

## Merkblatt

### Karenztage bei Krankheiten

#### 1. Sind Karenztage bei Krankheit überhaupt erlaubt?

Karenztage sind ein mögliches Instrument bei der Ausgestaltung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Können die Arbeitnehmenden krankheitsbedingt nicht arbeiten, so erhalten sie während den ersten Tagen (max. 3 Tage) der Krankheit keine Lohnfortzahlung. Die Karenztage sind meistens in einem Gesamtarbeitsvertrag oder mit einer Krankentaggeldversicherung verbunden. Üblicherweise wird diese Versicherung nach dem Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag (VVG) und nicht nach dem Krankenversicherungsgesetz (KVG) abgeschlossen.

#### 2. Grundsatz

Im Grundsatz gilt: Angestellte haben im Krankheitsfall einen gesetzlich garantierten Lohnanspruch – und zwar ab dem ersten Tag der Krankheit (sofern das Arbeitsverhältnis auf mehr als drei Monate fest abgeschlossen ist oder bereits mehr als drei Monate gedauert hat).

Damit Angestellte, die wegen Krankheit längere Zeit arbeitsunfähig sind, nicht in ein Finanzloch fallen, haben sehr viele Betriebe eine Kollektiv - Krankentaggeld - Versicherung abgeschlossen. Der Abschluss einer kollektiv Krankentaggeldversicherung stellt eine häufig praktizierte Ersatzlösung zur gesetzlichen Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit dar. Üblicherweise sehen solche Versicherungen vor, dass bei Krankheit über eine längere Zeit und in den meisten Fällen 80% des Lohnes bezahlt wird.

#### 3. Prämienzahlung

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung (Urteil 4C.275/2002 vom 05.12.2002 E. 2.1) ([Volltext](#)) ist eine solche Ersatzlösung, wenn schriftlich vereinbart (Lehrvertrag) dann gleichwertig zur Regelung der Lohnfortzahlung nach Berner-, Zürcher- oder Basler Skala, wenn:

- Während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen Taggelder bezahlt werden;
- 80% des Lohnes gedeckt sind;
- Die Arbeitgebenden mindestens die Hälfte der Prämie tragen
- Maximal 1 – 3 Karenztage pro Krankheitsfall ohne Lohnanspruch bestehen.

Es ist wichtig, dass die Arbeitnehmenden rechtzeitig von allen Versicherungsbedingungen Kenntnis erhalten. Die Arbeitgebenden können in der Regel wählen, wie lang die Wartefrist sein soll, bis die Versicherung bezahlt. Während der Wartefrist schuldet der Arbeitgeber grundsätzlich den vollen Lohn. Es kann jedoch schriftlich abgemacht werden, dass der Lohn in der Wartezeit ebenfalls 80% beträgt. Die Karenzfrist muss schriftlich abgemacht sein. Ist keine schriftliche Abmachung vorhanden, ist der Lohn ab dem ersten Krankheitstag geschuldet.

#### **4. Fazit**

Die Lernenden müssen jeweils auf die Versicherung hingewiesen werden. Eine höhere Beteiligung als 50% der Arbeitnehmenden an den Prämien ist nicht zulässig, da sonst die Gleichwertigkeit zur gesetzlichen Regelung der Lohnfortzahlung nicht gegeben ist.

#### **Gesetzliche Grundlagen:**

OR Art. 324a Abs. 1 – 4