



# Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung

Arbeitsverhinderungen können vielfältige Ursachen haben, sei es durch Krankheit, persönliche Angelegenheiten oder andere unvorhergesehene Ereignisse. Im Falle von Lohnfortzahlungen gemäss dem Obligationenrecht (OR) ist es entscheidend, die richtige Berechnungsbasis zu kennen. Dieser Artikel beleuchtet die Grundsätze der Lohnfortzahlung und gibt einen detaillierten Einblick in einzurechnende sowie nicht zu berücksichtigende Lohnbestandteile.

■ Von Ralph Büchel

## Grundsatz

Bei Arbeitsverhinderung ist der Lohn gemäss Obligationenrecht (OR) in der gleichen Höhe fortzuzahlen, wie wenn die Person gearbeitet hätte. Beträgt die Lohnfortzahlung 80%, stellt der «Lohn in gleicher Höhe» die Berechnungsbasis von 100% dar.

## Einzurechnende Lohnbestandteile

In die Basis einzurechnen sind folgende Lohnbestandteile:

- Monatslohn, Stundenlohn usw.
- Anteil 13. Monatslohn, vertragliche Jahresendzulage (Gratifikation), Boni
- ausfallende Provisionen, Umsatzbeteiligungen, Gewinnbeteiligungen
- Naturallohn: Geschäftsauto, Kost und Logis usw.
- Pauschalspesen für weiterlaufende Kosten sowie solche, welche die tatsächlichen Ausgaben übersteigen
- Zulagen wie Schichtzulagen, Schmutzulagen, betriebliche Familienzulagen
- ausfallende Trinkgeldeinnahmen (nicht jedoch die sog. Overips)

## Nicht zu berücksichtigen sind

- staatliche Familienzulagen (Familienzulagen werden bei Arbeitsunfähigkeit im laufenden Monat/den drei Folgemonaten fortbezahlt)
- Überstundenentschädigungen (Ausnahme: sofern diese regelmässig anfallen, also zur Gewohnheit geworden sind)
- freiwillige Trinkgelder, sogenannte Overtips, welche zusätzlich zu den in den Preisen inbegriffenen Trinkgeldern erzielt werden

## Lohnänderungen

Vielfach ändert sich der Lohn durch Lohnanpassungen, Beförderungen, Funktionsände-

rungen usw. Es ist vom Lohn zu Beginn der Lohnfortzahlung auszugehen, und allfällig bereits zugesagte oder vereinbarte Lohnanpassungen usw. sind zu berücksichtigen. Der Lohn hat gleich zu sein, wie wenn der Arbeitnehmende gearbeitet hätte.

## Schwankende Lohnbestandteile

Bei unregelmässigem Lohn (Stundenlohn, Akkord, Provisionen usw.) stellt sich die Frage, wie die Lohnfortzahlung zu berechnen ist. Bei in der Höhe schwankenden Lohnbestandteilen kann entweder auf das Referenzperiodenprinzip oder auf das Lohnausfallprinzip abgestellt werden:

### Referenzperiodenprinzip

Die Lohnfortzahlung wird auf der Basis eines früheren repräsentativen Zeitraums, also einer Referenzperiode, errechnet. In der Regel wird der Durchschnitt der letzten zwölf Monate herangezogen, bei kürzerer Beschäftigungsdauer beispielsweise der letzten drei Monate. Die Vergleichsperiode soll für das Arbeitsverhältnis typisch sein und nicht eine saisonale Spitze oder Baisse abbilden. Deshalb sind saisonale Schwankungen, vermutliche Entwicklungen oder Sondersituationen zu berücksichtigen, und die Höhe der Lohnfortzahlung ist zu schätzen.

Bei stark schwankenden saisonalen Löhnen wird also eine Vergleichssaison auf die heutige Situation umgerechnet. Beispielsweise sind also Löhne aus der Vergangenheit auf die heutige Situation umzurechnen, indem die in der Zwischenzeit vorgenommenen, allfälligen, generellen oder individuellen Lohnerhöhungen berücksichtigt werden.

## PRAXISBEISPIELE



### Beispiel 1

Corinne Gsponer mit einem hohen Anteil an Provisionen ist während einiger Monate arbeitsunfähig und erhält Lohnfortzahlung. Dazu werden für den Provisionsanteil die durchschnittlichen Provisionen der letzten zwölf Monate eingerechnet. Sind diese nicht repräsentativ, weil sich beispielsweise vor einem halben Jahr das Verkaufsgebiet geändert hat, so sind lediglich die Provisionen der letzten sechs Monate in der Berechnung zu berücksichtigen.

### Beispiel 2

Hans Ammann, im Stundenlohn beschäftigt, ist während eines Monats arbeitsunfähig und erhält Lohnfortzahlung. Er hat im vergangenen Jahr einen Stundenlohn von CHF 25.– erhalten, welcher in diesem Jahr auf CHF 30.– erhöht wurde. Im Durchschnitt der letzten zwölf Monate hat er jeweils 62 Stunden pro Monat geleistet. Die Lohnfortzahlung berechnet sich auf der Basis von 62 Std.  $\times$  CHF 30.–/Std. und beträgt somit CHF 1860.–.

## Lohnausfallprinzip

Die Lohnfortzahlung wird auf der Basis des Lohns errechnet, welcher in der betreffenden Zeit erzielt worden wäre.

## PRAXISBEISPIEL



### Beispiel 3

Hanna Hofmann, im Stundenlohn beschäftigt, ist während zweier Wochen arbeitsunfähig. Der Arbeitsplan für diese zwei Wochen war bereits erstellt: Die Arbeitnehmende war während sechs Arbeitstagen à acht Stunden eingeplant. Wird das Lohnausfallprinzip angewendet, berechnet sich die Lohnfortzahlung auf der Basis des entgangenen Lohns für diese sechs Arbeitstage.

Die Anwendung beider Prinzipien ist möglich und korrekt. Dabei empfiehlt es sich, nicht individuell und spontan die jeweilige Berechnungsmethode zu wählen, sondern klare Regeln festzulegen, wann welche Berechnung zur Anwendung gelangt. Möglich ist beispielsweise, beim Vorliegen von Arbeitsplänen so lange auf das Lohnausfallprinzip abzustützen, wie die Arbeitspläne erstellt sind, und anschliessend auf das Referenzprinzip zu wechseln und auf den Durchschnitt der Stunden im letzten Jahr abzustellen. Dieser Anspruch trägt dem Umstand Rechnung, dass es für Berufstätige schwierig ist, kurzfristig die Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung sicherzustellen. Der Begriff der Familienmitglieder und des Lebenspartners beinhaltet Verwandte in auf- oder absteigender Linie (hauptsächlich die Eltern und die Kinder) und die Geschwis-



ter. Hinzu kommen der Ehegatte, die Schwiegereltern, der eingetragene Partner sowie der Lebenspartner, der mit dem Arbeitnehmenden seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt.

## Provisionen, Umsatzbeteiligungen, Gewinnbeteiligungen

Provisionen, Umsatzbeteiligungen, Gewinnbeteiligungen sind so weit einzurechnen, als die Arbeitsverhinderung zu einer Einbusse führt. Bei kurzen Arbeitsverhinderungen ergeben sich nicht in jedem Fall Einschränkungen, weil beispielsweise anstehende Geschäfte dennoch abgeschlossen werden können. Überstundenentschädigungen können höchstens dann als Lohnbestandteile gewertet werden, wenn diese zur Gewohnheit geworden sind.

## Naturallohn

Stellt ein Naturallohn einen Teil der Gesamtbezüge von Arbeitnehmenden dar, so ist dieser in die Lohnfortzahlungsbasis einzurechnen. Einem Arbeitnehmenden, welcher zum Barlohn auch Kost und Logis erhält, ist dieser Anteil so weit aufzurechnen, als er diese während der Arbeitsverhinderung nicht mehr beziehen kann. Fehlen dazu betriebliche Berechnungsgrundlagen, so kann auf die Ansätze gemäss AHV-Verordnung abgestützt werden (Frühstück CHF 3.50, Mittagessen CHF 10.–, Abendessen CHF 8.–, Unterkunft CHF 11.50).

## Pauschalspesen

- Entschädigungen für Abonnemente, Leasingraten, Versicherungen, Miete für geschäftlich genutzte Räume usw., also für Kosten, welche während der Arbeitsverhinderung weiterlaufen
- Anteile an den Pauschalspesen, welche die tatsächlichen Ausgaben übersteigen

## Bezahlte Absenzen

### Anspruch auf die erforderliche Freizeit

Der Arbeitnehmende hat einen gesetzlichen Anspruch auf die nötige Freizeit für wichtige persönliche oder familiäre Angelegenheiten, soweit sie in die Arbeitszeit fallen. Darunter fallen beispielsweise Behördengänge, Umzug, Hochzeit (eigene oder im Familienkreis), Niederkunft der Lebenspartnerin, Tod und Beerdigung von Angehörigen, Prüfungen, Arztbesuche usw. (Art. 329 Abs. 3 OR).



## Gesetzliche Regelung

Wie viel freie Zeit dem Arbeitnehmenden zur Verfügung stehen muss, regelt das Gesetz nicht. Die Entscheidung darüber liegt im Ermessensspielraum des Arbeitgebers. Im betrieblichen Alltag besteht bei den verschiedenen Absenzen oft eine Unsicherheit, wie diese zu handhaben sind.

## Branchen- und betriebsübliche Zeit

Die Freizeit, die bei persönlichen oder familiären Angelegenheiten zu gewähren ist, richtet sich nach den vertraglichen Vereinbarungen. Fehlen diese, gilt als Massstab, was in der betreffenden Branche oder im Betrieb üblich ist. Die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmenden sind dabei angemessen zu berücksichtigen.

### PRAXISTIPP

Wir empfehlen Ihnen, die Absenzen für private Verpflichtungen einheitlich zu regeln. Sie ersparen sich damit häufige Diskussionen im Einzelfall und stellen sicher, dass alle Arbeitnehmenden gleichbehandelt werden. Während sich die Gründe wie Hochzeiten, Beerdigungen usw. noch recht gut abgrenzen lassen, sind die folgenden oft schwieriger zu beurteilen.



## Zeit zur Stellensuche

Arbeitnehmende haben nach einer Kündigung Anspruch auf freie Zeit zur Stellensuche. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Kündigung vom Arbeitnehmenden selbst oder vom Arbeitgeber ausgegangen ist. Auch der Kündigungsgrund ist unerheblich. Die freie Zeit zur Stellensuche hängt vor allem von den tatsächlichen Bedürf-

nissen des Arbeitnehmenden und den konkreten Umständen ab. Nach verbreiteter Praxis ist dem Arbeitnehmenden zur Stellensuche ein halber Tag pro Woche zu gewähren, wenn erforderlich aufteilbar oder zusammenziehbar. Der Anspruch ist selbstverständlich zweckbedingt, d. h., er besteht nach dem Finden einer neuen Stelle nicht mehr.

## Arzt- oder Zahnarzttermin

Eine ärztliche Routineuntersuchung oder ein Kontrollbesuch beim Zahnarzt kann durchaus ausserhalb der Arbeitszeit stattfinden. Ein Arzttermin aus akutem Anlass tangiert jedoch häufig die Arbeitszeit, und es ist der betroffenen Person Freizeit zu gewähren.

## Betreuung kranker Kinder und Angehöriger

Muss eine Mutter oder ein Vater ein erkranktes Kind betreuen, so hat sie resp. er gemäss Art. 329h OR und Art. 36 Abs. 3 und 4 ArG Anspruch auf bezahlten Urlaub für die erforderliche Zeit, jedoch maximal drei Tage pro Ereignis. Dafür ist ein ärztliches Attest vorzulegen. Das Gleiche gilt auch bei Absenzen infolge Pflege anderer naher Angehöriger (Familienmitglieder, der Lebenspartner), wobei in diesem Fall der Urlaub höchstens zehn Tage pro Jahr betragen kann, was bei betreuten Kindern nicht gilt. Dieser Anspruch trägt dem Umstand Rechnung, dass es für Berufstätige schwierig ist, kurzfristig die Betreuung eines Familienmitglieds, des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung sicherzustellen. Der Begriff der Familienmitglieder und des Lebenspartners



beinhaltet Verwandte in auf- oder absteigender Linie (hauptsächlich die Eltern und die Kinder) und die Geschwister. Hinzu kommen der Ehegatte, die Schwiegereltern, der eingetragene Partner, der Lebenspartner, der mit dem Arbeitnehmenden seit mindestens fünf Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt.

### Bezahlte oder unbezahlte Freizeit?

#### Absenzen von Arbeitnehmenden im Monatslohn

Das Gesetz äussert sich nicht zur Frage, ob die freie Zeit zu bezahlen ist oder nicht. Es ist davon auszugehen, dass bei Angestellten im Monatslohn die obigen Kurzabsenzen, soweit sie notwendigerweise in die Arbeitszeit fallen, als bezahlte Arbeitszeit gelten. Der Monatslohn wird – wie bei Feiertagen – nicht gekürzt, und der Arbeitnehmende muss die beanspruchte Zeit nicht nach- oder vorholen.

#### Absenzen von Arbeitnehmenden im Stunden-, Tag- oder Akkordlohn

Anders ist die Situation bei Arbeitnehmenden im Stunden-, Tag- oder Akkordlohn. Hier ist eine Bezahlung der freien Zeit nur geschuldet, wenn dies so vereinbart wurde. Es empfiehlt sich aber, im Interesse der Gleichbehandlung mit Arbeitnehmenden im Stundenlohn eine entsprechende vertragliche Abmachung zu schliessen.

#### Arztbesuch fällt unter Lohnfortzahlungspflicht

Bei Absenzen infolge eines Arztbesuchs ist grundsätzlich von den Regelungen bei Krankheit und Unfall auszugehen, und es gilt somit in aller Regel die Lohnfortzahlungspflicht. Allerdings kann auch hier erwartet werden, dass planbare Absenzen in die Freizeit gelegt werden und somit keine Lohnfortzahlungspflicht besteht. Die Frage, ob ein Arbeitnehmender oder ein Mitarbeiter einen Arztbesuch absichtlich in die Arbeitszeit legt, kann häufig nicht ausreichend für einen einzelnen Termin beantwortet werden. Es empfiehlt sich vielmehr, möglichst rechtzeitig bei häufigen Arztbesuchen das Gespräch zu suchen. So lässt sich eine angemessene Lösung finden, welche für beide Seiten zumutbar ist.

#### PRAXISTIPP

In einem Betrieb mit gleitender Arbeitszeit kann erwartet werden, dass die Arbeitnehmenden planbare Termine – wenn immer möglich – ausserhalb der Blockzeiten wahrnehmen. Bei umfangreichen ambulanten Therapien ist jedoch auch Arbeitszeit zu gewähren.



#### Brückentage

Ein Brückentag ist der Tag zwischen einem gesetzlichen Feiertag und dem Wochenende. Der Feiertag Auffahrt zum Beispiel fällt jedes

Jahr auf einen Donnerstag, sodass der Freitag danach ein Brückentag ist. In verschiedenen Regionen werden Brückentage «Fensterstage» genannt. Die Vereinbarung von Vorholzeit im Arbeitsverhältnis wird in der Praxis oft genutzt, damit Arbeitnehmende beispielsweise Brückentage unter dem Jahr vorholen können, ohne dass sie dafür Mehrstunden kompensieren oder Ferientage beziehen müssten. Bei der Vorholzeit handelt es sich um eine zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmenden getroffene Abmachung zur Verlängerung der täglichen oder auch wöchentlichen Soll-Arbeitszeit, welche in Form von zusätzlichen, bezahlten freien Tagen pro Kalenderjahr vergütet wird. In der Rechtslehre wird auch von einer vertraglichen Vorverlegung der Arbeitszeit (auf die von der Arbeitgeberin anfangs Jahr festgelegten Vorholtermine) gesprochen. Es handelt sich bei der Vorholzeit also weder um Überstunden noch um Gleitzeit oder Ferien.

#### AUTOR



**Ralph Büchel** ist Geschäftsleiter von Caveris. Neben der Ausbildung zum Treuhänder mit eidg. Fachausweis ist er Sozialversicherungsfachmann mit eidg. Fachausweis und diplomierter Sozialversicherungsexperte.

## PERSONAL



WEKA Praxis-Seminare

## Payroll für Anfänger und Quereinsteiger

### Praktisches Know-how für korrekte Lohnabrechnungen



Unser Seminar vermittelt Ihnen das nötige Rüstzeug, um Ihre neue Aufgabe mit Leichtigkeit und Präzision zu meistern. Nach dem Seminar kennen Sie die wichtigsten rechtlichen, organisatorischen und praktischen Aspekte der Lohn- und Gehaltsabrechnung. Sie erhalten das nötige Wissen, um in der Welt der Payroll erfolgreich zu navigieren.

#### Ihr Praxis-Nutzen

- Sie setzen steuerliche, sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Bestimmungen korrekt um.
- Sie erhalten einen Einblick in das Vergütungsmanagement.
- Sie wissen, wie Lohnausweise korrekt ausgestellt werden.
- Sie können Ihr Abrechnungsprogramm nachvollziehen und entsprechend kontrollieren.

Melden Sie sich jetzt an unter [www.praxisseminare.ch](http://www.praxisseminare.ch) oder 044 434 88 34

SCANNEN UND  
MEHR ERFAHREN

