

# Corona-FAQ SPBH

**Im Zusammenhang mit dem Coronavirus häufig gestellte Fragen**

**Bitte beachten: Die Antworten sind maximal so lange gültig, als die Covid-19-Verordnung des Bundes in Kraft ist**

**Stand 7. April 2020**

Bei rechtlichen Fragen und Anliegen im Rahmen von GAV-Bestimmungen steht Ihnen der Rechtsdienst der SPBH zur Verfügung.  
Tel. 044 360 37 70; E-Mail [recht@spbh.ch](mailto:recht@spbh.ch)

Weitere Informationen in diesem Zusammenhang finden Sie u.a. auf folgenden Websites:

- Sozialpartner des GAV Holzbau (Holzbau Schweiz, Unia, Syna, Baukader, Kaufmännischer Verband Schweiz)
- BAG [www.bag.admin.ch](http://www.bag.admin.ch)
- SECO [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch)

Disclaimer: Die momentane ausserordentliche Situation ist sehr dynamisch und verändert sich schnell. Die SPBH wird den aktuellen Stand der Auslegung jeweils so schnell als möglich in dieser Corona-FAQ abbilden. Es liegt in der Verantwortung des anwendenden Betriebes, sich über den jeweils aktuellen Stand zu informieren.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitsverhältnis	Kündigung	Art. 7 GAV	In unserem Betrieb ist Kurzarbeit eingeführt worden. Gelten in dieser Zeit dieselben Kündigungsfristen?	Ja, auch während Kurzarbeit gelten Kündigungsfristen gemäss GAV. Da der Zweck der Kurzarbeit, Arbeitsplätze zu erhalten, mit der Kündigung entfällt, erlischt der Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung ab Beginn der Kündigungsfrist. Der Mitarbeitende im gekündigten Arbeitsverhältnis hat damit ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf den vollen Lohn.
Arbeitsverhältnis	Arztzeugnis	Art. 9i GAV	Muss ein Arztzeugnis in der momentanen Situation immer noch nach drei Tagen eingereicht werden? Oder genügt es wie vom Bund vorgegeben nach 5 Tagen?	Der GAV sieht vor, dass ein Arztzeugnis bei Krankheit von mehr als drei Tagen vorgelegt werden muss. Dies gilt grundsätzlich auch weiterhin. Das BAG hat die Empfehlung herausgegeben, diese Frist auf 5 Tage zu verlängern. Die Sozialpartner empfehlen den Betrieben, in dieser Frage Kulanz walten zu lassen, damit unser Gesundheitssystem nicht unnötig belastet wird.
Arbeitszeit	Mehrstunden	Art. 17h GAV	Wir zahlen jeweils im Frühling Gleitstunden aus. Aufgrund der aktuellen Situation wird in diesem Jahr darauf verzichtet und die Gleitstundensaldi werden weitergeführt. Wenn diese dadurch über 100 Stunden kommen, sind trotzdem die normalen Mehrstundenzuschläge geschuldet?	Im Sinne einer Ausnahmeregelung wird bei einer Aufbauphase bis Ende Mai 2020 und einer anschliessenden Kompensationsphase bis Ende Juli 2020 der maximal zulässige Gleitstundensaldo auf 130 Stunden (Vollzeitpensum; Teilzeitpensum proportional zum Pensum) erhöht. Erst wenn dieser Saldo überschritten wird, sind Mehrstundenzuschläge geschuldet. Der Betrieb hat dafür bei der SPBH ein Gleitstundenäufnungsge- such einzureichen, kann dies aber für alle Mitarbeitenden gleichzeitig tun (sog. «kollektives Gleitstundenäufnungsgesuch»).
Arbeitszeit	Nacharbeit	Art. 21b GAV	Wir beschäftigen Grenzgänger. Wegen des grossen Ansturms am Zoll schlagen die Mitarbeiter vor, um 05.00 Uhr statt 06.00 Uhr die Arbeit zu beginnen. Die geplante neue Arbeitszeit fällt aber teilweise in die Nacharbeit. Ist der entsprechende Zuschlag geschuldet?	Unter der Voraussetzung, dass das Nacharbeitszeitfenster gemäss Art. 10 Abs. 2 Arbeitsgesetz verschoben wird, alle Mitarbeitenden dieser Verschiebung zustimmen und der Sachverhalt gut dokumentiert ist, ist kein Nachzuschlag geschuldet.

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Arbeitszeit	Schichtarbeit	Art. 23 GAV	Zum Schutz der Mitarbeitenden werden diese in zwei Gruppen getrennt und künftig wöchentlich wechselnd in zwei Schichten von 05.00 bis 13.15 bzw. 13.45 bis 22.00 Uhr arbeiten. Sind in diesem Fall die im GAV vorgesehenen Zuschläge geschuldet?	<p>Ausnahmsweise ist der 5 % Schichtzuschlag unter den folgenden Voraussetzungen nicht geschuldet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle betroffenen Mitarbeiter haben dem Schichtmodell zugestimmt.</li> <li>• Die Schichtarbeit dauert nur solange die Covid-19-Verordnung des Bundes in Kraft ist.</li> <li>• Die Schichtarbeit dient lediglich der Einhaltung der Vorgaben zum Schutz der Mitarbeiter (insbesondere Abstandsregel) und nicht dem Aufbau von zusätzlichen Kapazitäten.</li> </ul> <p>Wird mit dem gewählten Schichtmodell zugleich die Nacharbeit nach Art. 10 Abs. 2 Arbeitsgesetz verschoben, entstehen keine zusätzlichen Zuschläge für Nacharbeit.</p>
Ferien	Betriebsferien	Art. 13b, 15a GAV	Wir haben im März 2020 Betriebsferien im Jahresarbeitszeitkalender vorgesehen. Müssen diese verschoben werden?	Nicht unbedingt. Vereinbarte Ferien können bezogen werden, sofern der Erholungszweck gegeben ist. Die aktuelle ausserordentliche Situation ändern daran nichts, auch wenn der Mitarbeitende vielleicht nicht wie geplant verreisen kann.
Lohn	Quarantäne	Art. 24 ff. GAV	Einer meiner Mitarbeitenden ist in Quarantäne. Wer zahlt den Lohnausfall?	<p>Hier gilt es zu unterscheiden.</p> <p>a) Ärztliche oder behördliche angeordnete Quarantäne: Wenn der Mitarbeitende zu Hause arbeiten kann, steht ihm der normale Lohn für die geleistete Arbeitszeit zu. Ist dies nicht möglich, kann der Mitarbeitende bei der AHV-Ausgleichskasse eine Erwerbsersatzentschädigung geltend machen. Es werden maximal 10 Taggelder ausbezahlt. Bezahlt der Arbeitgeber während dieser Zeit einen Lohn, kann er die EO-Taggelder selber geltend machen. Es wird ihm empfohlen, vorgängig abzuklären, ob die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.</p> <p>b) Selbstgewählte Quarantäne: Kommt der Arbeitnehmer aus Angst nicht zur Arbeit und gehört nicht zu einer Risikogruppe, obwohl die Vorgaben des Bundes bezüglich Hygiene und Abstand im Betrieb eingehalten werden, geht die Abwesenheit zu seinen Lasten und der Arbeitgeber ist nicht zur Lohnzahlung verpflichtet.</p>

Kategorie	Stichwort	GAV-Artikel	Frage	Antwort
Lohn	Kinderbetreuung	Art. 24 ff. GAV	Ein Mitarbeiter sowie auch dessen berufstätige Ehefrau müssen mangels anderer Betreuungsmöglichkeiten ihre Kinder selber betreuen. Muss ich dem Mitarbeitenden den Lohn während der Abwesenheit bezahlen?	<p>Die Frage ist rechtlich umstritten. In der aktuellen Situation gilt jedoch, dass die Eltern eine Erwerbsersatzentschädigung bei der AHV-Ausgleichskasse beanspruchen können, sofern die Kinder jünger als 12 Jahre und die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.</p> <p>Zahlt der Betrieb Mitarbeitenden in dieser Situation einen Lohn, kann auch er den Anspruch auf EO-Taggelder bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse geltend machen. Es wird ihm empfohlen, dort vorgängig abzuklären, ob die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.</p>
Lohn	Verspätete Rückkehr aus den Ferien	Art. 24 ff. GAV	Einer meiner Mitarbeitenden sitzt im Ausland fest und kann nach Ferienende nicht rechtzeitig an den Arbeitsplatz zurückkehren. Bin ich zur Lohnzahlung verpflichtet?	Der Mitarbeitende trägt das Risiko selbst und hat in diesem Fall keinen Anspruch auf Lohnzahlung. Dies gilt auch, wenn ihn an der Situation kein Verschulden trifft.
Lohn	Kurzarbeit	Art. 24 ff. GAV	Wir müssen für den Betrieb Kurzarbeit anmelden. Was müssen wir in diesem Zusammenhang beachten?	Kann der Arbeitgeber nachweisen, dass der Grund für den Arbeitsausfall in der aktuellen Corona-Situation liegt, kann er bei der zuständigen kantonalen Amtsstelle Kurzarbeit anmelden, sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind. Diese hat der Bund in einigen Bereichen gelockert. Ausbezahlt wird die Kurzarbeitsentschädigung über die Arbeitslosenkasse.