

Lohnfortzahlung

Auf den Punkt gebracht

Über fast kein Thema wird so oft im Personalwesen geschrieben wie über Lohnfortzahlung (LFZ). Ein Versuch, dieses sehr weite und entsprechend komplexe Gebiet kurz zusammenzufassen.

Von Christian Kobler

Nachstehend ein Versuch einer kurzen und praktischen Übersicht ohne Nennung von Gesetzesartikeln.

Definition LFZ: «LFZ bedeutet die gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, den Lohn auch auszurichten, wenn der Arbeitnehmende durch besondere Gründe an der Arbeitsleistung verhindert ist.» (Achtung! Kündigungsschutz und Lohnfortzahlungspflicht sind zwei komplett unterschiedliche Dinge.)

Was für jede LFZ gilt

Hier werden nur die minimalen gesetzlichen Verpflichtungen angeschaut. Selbstverständlich kann der Arbeitgeber, ein GAV und manchmal auch ein Kanton die Arbeitnehmenden besserstellen.

Lohnausfallprinzip: Bei Arbeitsverhinderung ist der Lohn gemäss OR in der

gleichen Höhe fortzuzahlen, wie wenn die Person gearbeitet hätte (inkl. allfälliger bereits zugesagter oder vereinbarter Lohnanpassungen). Beträgt die LFZ 80 Prozent, stellt der «Lohn in gleicher Höhe» die Berechnungsbasis von 100 Prozent dar.

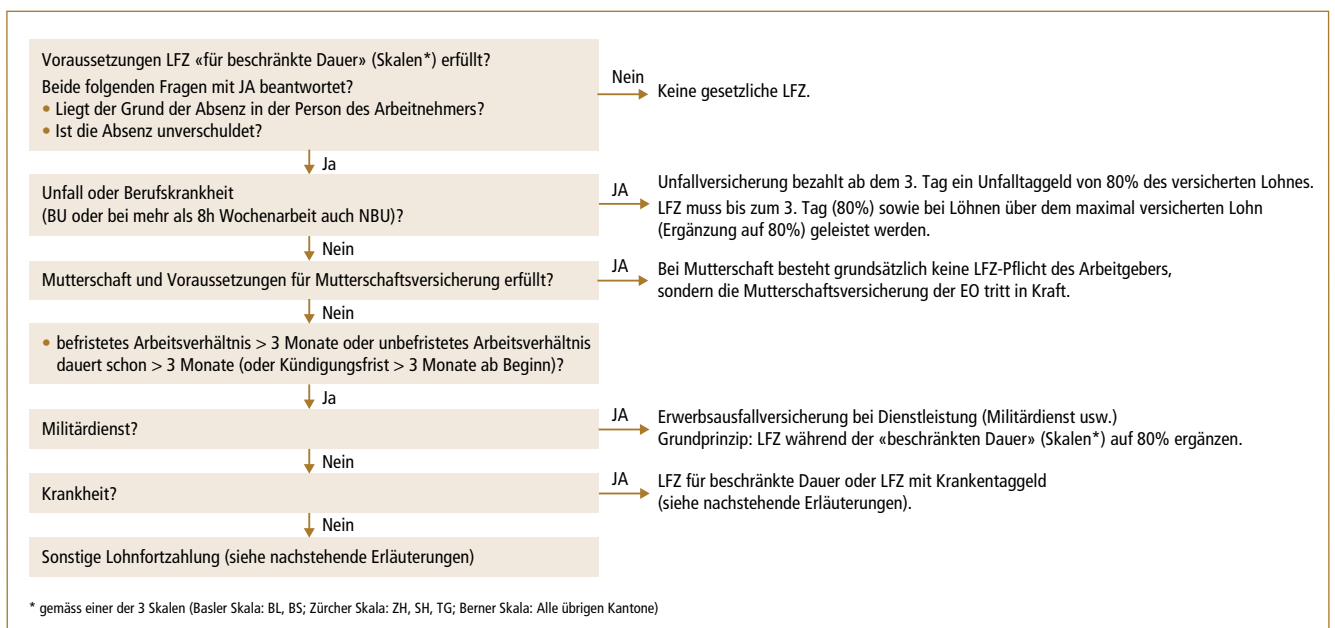
In die Basis einzurechnen sind folgende Lohnbestandteile:

- Monatslohn, Anteil 13. Monatslohn, vertragliche Jahresendzulage (Gratifikation), Boni, betriebliche Familienzulagen
 - Schwankende Lohnbestandteile: Stundenlohn, Schichtzulagen, ausfallende Provisionen, Umsatzbeteiligungen, Gewinnbeteiligungen
- Referenzperiodenprinzip: Die LFZ wird auf der Basis eines früheren repräsentativen Zeitraums (Durchschnitt letzter 12 Monate) errechnet
- Naturallohn: Geschäftsauto, Kost und Logis etc.

- Pauschalspesen für weiterlaufende Kosten sowie solche, welche die tatsächlichen Ausgaben übersteigen
- Ausfallende Trinkgeldeinnahmen (nicht jedoch die sogenannten «Overtips»)

Kinder- und Ausbildungszulagen sind während des laufenden ersten Monats der Arbeitsunfähigkeit sowie während der drei folgenden Monate ungekürzt auszus zahlen, auch wenn der Lohnanspruch erloschen ist.

BVG Grundsatz: Bei reduziertem Lohn behält der bisherige koordinierte Lohn seine Gültigkeit mindestens so lange gemäss den LFZ-Skalen (Krankheit, Unfall) oder dem Mutterschaftsurlaub (14 Wochen). Die versicherte Person kann jedoch die Herabsetzung des koordinierten Lohnes verlangen. Zudem gilt diese Regelung nur im Bereich des Obligatoriums, weil das BVG nur so weit Bestimmungen zum versicherten Lohn machen kann.



Welchen Bereich der LFZ betrifft es?

LFZ bei Krankheit

Bei Arbeitsverhältnissen unter 8 Wochenstunden besteht keine NBU-Versicherung. In diesem Fall werden die gleichen Leistungen wie bei Krankheit erbracht.

Bei ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit wegen gesundheitlicher Beschwerden infolge Schwangerschaft gelten bezüglich der Gehaltszahlung die gleichen Ansätze wie bei Krankheit.

Krankheit nach OR (LFZ 100 Prozent)

Bei Krankheit ohne Taggeldversicherung: 100 Prozent LFZ «für eine beschränkte Zeit» («für» und nicht «während»), deshalb wird bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit die LFZ in volle Tage Arbeitsverhinderung umgerechnet und mit der maximalen LFZ im Anstellungsjahr verglichen). Die Dauer ist in einer der 3 Skalen (Basler Skala: BL, BS; Zürcher Skala: ZH, SH, TG; Berner Skala: Alle übrigen Kantone) ersichtlich.

Berechnung der LFZ pro Anstellungsjahr: Die Dauer der LFZ gilt pro Anstellungsjahr. Sie beginnt jeweils neu bei Beginn eines neuen Anstellungsjahres. Alle Absenzen – auch aus unterschiedlichen Gründen – werden zusammengezählt.

Krankheit mit KTG

Die Regelung mit KTG muss mind. gleichwertig wie die OR-Lösung sein. In der Praxis ist die Gleichwertigkeit gegeben, wenn:

- max. 3 Karenztage (1–3 Karenztage ohne LFZ sind möglich, aber eher unüblich), also Tage ohne LFZ zu Beginn einer Krankheitsphase,
- mind. 80 Prozent LFZ während 720 Tagen innerhalb 900 aufeinanderfolgender Tage erfolgt und
- mind. die Hälfte der Prämien durch den Arbeitgeber getragen wird.

Wartefrist: Übliche Wartefristen (ab erstem Tag der Arbeitsunfähigkeit) bis zur Taggeldzahlung sind 30, 60 oder 90 Tage. Der Arbeitgeber ist in dieser Zeit zur LFZ verpflichtet!

Häufig wird mit der Versicherung ein Taggeld von 80 Prozent vereinbart. In diesem Fall müssen Sie als Arbeitgeber ab dem ersten Krankheitstag ebenfalls nur 80 Prozent leisten.

Nach Ablauf der Wartefrist erbringt die Versicherung die vereinbarten Leistungen meist während 720 Tagen. Damit ist die Lohnfortzahlung in der Regel sichergestellt, wenigstens so weit, als kein Versicherungsvorbehalt besteht.

Sonstige Lohnfortzahlungen

Weitere personenbezogene Gründe wie Arztbesuch, Stillzeit, Umzug, Heirat, temporäre Pflege eines erkrankten Angehörigen (max. 3 Tage), Ausüben eines öffentlichen Amtes etc. Diese Gründe unterliegen grundsätzlich der LFZ (100 Prozent gemäss Skalen), darum tun Sie gut

daran, diese in Ihrem Personalreglement zu regeln.

Wenn eine Arbeitnehmerin die Voraussetzungen der Mutterschaftsversicherung nicht erfüllt, folgt die Lohnfortzahlung den gleichen Regeln wie bei der unverschuldeten Arbeitsverhinderung.

LFZ im Todesfalle: Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten/eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder/unterstützungspflichtige Personen hinterlässt.

LFZ bei verschiedenen Verhinderungsgründen

Bei Arbeitsunfähigkeit sind die verschiedenen Verhinderungsgründe (Krankheit, Unfall, Dienstleistungen, private Abwesenheiten) zusammenzuzählen, und die LFZ gemäss Skalen ist insgesamt nur einmal pro Anstellungsjahr zu erbringen.



Autor

Christian Kobler, CEO von CH Outsourcing AG, der Payroll-Produktionsfirma, bei der grösster Wert auf Automatisierung der Prozesse in der Lohnabwicklung gelegt wird. www.ch-outsourcing.ch



So geht Mitarbeiterverpflegung heute.

Mitarbeitende können Lunch-Checks in mehr als 7000 Restaurants einlösen und geniessen so kulinarische Vielfalt. Über die attraktive Alternative zum Personalrestaurant und zu Spesen freut sich das Team und der Chef: Lunch-Checks sind bis zu einem Betrag von 180 Franken pro Monat und Mitarbeitenden von allen Sozialabgaben befreit.

Jetzt alle Vorteile entdecken auf lunch-check.ch

SCHWEIZER LUNCH-CHECK
DIE LECKERSTE WÄHRUNG DER SCHWEIZ.



Starrbahnwest