



## Lohnfortzahlung international im Vergleich

Berechnungsgrundlage, Dauer, Höhe, Zahlungspflicht und Zahlungsgrund – die das System der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist in jedem Land unterschiedlich.

Den Überblick zu behalten und Arbeitsbedingungen umfassend vergleichen zu können, fällt da schwer. Die nachstehende Tabelle gibt eine Übersicht über die wichtigsten aktuellen Rahmenbedingungen einiger ausgewählter Länder.

Das neue Arbeitsgesetzbuch, das in der Tschechischen Republik zum 1. Januar 2007 gerade in Kraft getreten ist, sieht für Arbeitgeber für bis zu 14 Kalendertage im Jahr erstmals eine Lohnfortzahlungspflicht vor. Am 12. Dezember 2006 hat das tschechische Parlament jedoch entschieden, dass das von dem Sozialversicherungsträger zu leistende Krankengeld im ersten Jahr der Lohnfortzahlungspflicht im Krankheitsfall vorgeht. Faktisch wird die Lohnzahlungspflicht damit erst ab 2008 für Arbeitgeber in der Tschechischen Republik relevant. Als Ausgleich werden die Beiträge, die Arbeitgeber zur

Krankengeldversicherung zu leisten haben, ab dem 1. Januar 2008 von gegenwärtig 3,3 auf 2,3 % gesenkt. Die vom Arbeitgeber als Lohnfortzahlung in gesetzlicher Höhe geleisteten Beträge werden zur Hälfte von dem Arbeitgeberbeitrag zur Krankengeldversicherung abgezogen. Ab 2009 tritt das neue Krankengeldversicherungsgesetz dann in vollem Umfang in Kraft. Eine Erstattung der vom Arbeitgeber geleisteten Lohnfortzahlung wird dann entfallen. In der Slowakei besteht eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber seit 2004.

In Polen wurde die sogenannte „Blue Monday“-Regelung, nach der die Lohnfortzahlung erst am zweiten Tag der arbeitsunfähigen Erkrankung eingesetzt hat, wieder abgeschafft. Diese Bestimmung hatte dazu geführt, dass Arbeitnehmer sich für mehr als einen Tag haben krank schreiben lassen. Lettland und Schweden sehen weiterhin eine derartige Karenzregelung vor. In beiden Ländern setzt die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers ab dem 2. Tag der arbeitsunfähigen Erkrankung ein. In Spanien beginnt diese sogar erst ab dem 4. Tag, sofern die

	Arbeitgeber (AG) Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit (AU)		Sozialversicherungsträger	
Volksrepublik China	<b>zu unterscheiden</b>		<b>zu unterscheiden</b>	
	Arbeitsbedingte AU stellt lokales Arbeitsamt auf Stadtebene fest  Bis zu 12 Monate (Behandlungszeit) kann durch lokale Verordnung des lokalen Arbeitsamtes um bis zu 12 Monate verlängert werden Höhe: 100 % des Gehaltes	Nicht arbeitsbedingte AU  Dauer und Höhe gestaffelt nach der bisherigen Gesamtbeschäftigungszeit sowie der Betriebszugehörigkeit beim derzeitigen AG des erkrankten Arbeitnehmers (AN)  lokale Besonderheiten: z. B. Shanghai: Dauer: 3-24 Monate Höhe: 40-70% des monatlichen Durchschnittslohns der letzten 12 Monate Mindestens: 80 % des örtlichen Mindestlohns; Aktuell = 750 RMB (rund 75€)	arbeitsbedingte AU stellt lokales Arbeitsamt auf Stadtebene fest  innerhalb der Behandlungszeit: Zahlung von Krankengeld i.H.v. i.d.R. 100 % durch den Sozialversicherungsträger  außerhalb der Behandlungszeit und nach Feststellung einer dauerhaften AU: Zahlung des Gehalts und evtl. einmalige Entschädigung durch den Sozialversicherungsträger und/oder durch den AG; abhängig vom Grad der festgestellten AU	Nicht arbeitsbedingte AU  Innerhalb der Behandlungszeit Krankengeld durch den Sozialversicherungsträger; Höhe abhängig von der Art und Schwere der Krankheit sowie von einer eventuell vorhandenen freiwilligen zusätzlichen Krankenversicherung durch den AG
Indien	<b>zu unterscheiden</b>		<b>zu unterscheiden</b>	
	Nach dem Delhi Shops an Establishment Act von 1954  Mindestens 12 Tage pro Jahr Lohnfortzahlung bei AU-Erkrankung  bei fortbestehender AU = keine weitere Lohnfortzahlung	Nach dem Employees State Insurance Act von 1950 und wenn AN = Lohn bis 10.000 Rps/Monat verdient  Kosten von Krankenhausaufenthalt und medizinische Versorgung übernimmt in dieser Zeit grundsätzlich direkt Sozialversicherungsträger ESI	Kosten von Krankenhausaufenthalt und medizinische Versorgung übernimmt in dieser Zeit grundsätzlich direkt Sozialversicherungsträger ESI	



## Lohnfortzahlung international im Vergleich

Arbeitsunfähigkeit auf sonstigen Unfällen oder nicht berufsbedingten Erkrankungen beruht.

Auch in China und Indien hängen Dauer und Höhe der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers von dem Grund der arbeitsunfähigen Erkrankung ab. Ungarn liegt mit 15 Tagen Lohnfortzahlungsdauer im Krankheitsfall im Mittelfeld. Anschließend kann der Sozialversicherungsträger für bis zu einem Jahr Krankengeld zahlen.

In Russland werden die vom Arbeitgeber als Lohnfortzahlung geleisteten Beträge bis zu einem Maximalbetrag von der Sozialsteuer abgezogen, die für jeden Arbeitnehmer an den Sozialversicherungsträger abzuführen ist. Die Höhe der Lohnfortzahlung richtet sich hier danach, wie lange der betroffene Arbeitnehmer zuvor bereits in seinem Leben abhängig beschäftigt war.

Da die Zahlung von Krankengeld durch die jeweiligen Sozialversicherungsträger ebenfalls in jedem Land unterschiedlich geregelt ist, lohnt sich eine individuelle Prüfung der nationalen gesetzlichen Regelungen im Einzelfall. In Italien und Spanien ist darüber hinaus zu ermitteln, ob sich abweichende Lohnfortzahlungsverpflichtungen aus einschlägigen Tarifverträgen ergeben. Die nachfolgende Tabelle gibt Ihnen eine Orientierung über die wesentlichen Grundregelungen in den dargestellten Ländern. In jedem Einzelfall ist zu prüfen, in welcher Höhe und für welche Dauer Sie nach den einschlägigen nationalen Bestimmungen als Arbeitgeber verpflichtet sind, Lohnfortzahlung zu leisten beziehungsweise diese freiwillig ihren erkrankten Arbeitnehmern zugute kommen lassen können.

	Arbeitgeber (AG) Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit (AU)	Sozialversicherungsträger		
<b>Italien</b>	Grundsatz: AN = 100 % des Gehaltes während AU Tarifvertrag (TV) kann spezielle Regelungen vorsehen z. B. TV-Handel: 1.-3. Tag: 100 % Lohnfortzahlung AG 4.-21. Tag: 50 % Lohnfortzahlung AG Ab 22. Tag: 34,4 % AG AG leistet Lohnfortzahlung direkt an AN; zieht diesen Betrag am Ende des Monats von Sozialversicherungsbeitrag ab, der für betroffenen AN an INPS abzuführen ist;	50 % Sozialversicherungsanstalt INPS 66,6 % INPS		
<b>Lettland</b>	1. Tag der AU = keine Lohnfortzahlung 2. + 3. Tag: 75 % des Durchschnittsgehaltes 4.-14. Tag: 80 % des Durchschnittsgehaltes	anschließend Krankengeld für Dauer der AU, maximal 52 Wochen Höhe: 80 % des Durchschnittsgehalts, auf dessen Grundlage die Versicherungsbeiträge berechnet werden		
<b>Polen</b>	33 Tage pro Kalenderjahr, ab 1. Tag der AU; „blue-monday“-Regelung wieder abgeschafft Höhe: grundsätzlich 80 % der Berechnungsgrundlage > Lohnfortzahlung kann mit AN vereinbart werden	anschließend Krankengeld Grundsätzlich für Dauer der AU, maximal i.d.R. 182 Tage eigene Bemessungsgrundlage		
<b>Russische Föderation</b>	Grundsätzlich für Dauer der AU, bei Vorlage der AU-Bescheinigung, die maximal für bis zu 12 Monate erteilt wird; Durchschnittslohn der 12 Monate, die AU vorausgehen;			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Arbeitsbedingte AU</th> <th>Nicht arbeitsbedingte AU</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100 % des durchschnittlichen Gehalts  die Lohnfortzahlung ist zu 100 % von den Beiträgen von an den Sozialversicherungsträger abziehbar</td> <td>Ab dem 3. Tag der AU an AN geleistete Lohnfortzahlung wird bis zum 15.000 RUB (ca. 440 €) von Sozialsteuer abgezogen, die AG an Sozialversicherungsträger für AN abzuführen hat; Lohnfortzahlung in den ersten 2 Tagen der AU hat AG ohne diese Abzugsmöglichkeit aus eigenen Mitteln zu tragen Höhe der Lohnfortzahlung gestaffelt nach Dauer der Beschäftigung: 100 % : AN &gt; 8 Jahre zuvor abhängig beschäftigt; 80 % : AN 5-8 Jahre zuvor abhängig beschäftigt, 60 % : AN &lt; 5 Jahre zuvor abhängig beschäftigt</td> </tr> </tbody> </table>		Arbeitsbedingte AU	Nicht arbeitsbedingte AU
Arbeitsbedingte AU	Nicht arbeitsbedingte AU			
100 % des durchschnittlichen Gehalts  die Lohnfortzahlung ist zu 100 % von den Beiträgen von an den Sozialversicherungsträger abziehbar	Ab dem 3. Tag der AU an AN geleistete Lohnfortzahlung wird bis zum 15.000 RUB (ca. 440 €) von Sozialsteuer abgezogen, die AG an Sozialversicherungsträger für AN abzuführen hat; Lohnfortzahlung in den ersten 2 Tagen der AU hat AG ohne diese Abzugsmöglichkeit aus eigenen Mitteln zu tragen Höhe der Lohnfortzahlung gestaffelt nach Dauer der Beschäftigung: 100 % : AN > 8 Jahre zuvor abhängig beschäftigt; 80 % : AN 5-8 Jahre zuvor abhängig beschäftigt, 60 % : AN < 5 Jahre zuvor abhängig beschäftigt			



## Lohnfortzahlung international im Vergleich

	<b>Arbeitgeber (AG) Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit (AU)</b>		<b>Sozialversicherungsträger</b>	
<b>Schweden</b>	während der ersten 14 Kalendertage der AU = Lohnfortzahlung nur für Arbeitstage 1. Tag der AU = Karenztag ohne Lohnfortzahlungspflicht 2.-14. Tag: grundsätzlich 80 % Lohnfortzahlung  In TV können abweichende Vereinbarungen getroffen werden		Ab dem 15. Tag Maximale: Berechnungsgrundlage 2006 = Jahresgehalt bis rund 3000.000 SEK	
<b>Slowakei</b>	Seit 2004 : erste 10 Tage der AU 1.-3. Tag: 25 % der täglichen Bemessungsgrundlage 4.-10. Tag: 55 % der täglichen Bemessungsgrundlage Monatliche Bemessungsgrundlage = mindestens 7.600 SKK, maximal 25.911 SKK		Ab 11. Tag Krankengeld grundsätzlich für Dauer der AU	
<b>Spanien</b>	<b>AU infolge Arbeitsunfall oder Berufskrankheit</b>	<b>AU infolge sonstigen Unfalls oder nicht berufsbedingter Erkrankung</b>	<b>AU infolge Arbeitsunfall oder Berufskrankheit</b>	<b>AU infolge sonstigen Unfalls oder nicht berufsbedingter Erkrankung</b>
	Tag der Krankmeldung  75 % des Grundbetrags  aus TV ergibt sich häufig eine > Lohnfortzahlung; stets prüfen, welcher TV einschlägig ist; kann bis 100 % betragen	1.-3. Tag der AU: Keine gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht  TV kann Lohnfortzahlung für diese ersten 3 Tage der AU vorsehen  4.-15. Tag: Lohnfortzahlung auf der Grundlage des amtsärztlichen Attestes  Höhe: 60 % der Bemessungsgrundlage des Vormonats geteilt durch 30 Tage = durchschnittlicher Tagesverdienst  aus TV ergibt sich häufig eine > Lohnfortzahlung; stets prüfen, welcher TV einschlägig ist; kann bis 100% betragen	Ab 2. Tag nach Krankmeldung    100%	Ab 16. Tag  Dauer: grundsätzlich bis zu 12 Monate nach 1. Tag der AU; Kann 1 mal um bis zu 6 Monate verlängert werden, bei positiver Prognose, dass AN wieder arbeitsfähig wird.  gestaffelte Höhe: 16.-20. Tag: 60 % des Grundbetrags  ab 21. Tag: 75 % der Bemessungsgrundlage des Vormonats
<b>Tschechische Republik</b>	bisher keine; das neue Arbeitsgesetzbuch, das seit dem 01.01.2007 in Kraft getreten ist, sieht 14 Kalendertage Lohnfortzahlung vor; 1.-3. Tag: 30 % der Bemessungsgrundlage 4.-14. Tag: 69 % der Bemessungsgrundlage bei Missachtung des ärztlichen Genesungsplans, kann AG Lohnfortzahlung ganz oder anteilig wirksam verweigern  am 12.12.2006 hat das tschechische Parlament jedoch entschieden, dass das neue Krankengeldgesetz um 1 Jahr verschoben wird und erst am 01.01.2008 in Kraft tritt  im Jahr 2007 geht das Krankengeld der Lohnfortzahlung vor  faktisch hat der AG damit erst ab dem 01.01.2008 Lohnfortzahlungen zu leisten  als Ausgleich wird der AG-Beitrag zur Krankengeldversicherung ab dem 01.01.2008 von 3,3 % auf 2,3 % gesenkt und 50 % der in gesetzlicher Höhe geleisteten Lohnfortzahlung wird von der Beitragshöhe abgezogen		anschließend Krankengeld grundsätzlich bis 1 Jahr	
<b>Ungarn</b>	15 Tage Höhe: 80 % des Bruttolohns		anschließend Krankengeld für bis zu 1 Jahr, sofern AN vorher 1 Jahr abhängig beschäftigt war; Grundsatz: 70 % des Bruttolohns, sofern AN zuvor mindestens 2 Jahre ununterbrochen in Beschäftigungsverhältnis stand; ansonsten 60 % des Bruttolohns	



## Lohnfortzahlung international im Vergleich

Die vorgenannten Informationen wurden bfd mit freundlicher Unterstützung von Rödl & Partner zur Verfügung gestellt.

Der gesamte Inhalt der Newsletter ist geistiges Eigentum der **Rödl & Partner GbR** und steht unter Urheberschutz. Nutzer dürfen den Inhalt nur für den eigenen Bedarf laden, ausdrucken oder kopieren. Jegliche Änderung, Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe des Inhalts oder von Teilen hiervon, egal ob on- oder offline, bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung von Rödl & Partner.

Für die vorgenannten Inhalte kann keine Gewähr für die Korrektheit, Vollständigkeit und Aktualität übernommen werden.