

Freiämter Ratgeber – Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall

Immer wieder stellen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Frage, wie die Lohnfortzahlung bei Abwesenheit infolge Krankheit und Unfall geregelt ist. Obwohl einige Punkte durch den Gesetzgeber bestimmt werden, können der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer auch individuelle Vereinbarungen treffen.

Arbeitsvertrag

Für beide Parteien spielt der Arbeitsvertrag eine grosse Rolle. In diesem Arbeitsvertrag wird die Lohnfortzahlung geregelt oder auf die gesetzlichen Bestimmungen hingewiesen. Es müssen jedoch mindestens die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden. Es spielt jedoch absolut keine Rolle, ob der Arbeitgeber zur Absicherung der Lohnfortzahlung eine Versicherung abgeschlossen hat. Hat der Arbeitnehmer gemäss Arbeitsvertrag Anrecht auf 100% Lohn während zum Beispiel einem Monat, der Arbeitgeber aber nur eine Versicherung mit einer Leistung von 80% vereinbart hat, so bezahlt die Differenz von 20% der Arbeitgeber aus dem eigenen Portemonnaie.

Unfallversicherung

Eine gesetzliche Lösung besteht bei der Unfallversicherung (UVG / SUVA). Dieses Gesetz schreibt vor, dass Angestellte ein Anrecht auf 80% des bisherigen AHV-Lohnes haben. Folgende Einschränkungen werden gemacht:

- Die Wartefrist beträgt 2 Tage (ohne Unfalltag)
- Angestellte, welche weniger als 8 Stunden pro Woche beim gleichen Arbeitgeber arbeiten, müssen nur gegen Berufsunfälle versichert werden. Nichtberufsunfälle sind bei diesen Personen ausgeschlossen.
- Der maximal zu versichernde AHV-Lohn beträgt zur Zeit Fr. 126'000.—. Versichert sind somit maximal 80% von Fr. 126'000.— = Fr. 100'800.—.

Krankentaggeldversicherung

Eine Lohnfortzahlungspflicht bei Abwesenheit infolge Krankheit besteht nur durch einen Gesamtarbeitsvertrag, einen Arbeitsvertrag (siehe 1. Absatz) oder nach dem Obligationenrecht (OR). Viele Arbeitgeber besitzen eine Krankentaggeldversicherung, welche eine Lohnfortzahlungspflicht gewährt. Ist sich der Arbeitnehmer über diese Lohnfortzahlung nicht sicher, sollte er die Leistungen im Arbeitsvertrag nachlesen oder sich bei seinem Arbeitgeber erkundigen. Wird im Arbeitsvertrag nichts erwähnt, so hat der Artikel 324a des Obligationenrechts Gültigkeit.

Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag 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 Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

Die Problematik besteht im zweiten Teil dieses Artikels -für eine angemessene längere Zeit zu entrichten..... Diese „angemessene längere Zeit“ wird in der Berner-, Basler- und Zürcher Skala geregelt. Die Lohnfortzahlung richtet sich also nach Dienstjahren.

Berner Skala

| | |
|------------------|--------------------------|
| Im 1. Dienstjahr | 3 Wochen Lohnfortzahlung |
| 2. Jahr | 1 Monat |
| 3. und 4. Jahr | 2 Monate |
| 5. bis 9. Jahr | 3 Monate |
| 10. bis 14. Jahr | 4 Monate |
| 15. bis 19. Jahr | 5 Monate |
| 20. bis 25. Jahr | 6 Monate |

Basler Skala

| | |
|-------------------|--------------------------|
| Im 1. Dienstjahr | 3 Wochen Lohnfortzahlung |
| 2. und 3. Jahr | 2 Monate |
| 4. bis 10. Jahr | 3 Monate |
| 11. bis 15. Jahr | 4 Monate |
| 16. bis 20. Jahr | 5 Monate |
| ab 21. Dienstjahr | 6 Monate |

Zürcher Skala

| | |
|-------------------|-----------------------------------|
| Im 1. Dienstjahr | 3 Wochen Lohnfortzahlung |
| 2. Jahr | 8 Wochen |
| 3. Jahr | 9 Wochen |
| 4. Jahr | 10 Wochen |
| pro weiteres Jahr | je eine zusätzliche weitere Woche |

Möchten Sie die Berichte abonnieren – kein Problem. Teilen Sie uns Ihre Email-Adresse mit und wir werden Ihnen die Berichte kostenlos zustellen.

ARGUSCH AG

Bertram Som

Finanzplanungen und Versicherungsanalysen

Zentralstrasse 47

5610 Wohlen AG

Aktivmitglied FinanzPlaner Verband Schweiz FPVS

Telefon 056/621 33 85

Telefax 056/621 33 86

argusch@argusch.ch

www.argusch.ch

6. März 2009 / SB