

## Lohnfortzahlung bei Krankheit – was gilt?

Haben Sie sich auch schon gefragt, was passiert wenn Sie oder eine andere Person aus dem Unternehmen krankheitsbedingt für mehrere Monate ausfällt? Grund für eine längere Abwesenheit könnte zum Beispiel ein Bandscheibenvorfall sein, der eine Operation erfordert. Eine Abwesenheit von 6 Monaten ist in einem solchen Fall durchaus realistisch. Wie lange bekommt die betroffene Person den Lohn und wer bezahlt ihn? Gibt es entsprechende Vorschriften und Gesetze? Welche Versicherungslösungen gibt es? Fragen über Fragen!



### Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers

Gemäss Artikel 324a des Obligationenrechtes wird der Arbeitgeber verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung für eine beschränkte Zeit den Lohn weiterhin zu vergüten, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Als Verhinderungsgrund nennt das Gesetz Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder die Ausübung eines öffentlichen Amtes.

### Dauer der Lohnfortzahlungspflicht

Die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht ist abhängig von der Anzahl Dienstjahre beim aktuellen Arbeitgeber. Aus dem Obligationenrecht geht hervor, dass der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit den vollen Lohn entrichten muss. Was ist unter «angemessene längere Zeit» zu verstehen? Das Gesetz äussert sich nicht dazu.

Aus der Rechtsprechung ergaben sich deshalb verschiedene Skalen mit teilweise markanten Unterschieden.

	Berner Skala	Zürcher Skala	Basler Skala
1. Jahr	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
2. Jahr	1 Monat	8 Wochen	2 Monate
3. Jahr	2 Monate	9 Wochen	2 Monate
4. Jahr	2 Monate	10 Wochen	3 Monate
5. Jahr	3 Monate	11 Wochen	3 Monate

Die Dauer der Lohnfortzahlung wird oft durch Abrede, einen Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag geregelt. Diese Regelungen sind nur gültig, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig sind. Der Arbeitgeber kann sich von der Lohnfortzahlungspflicht befreien, wenn der Arbeitnehmer obligatorisch versichert ist und die entsprechende Versicherungsleistung mindestens 80% des Lohns erreicht. Zudem ist bei der Gleichwertigkeit vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsprämie bezahlt.

### Die Krankentaggeldversicherung

Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist grundsätzlich freiwillig, sofern er nicht von einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zwingend verlangt wird. Die Krankentaggeldversicherung dient der Abgeltung der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht gemäss Obligationenrecht. Sie sichert den Lohn auch nach der Beendigung der Zahlungspflicht des Arbeitgebers und dient auch als Überbrückung bis zu einer allfälligen Rentenzahlung der Invalidenversicherung (IV) oder der beruflichen Vorsorge (BVG).

Die Taggeldhöhe beträgt je nach Vertrag 80 – 100% des Lohnes. Bei den Leistungsdauern können verschiedene Zeiträume von 365 bis 730 Tage vereinbart werden.

### Genau hinschauen

Wie Sie sehen, lohnt es sich bei diesem Thema genau hinzuschauen. Dies gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Eine lange Krankheit kann für beide weitreichende Konsequenzen haben.

Dieser Newsletter wurde verfasst von Marcel Furer, Referent beim SIU