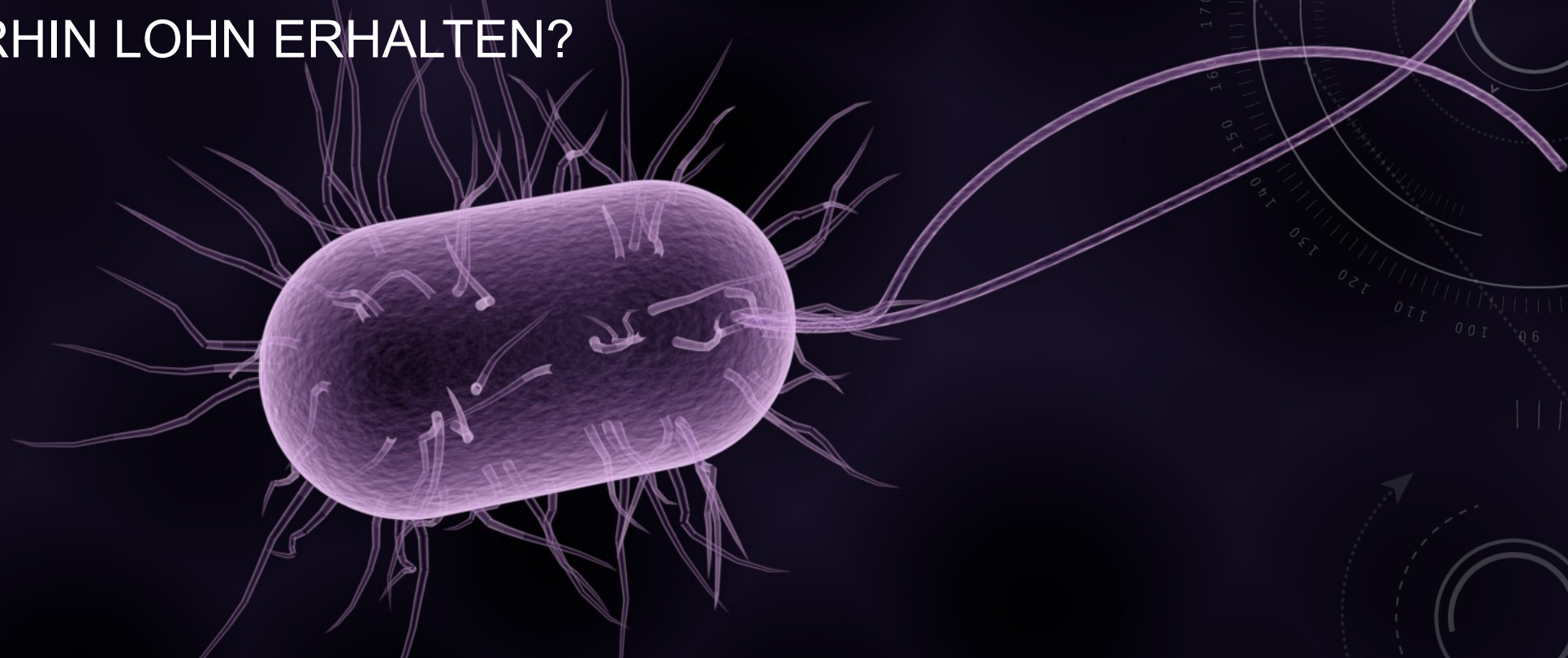
The background features a dark blue field with several glowing green circular patterns. Some of these circles have white tick marks and numbers, resembling a scale or a gauge. The numbers include 140, 150, 160, 170, 180, 190, 200, 210, 220, 230, 240, 250, and 260. The overall aesthetic is technical and futuristic, with a focus on green and blue tones.

ALLES WAS SIE ÜBER DIE  
LOHNFORTZAHLUNG UND  
KRANKENTAGGELDER IN DER  
SCHWEIZ WISSEN MÜSSEN



# HAT DER ARBEITNEHMENDE ANSPRUCH AUF LOHNFORTZAHLUNG IN DER SCHWEIZ? WIE LANGE KANN DER ARBEITNEHMENDE KRANK SEIN UND WEITERHIN LOHN ERHALTEN?



Die Lohnfortzahlung und Krankentaggelder sichern das Einkommen des Arbeitnehmers, falls er wegen Krankheit nicht arbeiten kann.

## ***Wer hat bei Krankheit Anspruch auf Lohnfortzahlung oder Krankentaggeld?***

Anspruch auf Lohnfortzahlung oder Krankentaggeld hat der Arbeitnehmende, wenn er mindestens seit drei Monaten beim selben Schweizer Arbeitgeber angestellt ist.

## ***Muss nachgewiesen werden, dass der Arbeitnehmende krank ist?***

Ja. Arbeitgeber können ein ärztliches Zeugnis verlangen. In Ihrem Arbeitsvertrag kann festgelegt sein, wie lange Arbeitnehmende maximal krankheitsbedingt abwesend sein dürfen, bevor sie ein ärztliches Attest vorlegen müssen, das die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Es gibt zwar keine gesetzlich vorgeschriebene Dauer, aber oft verlangen Arbeitgeber ein solches Zeugnis nach einer dreitägigen Absenz.




***Wie lange erhält der Arbeitnehmende seinen Lohn bei Krankheit, wenn ich als Arbeitgeber keine Krankentaggeldversicherung habe?***

Haben Sie als Arbeitgeber keine Krankentaggeldversicherung, müssen Sie während der Krankheit des Arbeitnehmenden für eine bestimmte Zeit sein volles Gehalt weiterzahlen. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung hängt davon ab, wie lange der Arbeitnehmer bereits für Sie gearbeitet hat.

Es gibt drei verschiedene Skalen, anhand derer bestimmt wird, wie lange jemand Anspruch auf Lohnfortzahlung hat: die Basler Skala, die Berner Skala und die Zürcher Skala. Diese Skalen dienen als Richtlinie für die Mindestansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, wenn Sie als Arbeitgeber keine Krankentaggeldversicherung haben und keine andere Skala im Arbeitsvertrag festgelegt ist.

## Anspruch ohne Krankentaggeldversicherung

Dienstjahre	Basler Skala	Berner Skala	Zürcher Skala
<b>1 (Monate 0 bis 3)</b>	Keine Lohnfortzahlung	Keine Lohnfortzahlung	Keine Lohnfortzahlung
<b>1 (Monate 4 bis 12)</b>	3 Wochen pro Jahr	3 Wochen pro Jahr	3 Wochen pro Jahr
<b>2</b>	2 Monate pro Jahr	1 Monat pro Jahr	8 Wochen pro Jahr
<b>3</b>	2 Monate pro Jahr	2 Monate pro Jahr	9 Wochen pro Jahr
<b>4</b>	3 Monate pro Jahr	2 Monate pro Jahr	10 Wochen pro Jahr
<b>ab 5</b>	3 Monate pro Jahr	3 Monate pro Jahr	11 Wochen im Jahr 5, plus 1 Woche für jedes weitere Dienstjahr
<b>10</b>	3 Monate pro Jahr	4 Monate pro Jahr	16 Wochen pro Jahr
<b>ab 11</b>	4 Monate pro Jahr	4 Monate pro Jahr	17 Wochen im Jahr 11, plus 1 Woche für jedes weitere Dienstjahr
<b>14</b>	4 Monate pro Jahr	4 Monate pro Jahr	20 Wochen pro Jahr
<b>15</b>	4 Monate pro Jahr	5 Monate pro Jahr	21 Wochen pro Jahr
<b>ab 16</b>	5 Monate pro Jahr	5 Monate pro Jahr	22 Wochen im Jahr 16, plus 1 Woche für jedes weitere Dienstjahr
<b>20</b>	5 Monate pro Jahr	6 Monate pro Jahr	26 Wochen pro Jahr
<b>ab 21</b>	6 Monate pro Jahr	6 Monate pro Jahr	27 Wochen im Jahr 21, plus 1 Woche für jedes weitere Dienstjahr
<b>Ab 25</b>	6 Monate pro Jahr	6 Monate pro Jahr plus 1 zusätzlicher Monat für jeden 5-Jahres-Schritt	31 Wochen im Jahr 25, plus 1 Woche für jedes weitere Dienstjahr



Wenn aufgrund der Krankheit nur noch in Teilzeit gearbeitet werden kann, verlängert sich in der Regel der Anspruch auf Lohnfortzahlung. Wenn der Arbeitnehmende beispielsweise noch zu 50 Prozent arbeitsfähig ist, hat er doppelt so lange Anspruch auf die halbierte Lohnfortzahlung, wie auf eine Vollständige. Das ist zumindest die allgemeine Regel – es gibt jedoch einige Unterschiede, in der Umsetzung zwischen Kantonen und Skalen.

Welche Skala für Sie relevant ist, hängt grösstenteils davon ab, in welchem Kanton Sie sich befinden – es sei denn, im Arbeitsvertrag ist ausdrücklich eine andere Skala bestimmt.

## Skalen für Lohnfortzahlung nach Kanton

Basler Skala	Berner Skala	Zürcher Skala
Basel-Landschaft Basel-Stadt	Aargau Appenzell-Ausserrhoden Appenzell-Innerrhoden Bern Freiburg Genf Glarus Graubünden Jura Luzern Neuenburg Nidwalden Obwalden Schwyz Solothurn St. Gallen Tessin Uri Waadt Wallis Zug	Schaffhausen Thurgau Zürich



## **Wie viel Krankentaggeld kann der Arbeitnehmende erhalten, wenn Sie eine Krankentaggeldversicherung haben?**

Haben Sie als Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung, gilt anstelle der kantonalen Skalen die Leistungsdauer der Versicherung. Damit Sie statt der Lohnfortzahlung ein Krankentaggeld der Versicherung auszahlen können, muss die Versicherung Ihnen bis zu 720 Tage lang eine Leistung in Höhe von mindestens 80 Prozent des jeweiligen versicherten Einkommens auszahlen.

**Gut zu wissen:** Als Arbeitgeber kann man die Differenz zwischen dem Krankentaggeld und dem vollen Lohn auch ausgleichen, indem Sie dem Arbeitnehmenden während der krankheitsbedingten Absenz, einen Teillohn zahlen.



## ***Ist es von Vorteil, wenn ich als Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung habe?***

Die Krankentaggeldversicherung zahlt in der Regel für einen längeren Zeitraum, als die Lohnfortzahlung andauert, auf die der Arbeitnehmende sonst Anspruch hätte. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmende erst seit relativ kurzer Zeit für Sie tätig ist. Bei lang andauernden Erkrankungen, kann die längere Laufzeit für die betroffenen Arbeitnehmenden daher von Vorteil sein.

Der Arbeitgeber spart seinen Anteil an die Sozialversicherung und Pensionskassenbeiträge.

Bedenken Sie zudem, dass es sich nicht jeder Arbeitgeber leisten kann, das Gehalt über längere Zeiträume zu zahlen, ohne von der Arbeit des Arbeitnehmenden zu profitieren.

Die Krankentaggeldversicherung hat jedoch auch Nachteile. Zum einen erhält der Arbeitnehmer möglicherweise ein Einkommen, das unter ihrem üblichen Gehalt liegt (zum Beispiel 80%, dies ist aber nicht effektiv -20%, da es keinen Abzug der Sozialversicherung gibt). Ein weiterer Nachteil sind allenfalls negative Auswirkungen auf die Sozialversicherung und Pensionskasse für den Arbeitnehmenden (mehr dazu weiter unten).

## ***Wirkt sich die krankheitsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers auf die Sozialversicherung, Pensionskasse und Familienzulagen aus?***

Das hängt davon ab, ob Sie als Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung haben.

Wenn Sie als Arbeitgeber keine Krankentaggeldversicherung haben, bekommt der Arbeitnehmende sein Gehalt während seiner krankheitsbedingten Absenz weiter. Sie und Ihr Arbeitnehmender müssen vom Gehalt weiterhin Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträge zahlen, als würde er arbeiten. Er erhält auch weiterhin Familienzulagen über Sie.

Wenn Sie jedoch eine Krankentaggeldversicherung haben, ersetzt das Krankentaggeld die Lohnfortzahlung. Diese Versicherungsleistungen sind kein Lohn und unterliegen nicht der Sozialversicherung. Weder Sie noch Ihr Arbeitnehmer zahlen darauf Sozialversicherungs- oder Pensionskassenbeiträge (PK in der Regel nach 3 Monaten). Familienzulagen erhält er noch drei Krankheitsmonate lang weiter – zusätzlich zu dem Monat, in dem er ursprünglich krankgeschrieben wurde.

Falls Sie dem Arbeitnehmenden die Differenz zwischen dem Krankentaggeld und dem vollen Lohn zahlen, müssen sie auf diese Differenz Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträge zahlen. Übersteigt dieser Teillohn den für Familienzulagen festgesetzten Mindestwert, erhält der Arbeitnehmer über Sie weiterhin die Familienzulagen.



## ***Wer zahlt die Prämien der Krankentaggeldversicherung?***

In der Regel übernimmt der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Kosten. Arbeitgeber können entscheiden, ob sie den Restbetrag auch selbst tragen oder das Geld vom Gehalt des Arbeitnehmers abziehen.

## ***Kündigung bei Krankheit***

Kündigt der Arbeitnehmende selbst und erkrankt während der Kündigungsfrist, verändert sich nichts und das Arbeitsverhältnis endet ganz normal zum gewünschten Termin. Ganz anders liegt der Fall, wenn Sie Ihm kündigen: Wird der Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist krank oder erleidet einen Unfall, so wird die Kündigungsfrist während der Arbeitsunfähigkeit, höchstens aber bis zum Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist, unterbrochen und danach fortgesetzt.

So kann es beispielsweise sein, dass bei Arbeitsverträgen, die nur per Ende eines Monats gekündigt werden können, eine krankheitsbedingte Abwesenheit (innerhalb der Kündigungsfrist) von nur einem Tag dazu führt, dass sich die Kündigungsfrist um einen ganzen Monat verlängert.

## Sperrfristen

Die im OR (Art. 336c) geregelten Sperrfristen stellen eine Einschränkung der Kündigungsfreiheit dar. Zweck dieses Artikels ist es, den Arbeitnehmenden in einer Periode, in der er kaum eine Chance bei der Stellensuche hat und von einem neuen Arbeitgeber aufgrund der Krankheit oder des Unfalls nicht angestellt werden würde, vor dem Verlust der Arbeit zu schützen.

Dieser Schutz greift allerdings erst nach Ablauf der Probezeit und beträgt im ersten Dienstjahr 30 Tage, ab zweiten bis und mit fünften Dienstjahr 90 Tage und ab dem sechsten Dienstjahr 180 Tage. Entscheidend ist, dass der Arbeitnehmende nicht «nur» krank, sondern auch arbeitsunfähig ist; sprich unfähig, die vertraglich geschuldete Arbeit zu erbringen.

Entfällt die Arbeitsunfähigkeit, so endet auch die Sperrfrist, auch wenn diese per Gesetz noch nicht abgelaufen ist.

## Wartezeit vor Kündigung bei Krankheit

Dienstjahre	Wartezeit
1	30 Tage
2 bis 5	90 Tage
ab 6	180 Tage



## ***Kündigung während Krankheit***

Die während der Arbeitsunfähigkeit erfolgte Kündigung des Arbeitgebers ist nichtig und muss nach deren Ablauf wiederholt werden. Während der Probezeit hingegen darf auch bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmenden gekündigt werden.

## ***Mehrmals krank***

Wird der Arbeitnehmende während der Kündigungsfrist mehrere Male krank, so kommt es darauf an, ob die Krankheit denselben Grund hat oder nicht. Bricht der Arbeitnehmende sich ein Bein und erkrankt zu einem späteren Zeitpunkt an einer Grippe, so kumulieren die Sperrfristen. Dies gilt nur dann nicht, wenn die zweite Arbeitsunfähigkeit in die verlängerte Frist gemäss Art. 336c Abs. 3 OR fällt.

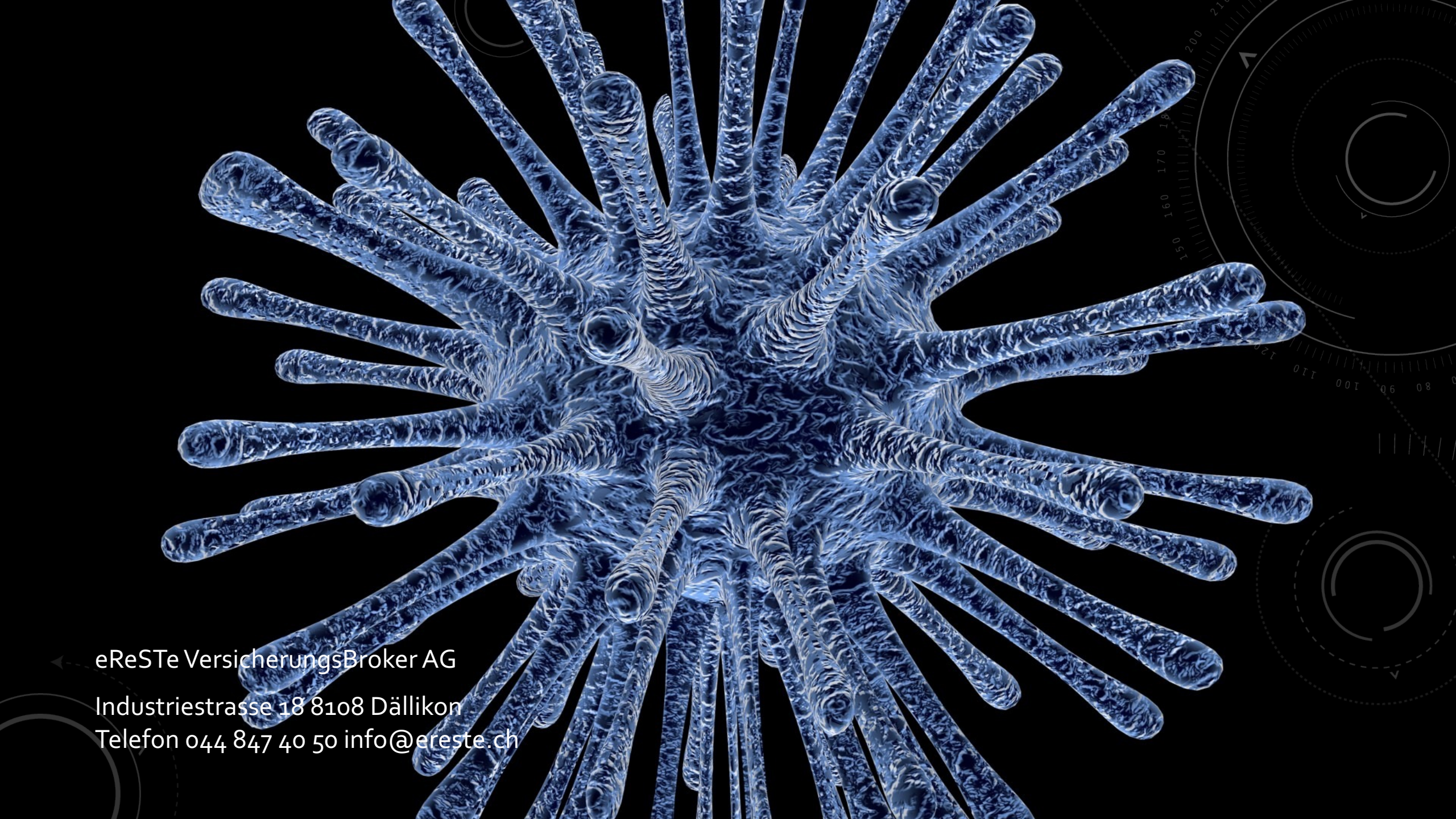
Auch ein Rückfall oder eine Folgeerscheinung der Krankheit lösen keine neue Sperrfrist aus. Bei einem Rückfall kann jedoch der Rest, der noch nicht vollständig aufgebrauchten Sperrfrist in Anspruch genommen werden.

## ***Was passiert, wenn kein Anspruch auf Lohnfortzahlung oder Krankentaggeld mehr besteht?***

Wenn der Arbeitnehmende sich bis zum Ablauf des Anspruchs auf Lohnfortzahlung oder Krankentaggeld voraussichtlich nicht gesundheitlich erholt, kann der Arbeitnehmende Hilfe von der gesetzlichen Invalidenversicherung (IV) beantragen. Die IV wird dann den Invaliditätsgrad ermitteln. Zudem ergreift sie Massnahmen, um ihm dabei zu helfen, unter Berücksichtigung der Invalidität, ein Einkommen zu erzielen.

Möglicherweise hat der Arbeitnehmende auch Anspruch auf eine Invalidenrente der IV und der Pensionskasse. Falls der Arbeitnehmende zusätzlich eine private Invalidenversicherung hat, hat er womöglich auch Anspruch auf eine Rente aus dieser Versicherung. Welche Ansprüche der Arbeitnehmende hat, ist in der jeweiligen Versicherungspolice des Arbeitnehmenden festgelegt.





eReStе VersicherungsBroker AG

Industriestrasse 18 8108 Dällikon

Telefon 044 847 40 50 [info@ereste.ch](mailto:info@ereste.ch)