

Die Folgen von Mitarbeiter-Absenzen in Gastro- und Hotelleriebetrieben

Version 7. April 2022

Verhinderung auf Arbeitgeberseite, [Art. 324 OR](#)

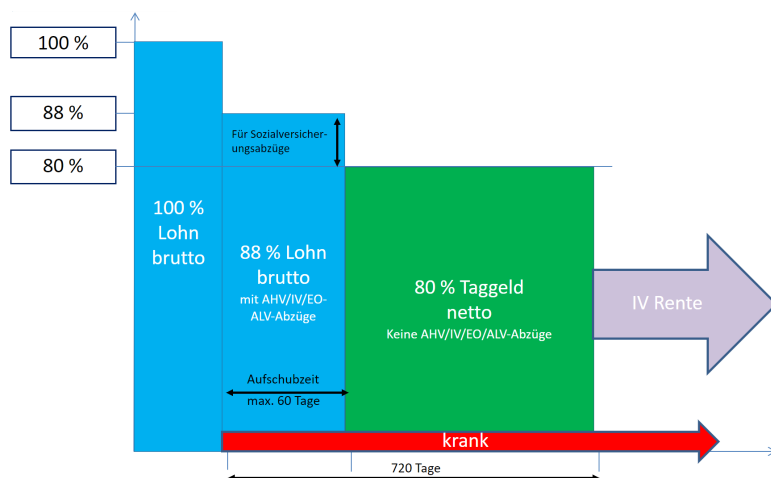
Anspruch auf 100% Lohnzahlung, egal aus welchen Gründen die Arbeitsleistung beim Arbeitgeber nicht erbracht werden kann. Vorsicht bei Minusstunden:

- Ungeplante Minusstunden können nur mit früheren Überstunden verrechnet werden, nicht aber mit zukünftigen.
- Geplante Minusstunden dürfen mit späteren Überstunden verrechnet werden.
- Wenn am Schluss des Anstellungsverhältnisses Minusstunden ausgewiesen werden, dürfen diese nicht vom Lohn abgezogen werden, ausser der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin hat diese zu verantworten.

Krankheit [Art. 23 L-GAV](#)

- Üblicherweise ist mit der Taggeldversicherung vereinbart, dass sie erst nach einer gewissen Aufschubzeit die Lohnfortzahlung übernimmt. Während der Aufschubzeit sind von den Arbeitgebenden 88 % des Lohnes geschuldet, gemäss [Art. 23 Ziff. 1 L-GAV](#). Dieser Lohn ist sozialversicherungspflichtig.
- Nach der Aufschubzeit wird ein Krankentaggeld von 80% bezahlt. Dieses Taggeld ist nicht sozialversicherungspflichtig.
- Lohnfortzahlungsanspruch bedeutet, dass die Stunden gemäss Arbeitsplan, an welchem man krank ist, nicht nachgearbeitet werden müssen.
- Krankheit an Ruhetagen hat keinen Einfluss - weder auf die Soll-Zeit noch auf den Ruhetagebezug.
- Dauert die krankheitsbedingte Abwesenheit länger als zwei Monate, so darf der Ferienanspruch um 2.92 Tage gekürzt werden. Bei jedem weiteren Monat Abwesenheit erfolgt eine weitere Kürzung von 2.92 Tagen.
- Nach der Probezeit besteht ein Kündigungsschutz für Arbeitnehmende in Abhängigkeit der Dienstjahre: Im ersten Dienstjahr 30 Tage, vom zweiten bis 5. Dienstjahr 90 Tage und danach 180 Tage ([Art. 336 c OR](#)).

Grafische Darstellung Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit:



Unfall [Art. 25 L-GAV](#)

- Nur bei unverschuldetem Unfall besteht Lohnfortzahlungsanspruch.
- Die ersten zwei Tage nach dem Unfall (ohne Unfalltag) sind von den Arbeitgebern 88 % des Lohnes geschuldet. Dieser Lohn ist sozialversicherungspflichtig.
- Ab dem 3. Tag nach dem Unfall wird ein Unfalltaggeld von 80% bezahlt. Dieses Taggeld ist nicht sozialversicherungspflichtig.
- Nach [Art. 25 Ziff. 3 L-GAV](#) besteht bei Berufsunfällen (inkl. Arbeitsweg) eine Aufzahlungspflicht auf 100%, wenn Mitarbeitende unterstützungspflichtig sind. Unterstützungspflicht bedeutet, dass man verheiratet ist oder dass man für Kinder sorgen muss. Die Dauer ist abhängig vom Dienstjahr und richtet sich nach der Berner Skala.

Berner Skala

im 1. Jahr (über 3 Monate)	3 Wochen
im 2. Jahr	1 Monat
im 3. und 4. Jahr	2 Monate
im 5. bis 9. Jahr	3 Monate
im 10. bis 14. Jahr	4 Monate
im 15. bis 19. Jahr	5 Monate
im 20. bis 25. Jahr	6 Monate

- Bei unfallbedingter Abwesenheit wird Ferienanspruch pro vollen Monat der Abwesenheit 2.92 Tage gekürzt werden. Diese Kürzung erfolgt bei verschuldetem Unfall bereits nach einem Monat, ansonsten erst nach zwei Monaten.
- Nach der Probezeit besteht bei unverschuldetem Unfall ein Kündigungsschutz für Arbeitnehmende in Abhängigkeit der Dienstjahre: Im ersten Dienstjahr 30 Tage, vom zweiten bis 5. Dienstjahr 90 Tage und danach 180 Tage ([Art. 336 c OR](#)).

Mutterschaftsurlaub [Art. 329f OR](#) (Neuerungen ab 1.7.2021)

- Während 14 Wochen seit Niederkunft wird Erwerbsersatz von 80% des Lohnes bezahlt. Dieser Erwerbsersatz ist nicht sozialversicherungspflichtig.
- In den 14 Wochen entstehen keine Ruhetageansprüche und es werden keine Ruhetage abgebaut.
- Während des Mutterschaftsurlaubes werden die Ferien nicht gekürzt ([Art. 329b Abs. 3 OR](#)). Ist die Mitarbeiterin hingegen in der Schwangerschaft mehr als drei Monate an der Arbeit verhindert, erfolgt eine Kürzung des Anspruchs um 2.92 Ferientage. Für jeden weiteren vollen Monat Abwesenheit erfolgt eine Kürzung um 2.92 Tage.
- Während der Schwangerschaft und 16 Wochen danach besteht ein absoluter Kündigungsschutz ([Art. 336 c OR](#)).

Vaterschaftsurlaub [Art. 329g OR](#) (Neuerungen ab 1.7.2021)

- Ein Vater hat nach der Geburt seines Kindes Anspruch auf zwei Wochen Vaterschaftsurlaub, der innerhalb von sechs Monaten bezogen werden muss.
- Der Bezug ist tage- oder wochenweise möglich. Wird der Vaterschaftsurlaub in Arbeitstagen bezogen, so sind zu den wöchentlichen Ruhetagen weitere 10 Tage frei zu gewähren.
- Für die insgesamt 14 Tage Vaterschaftsurlaub besteht ein Taggeldanspruch von 80% gemäss [Art. 16i ff. EOG](#). Dieser Erwerbsersatz ist nicht sozialversicherungspflichtig.
- Unklar ist, ob die Regelung gemäss [Art. 20 L-GAV](#), wonach 5 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub besteht, mit der Einführung des Vaterschaftsurlaubes im OR obsolet wurde. Weil der Vaterschaftsurlaub des L-GAV früher eingeführt wurde als der des

Bundes, wird hier die Ansicht vertreten, dass keine Kumulation erfolgt. Man könnte höchstens argumentieren, dass für 5 Arbeitstage bzw. für 7 Kalendertage die Differenz zwischen den EO-Taggeld und dem vollen Lohn aufzuzahlen ist.

Militär-/ Zivildienst

- Während Abwesenheit wird Erwerbsersatz von 80% des Lohnes bezahlt. Dieser Erwerbsersatz ist nicht sozialversicherungspflichtig.

Erfüllung gesetzlicher Pflichten / Ausübung eines öffentlichen Amtes [Art. 324a OR](#)

- Soweit keine Spezialregelung besteht (wie bspw. Militär- und Zivildienst oder Zivildienst) besteht bei der Wahrnehmung gesetzlicher Pflichten Anspruch auf vollen Lohn.
- Je nach Kanton oder Gemeinde ist der Feuerwehrdienst eine gesetzliche Pflicht.
- Gestützt auf das Zivilprozessrecht ist die Pflicht, als Zeuge zu erscheinen, eine gesetzliche Pflicht. Als Partei in einem Verfahren hat man keinen Lohnfortzahlungsanspruch.
- Als öffentliche Ämter kommen alle möglichen Funktionen in Gemeinden, Kantonen und Bund in Frage. Weil kein Kündigungsschutz bei Ausübung eines öffentlichen Amtes besteht, treffen Arbeitgebende und Arbeitnehmende im Regelfalle im Voraus die nötigen Absprachen (bspw. Pensumsreduktion / Verrechnung Lohn mit Sitzungsgelder, etc.).

Betreuungsurlaub:

- Betreuung Angehöriger [329 h OR](#)
 - Die betreuende Person hat für die Betreuung von kranken oder verunfallten Familienmitgliedern, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners Anspruch auf bezahlten Urlaub von höchstens 3 Tagen pro Ereignis und 10 Tagen pro Jahr (siehe auch [Art. 36 ArG](#))
 - Der Lohnfortzahlungsanspruch richtet sich nicht nach der Erwerbsersatzordnung, weshalb der volle sozialversicherungspflichtige Lohn während den

Abwesenheitstagen geschuldet ist. Faktisch sind die Stunden zu zahlen, die die betreuende Person wegen der Betreuung nicht arbeiten konnte.

- Betreuung kranker oder schwer beeinträchtigter Kinder [Art. 329i OR](#)
 - o Bei kurzer Krankheit eines Kindes besteht analog zum Betreuungsurlaub für Angehörige Anspruch auf bezahlter Urlaub von höchstens 3 Tagen pro Ereignis ([Art. 36 ArG](#)). Die Beschränkung auf 10 Tage gilt bei der Betreuung von Kindern nicht (Art. 36 Abs. 4 ArG).
 - o Müssen Eltern ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind betreuen, haben sie Anspruch auf bezahlten Urlaub von maximal 14 Wochen. Betreuen beide Elternteile, haben sie je Anspruch auf 7 Wochen, ausser sie wählen eine abweichende Urlaubsteilung.
 - o Der lange Betreuungsurlaub kann tage- oder wochenweise bezogen werden, muss aber innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten liegen.
 - o Für den langen Betreuungsurlaub erhalten die Eltern maximal 98 Taggelder in der Höhe von 80% ([Art. 16q EOG](#))

Bezahlte Kurzabwesenheiten nach [Art. 20 L-GAV](#)

- Die bezahlten arbeitsfreien Tage sind grundsätzlich dann zu beziehen, wenn das Ereignis der Kurzabwesenheit stattfindet.
- Fällt das Ereignis der Kurzabwesenheit auf einen regelmässig wöchentlich stattfindenden arbeitsfreien Tag oder in eine krankheits- oder unfallbedingte Abwesenheit, so entsteht dadurch kein Anspruch auf zusätzliche bezahlte arbeitsfreie Tage.
- Lohnanspruch auf die Stunden, welche infolge des Ereignisses nicht gearbeitet werden können bzw. bei planbaren Ereignissen pro Tag deren 8.4, 8.7 oder 9 Stunden.