

Die Arbeitgebenden müssen während der Rekrutenschule Lohn bezahlen.

# Vorsicht: Lohnfalle Rekrutenschule

Viele Unternehmen beschäftigen ihre ehemaligen Lernenden bis zu ihrem Eintritt in die Rekrutenschule weiter, teilweise sogar darüber hinaus. Arbeitnehmende sammeln so nach der Lehre erste Berufserfahrungen, während Unternehmen ihre Ausbildungsinvestitionen optimieren – eine Win-win-Situation. Doch Vorsicht: Wenn Arbeitnehmende in die Rekrutenschule eintreten und das Arbeitsverhältnis fortbesteht, bleibt die Lohnfortzahlungspflicht bestehen. Es genügt nicht, nur die EO-Entschädigung der Ausgleichskasse auszuzahlen; die Arbeitgebenden haben den Lohn auf 80 Prozent des bisherigen Verdienstes zu ergänzen.

Martina Guillod

Diese Rechtslage ist in der Praxis oft wenig bekannt. Sind Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, beispielsweise infolge Militärdienstes, richtet die Erwerbsersatzordnung (EO) grundsätzlich Taggelder aus. Betragen diese weniger als 80 Prozent des bisherigen Lohnes, haben Arbeitgebende die Differenz bis zu 80 Prozent zu übernehmen. Deckt die EO-Leistung 80 Prozent des Lohnes, sind die Arbeitgebenden grundsätzlich von der Lohnfortzahlungspflicht befreit.

Während der Rekrutenschule hat diese Regelung erhebliche Auswirkungen: Die Ausgleichskasse richtet lediglich die Grundentschädigung aus, das heisst derzeit 69 Franken pro Tag für Dienstleistende ohne Kinder, einschliesslich Wochenenden. Besteht das Arbeitsverhältnis weiterhin, hat der oder die Arbeitgebende den Differenzbetrag zu leisten, damit der betroffene Rekrut oder die betroffene Rekrutin 80 Prozent des Lohnes erhält. Dabei handelt es sich häufig um erhebliche Beträge, mit denen Arbeitgebende nicht rechnen.

Die Ausgleichsverpflichtung gilt jedoch nur während einer beschränkten Zeit. In der Westschweiz und im Kanton Bern wird diese «beschränkte Zeit» nach der sogenannten Berner Skala bemessen. Diese sieht zwei Monate im dritten und vierten Dienstjahr sowie drei Monate im fünften bis neunten Dienstjahr vor. Zu beachten ist, dass die Ausbildungszeit (Lehre) bei der Berechnung der Dienstjahre mitzählt. Tritt eine Person beispielsweise im Januar nach Abschluss einer dreijährigen EFZ-Lehre in die Rekrutenschule ein, besteht während

zwei Monaten Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes; danach beschränkt sich der Anspruch auf die EO-Grundentschädigung.

## Andere Dienstpflichten

Je nach Art des Dienstes unterscheidet sich die Lohnfortzahlungspflicht:

- **Durchdienerdienst:** Während der Grundausbildung gelten die vorstehenden Regelungen. Danach beträgt die EO-Entschädigung 80 Prozent des vor Dienstantritt erzielten massgebenden Verdienstes, womit für Arbeitgebende grundsätzlich keine zusätzliche Lohnfortzahlungspflicht besteht.
- **Kaderaus- und Wiederholungskurs:** Arbeitnehmende erhalten 80 Prozent des Lohnes als EO-Entschädigung. Die Arbeitgebenden sind grundsätzlich von der Lohnfortzahlungspflicht befreit.
- **Zivildienst- und Zivilschutzleistende:** Während einer Dauer, die jener der Rekrutenschule entspricht, wird lediglich die Grundentschädigung ausgerichtet. Danach beträgt die EO-Leistung 80 Prozent des massgebenden Verdienstes; die Arbeitgebenden sind in dieser Phase grundsätzlich von der Lohnfortzahlungspflicht befreit.

## Gesamtarbeitsverträge

Einige Gesamtarbeitsverträge enthalten Sonderregelungen. So sehen beispielsweise der GAV für das Ausbaugewerbe in der Westschweiz und der GAV für die Gebäudetechnik vor, dass Arbeitgebende während der gesamten Rekrutenschule (nicht nur während der beschränkten Zeit nach Berner Skala) 50 Prozent des Lohnes auszurichten



haben, sofern die betroffenen Arbeitnehmenden keine Unterhaltspflicht haben. Fehlt eine entsprechende Sonderregelung im GAV, gelangen die vorstehenden gesetzlichen Bestimmungen zur Anwendung.

## Fazit

In der Praxis kommt es häufig vor, dass Lernende darum ersuchen, bis zum Eintritt in die Rekrutenschule im Unternehmen weiterbeschäftigt zu werden, weil sie sich davon eine höhere EO-Entschädigung versprechen. Diese Annahme trifft jedoch während der Grundausbildung nicht zu. Arbeitgebende müssen sich bewusst sein, dass während der Grundausbildung unter Umständen erhebliche Lohnkosten anfallen können. Es empfiehlt sich daher, die vertraglichen Rahmenbedingungen vor Antritt der Rekrutenschule sorgfältig zu prüfen, um unerwartete Lohnkosten zu vermeiden.