

Lohnfortzahlung bei Krankheit von Stundenlöhnern

Während die Mehrheit der Arbeitnehmer einen fixen Monatslohn erhält, ist die Bezahlung im Stundenlohn vor allem bei unregelmässig Beschäftigten verbreitet und wird die effektiv geleistete Arbeitszeit vergütet. Aufgrund der meist unregelmässigen Beschäftigung stellt sich jedoch die Frage, ob die Stundenlöhner im Krankheitsfall Anspruch auf eine Lohnfortzahlung haben und welche Besonderheiten im Unterschied zu im Monatslohn beschäftigten Arbeitnehmern bestehen.

Anspruch auf Lohnfortzahlung und Krankengeld

Die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers wird in § 1173a Art. 18 ABGB geregelt und das Gesetz unterscheidet nicht danach, ob der Arbeitnehmer im Monatslohn oder im Stundenlohn angestellt ist. Arbeitsrechtlich gilt somit die gleiche Lohnfortzahlungspflicht wie wenn ein Monatslohn vereinbart wäre und der Arbeitgeber hat für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten.

Anders als in der Schweiz besteht in Liechtenstein zudem ein Versicherungsobligatorium für Krankengeld. Auch hier wird im Grundsatz nicht danach unterschieden, ob ein Arbeitnehmer im Monatslohn oder Stundenlohn angestellt ist, weshalb auch Stundenlöhner für Krankengeld zu versichern sind. Es ist jedoch vorgesehen, dass kein Obligatorium besteht, wenn ein Arbeitnehmer im Jahresdurchschnitt weniger als acht Arbeitsstunden pro Woche bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist. Diese Ausnahme gilt im Übrigen sowohl für Monatslöhner als auch Stundenlöhner, kommt aber aufgrund der meist unregelmässigen und geringeren Beschäftigung von Stundenlöhnern bei diesen verhältnismässig öfter zur Anwendung. Zu beachten ist allerdings, dass der Umstand,

dass keine Pflicht zum Abschluss einer Versicherung bestimmter Arbeitnehmer besteht, dies den Arbeitgeber nicht von der arbeitsrechtlichen Lohnfortzahlungspflicht befreit.

Höhe der Lohnfortzahlung und des Krankengeldes

Besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung, so hat der Arbeitgeber den auf den entsprechenden Zeitraum entfallenden Lohn zu entrichten (§ 1173a Art. 18 Abs. 1 ABGB). Der Arbeitnehmer ist also so zu stellen, wie wenn er gearbeitet hätte. Es besteht jedoch keine allgemeine gesetzliche Regelung, wie dies bei variablem Lohn, wie dem Stundenlohn, berechnet wird. Gemäss Rechtsprechung ist es am zweckmässigsten, auf den Durchschnitt des Verdienstes im letzten Jahr vor der Verhinderung Bezug zu nehmen. Im Einzelfall ist von diesem von Lehre und Rechtsprechung entwickelten Ansatz jedoch abzuweichen und die Vergleichsperiode je nach Einzelfall anzusetzen. Ist beispielsweise eine Tätigkeit saisonabhängig, so sollte bei einer Abwesenheit in der Hochsaison auch ein Vergleichswert der letzten Hochsaison herangezogen werden, denn schlussendlich ist gemäss Gesetz immer noch das zu ersetzen, was jemand verdient hätte.

Sofern der Arbeitnehmer für Krankengeld zu versichern ist, stellt sich auch hier die Frage, wie hoch das Krankengeld ist. Grundsätzlich beläuft sich das Krankengeld auf 80% des versicherten Verdienstes, wobei bei unregelmässiger Erwerbstätigkeit und starken Schwankungen im Lohn auch beim Krankengeld auf einen angemessenen Durchschnittslohn pro Tag abgestellt wird (Art. 44b Abs. 4 KVV).

Fazit

Bei unregelmässig beschäftigten Personen besteht keine allgemein gültige

starre Regel, wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu berechnen ist, sondern es kommt vielmehr auf den Einzelfall an. Es ist aber jedenfalls – soweit möglich – ein Durchschnittswert der Vergangenheit heranzuziehen.



● M.A. HSG Judith Hasler
Rechtsanwältin/Attorney at Law

OSPELT & PARTNER
RECHTSANWÄLTE AG / ATTORNEYS AT LAW LTD.

Ospelt & Partner
Rechtsanwälte AG/Attorneys at Law Ltd.
Landstrasse 99
9494 Schaan
T +423 236 19 19
F +423 236 19 15
judith.hasler@ospelt-law.li
www.ospelt-law.li