

## «GEMEINSAM DIE ZUKUNFT GESTALTEN»

IHR UNTERNEHMEN IST UNS WICHTIG

### LOHNFORTZAHLUNG NACH ART. 324 OR

**Wird eine arbeitnehmende Person arbeitsunfähig, hat sie gemäss Obligationenrecht (Art. 324 OR) Anspruch auf Lohnfortzahlung. Das Gesetz verpflichtet Sie als Arbeitgeber somit, den Lohn für eine beschränkte Zeit fortzuzahlen.**

ART. 324A OR

2. bei Verhinderung des Arbeitnehmers

a. Grundsatz

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

<sup>3</sup> Bei Schwangerschaft der Arbeitnehmerin hat der Arbeitgeber den Lohn im gleichen Umfang zu entrichten.

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

#### LOHNFORTZAHLUNGSANSPRUCH

Die **erste Voraussetzung** für die Lohnfortzahlung ist: Der Grund der Absenz muss zwingend in der Person des Arbeitnehmers liegen. Lohnfortzahlung erfolgt also bei Arbeitsverhinderung infolge

- Krankheit inkl. ärztlich attestierten Schwangerschaftsabsenzen und Unfall
- der Erfüllung gesetzlicher Pflichten (wie Militärdienst, Zivildienst, Feuerwehrdienst etc.)
- personenbezogene Gründe (wie Arztbesuch, Umzug, Heirat, temporäre Pflege eines erkrankten Angehörigen etc.)
- Keine Lohnfortzahlungspflicht besteht bei andern Verhinderungsgründen wie Naturkatastrophen, Flugverbot, Verkehrszusammenbrüchen, Stau, Strassensperrungen, Lawenniedergängen, Schneefall oder Seuchensperrungen/Pandemie etc. Hier liegt der Grund der Arbeitsverhinderung nicht in der Person des Arbeitnehmers.

Anders ist die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft geregelt. Hier besteht eine Mutterschaftsversicherung, welche die betriebliche Lohnfortzahlung ersetzt.

Eine **zweite Voraussetzung** ist, dass die Absenz unverschuldet ist:

- Dabei gelten Verkehrsunfälle, Sportunfälle, zum Beispiel beim Skifahren, Bergsteigen, Tauchen, Reiten oder Deltasegeln, verordnete Kuraufenthalte, Schwangerschaftsabbrüche etc. als unverschuldet.
- Als verschuldete Absenzen gelten solche infolge waghalsiger Unterfangen oder Handlungen wie Fahren in angetrunkenem Zustand, Risikosportarten wie Motocross-Rennen, Skitouren trotz grosser Lawinengefahr, Klettertouren trotz drohendem Wettereinbruch etc.
- Unklar ist die Situation bei Suchtkrankheiten wie Alkoholismus, Drogensucht, Nikotinabhängigkeit. In der Regel besteht während Behandlungszeiten bei Suchtkrankheit Lohnfortzahlungspflicht. Als verschuldet gelten Ausfälle, welche beispielsweise auf eine durchzechte Nacht zurückzuführen sind. Hier besteht keine Lohnfortzahlungspflicht.

Die **dritte Voraussetzung** ist ein Arbeitsverhältnis, welches mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Gegebenenfalls gilt somit eine Karenzfrist von drei Monaten.

# « GEMEINSAM DIE ZUKUNFT GESTALTEN »

IHR UNTERNEHMEN IST UNS WICHTIG

## LOHNFORTZAHLUNGSDAUER

Gemäss Gesetz ist im 1. Dienstjahr der Lohn für drei Wochen zu entrichten. Ab dem 2. Dienstjahr kommen in der Schweiz drei verschiedene Lohnfortzahlungsskalen zur Anwendung. Es sind dies die Zürcher Skala für die Kantone SH, TG, ZH, die Basler Skala für BL, BS und die Berner Skala für alle übrigen Kantone.

Dienstjahre	Skalen		
	Zürcher	Basler	Berner
	Wochen		
2	8	8	4
3	9	8	8
4	10	12	8
5	11	12	12
6	12	12	12
7	13	12	12
8	14	12	12
9	15	16	12

Dienstjahre	Skalen		
	Zürcher	Basler	Berner
	Wochen		
10	16	16	16
11	17	16	16
12	18	16	16
13	19	16	16
14	20	20	16
15	21	20	20
16	22	20	20
17	23	20	20

Dienstjahre	Skalen		
	Zürcher	Basler	Berner
	Wochen		
18	24	20	20
19	25	24	20
20	26	24	24
21	27	24	24
22	28	24	24
23	29	24	24
24	30	24	24
25	31	24	24

Dienstjahre	Skalen		
	Zürcher	Basler	Berner
	Wochen		
26	32	24	24
27	33	24	24
28	34	24	24
29	35	24	24
30	36	24	24
31	37	24	24
32	38	24	24
33	39	24	24

Dienstjahre	Skalen		
	Zürcher	Basler	Berner
	Wochen		
34	40	24	24
35	41	24	24
36	42	24	24
37	43	24	24
38	44	24	24
39	45	24	24
40	46	24	24

## ABGELTUNG DER GESETZLICHEN LOHNFORTZAHLUNG BEI VERSICHERUNG

Bei Unfall oder Dienstleistung (z.B. Militärdienst) werden 80% Lohnfortzahlung durch die obligatorische Unfallversicherung (UVG) oder auf Basis der Erwerbsersatzordnung (EO) ausgerichtet und erfüllen die Bedingung zur Abgeltung der gesetzlichen Lohnfortzahlung.

Bei Krankheit gilt die Abgeltung der gesetzlichen Lohnfortzahlung, wenn eine Krankentaggeldversicherung mindestens 80% während mindestens 720 Tagen ausgerichtet und der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämie bezahlt. Abweichungen hiervon sind nur erlaubt, wenn ein für allgemein verbindlicher Gesamtarbeitsvertrag dies erlaubt (z.B. Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV)).