

Personalrechtliche Folgen der Pandemie FAQs (häufig gestellte Fragen)

21. Oktober 2020

Gelten die von BAG empfohlenen Schutzmassnahmen betreffend Hygiene und Abstand auch am Arbeitsplatz?

Der Arbeitgeber muss gewährleisten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Empfehlungen des BAG betreffend Hygiene und Abstand am Arbeitsplatz einhalten können. Hierzu sind entsprechende Massnahmen vorzusehen und umzusetzen. Kann der empfohlene Abstand nicht eingehalten werden, so sind Massnahmen gemäss dem STOP-Prinzip (Substitution, technische Massnahmen, organisatorische Massnahmen, persönliche Schutzausrüstung) zu treffen, namentlich die Möglichkeit von Homeoffice, die physische Trennung, getrennte Teams oder das Tragen von Masken.

Sind Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte verpflichtet, sich ins Homeoffice zu begeben?

Die Kirchenpflege ist berechtigt, den Arbeitsort zu bestimmen. Sie kann daher vorschreiben, dass Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte im Homeoffice arbeiten oder ihre Arbeitsleistung an einem anderen Ort erbringen.

Kann die Kirchgemeinde Kurzarbeitsentschädigung beantragen?

Kirchengemeinden finanzieren sich durch Steuergelder und sind deshalb in ihrer wirtschaftlichen Existenz nicht unmittelbar bedroht. Sie tragen auch kein betriebliches Risiko und haben ihren Auftrag ungeachtet der wirtschaftlichen Lage zu erfüllen. Deshalb sind Kirchgemeinden in der Regel nicht berechtigt, für ihre Mitarbeitenden Kurzarbeitsentschädigung zu beantragen.

Wie müssen Mitarbeitende (Behördenmitglieder, Pfarrerinnen und Pfarrer, Angestellte, Freiwillige) bei einem Covid19-Verdachtsfall oder bei einem Covid19-Infektionsfall vorgehen?

Das Vorgehen bei einem Covid19-Verdachtsfall oder bei einem Covid19-Infektionsfall ist in der entsprechenden Handlungsempfehlung beschrieben [[zhref-Handlungsempfehlungen-Covid19-Verdacht](#)].

Müssen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte bei Unfall oder Krankheit ein ärztliches Zeugnis beibringen?

Es gilt unverändert, dass bei einer Dienstaussetzung von mehr als einer Woche ein ärztliches Zeugnis eingereicht werden muss. Taggelder der Unfallversicherung und der Krankentaggeldversicherung werden nur ausgerichtet, wenn die Dienstaussetzung ärztlich lückenlos attestiert ist.

Was sind die Folgen, wenn Mitarbeitende sich in Quarantäne begeben?

Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die eine Benachrichtigung durch die Contact Tracing App erhalten oder aus anderen Gründen der Auffassung sind, sie sollten sich in (Selbst-)Quarantäne begeben, lassen sich bezüglich einer Ansteckung testen. Sie informieren zugleich ihre vorgesetzte Stelle und begeben sich in Absprache mit dieser bis zum Vorliegen des Testergebnisses in Quarantäne. Die in diesem Zusammenhang ausfallende Arbeitszeit wird angerechnet. Dies gilt auch, wo sich Mitarbeitende aufgrund einer behördlichen oder ärztlichen Anordnung in Quarantäne oder Isolation (bei Erkrankung) begeben. In allen anderen Fällen der (Selbst-)Quarantäne müssen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte sich die ausfallende Arbeitszeit auf einen (positiven) Arbeitszeitsaldo oder den Ferienanspruch anrechnen lassen oder gilt diese, wo keine solchen Ansprüche mehr bestehen, als unbezahlter Urlaub. Sie informieren unverzüglich die Anstellungsinstanz über eine behördlich angeordnete Quarantäne oder Isolation, damit die Anstellungsinstanz die Leistungen gemäss Erwerbsersatzordnung geltend machen kann.

Wie viel Arbeitszeit steht für die Kinderbetreuung zur Verfügung, insbesondere wenn das eigene Kind erkrankt oder bedingt durch eine Covid-19-Situation in Kindergarten oder Schule in Quarantäne muss oder es zu einer temporären Schulschliessung kommt?

Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie gegenüber ihren Kindern zusätzliche Betreuungsaufgaben wahrnehmen müssen, sind gehalten, sich unverzüglich um andere Betreuungsmöglichkeiten zu bemühen. Wo dies nicht möglich ist, gilt die volle Lohnfortzahlung. Nach Ablauf von fünf Arbeitstagen (diese können auch als Einzeltage bezogen werden) müssen sie sich die für die Kinderbetreuung benötigte Zeit auf ihr Ferienguthaben und anschliessend auf einen positiven Arbeitszeitsaldo anrechnen lassen. Genügt dies nicht, so wird vorläufig die fehlende Arbeitszeit angerechnet.

Sind Reisen in Länder zulässig, die vom Bundesrat als Risikoländer eingestuft werden?

Dienstliche Reisen in Länder, die vom Bundesrat bezüglich der Covid-19-Pandemie als Risikoländer bezeichnet werden, sind zu unterlassen. Wo dienstliche Reisen auf Anordnung der vorgesetzten Stelle unvermeidlich sind, gilt während der Quarantänezeit, die nach der Rückkehr einzuhalten ist, die Pflicht zur Arbeit im Homeoffice. Wo dies nicht möglich ist, wird die ausfallende Arbeitszeit angerechnet.

Bei privaten Reisen in Länder, die vom Bundesrat bezüglich der Covid-19-Pandemie als Risikoländer bezeichnet werden, gilt während der Quarantänezeit, die nach der Rückkehr einzuhalten ist, die Pflicht zur Arbeit im Homeoffice. Wo dies nicht möglich ist, müssen Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte sich die ausfallende Arbeitszeit auf einen (positiven) Arbeitszeitsaldo oder den Ferienanspruch anrechnen lassen oder gilt diese, wo keine solchen Ansprüche mehr bestehen, als unbezahlter Urlaub. Dies gilt auch dann, wenn ein Land erst während der privaten Reise neu als Risikoland bezeichnet wird und eine Rückreise vor Beginn der Quarantäne noch möglich wäre, darauf jedoch im Wissen um die Quarantänepflicht und die sich daraus ergebende Verhinderung an der Arbeitsleistung verzichtet wird.

Ein Teil des kirchlichen Angebots kann nicht stattfinden. Besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn deshalb das vereinbarte Arbeitspensum nicht oder nicht vollständig, auch nicht anderweitig, geleistet werden kann?

Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die aufgrund der behördlichen und kirchenrätlichen Anweisungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie ihrer beruflichen Tätigkeit in der Kirchgemeinde oder bei der Landeskirche nicht oder nur teilweise nachgehen können oder die im Arbeitsverhältnis keine Arbeiten mehr zu erledigen haben, kommen in den Genuss der Lohnfortzahlung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Gegenüber Angestellten im Stundenlohn (unbefristet und mit Verfügung angestellt, Pensum bis 20% bzw. max. 8 Std. pro Woche) bestehen dieselben Lohnfortzahlungspflichten. Sie haben Anspruch auf die Zahlung der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden einer repräsentativen Periode (in erster Linie ist dabei auf die letzten zwölf Monate abzustellen). Angestellte, die pro Einsatz entschädigt werden, erhalten die Entschädigung für solange, als die Einsätze verbindlich vereinbart wurden.

Kann von Angestellten verlangt werden, dass sie ihren Mehrarbeitszeitsaldo abbauen oder Ferien beziehen?

Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte, die aufgrund der behördlichen und kirchenrätlichen Anweisungen ihrer beruflichen Tätigkeit in der Kirchgemeinde oder bei der Landeskirche nicht mehr nachgehen können oder die im Arbeitsverhältnis keine Arbeiten mehr zu erledigen haben, sind gehalten, einen aus dem Vorjahr übertragenen sowie den für das laufende Jahr noch bestehenden Ferienanspruch zu beziehen. Letzterer ist ohnehin bis Ende des laufenden Jahres zu beziehen und ein Übertrag auf das Folgejahr nur beschränkt und ausnahmsweise zulässig. Ebenso ist von den Angestellten zu verlangen, dass ein allfälliger Anspruch aus angeordneter Überzeit und/oder ein positiver Arbeitszeitsaldo abgebaut werden. Der Abbau von Ferien- und Gleitzeitguthaben wird von der Kirchenpflege bzw. den Vorgesetzten angeordnet. Sind beide Guthaben aufgebraucht, so wird die fehlende Zeit der Arbeitszeit angerechnet. Bei Pfarrerinnen und Pfarrern im Gemeindepfarramt ist darauf hinzuweisen, dass die Pfarrdienststörung in der Regel dem Grundsatz der Jahresarbeitszeit folgt.

Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte möchten zurzeit keine Ferien machen und diese dafür im nächsten Jahr beziehen?

Es gilt gemäss Vollzugsverordnung zur Personalverordnung, dass der Bezug und der Zeitpunkt der Ferien von der Kirchenpflege bzw. den Vorgesetzten bewilligt werden müssen. In diesem Rahmen ist dafür zu sorgen, dass der "Betrieb" der Kirchgemeinde und deren pfarramtliche Versorgung jederzeit gewährleistet sind. Die Kirchenpflege bzw. die Vorgesetzten sind deshalb gehalten, die Pfarrerinnen, Pfarrer und Angestellte anzuweisen, Ferienguthaben aus dem laufenden Jahr bis Ende Jahr abzubauen, da ein Übertrag nur ausnahmsweise und grundsätzlich höchstens im Umfang von drei Wochen zulässig ist. Ein Feriensaldo aus dem Jahr 2019 sollte inzwischen nicht mehr bestehen, da diese Ferien ohnehin bis Mitte des laufenden Jahres zu beziehen waren. Es ist von den Mitarbeitenden zu verlangen, dass sie bereits beantragte bzw. bewilligte Ferien beziehen, insbesondere wenn dies auch im Interesse der Kirchgemeinde liegt. Ferien sind in der Regel als ganze Tage und möglichst wochenweise zu beziehen, um den Erholungszweck sicherzustellen. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass die Kirchenpflege bzw. die Vorgesetzten gehalten sind, spätestens Anfang des Jahres mit den Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten eine Jahres-Ferienplanung zu erstellen, um so die ferienbedingten Abwesenheiten zu planen und zu koordinieren. Diese Planung ist grundsätzlich verbindlich (selbst wenn eine geplante Reise wie zurzeit nicht stattfinden kann).

Kann von den Mitarbeitenden verlangt werden, einen Weiterbildungsurlaub oder Ferien abubrechen?

Von Pfarrerinnen, Pfarrern und Angestellten können die Kirchenpflege bzw. die Vorgesetzten verlangen, laufende Ferien abubrechen oder einen Weiterbildungsurlaub zu unterbrechen, wenn ihre Arbeitsleistung dringend benötigt wird, insbesondere um Personalengpässe zu beheben oder einen übermässigen Arbeitsanfall zu bewältigen.