

Fragen zum Arbeitsrecht

Mitarbeiter*innen im Stundenlohn

Unfall und Krankheit

Ein Angestellter, eine Angestellte mit Stundenlohn hat grundsätzlich auch Anspruch auf eine Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Unfall oder Krankheit.

Bei Krankheit ist entscheidend, ob der Arbeitgeber eine Krankentaggeld-Versicherung hat. Besteht eine Krankentaggeld-Versicherung, hat der Angestellte, die Angestellte mit Stundenlohn Anspruch auf mindestens 80 % des durchschnittlichen Verdienstes der letzten 12 Monate. Besteht keine Krankentaggeld-Versicherung, hat ein Mitarbeiter, eine Mitarbeiterin im Stundenlohn Anspruch auf Lohnfortzahlung des Arbeitgebers, sofern der Vertrag bereits länger als drei Monate dauerte. Die Lohnfortzahlung richtet sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt im ersten Jahr 3 Wochen. Bei einem längeren Arbeitsverhältnis je nach Kanton nach einer dort angewandten Skala (siehe Berner, Basler und Zürcher Skala im Anhang) Während dieses Zeitraums hat der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin Anspruch auf 100 % Lohn, berechnet aus **dem Durchschnitt des bezogenen Lohnes während der letzten 12 Monate.**

Bei Unfall ist die Sache ähnlich. Bei einem Pensum von mindestens acht Stunden pro Woche ist der Mitarbeiter, die Mitarbeiterin im Stundenlohn obligatorisch für Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert. Es besteht daher Anspruch auf mindestens 80 % des durchschnittlichen Verdienstes der letzten 12 Monate. Besteht kein Versicherungsschutz, so besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung des Arbeitgebers, sofern der Vertrag bereits länger als drei Monate dauerte. Die Lohnfortzahlung richtet sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses und beträgt zwischen 3 und 12 Wochen. Während dieses Zeitraums hat der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin Anspruch auf 100 % Lohn, berechnet aus dem **Durchschnitt des bezogenen Lohnes während der letzten 12 Monate.**

Sowohl bei Krankheit als auch bei Unfall entsteht nun die paradoxe Situation, dass eine versicherte Arbeitnehmerin ab dem ersten Tag nur 80 Prozent des Lohnes erhält, der nicht versicherte Arbeitnehmer dagegen 100 Prozent. Bei genauer Betrachtung ist das jedoch kein Nachteil. Die Versicherungen zahlen meistens ein Taggeld für 720 oder 730 Tage. Das ist erheblich länger als in der Zürcher und Berner Skala vorgesehen (z.B. nur 3 Wochen im ersten Jahr). Taggelder von 80% des Lohnes während 720 Tagen gelten deshalb als gleichwertig wie die gesetzliche Lohnfortzahlung, welche zwar 100% Lohn vorsieht, jedoch für eine viel kürzere Zeitspanne.

Durch den Arbeitgeber kurzfristig abgesagter Arbeitseinsatz

Muss beispielsweise ein Konzert kurzfristig abgesagt werden, so liegt das Risiko für die Lohnfortzahlung beim Arbeitgeber, auch wenn diesen kein Verschulden trifft. Der Arbeitgeber kommt in einen sogenannten Annahmeverzug. Der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin hätte somit grundsätzlich Anspruch auf Lohn für die ausgefallenen Stunden. Zulässig ist aber die Verlegung der Arbeitszeit (z.B. bei Verschiebung von Konzerten), wenn der Arbeitnehmer, die Arbeitnehmerin einverstanden ist. Ansonsten sind beide Einsätze zu entschädigen.

Den Terminus kurzfristig darf man auch so verstehen. Die meisten Stundenlöhner sind ja auf Abruf angestellt. Man kann davon ausgehen, dass der Einsatz nur entschädigt wird bei einer Absage von wenigen Tagen im Voraus.

Diese Problematik kann nun während der Pandemie durch Einführung von Kurzarbeit und somit Entschädigung der Ausfälle durch die Arbeitslosenkasse abgedeckt werden.



KMU Portal

Personal

Skalen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit

Das Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hängt vom Kanton und von der Zahl der Dienstjahre ab. Hier die Berner, Basler und Zürcher Skala.

Berner Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	1 Monat
3. und 4. Jahr	2 Monate
5. bis 9. Jahr	3 Monate
10. bis 14. Jahr	4 Monate
15. bis 19. Jahr	5 Monate
20. bis 25. Jahr	6 Monate

Basler Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. und 3. Jahr	2 Monate
4. bis 10. Jahr	3 Monate
11. bis 15. Jahr	4 Monate
16. bis 20. Jahr	5 Monate
ab 21. Dienstjahr	6 Monate

Zürcher Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	8 Wochen
3. Jahr	9 Wochen
4. Jahr	10 Wochen
pro weiteres Jahr	je eine zusätzliche weitere Woche