahren abzubauen, wenn deren Bezugszeitpunkt noch nicht verbindlich geplant und bewilligt ist. Denn gemäss Art. 119 Abs. 7 Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR, AS 177.101) ist das jährliche Ferienguthaben jeweils bis Ende April des Folgejahres zu beziehen.

Wenn die Quarantäne durch einen engen Kontakt ausgelöst wird, der unter Einhaltung des betrieblichen Schutzkonzepts im Rahmen der Arbeitstätigkeit stattfand (z. B. im Rahmen einer geschäftlichen Besprechung), ist der Abbau von positiven Arbeitszeitguthaben und des Ferienanspruchs nicht nötig (vgl. FAQ 12 und 17 in Beilage). Eine Kompensation wird demgemäss bereits jetzt nur verlangt, wenn der enge Kontakt im privaten Rahmen stattfand.

Zu Frage 4 («Müssen die Mitarbeitenden Ferien aus dem aktuellen Jahr an die Quarantäne geben?»):

Nein, die Mitarbeitenden müssen keine Ferien aus dem aktuellen Jahr an die Quarantäne geben.

Zu Frage 5 («Ist es üblich, dass die Mitarbeitenden noch Ferientage aus dem Vorjahr zu Gute haben. Wenn ja, wieso?»):

Gemäss Art. 119 AB PR sind die Ferien bis Ende April des Folgejahres zu beziehen. Entsprechend ist es nicht üblich, dass Ferientage aus dem Vorjahr übrig sind, bzw. üblicherweise handelt es sich um wenige Tage pro Person, die bis Ende April bezogen werden. Im Hinblick auf ihren Erholungszweck sollten nämlich Ferien nur ganz ausnahmsweise, wenn es der Betrieb unbedingt erfordert, auf später verschoben werden. Ist ein Bezug bis Ende April des Folgejahres nicht möglich, kann die Dienstchefin oder der Dienstchef den späteren Bezug bewilligen. Ziel dieser Regelung ist es, dass die Mitarbeitenden in der vorgesehenen Zeit ihre Ferien beziehen und sich auch erholen können. Dies ist nicht immer möglich. Unter «normalen» Umständen können aber Restferien spätestens über die Sommerferienzeit in der Regel gut bezogen werden. Der zeitnahe Bezug von Restferien ist den Anstellungsinstanzen ein Anliegen und wird entsprechend eng begleitet und dokumentiert. Gerade aufgrund der ersten Welle der Corona-Pandemie kam es in den Dienstabteilungen des Gesundheits- und Umweldepartements (GUD) zur Situation, dass der Bezug der Restferien 2019 für einen späteren Zeitpunkt geplant werden musste.

Zu Frage 6 («Unterscheidet die Stadt bei der Quarantäneregelung zwischen Mitarbeitenden, die die Möglichkeit haben, ihre Arbeit im Homeoffice zu erledigen und Mitarbeitenden (bspw. Pflegenden), die diese Möglichkeit nicht haben? Wenn nein, wieso nicht? Wie begründet der Stadtrat diese Ungleichbehandlung?»):

Es handelt sich damit nicht um eine eigentliche «Ungleichbehandlung», sondern es ist von unterschiedlichen Voraussetzungen auszugehen. Mitarbeitende, die nicht im Homeoffice arbeiten können, erhalten bei Quarantäne – nach einem Abbau der oben erwähnten Arbeitszeitsaldi, soweit vorhanden – einen voll bezahlten Urlaub. Bei den Mitarbeitenden im Team, die nicht in Quarantäne sind, fällt dadurch Mehrarbeit an. Mitarbeitende, die im Homeoffice arbeiten können, erhalten hingegen bei Quarantäne keinen Urlaub. Von ihnen wird erwartet, dass sie ihre volle Arbeitsleistung trotz Quarantäne weiterhin erbringen, was unter Umständen mit Erschwernissen verbunden ist. Eine Unterscheidung ist dementsprechend sachlich gerechtfertigt.

Zu Frage 7 («Unterscheidet die Stadt dabei zwischen Mitarbeitenden, die ihre Arbeitszeit selbstständig planen und solchen die in Schichtplänen eingeteilt werden und nicht über eine Zeitautonomie verfügen? Wenn nein, wieso nicht?»):

Die Stadt trifft keine solche Unterscheidung. Mitarbeitende im flexiblen Arbeitszeitmodell haben zwar eine gewisse Zeitautonomie. Ihre Arbeitszeit richtet sich – sofern möglich – nach den Bedürfnissen der Angestellten, in erster Linie aber nach den betrieblichen Erfordernissen (Art. 170 Abs. 1 AB PR). Unabhängig vom Arbeitszeitmodell wird ein positiver Arbeitszeitsaldo in Ausübung der Arbeitstätigkeit gebildet. Alle Angestellten, also auch solche im flexiblen Arbeitszeitmodell, können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es im Hinblick auf Gesundheit und familienrechtliche Verpflichtungen zumutbar ist (Art. 81 Abs. 2 PR). Abhängig von den betrieblichen Erfordernissen ist es mit anderen Worten auch im flexiblen Arbeitszeitmodell nicht möglich, Arbeitszeitsaldo nach eigenem Belieben auf- oder abzubauen. Ein sachlicher Grund für eine Unterscheidung abhängig vom Arbeitszeitmodell ist dementsprechend grundsätzlich nicht ersichtlich.

Zu Frage 8 («Wie erachtet der Stadtrat diese Handhabung als fair angesichts der Tatsache, dass die Mitarbeitende in den städtischen Gesundheitsinstitutionen ihre positiven Arbeitszeitsaldi während der ersten Welle «unfreiwillig» aufbauen mussten?»):

Wie eingangs erwähnt, ist der Stadtrat bereit die bisherige Praxis, vor der Gewährung von bezahltem Urlaub den Abbau von Arbeitszeitguthaben und Ferien aus Vorjahren zu verlangen, für alle Mitarbeitenden anzupassen (vgl. Antwort auf Frage 15).

Mitarbeitende bestimmter Funktionen im GUD waren und sind im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie besonders stark belastet. Zur hohen Arbeitslast aufgrund der sehr aufwendigen Behandlung und Betreuung von Covid-19-Patientinnen und -Patienten kommen auch Ausfälle von Mitarbeitenden, die selber an Covid-19 erkrankt sind oder in Quarantäne müssen. Dadurch müssen Teamkolleginnen und -kollegen einspringen und deren Schichten übernehmen. Mitarbeitende haben teilweise sehr hohe Arbeitszeitsaldi aufgebaut und können diese aufgrund der hohen Belastung in der zweiten Welle nicht mehr wie gewohnt abbauen. Dies trifft nicht nur auf das GUD zu. Auch Mitarbeitende in anderen Departementen haben während der Corona-Pandemie teilweise überdurchschnittlich hohe Arbeitszeitsaldi aufgebaut. Diese Einsatzbereitschaft der Mitarbeitenden ist stark zu gewichten. Hinzu kommt, dass im Zusammenhang mit der lang anhaltenden zweiten Corona-Welle – selbst bei vorsichtigem Verhalten – ein erhöhtes Risiko besteht, in Quarantäne zu kommen.

Zu Frage 9 («Beantragt und erhält die Stadt Erwerbsersatz gemäss EO für Mitarbeitende in Quarantäne?»):

Ja, die Stadt beantragt und erhält EO gemäss Bundesrecht und den Vorgaben der kantonalen Ausgleichskasse SVA Zürich. Die EO-Entschädigung ist für die Stadt in FAQ 12a geregelt (siehe Beilage).

Zu Frage 10 («Tut sie das für alle Mitarbeitenden, die in Quarantäne sind, unabhängig davon, ob die Mitarbeitenden in Quarantäne positive Arbeitszeitsaldi und/oder Ferien kompensieren?»):

Die Stadt beantragt keine EO-Entschädigung, während die Mitarbeitenden positive Arbeitszeitsaldi kompensieren und/oder Ferien abbauen. Erst wenn die Stadt aufgrund einer verordneten Quarantäne bezahlten Urlaub gewährt (vom Bund und Kanton als Lohnfortzahlung bezeichnet), macht sie eine EO-Entschädigung bei der SVA Zürich geltend (vgl. Kreisschreiben vom 17. September 2020 des Bundesamts über Sozialversicherungen über die Entschädigungen bei Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus – Corona-Erwerbsersatz, Ziffer 1006; Stand: 18. Dezember 2020; Merkblatt 6.13 Corona-Erwerbsersatz vom 30. November 2020 der AHV und IV betreffend Corona-Erwerbsersatzentschädigung für Ansprüche ab 17. September 2020, Ziffer 12).

Zu Frage 11 («Wie stellt sich der Stadtrat zur Tatsache, dass er Gelder nicht beantragt, die ihm im Rahmen der EO für Mitarbeitende in Quarantäne zustehen und stattdessen die Mitarbeitenden ihre Zeit (Ferien / positive Arbeitszeitsaldi) an die Quarantäne geben lässt?»):

Die Stadt ist als öffentliche Arbeitgeberin an das Prinzip der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit gebunden (Art. 43a Abs. 5 Bundesverfassung, SR 101; Art. 95 Abs. 2 Verfassung des Kantons Zürich, LS 101). Das Prinzip der Wirtschaftlichkeit ist als Bestandteil der Treuepflicht auch auf die Mitarbeitenden der Stadt anwendbar, wonach die Mitarbeitenden ihre Aufgaben unter anderem «wirtschaftlich und im Interesse der Stadt und ihrer Bewohnerinnen und Bewohner ausführen» (Art. 77 Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals [PR, AS 177.100]). Deshalb haben Mitarbeitende bei Arbeitsverhinderung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie im Rahmen der Treuepflicht in der Regel zur Schadenminderung beizutragen und zunächst positive Arbeitszeitguthaben zu kompensieren bzw. gegebenenfalls Ferienansprüche aus Vorjahren zu beziehen. Weil aber der Stadt während Abbau von Ferien guthaben und Kompensation von Arbeitszeitguthaben Ansprüche auf EO-Entschädigung entgehen (vgl. Antwort zu Frage 10, wonach eine Lohnfortzahlung der Arbeitgeberin vorausgesetzt wird), fällt die Pflicht der Mitarbeitenden zur Schadenminderung in diesen Fällen weniger ins Gewicht als bei anderen Arbeitsverhinderungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie (z. B. Arbeitgeberverzug), in denen keine Ansprüche auf EO-Entschädigung bestehen.

Die Praxis mit Kompensation von Arbeitszeitguthaben und Abbau von Ferien aus Vorjahren vor der Gewährung von bezahlten Urlauben entlastet zudem die Mitarbeitenden, die nicht in

Quarantäne sind. Sie müssen weniger für ihre abwesenden Kolleginnen und Kollegen einspringen und bauen somit ihrerseits weniger weitere Arbeitszeitsaldi und Überstunden auf. Es werden damit zusätzliche personelle Engpässe vermieden (siehe Antwort auf Fragen 2 und 3).

Zu Frage 12 («Wie stellt sich der Stadtrat zur Tatsache, dass diese Handhabung eher Anreize schafft, dass Mitarbeitende sich nicht testen lassen und auch allfällige Kontakte, die zu Quarantäne führen würden, verschweigen?»):

Die Frage impliziert, dass die städtische Regelung zur Quarantäne das Personal davon abhält, sich bei Krankheitsanzeichen auf Covid-19 testen zu lassen. Bei eigener Erkrankung an Covid-19 kommt jedoch der Lohnfortzahlungsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit gemäss Art. 61 PR aufgrund von Krankheit zum Tragen. Es müssen vorgängig keine Zeitguthaben kompensiert werden. Wer sich aufgrund eines engen Kontakts in Quarantäne befindet, hat dementsprechend sogar ein Interesse daran, sich testen zu lassen.

Die Einhaltung von Quarantänevorschriften ist unabhängig von der Frage einer allfälligen Zeitkompensation mit Unannehmlichkeiten verbunden.

Gerade die Mitarbeitenden im Gesundheitsbereich sind sich der akuten Pandemiesituation und des Risikos, dem sie sich und andere aussetzen würden, sehr bewusst. Allein im Ambulatorium Kanonengasse der Städtischen Gesundheitsdienste, welches zusätzlich zu den öffentlichen Testcentern die Möglichkeit für Tests für Mitarbeitende der Stadt in vitalen Dienstleistungen anbietet, haben sich seit Eröffnung Mitte November bis Ende Jahr schon mehr als 150 Mitarbeitende aus vitalen Dienstleistungseinheiten testen lassen. Treten bei Mitarbeitenden die geringsten Krankheitssymptome auf, werden sie zu einem Test geschickt.

Zu Frage 13 («Ist sich der Stadtrat der Gefahr von weiteren Ansteckungen durch das Personal bewusst, wenn sich Mitarbeitende nicht testen lassen, weil sie im Falle einer Quarantäne positive Arbeitszeitsaldi und Ferien abbauen müssen?»):

Diese Frage impliziert, dass sich Mitarbeitende aufgrund der städtischen Handhabung nicht testen lassen. Davon ist jedoch nicht auszugehen (vgl. Antwort auf Frage 12).

Zu Frage 14 («Wie schätzt der Stadtrat das Risiko ein, dass es aufgrund dieser Fehlanreize zu weiteren Ansteckungen (insbesondere in den Gesundheitsinstitutionen) kommt?»):

Der Stadtrat sieht in dieser Regelung grundsätzlich keinen Fehlanreiz, und es gibt keine Anzeichen für eine solche Annahme. Die Mitarbeitenden in den Gesundheitsinstitutionen kennen die Schutzmassnahmen und wenden diese konsequent an (vgl. Antwort auf Frage 12).

Zu Frage 15 («Viele Mitarbeitende der Stadt arbeiten in den Spitälern, Alters- und Pflegezentren und haben so mit Menschen zu tun, die zu Risikogruppen gehören. Warum ist der Stadtrat nicht bereit, den Abbau von positiven Arbeitszeitsaldi und Ferienguthaben während der Zeit der Corona Pandemie auszusetzen, um sicher zu gehen, dass sich das Personal bei geringsten Krankheitsanzeichen auf Corona testen lässt? Im Zentrum muss doch der Schutz von Menschen in Risikogruppen stehen?»):

Wie in der Einleitung festgehalten, ist der Stadtrat bereit, bei allen Mitarbeitenden auf den Abbau von Ferienguthaben aus Vorjahren und die Kompensation von Arbeitszeitguthaben zu verzichten und rückwirkend ab dem 17. September 2020 EO-Entschädigung für die Quarantäne einzuholen. Die Ausfertigung des entsprechenden Stadtratsbeschlusses erfolgt in den nächsten Wochen.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti

Beilage 1 zu GR Nr. 2020/558
Auszug aus FAQ Coronavirus – Personalrechtlich
Stand 8. Januar 2021

Stichwort	Frage	Antwort
Pandemiebedingte Abwesenheiten und Lohnanspruch		
12. Quarantäne	Wann liegt eine Quarantäne vor und was sind die Folgen?	<p> Ausgangslage «enger Kontakt»: Bei der Quarantäne zeigen die Mitarbeitenden selber keine Krankheitssymptome, hatten jedoch mit einer (laborbestätigt oder wahrscheinlich) an COVID-19 erkrankten Person engen Kontakt. Solch enger Kontakt führt grundsätzlich zur Quarantänepflicht (Kontaktquarantäne; für Reisequarantäne vgl. FAQ 3). Massgebend ist die «Definition Kontaktpersonen» auf den Informationsseiten des BAG. Als enge Kontaktperson gilt insbesondere, wenn zu einer infizierten Person weniger als 1,5 Meter Abstand während mehr als 15 Minuten ohne Schutz (z. B. Hygienemaske oder Trennwand) bestanden hat. Davon zu unterscheiden ist die Selbstisolation, bei welcher die oder der Angestellte selber Krankheitssymptome zeigt und zu Hause bleibt (vgl. FAQ 8). </p> <p> Dauer der Quarantäne: Gemäss Empfehlung des BAG sollen sich die Personen 10 Tage ab der Diagnose des bestätigten COVID-19-Falls zu Hause in Quarantäne begeben und jeglichen Kontakt mit anderen Personen vermeiden. </p> <p> Zuständigkeit für die Anordnung und EO-Entschädigung: Eine Quarantäne kann behördlich oder ärztlich (mit einem Arzzeugnis) angeordnet sein. In diesen Fällen kann die Stadt als Arbeitgeberin eine EO-Entschädigung wegen Quarantänemassnahmen bei der zuständigen AHV-Ausgleichsstelle einfordern (vgl. dazu auch die EO-Entschädigung gemäss FAQ 12a). </p> <p> Schadenminderungspflicht: Im Falle einer Quarantäne ist zuerst zu prüfen, ob die betroffene Person im Homeoffice arbeiten kann (vgl. FAQ 24). Falls dies nicht möglich ist, ist von einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung auszugehen (Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht), die zu einem bezahlten Urlaub berechtigt. Da die Person (noch) nicht erkrankt ist, liegt keine krankheitsbedingte Absenz vor. Im Rahmen der Treuepflicht haben Angestellte aber zur Schadenminderung beizutragen und zunächst positive Arbeitszeitguthaben* zu kompensieren bzw. gegebenenfalls den Ferienanspruch aus Vorjahren zu beziehen (vgl. auch FAQ 17 zum </p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Abbau von Restferien aus Vorjahren). Wenn die Quarantäne durch einen engen Kontakt ausgelöst wird, der unter Einhaltung des betrieblichen Schutzkonzepts im Rahmen der Arbeitstätigkeit stattfand (z. B. im Rahmen einer Sitzung, nicht aber wegen eines gemeinsamen Mittagessens), ist der Abbau dieser Guthaben nicht nötig. Sind zugleich Kinder zu betreuen, gehen die Ansprüche für dringende Betreuungsaufgaben vor (siehe dazu FAQ 10).</p> <p>Behördliche Anordnung noch ausstehend, aber zu erwarten: Es kann vorkommen, dass Mitarbeitende in engem Kontakt standen mit einer nachweislich oder sehr wahrscheinlich an COVID-19 erkrankten Person (vgl. «Definition Kontaktpersonen» oben), die zuständigen Behörden jedoch noch nicht mit ihr oder ihm in Kontakt traten. Angestellte können in solchen Fällen aus Gründen der Fürsorgepflicht bzw. Gesundheitsprävention von der Anstellungsinstanz bzw. von der vorgesetzten Stelle vorsorglich vom Dienst freigestellt werden mit der Auflage, sich in Quarantäne zu begeben. Die betroffenen Angestellten sind anzuweisen, sich selber umgehend bei der an ihrem Wohnort für das Contact Tracing zuständigen Stelle zu melden (im Kanton Zürich: kantonale Gesundheitsdirektion (https://www.zh.ch/de/gesundheit/coronavirus.html)). Die Arbeitgeberin ist über das Ergebnis der Kontaktaufnahme zu informieren. Es wird dann in aller Regel eine behördlich oder ärztlich angeordnete Quarantäne folgen. Wenn kein Homeoffice möglich ist, ist die Absenz deshalb so zu erfassen, wie wenn bereits eine Quarantäne angeordnet worden wäre und es gelten dieselben Regeln betreffend Arbeitszeit- oder Ferienguthaben wie bei angeordneter Quarantäne.</p> <p>Quarantäne während Ferien: Tritt ein Quarantäne-Fall ein, währenddem sich die oder der Mitarbeitende in den Ferien befindet, werden die Ferien dadurch nicht unterbrochen, vorausgesetzt die Ferienfähigkeit der oder des Mitarbeitenden ist gegeben.</p> <p>Erfassung in SAP HCM: Alle Fälle von bezahltem Urlaub aufgrund einer Quarantäne werden über die Abwesenheitsart 2336 «Quarantäne» erfasst (vgl. dazu FAQ 12a).</p> <p>Krankheit während Quarantäne: Werden Mitarbeitende während einer Quarantäne krank, gilt ein Lohnfortzahlungsanspruch gemäss Art. 61 Personalrecht. Die Abwesenheit ist als Krankheit zu erfassen und es besteht ab dem Zeitpunkt der Erkrankung kein Anspruch mehr auf EO-Entschädigung. Zum Verhalten und Vorgehen bei Krankheit siehe FAQ 8 (Stand 14.12.2020).</p>
a. EO-Entschädigung für behördlich oder ärztlich angeordnete	Der Bund sieht eine EO-Entschädigung für den Erwerbsausfall bei	Der Bundesrat hat am 20. März 2020 zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen der Ausbreitung des Coronavirus ein umfassendes Massnahmenpaket beschlossen (COVID-19-Verordnung Erwerbsausfall). Die Massnahmen umfassen u.a. eine Entschädigung für den Erwerbsausfall bei

Stichwort	Frage	Antwort
Quarantäne	Quarantäne vor. Welches sind die Rahmenbedingungen für die EO-Entschädigung und wer fordert diese wann und wie ein?	<p>Quarantäne. Seit dem 17. September 2020 kann in bestimmten Situationen Corona-Erwerbsersatz erneut beantragt werden.</p> <p>Anspruch auf EO-Entschädigung haben Personen, die wegen einer Quarantänemassnahme ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen müssen. Kann die Arbeit von zu Hause aus erfolgen (Homeoffice), liegt kein Erwerbsausfall vor und es besteht auch kein Anspruch auf Entschädigung (vgl. Bundesamt für Sozialversicherungen: Entschädigung für Erwerbsausfall bei Massnahmen gegen das Coronavirus).</p> <p>Der Anspruch auf EO-Entschädigung endet mit Aufhebung der Quarantäne, spätestens aber, sobald 10 Taggelder ausgerichtet wurden. Wenn zu einem späteren Zeitpunkt erneut eine Quarantänemassnahme angeordnet wird, kann ein neuer Anspruch von maximal 10 Taggeldern entstehen.</p> <p>Die Entschädigung kann direkt durch die Arbeitgebenden bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse eingefordert werden, wenn diese ihren Angestellten den Lohn weiter ausrichten, wie dies die Stadt während der Quarantäne tut. Der Prozess für die Rückforderung der Entschädigung wird von HRZ vorgegeben.</p> <p>Die Einrichtung der Abwesenheitsart 2336 «Quarantäne» ist Voraussetzung zur Identifizierung der Fälle, für die Taggelder bei der SVA zurückgefordert werden können. Der Code ermöglicht zudem die Erhebung aller Quarantäne-Fälle der Stadt. Wenn immer möglich, sollen sich Mitarbeitende, die nicht im Homeoffice arbeiten können, die Quarantäne ärztlich anordnen lassen. Dies ist Voraussetzung für die Anmeldung von Ansprüchen bei der SVA. Die ärztlichen Zeugnisse sind umgehend der Arbeitgeberin einzureichen. Der Anspruch auf EO-Entschädigung kann seit dem 17. September 2020 erneut beantragt werden. Diese Anträge sind neu einzureichen. Es folgt hierzu eine Kommunikation von HRZ an die HR-Fachpersonen / Personaldienste. Die Codes sind wie bis anhin zu verwenden (Stand 05.10.2020).</p>
Anordnungen des Arbeitgebers		
17. Ferien: Planung und Anordnung	Bis wann sind die Ferien 2021 zu planen und können aus betrieblichen Gründen kurzfristig Ferien bzw. Betriebsferien	<p>Ausgangslage</p> <p>Für die Anordnung und den Bezug von Ferien ist Art. 119 AB PR massgebend. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt grundsätzlich die Arbeitgeberin. Die Wünsche der Angestellten bezüglich des Ferienbezugs sind dabei soweit möglich zu erfüllen. Wenn immer möglich wird der Ferienbezug einvernehmlich geregelt. Für die Frage der Ferienzuteilung sind die Dienstchefinnen und</p>

Stichwort	Frage	Antwort
	angeordnet werden?	<p>Dienstchefs oder die von ihnen bezeichneten Vorgesetzten zuständig (Art. 119 Abs. 4 AB PR).</p> <p>Ferienplanung 2020/2021 Für einen koordinierten Bezug der Ferien und weiterer Ansprüche (z. B. Altersentlastung nach Art. 115 AB PR) sind diese genügend früh zu planen. Aufgrund der anhaltenden Pandemiesituation kann es sein, dass Mitarbeitende mit der Ferienplanung zuwarten möchten, bis sich die Situation entspannt hat bzw. ihre Ferien 2021 in der zweiten Jahreshälfte beziehen möchten. Eine zu grosse Konzentration des Ferienbezugs auf die zweite Jahreshälfte kann jedoch die betrieblichen Abläufe gefährden und soll deshalb vermieden werden. Die Ferien für das Jahr 2021 sind grundsätzlich bis Ende 2021, spätestens aber bis Ende April 2022, zu beziehen. Nur wenn ausnahmsweise ein Bezug bis Ende April 2022 nicht möglich ist – insbesondere aus betrieblichen Gründen – kann die Dienstchefin oder der Dienstchef den späteren Bezug bewilligen (Art. 119 Abs. 7 AB PR).</p> <p>Sofern die Ferienplanung für (Rest-)Ferien 2020 noch nicht erfolgt ist, ist das so bald wie möglich nachzuholen. Es wird empfohlen, die Jahresplanung der Ferien 2021 bis spätestens Ende Januar 2021 zu erstellen. Dies, auch wenn die weitere Entwicklung z. B. der Reisemöglichkeiten und der Arbeitsanfall pandemiebedingt auch für das Jahr 2021 nicht oder erschwert vorhersehbar sind. Bei der Verteilung der Ferien ist möglichst darauf zu achten, dass sich insbesondere Mitarbeitende mit grosser Arbeitslast zwischendurch erholen können. Zudem sollen möglichst alle Angestellten gleichermaßen von den Einschränkungen betreffend Feriengestaltung aufgrund der Pandemie betroffen sein. Dienstabteilungsspezifische Besonderheiten (z. B. im Schul- und Sportdepartement Ferienbezug in den Schulferien für Funktionen, bei denen in dieser Zeit wenig Arbeit anfällt) sind zu berücksichtigen.</p> <p>Tageweise Kompensation von Arbeitszeitguthaben Im Hinblick auf eine mögliche Quarantäne, Arbeitgeberverzug usw. ist darauf zu achten, dass Mitarbeitende ihr Ferienguthaben nicht systematisch aufsparen und stattdessen Arbeitszeitguthaben in mehreren zusammenhängenden Tagen kompensieren. Anders als Arbeitszeitguthaben müssen Ferien des laufenden Jahres in den genannten Konstellationen nicht abgebaut werden. Die verschiedenen Zeitguthaben (einschliesslich des Ferienguthabens) sind möglichst gleichmässig zu beziehen, so dass die Folgen einer Quarantäne bzw. von Arbeitgeberverzug mit dem kurzfristigen Abbau der bestehenden Arbeitszeitguthaben alle Mitarbeitenden im Team ungefähr gleich stark betreffen.</p> <p>Einseitige Anordnung von Ferien durch den Arbeitgeber</p>

Stichwort	Frage	Antwort
		<p>Kommt kein Einvernehmen über die Ferienplanung zustande, gilt als Richtwert für eine einseitige Ferienanordnung durch die Anstellungsinstanz unter normalen Gegebenheiten eine Ankündigungsfrist von etwa drei Monaten. Diese soll garantieren, dass die Mitarbeitenden ihre Ferien vernünftig organisieren können. Da angesichts der Pandemiesituation erhöhte Anforderungen an die Flexibilität der Mitarbeitenden gestellt werden, kann die Anordnung der Ferien bei betrieblicher Notwendigkeit auch mit einer kürzeren Ankündigungsfrist von mindestens zwei Monaten als Richtwert erfolgen.</p> <p>Für Ferienguthaben aus Vorjahren gilt was folgt: Gemäss Art. 119 Abs. 7 AB PR ist das jährliche Ferienguthaben jeweils bis Ende April des Folgejahres zu beziehen. Ist dessen Bezugszeitpunkt auch nach April noch nicht geplant und bewilligt, kann der Bezug sogar mit wesentlich kürzerer als zweimonatiger Frist angeordnet werden.</p> <p>Auf allfällige persönliche Interessen der oder des Angestellten ist auch bei einseitiger Anordnung möglichst Rücksicht zu nehmen (z. B. gleichzeitiger Ferienbezug mit Partnerin oder Partner). Die betrieblichen Interessen fallen wiederum bei dem Teil des Ferienanspruchs stärker ins Gewicht, der pro rata temporis bereits entstanden ist (also z. B. bis Ende Juni 2021 die Hälfte des Ferienanspruchs 2021). Auf Wunsch der Mitarbeitenden können Ferien immer auch mit kürzerer Frist genehmigt werden, sofern das mit den betrieblichen Bedürfnissen vereinbar ist.</p> <p><i>Beispiel für eine zulässige einseitige Ferienanordnung:</i> Ein Angestellter wünscht, seine vollen vier Wochen Ferien im Oktober 2021 zu beziehen, weil er dann auf eine grössere Bewegungsfreiheit hofft. Trotz Aufforderung, eine übers Jahr verteilte Ferienplanung zu erstellen, lehnt er es ab, früher Ferien zu beziehen. Sein Vorgesetzter ordnet ihm deshalb anfangs Februar 2021 zwei Wochen Ferienbezug im Mai 2021 an, weil dann keines der anderen Teammitglieder Ferien bezieht. Für Oktober 2021 gewährt er ihm die beantragten Ferien im Umfang der verbleibenden 14 Tage, da dies mit dem Betrieb vereinbar ist.</p> <p>Abbau von Restferien aus Vorjahren bei Quarantäne, Arbeitgeberverzug usw. Ferienguthaben aus Vorjahren, deren Bezugszeitpunkt noch nicht verbindlich geplant und bewilligt ist, ist abzubauen, ehe Arbeitgeberverzug eintritt (vgl. FAQ 18) oder vor der Gewährung von bezahlten Urlauben im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie (vgl. FAQ 3, 3a, 4, 10b, 11, 12, 12b und 18; Stand 14.12.2020).</p>

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