

## Arbeitsunfähigkeiten infolge Krankheit

# Lohnfortzahlung – Skala-Lösung, Ersatzlösung oder Ergänzungslösung?

Bei Arbeitsunfähigkeiten infolge Krankheit wird der Lohn regelmässig auf 80% gekürzt, weil davon ausgegangen wird, dass eine Krankentaggeldversicherung mit entsprechenden Leistungen von 80% vorliegt. Eine solche Kürzung bedingt jedoch, dass eine rechtlich korrekte arbeitsvertragliche Regelung der Lohnfortzahlungspflicht schriftlich vereinbart worden ist, ansonsten drohen Nachzahlungen.

Von Dr. Stefan Rieder

Die Lohnfortzahlung bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung infolge Krankheit ist in Art. 324a OR geregelt. Nach dieser Bestimmung muss die Arbeitgeberin für eine beschränkte Zeit den darauf fallenden Lohn bezahlen. Mitarbeitende müssen im Krankheitsfall also so viel verdienen, wie wenn sie gearbeitet hätten, was eine Lohnfortzahlung in Höhe von 100% entspricht. Diese Lohnfortzahlung ist von Gesetzes wegen im ersten Dienstjahr auf drei Wochen beschränkt, und im Anschluss gelangen die in der Praxis bekannten Skalen zur Anwendung, und die Dauer der Lohnfortzahlung wird länger, je länger das Arbeitsverhältnis bereits dauert. Ob die sogenannte Basler, Berner oder Zürcher Skala angewendet wird, hängt von der kantonalen Gerichtspraxis ab, wobei in einem Arbeitsvertrag oder Personalreglement eben auch ausdrücklich vereinbart werden kann, welche Skala ausdrücklich angewendet wird.

In der Praxis wird diese gesetzliche Skala-Lösung häufig als nicht relevant bezeichnet, weil eine kollektive Krankentaggeldversicherung besteht. In der Folge werden dann nur noch gekürzte Leistungen, in den meisten Fällen 80% des Lohns, ausbezahlt. Eine solche Kürzung ist aber nicht ohne Weiteres zulässig, weil es darauf ankommt, was genau in Bezug auf die Krankentaggeldversicherung vereinbart worden ist. Gemäss Art. 324a Abs. 4 OR kann durch eine schriftliche Abrede, einen Normalarbeitsvertrag oder einen Gesamtarbeitsvertrag eine im Vergleich von der gesetzlichen Skala-Lösung abweichende Regelung getroffen wer-



Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung müssen mindestens zu 50% von der Arbeitgeberin übernommen werden.

den, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist. Gestützt darauf kann eine sogenannte Ersatzlösung schriftlich vereinbart werden. Wenn die Vereinbarung aber nicht richtig oder unvollständig formuliert wird, dann liegt keine Ersatzlösung, sondern nur eine sogenannte Ergänzungslösung vor.

### Anforderungen an eine Ersatzlösung

Das Ziel einer Ersatzlösung ist, dass die Krankentaggeldversicherung die gesetzliche Skala-Lösung ersetzt und nicht mehr zur Anwendung gelangt. In der Konsequenz lebt die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall auch nicht mehr auf, auch wenn die Krankentaggeldversicherung keine Leistungen erbringt bzw. diese einstellt. Damit überhaupt eine Ersatzlösung vereinbart werden kann, müssen die Leistungen aus der Krankentaggeldversicherung im Vergleich zur gesetzlichen Lösung, die eine Lohnfort-

zahlung zu 100%, jedoch nur beschränkt auf eine vom Dienstalter abhängige Dauer vorsieht, mindestens gleichwertig sein. Eine Krankentaggeldversicherung gilt in der Regel als gleichwertig, wenn von der Krankentaggeldversicherung während mindestens 720 Tagen für den Krankheitsfall Taggelder in der Höhe von mindestens 80% des massgebenden Lohns ausgerichtet werden. Die Prämien für die Krankentaggeldversicherung müssen mindestens zu 50% von der Arbeitgeberin übernommen werden. Weiter ist es möglich, eine Karenzfrist zu vereinbaren, sodass während Kurzabsenzen kein Anspruch auf eine Lohnfortzahlung besteht. Eine solche Karenzfrist darf jedoch maximal zwei bis drei Tage betragen und könnte dazu führen, dass kranke Mitarbeitende zur Vermeidung einer Lohnkürzung krank zur Arbeit erscheinen.

In formeller Hinsicht ist es zwingend erforderlich, dass die Ersatzlösung schriftlich vereinbart wird. Neben der eigentlichen Schriftform verlangt die bundesgericht-

### SEMINARTIPP

#### Krankentaggeld-, Unfall- und IV-Versicherungen

#### Mehr Sicherheit im Umgang mit Versicherungsansprüchen

Praxis-Seminar, 1 Tag

- Donnerstag, 3. Juli 2025

Seminarleitung: Marco Riedi

Zentrum für Weiterbildung Uni Zürich

Mehr Informationen und Anmeldung unter: [www.praxisseminare.ch](http://www.praxisseminare.ch)

**MERKE**

Aus der bundesgerichtlichen Gerichtspraxis ergibt sich, dass es drei verschiedene Lohnfortzahlungsmodelle gibt: (1) die gesetzliche Skala-Lösung nach Art. 324a Abs. 1–3 OR, (2) eine Krankentaggeldversicherung als Ersatzlösung und (3) eine Krankentaggeldversicherung als Ergänzungslösung.

Bei der Vertragsgestaltung sollte man sich überlegen, welches Modell zur Anwendung gelangt, und die Vertragsbestimmung sorgfältig formulieren, um keine ungewollten Zusicherungen zu machen.

liche Praxis (Urteil des Bundesgerichts 4A\_98/2014 vom 10. Oktober 2014 E. 4.2.1) zudem, dass folgende Punkte zwingend festgehalten werden müssen: (1) abgedeckte Risiken, (2) Prozentsatz des versicherten Lohns, (3) Dauer der Leistungen und (4) Modalitäten der Prämienfinanzierung. Darüber hinaus ist es möglich, auf die Allgemeinen Versicherungsbedingungen zu verweisen. In der Regel erbringt die Krankentaggeldversicherung ihre Leistungen erst nach einer in der Police festgelegten Wartezeit, die unterschiedlich lang sein kann. Während dieser Wartezeit muss die Arbeitgeberin die Leistungen zu mindestens 80% zahlen. Wichtig ist es, in der vertraglichen Regelung ausdrücklich festzuhalten, wenn die Arbeitgeberin Leistungen in derselben Höhe erbringt, weil ohne Regelung muss die Arbeitgeberin während der Wartezeit 100% bezahlen.

Bei der Leistungsdauer ist insbesondere darauf zu achten, dass Mitarbeitende nach Erreichen des ordentlichen AHV-Rentalters oftmals nur noch Leistungen während maximal 180 Tagen erhalten und ab 70 gar keine Leistungen mehr. Das kann zu ungewollten Zusicherungen führen.

**Ergänzungslösung**

Bei einer Ergänzungslösung bleibt die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht bestehen, und die Arbeitgeberin muss während der vom Dienstjahr abhängigen Dauer den Lohn zu 100% weiterbezahlen. Die Krankentaggeldversicherung erweitert also lediglich die gesetzliche Lösung, indem im Anschluss daran Krankentaggeldleistungen bezahlt werden. Aus diesem Grund müssen die Leistungen der Krankentaggeldversicherung nicht gleichwertig sein, und eine Vereinbarung ist auch formlos möglich. Überall dort, wo einfach eine Krankentaggeldversicherung besteht und die Abzüge im Einverständnis der Mitarbeitenden gemacht werden, liegt eben eine blosse Ergänzungslösung vor. Aber auch wenn die formellen Kriterien der Ersatzlösung nicht richtig in der Vertragsklausel aufgeführt sind (z.B. bei einer einfachen, aber sehr verständlichen Formulierung wie: «Bei Krankheit besteht eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung, deren Prämien die Mitarbeitenden hälftig mitfinanzieren.»), liegt eine Ergänzungslösung vor. Viele Unternehmen sind sich dieser Unterscheidung zwischen Er-

satzlösung und Ergänzungslösung nicht bewusst, und dann werden nur die Krankentaggeldleistungen abgerechnet und ausbezahlt, obschon die Arbeitgeberin eigentlich während einer bestimmten Dauer 100% Lohn bezahlen muss. Es kommt dann häufig vor, vor allem wenn es noch zu weiteren Punkten Streitigkeiten gibt, dass Mitarbeitende eine Nachzahlung verlangen.

**MERKE**

Folgende wesentliche Eckpunkte einer Ersatzlösung sollten schriftlich geregelt werden:

- Versicherte Risiken
- Maximale Dauer und Höhe der Leistungen der Krankentaggeldversicherung
- Dauer einer Wartezeit sowie Höhe der Lohnfortzahlung der Arbeitgeberin
- Allfällige Karenztage ohne Lohnzahlung
- Prämientragung

Wichtig ist auch, dass sich die Police der Krankentaggeldversicherung, allfällige abgegebene Merkblätter sowie die arbeitsvertragliche Regelung nicht widersprechen.



**Dr. Stefan Rieder** ist als Fachanwalt SAV Arbeitsrecht im privaten Arbeitsrecht, öffentlichen Personalrecht und Sozialversicherungsrecht sowohl beratend als auch prozessierend tätig.

Europe's #1  
in digital learning

**LEARNTEC**

6. – 8. Mai 2025  
Messe Karlsruhe

Das Event des Jahres zum  
digitalen Lernen und Arbeiten.

→ Jetzt Ticket sichern!

learntec.de

messe  
— karlsruhe