



Weisung «Mitarbeitende mit betreuungspflichtigen Kindern an der UZH - Bezahlter Urlaub bei eingeschränkter Arbeitsleistung aufgrund von Betreuungspflichten» (Prävention Coronavirus SARS-Co-2) vom 27. Oktober 2020

1. Zweck der Weisung

In Anlehnung an die kantonale Rechtsausübung im Zusammenhang mit der besonderen Lage beschliesst die Universitätsleitung, dass den Mitarbeitenden der UZH mit betreuungspflichtigen Kindern gleichermaßen gestützt auf § 91 Abs. 2 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz gemäss nachstehender Weisung bezahlter Urlaub gewährt wird.

2. Dauer der Weisung

Die Weisung gilt ab 27. Oktober 2020 nur für die vorliegende Spezialsituation (besondere Lage) bis auf Weiteres. Bei Bedarf kann sie per E-Mail – Kommunikation verlängert werden.

3. Vorgehen für Mitarbeitende mit betreuungspflichtigen Kindern

Mitarbeitende, die aufgrund der besonderen Lage wegen Kinderbetreuungspflichten nicht die ihrem vollen Beschäftigungsgrad entsprechende Arbeitsleistung erbringen können¹, zum Beispiel, weil für die ganze Schulklasse die Quarantäne angeordnet wurde, wird für fehlende oder eingeschränkte Arbeitsleistung bezahlter Urlaub gewährt, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- 1) die zu betreuenden Kinder sind in der Primarstufe eingeschult oder sind jünger oder es handelt sich um Minderjährige, die Anspruch auf einen Intensivpflegezuschlag nach Artikel 42ter Absatz 3 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) haben, oder es handelt sich um Kinder bis zum vollendeten 20. Altersjahr, die eine Sonderschule besuchen;
- 2) die externe Kinderbetreuung entfällt beispielsweise aufgrund einer behördlichen Anordnung einer Quarantäne für eine Schulklasse, wobei die behördliche Anordnung umgehend den jeweiligen Vorgesetzten einzureichen ist;
- 3) die Mitarbeitenden haben keine andere Kinderbetreuungsmöglichkeit, wie insbesondere den zweiten Elternteil, und haben angemessene Bemühungen unternommen, eine alternative Kinderbetreuungsmöglichkeit zu finden. Sie können zur Offenlegung der Bemühungen verpflichtet werden.

Entfallen die genannten Voraussetzungen im Einzelfall ganz oder teilweise, entfällt im entsprechenden Umfang auch der Anspruch auf bezahlten Urlaub.

Pro Kalendermonat wird die Zeit, welche wegen der fehlenden Kinderbetreuung bis zum Erreichen der Sollzeit fehlt, durch bezahlten Urlaub aufgefüllt. Solange bezahlter Urlaub wegen Betreuungspflichten ausgerichtet wird, sind eine Überschreitung der Sollzeit sowie der Ausgleich eines vorgängig aufgelaufenen negativen Arbeitszeitsaldos ausgeschlossen.

Soweit es die Betreuung des Kindes zulässt, ist eine (teilweise) Arbeitsleistung im Home Office oder vor Ort zu erbringen.

Diese Regelung gilt auch für die im Stundenlohn beschäftigten Angestellten.

¹ Mitarbeitende können im Umfang der fehlenden Betreuungsmöglichkeiten nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet werden, die gesetzliche Betreuungspflicht gemäss Art. 276 ZGB geht der Arbeitspflicht vor.