

Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers

1. Das Problem für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Jeder Betrieb, welcher Arbeitnehmer beschäftigt, wird früher oder später mit dieser Problematik konfrontiert. In der Regel ist es so, dass die Kenntnis und Unwissenheit über dieses Thema sowohl bei Arbeitgeber und Arbeitnehmer gross ist. Daraus ergeben sich sehr schnell Spannungen. In den wenigsten Fällen ist man sich über die gesetzlichen Bestimmungen bewusst.

2. Die gesetzlichen Bestimmungen (OR)

Im schweizerischen Obligationenrecht (OR)

C. Pflichten des Arbeitgebers

III. Lohn bei Verhinderung der Arbeitsleistung

Es handelt sich um einseitig zwingende Gesetzesbestimmungen, die nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgeändert werden können.

1. Bei Annahmeverzug des Arbeitgebers

Art. 324

1 Kann die Arbeit infolge Verschuldens des Arbeitgebers nicht geleistet werden oder kommt er aus anderen Gründen mit der Arbeitsleistung in Verzug, so bleibt er zur Entrichtung des Lohnes verpflichtet, ohne dass der Arbeitnehmer zur Nachleistung verpflichtet ist.

2 Der Arbeitnehmer muss sich auf den Lohn anrechnen lassen, was er wegen Verhinderung an der Arbeitsleistung erspart oder durch anderweitige Arbeit erworben oder zu erwerben absichtlich unterlassen hat.

2. Bei Verhinderung des Arbeitnehmers

a. Grundsatz

Art. 324a

1 Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie **Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden** an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber **für eine beschränkte Zeit** den darauf entfallenden **Lohn zu entrichten**, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das **Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate** gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

2 Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber **im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen** und **nachher für eine angemessene längere Zeit** zu entrichten, **je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses** und den besonderen Umständen.

3 Bei Schwangerschaft und Niederkunft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

4 Durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag kann eine von den vorstehenden Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

b. Ausnahmen

Art. 324b

1 Ist der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschrift gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in seiner Person liegen, **obligatorisch versichert**, so hat der Arbeitgeber den Lohn zu entrichten, wenn die für die beschränkte Zeit geschuldeten Versicherungsleistungen mindestens vier Fünftel (80 %) des darauf entfallenden Lohnes decken.

2 Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen und vier Fünfteln des Lohnes zu entrichten.

3 Werden Versicherungsleistungen erst nach einer Wartezeit gewährt, so hat der Arbeitgeber für diese Zeit mindestens vier Fünftel (80 %) des Lohnes zu entrichten.

3. Warum ein Arztzeugnis

1. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber auf sein Verlangen mit dem Vorliegen eines Arztzeugnis die Arbeitsunfähigkeit beweisen, sofern er einen Anspruch auf Lohnfortzahlung geltend machen will.
2. Der Arbeitgeber muss sich auf die Angaben im Arztzeugnis verlassen können, da er die notwendigen Massnahmen im Betrieb treffen muss.
3. Ohne Vorliegen eines aussagekräftigen Arztzeugnisses wird es nicht zu einem Anspruch auf eine Taggeldentschädigung aus Versicherungsleistung kommen.

4. Die Wartezeit und deren Auswirkung

1. Unfall (UVG)

(Es handelt sich hier um ein Obligatorium OR Art. 324b Abs. 1)

Die Wartezeit oder Wartezeit beträgt gemäss Unfallversicherungsgesetz zwei Tage. Die Lohnfortzahlung beginnt ab 3. Tag. Der Unfalltag ist ein Arbeitstag!

Der Arbeitgeber hat demnach den Lohn (80 %) für diese Wartezeit von zwei Tagen zu entrichten.

2. Krankheit

a) Situation ohne schriftliche Abrede, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag sowie in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis

In diesem Fall sind die gesetzlichen Bestimmungen (OR Art. 324a Abs. 1) anwendbar. Speziell zu berücksichtigen ist, dass für eine Lohnfortzahlung das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert haben muss! Je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses beträgt diese Zeit für die Lohnfortzahlung im ersten Dienstjahr 3 Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit (siehe Minstdauer der Lohnfortzahlung).

b) Situation mit schriftlicher Abrede, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag, d.h. mit Abschluss einer Taggeldversicherung

In diesem Fall handelt es sich um die Bestimmungen OR Art. 324a Abs. 4. Dies dürfte in den meisten Fällen der Fall sein. Allerdings muss immer wieder festgestellt werden, dass es Arbeitgeber gibt, die nicht wissen, dass sie einem (allgemeinverbindlichen) Gesamtarbeitsvertrag unterstellt sind! In jedem Fall ist zu empfehlen, dass sich ein Arbeitgeber über eine solche Unterstellung informiert.

Hier werden in der Regel sogenannte abweichende Regelungen getroffen, die mindestens gleichwertig sind, beispielsweise eine Taggeldleistung von 80 % für 730 Tage mit einer Wartefrist von 14, 30 oder 60 Tagen. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Taggelder von 80 % vom Arbeitgeber für diese Wartefrist.

Sind die Versicherungsleistungen geringer, so hat der Arbeitgeber die Differenz zwischen diesen vier Fünfteln (80 %) des Lohnes zu entrichten. Es ist sehr zu empfehlen, dass sich der Arbeitgeber genau über die Wartefrist der Krankentaggeldversicherung und der im Gesamtarbeitsvertrag vorgesehenen Wartefrist informiert und diese abstimmt, sonst bezahlt er die Differenz!

3. Die Taggeldversicherung

1. Unfall

Bei der Unfallversicherung (UVG) unterscheidet man grundsätzlich:

- a) Behandlungs- und Heilungskosten für Beruf- / Nichtberufsunfall
- b) Taggeldleistungen (80 %) ab 3. Tag für 730 Tage

2. Krankheit

Bei der Krankentaggeldversicherung ist nur das Taggeld (80 %) versichert. Die Wartefrist wird individuell vereinbart. Je kürzer die Wartefrist, um so höher die Prämien. Die Leistungen erfolgen für 730 Tage innerhalb einer bestimmten Zeit. Die Prämien werden in der Regel je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt. Für den Arbeitgeber ist demnach gut zu überlegen, ob er eine kürzere oder längere Wartefrist vereinbaren will. In der Regel werden eine Wartefrist von 14 Tagen oder 30 Tagen empfohlen.

3. Taggeldberechnung

Im Gegensatz zu einem Jahr bei Banken für die Zinsberechnung, wo ein Jahr (12 x 30) 360 Tage zählt, beträgt ein Jahr für die Taggeldberechnung 365 Tage (Kalendertage) pro Jahr. Es geht also nicht um Arbeitstage, sondern um Kalendertage! Die Berechnung lautet: Jahreslohn inkl. 13. Monatslohn geteilt durch 365 Tage.

3. Das Taggeld und die Lohnabrechnung

Wie bereits festgestellt, gibt es zwei Arten von Taggeldaussahlungen:

- a) Taggelder vom Arbeitgeber
- b) Taggelder aus Versicherungsleistungen

Die Taggelder, welche vom Arbeitgeber ausbezahlt werden, gelten als massgebender resp. ahv-pflichtiger Lohn.

Die Taggelder aus Versicherungsleistungen zählen nicht zum massgebenden resp. ahv-pflichtigen Lohn und deshalb sind auch keine Abzüge vorzunehmen!

4. Das Taggeld aus Versicherungsleistung und der 13. Monatslohn

Der Arbeitgeber sollte sich bewusst sein, dass wie schon bereits erwähnt, die Taggeldabrechnung aus Versicherungsleistungen den 13. Monatslohn bereits enthält! Dies bedeutet, dass er in der Lohnabrechnung nicht mehr den vollen 13. Monatslohn auszahlen muss!

5. Die Informationspflicht des Arbeitgebers

Für den Arbeitnehmer ist es wichtig, dass er vom Arbeitgeber die entsprechenden Informationen bezüglich Lohnfortzahlungen erhält. Es geht hier vor allem um die Leistungen im Krankheitsfall. Je nach seiner Situation und Risikobeurteilung möchte er sich für die entsprechenden Risiken bei seiner Versicherung abdecken. Hier geht es einerseits um die restlichen 20 % oder aber auch um Taggelder. Der Arbeitnehmer kann aber in keinem Fall mehr als 100 % des Lohnes versichern resp. Leistungen erhalten.

Im weiteren wäre hier anzumerken, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über die Höhe des maximal zu versichernden Lohnes (z. Z. Stand 2004) von Fr. 8.900,- pro Monat oder Fr. 106.800,- pro Jahr, informieren sollte. Ein allfälliger übersteigernder Lohnanteil wäre nicht versichert! Will man diesen übersteigenden Lohnanteil versichern, so braucht es eine spezielle Versicherung.

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Schwangerschaft

Per 1. Januar 2001 wurden von den jeweiligen Arbeitsgerichten die Skalen bei Lohnfortzahlung verschärft.

Sofern der Arbeitsvertrag oder der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) keine günstigere Regelung vorsieht und keine Betriebs- oder Einzel-Krankentaggeld-Versicherung des Betriebes besteht, welche mindestens 4/5 des Lohnes versichert, richtet sich die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Schwangerschaft nach einer der folgenden Skalen. Welche Skala in Ihrem Fall gilt, erfahren Sie beim Bezirksgericht des Arbeitsortes.

Zürcher Skala

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Lohnanspruch
4. bis 12. Monat	3 Wochen
2. Jahr	8 Wochen
3. Jahr	9 Wochen
4. Jahr	10 Wochen
pro weiteres Jahr	plus 1 Woche

Basler Skala

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Lohnanspruch
4. bis 12. Monat	3 Wochen
2. und 3. Jahr	2 Monate
4. bis 10. Jahr	3 Monate
11. bis 15. Jahr	4 Monate

Berner Skala

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Lohnanspruch
4. bis 12. Monat	3 Wochen
2. Jahr	1 Monat
3. und 4. Jahr	2 Monate
5. bis 9. Jahr	3 Monate
10. bis 14. Jahr	4 Monate