

Arbeitsrechtliche Fragen und Antworten im Epidemie-/Pandemiefall

Inhaltsverzeichnis

1. Fernbleiben von der Arbeit aus Angst vor Ansteckung	1
2. Kinderbetreuung (ohne Krankheit)	2
3. Kinderbetreuung (mit Krankheit).....	2
4. Schulschliessung, Kinderbetreuung	2
5. Betriebsferien.....	3
6. Hygienemasken	3
7. Umsatzeinbussen	3
8. Kurzarbeit	4
9. Ferienplanung.....	4
10. Informationspflichten	4
11. Einsatz an einem anderen Arbeitsort	5
12. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	5
13. Überstunden	5

1. Fernbleiben von der Arbeit aus Angst vor Ansteckung

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Mitarbeiter bleibt der Arbeit fern, weil er vor einer Ansteckung Angst hat.	Solange keine behördliche Anweisung vorliegt oder ein klares Indiz für eine Ansteckungsgefahr besteht, so handelt es sich um eine unentschuldigte und somit unbezahlte Absenz.	Arbeitnehmer schriftlich zur Arbeitsaufnahme auffordern und Frist ansetzen. Bei weiterem unberechtigtem Fernbleiben kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen. Im Falle einer möglichen fristlosen Kündigung zuerst den Rechtsdienst kontaktieren.

2. Kinderbetreuung (ohne Krankheit)

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Aufgrund einer allfälligen Ansteckungsgefahr in der Schule will der Mitarbeiter sein Kind zu Hause betreuen.	Für den Fall, dass keine behördlichen Anordnungen vorliegen und das Kind selber nicht krank ist, besteht kein Anspruch auf bezahlte Abwesenheit.	Falls betrieblich möglich und sofern ein Anspruch besteht, können dem Mitarbeiter Ferien, Feiertage oder eine Überstundenkompensation gewährt werden.

3. Kinderbetreuung (mit Krankheit)

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Das Kind eines Mitarbeiters ist erkrankt und hat ein Arztzeugnis.	Das Arbeitsgesetz sieht in Art. 36 ArG vor, dass einem Elternteil bis zu drei Tagen pro Krankheitsfall für die Betreuung kranker Kinder frei zu geben ist. Längere Auszeiten haben die Eltern unter sich aufzuteilen oder eine anderweitige Betreuung zu suchen.	Der Arbeitgeber hat während diesen drei Tagen den ungekürzten Lohn zu bezahlen.

4. Schulschliessung, Kinderbetreuung

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Der Mitarbeiter hat Kinder, deren Schule oder Tagesbetreuung aufgrund der Ansteckungsgefahr geschlossen bleiben.	Ist der Arbeitnehmer unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert, weil ihn eine gesetzliche Pflicht zur Betreuung seiner Kinder trifft (Art. 276 ZGB), hat er gemäss Art. 324a OR Anspruch auf Lohn. Die Eltern haben sich allerdings zu bemühen, Absenzen bei geeigneter Organisation zu verhindern.	Bestätigung der Schliessung der Schule verlangen. Lohn ungekürzt auszahlen während der Dauer gemäss Berner Skala, wenn das Arbeitsverhältnis <ul style="list-style-type: none"> - entweder unbefristet ist und schon mehr als 3 Monate gedauert hat oder <ul style="list-style-type: none"> - ab dem 1. Tag, wenn es befristet ist und keine Kündigungsmöglichkeit (z.B. Probezeit) in den ersten 3 Monaten vorgesehen ist.

5. Betriebsferien

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Kann der Betrieb im Epidemie-/Pandemiefall Betriebsferien beschliessen, wenn die Gäste ausbleiben?	Ferien sind grundsätzlich frühzeitig anzukündigen. Dem Arbeitgeber steht diesbezüglich das Weisungsrecht zu. Er hat dabei den Arbeitnehmer anzuhören und auf seine Wünsche Rücksicht zu nehmen.	Bei Notfällen können Zwangsbetriebsferien angeordnet werden, wenn sie zur Arbeitsplatz-erhaltung beitragen.

6. Hygienemasken

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Muss der Betrieb Masken für die Angestellten bereitstellen?	Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Mitarbeiter während der Arbeit angemessen zu schützen (ArGV3). Das BAG wird im Fall einer Grippepandemie rechtzeitig kommunizieren, in welchen Situationen das Tragen einer Hygienemaske sinnvoll ist. Es wird empfohlen, sich an die offiziellen Empfehlungen zu halten.	Webseite des BAG kontinuierlich besuchen. Link zum BAG

7. Umsatzeinbussen

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Wer entschädigt den Betrieb für den Umsatzeinbruch und den Einkommensausfall während einer Epidemie oder Pandemie?	Der Betrieb trägt grundsätzlich das unternehmerische Risiko selbst.	Die Anordnung von Zwangsferien ist in Ausnahmefällen möglich (s. Punkt 5.). Allenfalls deckt eine Betriebsausfallversicherung den Schaden oder einen Teil davon. Zudem gibt es spezielle Policen für eine Deckung bei einer Epidemie/Pandemie. Es ist zu empfehlen, die jeweiligen Versicherungsbedingungen zu prüfen.

8. Kurzarbeit

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Es besteht eine behördliche Anordnung, sich nicht zu versammeln (Kino, Restaurants, etc.). Kann in einem solchen Fall Kurzarbeit beantragt werden?	Da der Arbeitsausfall auf eine behördliche Anordnung zurückzuführen und nicht vom Arbeitgeber zu vertreten ist, kann Kurzarbeit beantragt werden.	<p>Kurzarbeit ist bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) anzumelden.</p> <p>Die ALV ist zehn Kalendertage vor Arbeitsausfall zu beantragen (drei Tage bei plötzlich eintretendem Arbeitsausfall), wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> - ein Arbeitsausfall von mindestens 10% der Arbeitsstunden vorliegt; - die betriebliche Arbeitszeitkontrolle geführt wird; - die Mitarbeiter einverstanden sind; - der Arbeitsausfall vorübergehend ist; - nur für unbefristete und ungekündigte Arbeitsverhältnisse. <p>Es bestehen Karenztage, die der Arbeitgeber trotz Kurzarbeit selber zu tragen hat.</p>

9. Ferienplanung

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Der Mitarbeiter hat vor, in ein Risikoland zu verreisen. Können ihm die Ferien verboten werden?	Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien, hat diese aber mit dem Mitarbeiter abzusprechen. Gemäss L-GAV sind Ferien einen Monat im Voraus anzukünden.	Die Verschiebung von bereits bewilligten Ferien ist nur aus schwerwiegenden Gründen gerechtfertigt. Es ist abzuwägen, ob andere Destinationen in Frage kommen. Allenfalls kann mit dem Mitarbeiter vereinbart werden, dass eine bestimmte Pufferzeit (entsprechend der Inkubationszeit) nach der Reise als unbezahlter Urlaub gilt.

10. Informationspflichten

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Wie ist das Personal in einem Epidemie-/Pandemiefall zu informieren?	Zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitern bestehen erhöhte, gegenseitige Informationspflichten. Für den Arbeitgeber gilt die Fürsorgepflicht, für den Mitarbeiter die Treuepflicht. Deshalb haben sich beide Seiten gegenseitig über mögliche Gefährdungen zu informieren.	Unter Umständen sind Regelungen in der Arbeitsorganisation anzupassen. Die Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an die Anweisungen zu halten.

11. Einsatz an einem anderen Arbeitsort

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Ist es möglich, den Arbeitsort kurzfristig zu ändern, wenn in einem der Betriebe Gäste ausbleiben?	Grundsätzlich kann ein vereinbarter Arbeitsort nicht einfach verlegt werden. Zu akzeptieren hat es der Mitarbeiter jedoch bei einem dringenden Bedürfnis, sofern dies zumutbar ist.	Faktoren für eine zumutbare Versetzung sind: <ul style="list-style-type: none"> - Dauer der Versetzung - Länge des Arbeitsweges - Spesenentschädigung bei höheren Transportkosten

12. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Der Mitarbeiter fühlt sich krank und bleibt zu Hause. Wann ist eine Lohnzahlung geschuldet?	Der Beweis einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung ist vom Mitarbeiter zu erbringen. Das Arztzeugnis ist gemäss Art. 26 L-GAV ab dem vierten Tag vorzulegen. Sofern die Versicherung ihre Leistungen auf das Vorhandensein eines Arztzeugnisses abstellt, kann der Arbeitgeber das Arztzeugnis ab dem ersten Tag verlangen.	Der Arbeitgeber hat gemäss Art. 23 L-GAV eine Lohnzahlungspflicht von 88% des Lohnes während der Wartefrist, sofern der Mitarbeiter beweist, dass er unverschuldet an der Arbeit verhindert ist. Liegt das Arztzeugnis nicht innert Wochenfrist vor, sollte der Mitarbeiter schriftlich aufgefordert werden. Verletzt der Mitarbeiter seine Pflicht, könnte gegen ihn eine Anzeige bei der Kontrollstelle des L-GAV eingereicht werden.

13. Überstunden

Situation	Antwort	Was ist zu tun?
Aufgrund von Krankheitsabwesenheiten haben die übrig gebliebenen Mitarbeiter mehr Arbeit zu leisten. Dürfen Überstunden verlangt werden?	Der Mitarbeiter hat aufgrund seiner Treuepflicht Überstunden im zumutbaren Rahmen zu leisten.	Überstunden können später wieder kompensiert oder bezahlt werden. Die Überzeithürde liegt im Gastgewerbe bei 50 Std. pro Woche. Arbeitet der Mitarbeiter mehr als 50 Std. pro Woche, muss die Kompensation in der Arbeitszeiterfassung speziell ausgewiesen werden.

Weitere Informationen

Weitere Informationen, Hilfsmittel und Merkblätter des Rechtsdienstes sind auf der Website von GastroSuisse www.gastro-suisse.ch/angebot/recht-gesetz/gastrosuisse-merkblaetter/ aufgeschaltet.

Telefonische Auskünfte zu rechtlichen Fragen rund um das Gastgewerbe erhalten **Mitglieder von GastroSuisse** in der unentgeltlichen Rechtsberatung, jeweils von Montag bis Donnerstag von 09.30 Uhr bis 11.30 Uhr und von 14.00 Uhr bis 16.00 Uhr unter:

Telefon 0848 377 111, Fax 0848 377 112 oder E-Mail info@gastrosuisse.ch

Dieses Informationsblatt wurde mit aller Sorgfalt erstellt. Dennoch sind die Aussagen generell und ersetzen nie eine Beratung im Einzelfall.

© Rechtsdienst GastroSuisse, Februar 2020