Lohnfortzahlung und Sperrfristen

Special Dossier

WEKA

Autorin

Christina Winter, LL.M., ist selbstständige Rechtsanwältin in Basel mit eigener Kanzlei (arbeitsrecht winter). Sie hat in St. Gallen, Zürich und Maastricht (NL) studiert und ist seit vielen Jahren schwerpunktmässig im Bereich des Arbeitsrechts forensisch und wissenschaftlich tätig.

Impressum

Lohnfortzahlung und Sperrfristen

Special Dossier

Autorin Christina Winter

Projektleitung Carla Seffinga **Layout/Satz** Sarah Rutschmann **Korrektorat** Margit Bachfischer M.A., Bobingen

WEKA Business Media AG, Hermetschloostrasse 77, 8048 Zürich, Tel. 044 434 88 34
info@weka.ch, www.weka.ch, www.weka-library.ch

Zürich • Kissing • Paris • Wien

SD8125-2124-202505

© WEKA Business Media AG, Zürich

Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung, sind vorbehalten. Kein Teil des Werks darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet oder verbreitet werden. Wenn möglich verwenden wir immer geschlechtsneutrale Bezeichnungen. Aus Platzgründen oder aufgrund einer besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Texten nur eine Schreibweise.

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung 5
1.1 Relevanz der Thematik 5
1.2 Definition der Lohnfortzahlung 6
1.3 Definition des Begriffs der Sperrfrist 7
1.4 Bedeutung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber 7
1.5 Gesetzliche Grundlagen und relevante Rechtsquellen 7

2. Lohnfortzahlung nach OR 9
2.1 Allgemeine Regelungen 9
2.2 Dauer des Anspruchs (Skalenregelung: Basler, Zürcher, Berner Skala) 9
2.3 Ausschlüsse und Sonderfälle 10
2.4 Praxisbeispiele 12

3. Varianten der Lohnfortzahlung 14
3.1 Lohnfortzahlung nach OR vs. betriebliche Lösung 14
3.2 Skalenlösungen und deren Vor- und Nachteile 15
3.3 Gleichwertige betriebliche Lösungen (nach Art. 324a Abs. 4 OR) 16
3.4 Auswirkungen für Arbeitnehmende und Arbeitgeber 17

4. Lohnfortzahlung mit Krankentaggeldversicherung 18
4.1 Bedeutung und Abdeckung (80% für 720 Tage) 18
4.2 Wartezeiten und Arbeitgeberpflichten 19
4.3 Pflichten des Arbeitgebers bei einer KTG-Versicherung 19
4.4 Nicht versicherte Fälle und deren Regelungen 19

5. Lohnfortzahlung mit obligatorischer Versicherung (UVG, EO) 22
5.1 Unfallversicherung: Leistungen und Karenzzeiten 22
5.2 Erwerbsersatzordnung (EO) für Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst 23
5.3 Mutterschaftsentschädigung, Entschädigung des anderen Elternteils, Betreuungsentschädigung und Adoptionsentschädigung 24

6. Berechnung der Lohnfortzahlung 25
6.1 Einbezug von Lohnbestandteilen (z. B. Monatslohn, Boni, Naturallohn) 25
6.2 Ausgeschlossene Bestandteile (z. B. freiwillige Trinkgelder, Überstunden) 27

7. Auswirkungen der Arbeitsverhinderung 29
7.1 Kündigungen und Sperrfristen 29
7.2 Ferienkürzungen 31
7.3 Besondere Regelungen und Praxisfälle 34
7.4 Sozialversicherungsbeiträge 35
7.5 Steuerliche Behandlung von Lohnfortzahlung und Taggeldern 38
7.6 Zweifel bei Arbeitsunfähigkeit 39

Praxisteil: Fallbeispiele aus der Praxis 42
Empfehlungen für Unternehmen zur internen Lohnfortzahlungsregelung 44
Checkliste zur Lohnfortzahlung 45
Prävention der Absenzen 46
Kurzzusammenfassung 47
Fazit 49

1 Einführung

Ein plötzlicher Krankheitsfall, ein unerwarteter Unfall oder die freudige Nachricht einer bevorstehenden Geburt – all diese Situationen können dazu führen, dass ein Arbeitnehmer von heute auf morgen nicht mehr zur Arbeit erscheinen kann. Doch was passiert in solchen Fällen mit dem Einkommen? Wer trägt die finanzielle Last, wenn ein Mitarbeiter ausfällt? Ist ein Arbeitnehmer trotz Arbeitsunfähigkeit kündbar?

Die Lohnfortzahlung ist eine der zentralen Säulen des schweizerischen Arbeitsrechts und sorgt dafür, dass Arbeitnehmende auch bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung finanziell abgesichert sind. Sie schafft Stabilität in unsicheren Zeiten – für den Einzelnen ebenso wie für Unternehmen und die gesamte Wirtschaft. Gleichzeitig stellt sie für Arbeitgeber eine erhebliche Verpflichtung dar, die nicht nur finanzielle, sondern auch organisatorische Herausforderungen mit sich bringt.

Doch die Lohnfortzahlung ist alles andere als ein einfaches Thema. Von gesetzlichen Mindestanforderungen über unterschiedliche Berechnungsmethoden bis hin zu alternativen Lösungen wie Krankentaggeldversicherungen gibt es zahlreiche Regelungen und Fallstricke, die es zu beachten gilt. Dieses Dossier beleuchtet die rechtlichen Grundlagen, zeigt praxisnahe Beispiele und gibt einen Überblick über die verschiedenen Modelle der Lohnfortzahlung, damit sowohl Arbeitnehmende als auch Arbeitgeber bestens informiert sind und die richtigen Entscheidungen treffen können.

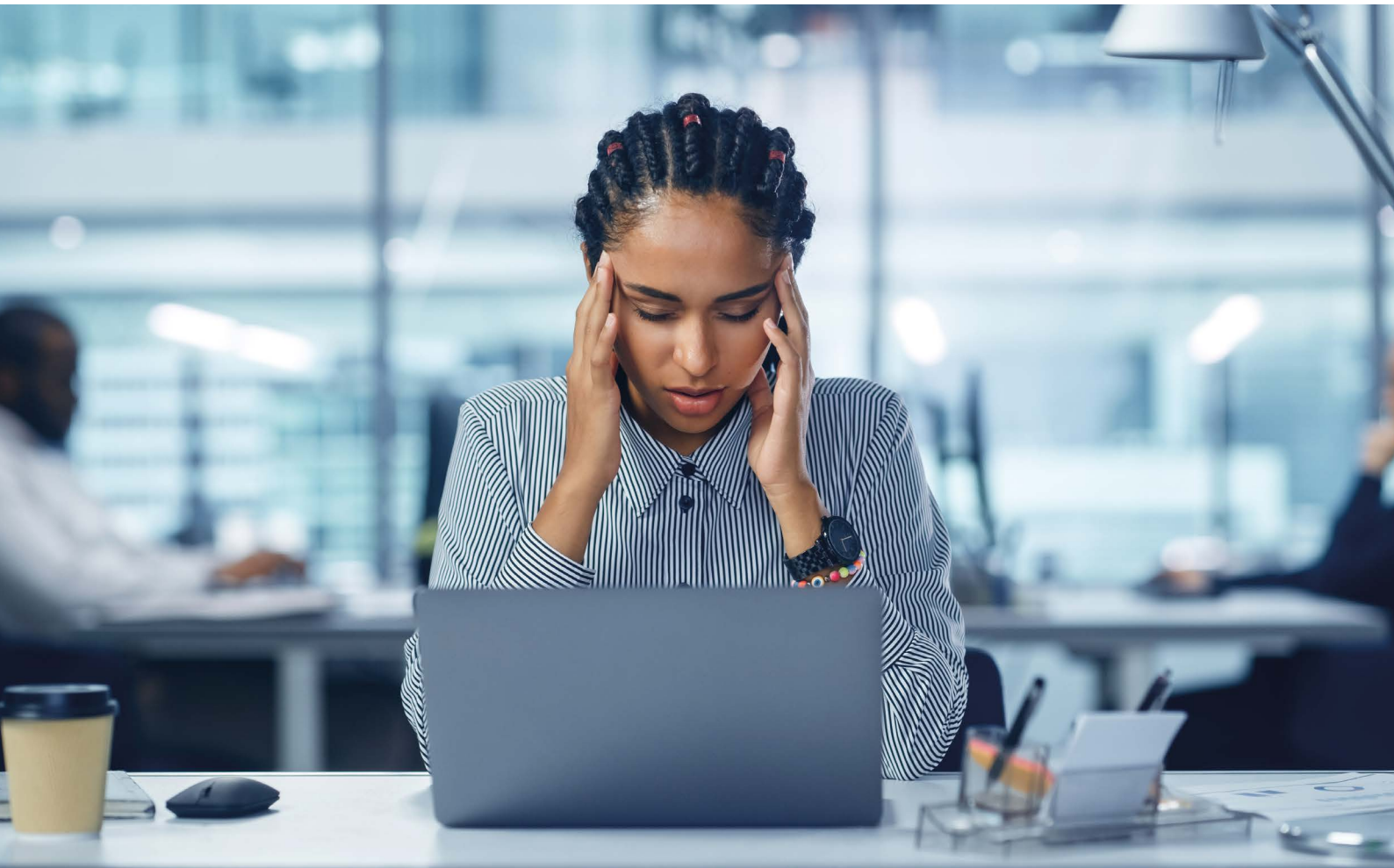
1.1 Relevanz der Thematik

In der Schweiz werden die meisten Arbeitsplatzabsenzen durch Unfall oder Krankheit (64,2%) verursacht. Danach folgen andere Gründe (z. B. einschliesslich Absenzen aufgrund von Arbeitskonflikten, persönlichen/familiären Gründen und schlechtem Wetter), Mutterschaftsurlaub (9,6%), Militär-/Zivildienst, Zivilschutz (3,9%) und Kurzarbeit (0,6%).[1] Die Kosten, die durch den Ausfall von Mitarbeitenden entstehen, können erheblich sein und bewegen sich durchschnittlich zwischen CHF 600.– und 1000.– pro Tag. Dabei fallen nicht nur direkte Kosten an wie nicht gedeckte Lohnfortzahlungen, Sozialversicherungsbeiträge und mögliche Erhöhungen der Versicherungsprämien durch Bonus-Malus-Systeme, sondern auch indirekte Kosten, die oft schwerer zu beziffern sind. Ein unerwarteter Personalausfall kann betriebsinterne Umstrukturierungen erforderlich machen, etwa durch das kurzfristige Umdisponieren von Aufgaben, das Verschieben wichtiger Termine oder den Einsatz von temporären Arbeitskräften, um den

1 BFS – Arbeitsvolumenstatistik (AVOL), 2024.

Betrieb aufrechtzuerhalten. Falls keine schnelle Ersatzlösung gefunden wird, müssen oft andere Mitarbeitende Überstunden leisten, was wiederum die Produktivität und Zufriedenheit im Team beeinträchtigen kann. Zusätzlich können durch Mitarbeiterausfälle Sachschäden, Produktionsstillstände oder Verzögerungen bei Aufträgen entstehen, was zu verärgerten Kunden und langfristigen Geschäftseinbussen führen kann. Besonders in Branchen mit strikten Fristen oder Just-in-time-Produktion können selbst kurze Abwesenheiten empfindliche finanzielle Einbussen verursachen.

Langfristig können zudem Kosten für Wiedereingliederungsmassnahmen anfallen, etwa in Form von reduzierter Arbeitsfähigkeit, Umschulungen oder Anpassungen am Arbeitsplatz. In einigen Fällen kann es sogar zu gerichtlichen Auseinandersetzungen kommen, etwa wenn Uneinigkeit über die Lohnfortzahlung oder die Kündigung eines arbeitsunfähigen Mitarbeitenden besteht.

1.2 Definition der Lohnfortzahlung

Die Lohnfortzahlung bezeichnet die gesetzliche oder vertragliche Verpflichtung eines Arbeitgebers, den Lohn eines Arbeitnehmers weiterzuzahlen, auch wenn dieser aufgrund bestimmter Umstände vorübergehend nicht in der Lage ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Dies betrifft insbesondere Fälle wie Krankheit, Unfall, Mutterschaft, Militärdienst oder die Erfüllung öffentlicher Pflichten. Die Lohnfortzahlung stellt sicher, dass der Arbeitnehmer während einer solchen Phase finanziell abgesichert bleibt, ohne direkt in eine existenzielle Notlage zu geraten.