

LOHN BEI ARBEITSVERHINDERUNG (1/2)

Gesetzliche Regelung

Ist der Arbeitnehmer an der Arbeit verhindert, muss der Arbeitgeber während einer gewissen Zeit den Lohn weiterzahlen. Ohne Abmachung zwischen den Parteien wird die Lohnfortzahlung durch das Obligationenrecht (OR) geregelt. Die Parteien sind jedoch frei, die Lohnfortzahlungspflicht zu erweitern oder eine abweichende Regelung vorzusehen. Die ergänzenden und abweichenden Regelungen sowie die Koordination mit den obligatorischen Versicherungen, v.a. der Unfallversicherung, werden im April-Factsheet vertieft.

Gesetzliche Regelung

Gemäss Art. 324a OR hat der Arbeitnehmer, welcher aus Gründen, die in seiner Person liegen, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist, Anspruch auf den Lohn für eine beschränkte Zeit, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

Ohne Verschulden

Die Arbeitsverhinderung darf nicht vom Arbeitnehmer verschuldet sein. Vorsatz führt zum gänzlichen Wegfall des Lohnanspruchs, während Fahrlässigkeit ihn reduzieren kann. Als verschuldet erachtet werden zum Beispiel Arbeitsverhinderungen, welche auf Alkoholmissbrauch oder die Ausübung gefährlicher Sportarten ohne geeignete Ausrüstung zurückzuführen sind. Wird hingegen eine Sportart, wenn auch gefährlich (z.B. Hochgebirgstour, Tauchen), fachgemäss ausgeübt, wird eine daraus resultierende Arbeitsverhinderung in der Regel nicht als verschuldet erachtet. Rekonstruktive Chirurgie führt zu einer Absenz mit Lohnanspruch, im Gegensatz zu Arbeitsverhinderungen, welche durch Schönheitsoperationen bedingt sind.

Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen

Das Obligationenrecht zählt beispielhaft Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes auf. Ist die Arbeitsverhinderung auf einen objektiven Grund (z.B. Verkehr oder Schnee) zurückzuführen, wird sie nicht als in der Person des Arbeitnehmers liegend erachtet und gibt keinen Anspruch auf Lohn.

Berner Skala

Die Dauer der Lohnfortzahlung wird durch die Anzahl Dienstjahre des Arbeitnehmers bestimmt. Die Rechtsprechung hat drei Skalen entwickelt : Die Basler Skala (Basel-Land und Basel-Stadt), die Zürcher Skala (Ostschweiz) und die Berner Skala, welche vor allem in der Westschweiz anwendbar ist. Während der von der Skala bestimmten Dauer hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 100% Lohn. Danach erlischt die Lohnfortzahlungspflicht und lebt nur dann wieder auf, wenn der Arbeitnehmer am Anfang des folgenden Dienstjahrs immer noch krank ist.

Die Berner Skala sieht folgende Dauer der Lohnfortzahlungspflicht vor (pro Dienstjahr) :



1. Dienstjahr	3 Wochen
2. Dienstjahr	1 Monat
3. und 4. Dienstjahr	2 Monate
5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
10. bis 14. Dienstjahr	4 Monate
15. bis 19. Dienstjahr	5 Monate
20. bis 24. Dienstjahr	6 Monate

Es ist umstritten, ob Arbeitnehmer mit 25 Dienstjahren und mehr auch Anspruch auf 6 Monate Lohnfortzahlung haben, oder ob die Skala gegen oben offen ist.

Die Berner Skala sieht Geldminima vor. Wird der Lohn des Arbeitnehmers mit der durch die Skala bestimmte Dauer multipliziert, erhält man die Summe Geld, auf welche der Arbeitnehmer während eines Dienstjahrs bei Arbeitsverhinderungen Anspruch hat. Beispiel : Ein Arbeitnehmer mit 2 Dienstjahren und einem Lohn von CHF 6000.- hat bei gänzlicher Arbeitsverhinderung Anspruch auf seinen Lohn während einem Monat (1 x 6000.-). Ist er nur zu 50% an der Arbeit verhindert, hat er während zwei Monaten Anspruch auf den Lohn (2 x 3000.-).

Karenzfrist

Gemäss Gesetz hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf Lohn, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate abgeschlossen wurde und während den ersten drei Monaten nicht ordentlich gekündigt werden kann. Konkret bedeutet dies, dass die Lohnfortzahlungspflicht ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses greift bei befristeten Verträgen über drei Monate ohne frühzeitiges Kündigungsrecht oder bei unbefristeten Verträgen ohne Kündigungsfristen, mit welchen auf einen Zeitpunkt vor Ablauf der ersten drei Monate gekündigt werden kann. Bei befristeten Verträgen über drei Monate mit frühzeitigem Kündigungsrecht oder bei unbefristeten Verträgen, welche in den ersten drei Monaten aufgelöst werden können (z.B. während der Probezeit), besteht die Lohnfortzahlungspflicht erst ab dem 1. Tag des 4. Monats des Arbeitsverhältnisses.

Februar 2019

