



## Berechnung der Dauer der Krankenlohnfortzahlung

### Grundlagen

[Art. 47 und Art. 109 PersG](#)  
[Art. 104 f. PersV](#)

PHB SG: 62.1  
vom: 01.12.2014  
Ersetzt: 62.1  
vom: 01.11.2012

## 1 Ausgangslage

Bei der Berechnung der Dauer der Lohnfortzahlung sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Die Lohnfortzahlung dauert 24 Monate innerhalb dreier Jahre. Sie beträgt in den ersten zwölf Monaten 100 Prozent und anschliessend 80 Prozent des Lohnes.
- Bei der Ermittlung der krankheitsbedingten Abwesenheiten in den letzten drei Jahren (Rückrechnung) wird die teilweise Arbeitsunfähigkeit (AUF) berücksichtigt (vgl. nachfolgend Phase 1). Bei der vorausschauenden Berechnung der Lohnfortzahlung ist der Grad der AUF unerheblich (Phasen 2 und 3).

**Wichtig: Bei der Ermittlung der teilweisen Arbeitsunfähigkeit muss gemäss Art. 104 Abs. 1 PersV auf das Arztzeugnis abgestellt werden. Das heisst, dass die ärztlich bestätigte AUF und die effektive Abwesenheit vom Arbeitsplatz unbedingt übereinstimmen müssen. Es gehört zur Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers, dies sicherzustellen. Zudem werden insbesondere für die Rückrechnung die Absenzen aus der Zeiterfassung beigezogen. Diese Eingaben müssen korrekt sein.**

- Bei einer erneuten Krankheitsabsenz wird der Anspruch auf Krankenlohn neu berechnet, und zwar unabhängig davon, wie lange die zwischenzeitliche Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit gedauert hat (vgl. auch nachfolgend Ziffer 3 "Zwischenzeitliche Wiederaufnahme der Arbeit").
- Die Einstellung der Lohnfortzahlung nach Ablauf der zwei Jahre erfolgt im Ausmass der zu diesem Zeitpunkt durch Arztzeugnis belegten teilweisen oder vollständigen Arbeitsunfähigkeit.

## 2 Berechnung des Anspruchs

### 1. Phase: Dreijährige Rückrechnung

In der Rückrechnung wird ermittelt, wie viele Monate und Tage die Lohnfortzahlung bereits gedauert hat und welcher Restanspruch noch besteht. Zu diesem Zweck wird bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit die gesamte Dauer der krankheitsbedingten Abwesenheiten in den letzten drei Jahren zusammengezählt. Dabei wird die teilweise Arbeitsunfähigkeit nur anteilmässig berücksichtigt. Das heisst z.B., dass für 22 Arbeitstage (= 1 Monat) mit einer Arbeitsunfähigkeit von 50 Prozent elf Tage Lohnfortzahlung angerechnet werden. Die so errechneten Tage oder Monate werden vom Gesamtanspruch von 12 Monaten (24 Monaten) bzw. 264 Arbeitstagen (bzw. 528 Arbeitstagen) abgezählt.



## **2. Phase: Lohnfortzahlung im ersten Jahr (Lohnfortzahlung 100 Prozent)**

Während der weiteren Lohnfortzahlung werden die Tage und Monate mit Arbeitsunfähigkeit zusammengezählt. Tage mit teilweiser Arbeitsunfähigkeit zählen bei der Berechnung voll. Für 22 Arbeitstage (= 1 Monat) mit einer Arbeitsunfähigkeit von 50 Prozent werden 22 Tage Lohnfortzahlung angerechnet. Nur so kann korrekt festgestellt werden, wann das zweite Jahr der Lohnfortzahlung und somit die Reduktion des Krankenlohnes auf 80 % beginnt. Der Anspruch auf 100 % Lohnfortzahlung ist nach 264 Arbeitstagen bzw. nach 12 Monaten ausgeschöpft (Rückrechnung plus Arbeitsunfähigkeit). Danach beginnt das zweite Jahre der Lohnfortzahlung mit 80%.

Nach ca. einem halben Jahr Lohnfortzahlung ohne wesentlichen Unterbruch hat die Anmeldung bei der Invalidenversicherung zu erfolgen (Art. 28 und 29 des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung, abgekürzt IVG).

## **3. Phase: Lohnfortzahlung im zweiten Jahr**

Im zweiten Jahr (weitere 264 Arbeitstage) wird die Lohnfortzahlung auf 80 Prozent reduziert. Diese Reduktion hat keine Auswirkungen auf die versicherte Besoldung in der Pensionskasse.

Ca. sechs Monate vor Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht ist die St.Galler Pensionskasse (SGPK) erstmals zu informieren. Eine zweite Meldung an die SGPK erfolgt einen Monat vor Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht.

## **4. Phase: Ablauf Lohnfortzahlung**

Nach Bezug von 24 Monaten (bzw. 528 Arbeitstagen) endet die Lohnfortzahlung im Ausmass der weiter bestehenden, ärztlich bestätigten Arbeitsunfähigkeit. Es kann davon ausgegangen werden, dass zu diesem Zeitpunkt auch ein Rentenentscheid der Versicherungskasse vorliegt. Die Einstellung der Lohnfortzahlung geschieht jedoch unabhängig davon.

Die Lohnfortzahlung endet nicht auf Ende des Monats, sondern an dem Tag, an dem der Anspruch von 24 Monaten (bzw. 528 Arbeitstagen) effektiv aufgebraucht ist.

## **3 Zwischenzeitliche Wiederaufnahme der Arbeit**

Wird die Arbeit wieder aufgenommen und erfolgt eine erneute Arbeitsunfähigkeit, ist der Anspruch auf Lohnfortzahlung neu zu berechnen (Phasen 1 bis 4 gemäss Beschreibung unter Ziffer 2). Auf eine Neuberechnung wird lediglich verzichtet, wenn

- die Arbeitsaufnahme explizit als Arbeitsversuch deklariert ist. Die Einsatztage während eines Arbeitsversuchs gelten als Krankheit.
- während der Arbeitsunfähigkeit Ferien bezogen wird. Bei Ferienfähigkeit werden die Ferientage in der Krankenlohnberechnung als Ferien und nicht als Krankheitstage berücksichtigt.



## 4 Härtefallregelung

Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber kann die Dauer der Lohnfortzahlung mit Zustimmung des Personalamtes in Härtefällen verlängern (Art. 104 Abs. 3 PersV). Die Härtefallregelung wird sehr restriktiv gehandhabt und kommt für eine beschränkte Dauer vor allem dann zur Anwendung, wenn Mitarbeitende die Arbeit wieder voll oder teilweise aufnehmen konnten, jedoch keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung mehr haben. In solchen Fällen könnte für eine befristete Zeit weiterhin Krankenlohn bezahlt werden, wenn z.B. kurze Absenzen wegen einer Grippe oder Migräne anfallen.

Grundsätzlich ausgeschlossen ist die Anwendung der Härtefallregelung bei Absenzen aufgrund der ursprünglichen Krankheit, für welche die Krankenlohnzahlung ausgeschöpft wurde. Das heisst konkret, dass Rückfälle nach Ablauf der Krankenlohnfortzahlung nicht über die Härtefallregelung aufgefangen werden können.

### Zusatz

[Grafische Darstellung der verschiedenen Phasen bei der Berechnung der Lohnfortzahlung bei Krankheit](#)

[Muster einer Berechnung der Krankenlohnfortzahlung](#)

[Excel-Tabelle Berechnung Krankenlohnfortzahlung](#)