



Lohnfortzahlung pro Anstellungsjahr

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht pro Dienstjahr und entsteht in jedem Dienstjahr von Neuem. Der Anspruch besteht also nicht, wie häufig angenommen, pro Krankheitsereignis. Ist jemand wiederholt krank, besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung gesamthaft nur einmal pro Dienstjahr. Daraus ergeben sich weitere Fragen wie z.B., welches Anstellungsjahr gilt. In diesem Artikel werden die wichtigsten Fragen geklärt.

■ Von Ralph Büchel und Thomas Wachter

Grundsätze der Lohnfortzahlungspflicht

Das Obligationenrecht (Art. 324a OR) regelt die Grundsätze der Lohnfortzahlung. Diese kommen namentlich bei Krankheit zur Anwendung, während bei Unfall für Dienstleistende und bei Mutterschaft sowie Vaterschaft andere Bestimmungen gelten. Mit Ausnahme der ersten drei Anstellungsmonate sowie mit Ausnahme von kurzen Aushilfsarbeitsverhältnissen besteht eine Lohnfortzahlungspflicht durch den Arbeitgeber. Die Lohnfortzahlung ist im Obligationenrecht (OR) nur knapp umschrieben: Im ersten Anstellungsjahr ist die Lohnfortzahlung während drei Wochen und anschliessend für eine «angemessene längere Zeit» zu leisten. Die Gerichtspraxis hat deshalb Skalen entwickelt, welche Auskunft geben über die Länge der minimalen Lohnfortzahlung. Arbeitnehmende sind verpflichtet, Arbeitsunfähigkeiten umgehend dem Arbeitgeber zu melden und – meist ab dem dritten Tag – ein Arztzeugnis beizubringen. Auch bei

ausstehenden Arztzeugnissen ist Lohnfortzahlung zu leisten, die Arbeitnehmenden sind zu ermahnen, das Arztzeugnis beizubringen. Die Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aus verschiedenen Gründen werden zusammengezählt. Der Anspruch besteht bei teilweiser Verhinderung an der Arbeit nicht für eine bestimmte Zeit, sondern verlängert sich, bis der Anspruch auf die volle Lohnfortzahlung abgegolten ist. Die Lohnfortzahlung orientiert sich daran, was der Arbeitnehmende verdient hätte, wenn er gearbeitet hätte. Dabei sind nicht nur der eigentliche Lohn, sondern auch beispielsweise ausfallende Schichtzulagen, Boni, Provisionen sowie Naturalleistungen einzurechnen. Arztbesuch, Zahnarztbesuch, private und familiäre Absenzen wie Umzug, Hochzeiten usw., aber auch die erforderliche Zeit für die Stellensuche werfen beim Arbeitgeber immer wieder Fragen auf. Unklar ist jeweils, wie viel Freizeit für welche persönlichen Angelegenheiten und ausserberuflichen

Tätigkeiten zu gewahren ist. Ähnliches gilt für die Zeit, welche für eine Weiterbildung verwendet wird.

Anspruch pro Anstellungsjahr

Die Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR gilt pro Anstellungsjahr. Die Lohnfortzahlungspflicht beginnt in jedem Anstellungsjahr neu aufzuleben. Ist der Lohnfortzahlungsanspruch eines Anstellungsjahrs erschöpft, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht mehr und die Zahlungen fallen weg, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhinderung noch weiter andauert. Bei Beginn eines neuen Anstellungsjahrs besteht dann erneut Anspruch auf Lohnfortzahlung. Dies gilt auch bei einer lang dauernden Arbeitsunfähigkeit, hier wird also die Lohnfortzahlung unterbrochen und entsteht pro Dienstjahr wieder neu. Dies gilt, solange die Arbeitsunfähigkeit andauert. Erst wenn das Arbeitsverhältnis beendet wurde, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht mehr, wobei für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Sperrfristen zu beachten sind.

Folgende Absenzen werden an den Anspruch angerechnet: Krankheits- und Unfallabsenzen, Abwesenheiten im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Erfüllung gesetzlicher Pflichten und Amtsausübung. Jedoch werden Feiertage nicht angerechnet, auch zählen die ohnehin freien Tage nicht.

Der Anspruch ist nicht davon abhängig, ob jemand in den vergangenen Dienstjahren





jeweils Absenzen hatte oder nicht. Die «Guthaben» aus den vergangenen Jahren werden nicht aufgerechnet. Bricht ein neues Dienstjahr an, entsteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung von Neuem. Es ist also denkbar, dass der Arbeitnehmer bei einer längeren Krankheit Lohnfortzahlung erhält, dann einen Unterbruch erleidet, weil der Anspruch für das entsprechende Dienstjahr erschöpft ist, und mit dem neuen Dienstjahr erneut Anspruch auf Lohnfortzahlung erhält.

Dabei ist die Lohnfortzahlung pro Anstellungsjahr nur einmal zu erbringen, unabhängig davon, aus welchen Gründen eine Person arbeitsverhindert ist. Es sind also alle Abwesenheitsgründe zusammenzuzählen. Bei einer Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmenden ist immer zuerst zu prüfen, ob nicht ein Unfall, eine Mutterschaft, Vaterschaft oder einen Militärdienst, etc. vorliegt und eine Versicherungsleistung zu erwarten ist. In diesen Fällen gilt für die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nicht Art. 324a OR sondern Art. 324b OR. Der obligatorische Versicherungsschutz befreit den Arbeitgeber von seiner Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324b Abs. 1 OR.

Welches Anstellungsjahr gilt?

PRAXISBEISPIEL



Ein Arbeitnehmender steht im 7. Anstellungsjahr. Er ist ab dem 15.11.2021 krank und dauernd arbeitsunfähig. Das Arbeitsverhältnis begann am 1.2.2015, das Anstellungsjahr wechselt somit jeweils am 1. Februar. Die Lohnfortzahlung im 7. Anstellungsjahr endet am Ende des Anstellungsjahrs. Anschliessend läuft die Lohnfortzahlung des 8. Anstellungsjahrs. Es gilt die Zürcher Skala. Die Lohnfortzahlung dauert 14 Wochen bis am 9.5.2022. Die Kündigungssperrfrist läuft am 13.5.2022 ab, anschliessend folgt die Kündigungsfrist von zwei Monaten bis 31.7.2022. Es wäre also möglich, das Arbeitsverhältnis auf diesen Zeitpunkt zu beenden. Der Arbeitgeber verzichtet auf eine Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist. Damit beginnt im 9. Anstellungsjahr wieder die Lohnfortzahlung zu laufen. Da die Sperrfrist abgelaufen ist, kann der Arbeitgeber die Kündigung auch während der Lohnfortzahlung des 9. Anstellungsjahrs aussprechen. Allerdings gilt auch dann noch die Kündigungsfrist von zwei Monaten, während welcher weiterhin Lohnfortzahlung zu erbringen ist, sofern diese noch nicht erschöpft ist.

Dabei gilt es zunächst, das korrekte Anstellungsjahr zu bestimmen. Bei der Berechnung ist darauf zu achten, dass das erste Anstellungsjahr mit dem Eintritt beginnt. Bei einem Eintritt am 1. Februar 2011 ist eine Arbeitneh-

mende am 15. April 2021 nicht im zehnten, sondern im elften Anstellungsjahr.

Die Lehrjahre im Betrieb sind anzurechnen, sofern nicht ein längerer Unterbruch vorliegt. Dies gilt auch, wenn in der Zwischenzeit die Rekrutenschule (RS) absolviert wurde. Unternehmensinterne Stellenwechsel führen nicht zu einer Neuberechnung des Anstellungsjahrs. Vielmehr ist die bisherige Anstellungsdauer mitzurechnen. Bei Unterbrechungen des Anstellungsverhältnisses gilt dies nur dann als neuer Eintritt, wenn nach einem Unterbruch auch tatsächlich ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen wurde. Beispielsweise bei saisonalen Arbeitnehmenden werden die früheren Beschäftigungsverhältnisse mitgezählt. Allerdings sind die Unterbrüche nicht mitzurechnen.

PRAXISBEISPIEL



Ein Arbeitnehmender, welcher regelmässig ein halbes Jahr während der Wintersaison in einem Hotel mitarbeitet, ist nicht jede Saison neu im 1. Anstellungsjahr. Vielmehr wird die bisherige Anstellungsdauer zusammengezählt und so das Anstellungsjahr bestimmt.

Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses durch bezahlten oder unbezahlten Urlaub führen nicht zu einem Neueintritt. Lediglich die Dauer des Urlaubs darf berücksichtigt werden. Und schliesslich spielt das Pensum bei der Berechnung des Anstellungsjahrs keine Rolle.

PRAXISBEISPIEL



Ein Arbeitnehmender hat während fünf Jahren halbtags in einem Betrieb mitgearbeitet und vor Kurzem sein Pensum auf 100% aufgestockt. Er ist nun im 6. Anstellungsjahr und erhält die Lohnfortzahlung gemäss dem Skalenwert für dieses Anstellungsjahr. Die frühere Teilzeitarbeit ist voll anzurechnen und führt nicht zu einer Kürzung der Lohnfortzahlung.

Beginn der Lohnfortzahlung

Kompliziert und logisch nicht nachvollziehbar ist der Beginn der Lohnfortzahlung. Der Grund liegt im gesetzgeberisch verunglückten Art. 324a OR. Gemäss diesem besteht die Lohnfortzahlung, «sofern das Arbeitsverhältnis über drei Monate dauert oder für länger als drei Monate eingegangen ist». Unnötig zu erwähnen, dass die Interpretation dieses Artikels auch noch umstritten ist. Meist wird er wie folgt ausgelegt:

Befristete Arbeitsverhältnisse

Befristete Arbeitsverhältnisse unter drei Monaten: Bei kurzen Arbeitsverhältnissen unter drei Monaten besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Befristete Arbeitsverhältnisse über drei Monate: Bei einem befristeten Arbeitsvertrag über drei Monate beginnt die Lohnfortzahlungspflicht am ersten Arbeitstag. Es gilt die Bestimmung: «über drei Monate eingegangen ist».

Unbefristete Arbeitsverhältnisse

Die Lohnfortzahlung beginnt in der Regel am ersten Arbeitstag des vierten Anstellungsjahrs. Während der ersten drei Anstellungsjahre, besteht keine Lohnfortzahlungspflicht. Es kommt dann die Bestimmung «über drei Monate dauert» zur Anwendung.

Die Karenzfrist kommt bei einem Arbeitgeber bei Unterbrüchen des Arbeitsverhältnisses oder bei internem Stellenwechsel nur einmal zum Tragen. Die Frist von drei Monaten gilt auch, wenn die Probezeit kürzer ist.

Ausnahme

Besteht keine Kündigungsmöglichkeit, welche das Arbeitsverhältnis innerhalb der ersten drei Monate beenden würde, kommt die Bestimmung «für länger als drei Monate eingegangen ist» zur Anwendung. Dies ist dann der Fall, wenn von Anfang des Arbeitsverhältnisses an eine Kündigungsfrist von mehr als drei Monaten Dauer vereinbart ist. Die Lohnfortzahlung beginnt dann am ersten Arbeitstag.

PRAXISEMPFEHLUNG

Wir empfehlen Ihnen bei Arbeitsverhältnissen über drei Monate den Beginn der Lohnfortzahlung auf den ersten Arbeitstag festzusetzen. Damit behandeln Sie alle Arbeitnehmenden gleich, was sich personalpolitisch lohnen dürfte.

AUTOREN



Thomas Wachter, Studium der Sozialwissenschaften an der Universität Zürich. Er war Leiter HR-Support und Lohnsysteme sowie Mitglied der Geschäftsleitung im Personaldienst des Kantons Luzern.



Ralph Büchel ist Geschäftsleiter von Caveris. Neben der Ausbildung zum Treuhänder mit eidg. Fachausweis ist er Sozialversicherungs-Fachmann mit eidg. Fachausweis und diplomierter Sozialversicherungs-Experte.