



Tipps und Tricks zur Lohnfortzahlung

Von Krankheit bis Betreuungspflichten – der Anspruch auf Lohnfortzahlung hängt von bestimmten Voraussetzungen ab. Erfahren Sie, welche Absenzen abgedeckt sind und was bei Arztzeugnissen zu beachten ist. In diesem Beitrag werden Ihnen die wichtigsten Faktoren erklärt, und Sie erhalten praxisnahe Tipps, damit Sie im Fall der Arbeitsverhinderung bestens vorbereitet sind.

■ Von Ralph Büchel



Voraussetzungen für die Lohnfortzahlung

Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht gemäss Art. 324a oder b Obligationenrecht (OR) nur, wenn es sich bei Arbeitnehmenden um eine Arbeitsverhinderung handelt,

- die in seiner Person liegt, und
- wenn er ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist, und
- wenn das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde.

Die erste Voraussetzung für die Lohnfortzahlung ist: Der Grund der Absenz muss zwingend in der Person des Arbeitnehmers liegen. Lohnfortzahlung erfolgt also bei Arbeitsverhinderung infolge:

- Krankheit inkl. ärztlich attestierter Schwangerschaftsabsenzen
- Unfall
- Erfüllung gesetzlicher Pflichten (wie Militärdienst, Zivildienst, Feuerwehrdienst usw.)
- sowie Betreuungspflichten
- personenbezogener Gründe (wie Arztbesuch, Umzug, Heirat, Geburt eines eigenen Kindes, Todesfall und Bestattung in der engeren Familie, usw.) werden in der Re-

gel bezahlt und sind im Personalreglement festzuhalten.

- Keine Lohnfortzahlungspflicht besteht bei anderen Verhinderungsgründen wie Naturkatastrophen, Flugverbot, Verkehrszusammenbrüchen, Stau, Strassensperrungen, Lawinnenniedergängen, Schneefall oder Seuchensperrungen/Pandemie usw. Hier liegt der Grund der Arbeitsverhinderung nicht in der Person des Arbeitnehmenden.
- Anders ist die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft, Vaterschaft und Adoption geregelt, denn diese Fallen nicht unter Art. 324a oder b OR. Hier besteht eine Mutterschafts-, Vaterschafts- und Adoptionsversicherung, welche die betriebliche Lohnfortzahlung ersetzt.

Eine zweite Voraussetzung ist, dass die Absenz unverschuldet ist:

- Dabei gelten Verkehrsunfälle, Sportunfälle z. B. beim Skifahren, Bergsteigen, Tauchen, Reiten oder Deltasegeln, verordnete Kuraufenthalte, Schwangerschaftsabbrüche usw. als unverschuldet.
- Als verschuldete Absenzen gelten solche bei waghalsigen Handlungen wie Fahren in angetrunkenem Zustand, Risikosportar-

ten wie Motocross-Rennen, Skitouren trotz grosser Lawinengefahr, Klettertouren trotz drohenden Wettereinbruchs usw.

- Unklar ist die Situation bei Suchtkrankheiten wie Alkoholismus, Drogensucht, Nikotinabhängigkeit. In der Regel besteht während Behandlungszeiten bei Suchtkrankheit eine Lohnfortzahlungspflicht. Als verschuldete Absenzen dagegen gelten sicherlich Ausfälle, welche beispielsweise auf eine durchzechte Faschnachtsnacht zurückzuführen sind. Hier besteht keine Lohnfortzahlungspflicht.

HINWEIS

Die Gerichtspraxis stellt an die Schuldlosigkeit der Arbeitnehmenden bei einer Krankheit keine besonders hohen Anforderungen. Bei einer Krankheit ist zunächst von der Schuldlosigkeit auszugehen, unabhängig von der Ursache.



Ein ärztlich verordneter Erholungsurlaub gilt in der Regel als krankheitsbedingte Absenz. Die dritte Voraussetzung ist ein Arbeitsverhältnis, welches mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde.

Arztzeugnis

Die Arbeitnehmenden müssen Arbeitsunfähigkeiten umgehend dem Arbeitgeber melden. Der Arbeitnehmende ist beweispflichtig für die Arbeitsverhinderung und muss auf Verlangen ein Arztzeugnis beibringen. Es besteht keine allgemein verbindliche Regel, ab dem wievielten Krankheitstag ein Arztzeugnis verlangt werden soll. Sinnvoll erscheint es aber, ein solches ab dem dritten Krankheitstag zu verlangen.

PRAXISTIPP

Regeln Sie in Ihrem Betrieb die Frage, ab wann ein Arztzeugnis beizubringen ist. In der Regel wird ein Arztzeugnis «spätestens ab dem dritten Arbeitstag» verlangt. Sie sind jedoch berechtigt, auch bei kürzeren Arbeitsunfähigkeiten ein Arztzeugnis zu verlangen.



Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber einem Arztzeugnis misstrauen. Vorsicht ist besonders bei nachträglich ausgestellten Zeugnissen angebracht. Arztzeugnisse, die nur auf Patientenschilderungen abstellen und keine eigenen objektiven Feststellungen des Arztes enthalten oder erst Monate später ausgestellt worden sind, haben kaum Beweiskraft. Dies



hat das Kantonsgericht des Kantons St. Gallen in einem Urteil festgehalten. Die Interessengemeinschaft Versicherungsmedizin Schweiz (Swiss Insurance Medicine [SIM]) hat für die Ärzte die «Leitlinie zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit bei Unfall und Krankheit» herausgegeben.

Die wichtigsten Punkte aus der Leitlinie

Die Gesundheitsstörung muss Krankheitswert erreichen, d.h., sie muss eine Behandlung und/oder eine teilweise oder volle Arbeitsunfähigkeit zur Folge haben.

Bei den folgenden Faktoren wird kein Krankheitswert erreicht, ein Fernbleiben vom Arbeitsplatz gilt nicht als medizinisch zu begründende Arbeitsunfähigkeit:

- konstitutionelle Schwäche
- gelegentliches Unwohlsein
- natürliche Körperprozesse (Mutterschaft, physiologische Alterung, Trauerreaktion, vorübergehende depressive Verstimmung)
- mangelnde Motivation
- belastendes Arbeitsumfeld ohne psychiatrische Diagnose
- berufliche Unzufriedenheit
- Kuren oder Training als präventive Massnahmen
- kosmetische Eingriffe

Oftmals äussern sich Arztzeugnisse unklar zur Arbeitsunfähigkeit. Beispielsweise ist die Dauer nicht klar definiert, oder aber der Einsatz des Arbeitnehmenden während einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit ist nicht klar umschrieben. Die Leitlinie fordert: Wenn ein Arzt eine teilweise Arbeitsunfähigkeit feststellt, hat er diese zu erläutern: Ist beispielsweise mit einer Arbeitsunfähigkeit von 50% gemeint, dass Arbeit während des ganzen Tages, aber mit nur 50%iger Belastung erbracht werden kann?

Oder bedeutet dies, dass der Versicherte nur halbtags, jedoch mit voller Leistung tätig sein kann?

In unklaren Fällen kann beim Arzt oder bei der Ärztin nachgefragt werden, wie das Zeugnis zu verstehen ist oder bis wann die Arbeitsunfähigkeit dauert. Das Arztgeheimnis bezieht sich nicht auf Ihre berechtigten Anliegen, präzise Auskünfte zur Arbeitsunfähigkeit zu erhalten. Die Leitlinie regelt: Der Arbeitgeber hat Anrecht auf Informationen, die er etwa für Arbeitsplatzabklärungen oder zur Klärung von Fragen, die mit dem arbeitsvertraglichen Verhältnis zusammenhängen, benötigt. Dazu gehören Tatsache, Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit und die Angabe, ob es sich um eine Krankheit oder einen Unfall handelt.

Zur Betreuung von kranken Kindern und anderen Familienangehörigen empfiehlt die Leitlinie: Der Arzt, der das Kind behandelt, stellt dem Vater oder der Mutter ein Zeugnis aus, in welchem der Umfang der notwendigen Betreuung angegeben ist. Es ist unzulässig, einen pflegenden Elternteil zulasten von Sozialversicherungen krankzuschreiben.

Aus der Praxis

Beispiel 1

Im Arbeitsvertrag wird ab dem dritten Krankheitstag ein Arztzeugnis verlangt. Ein Arbeitnehmender ist immer wieder krankheitsbedingt für nur ein oder zwei Tage arbeitsunfähig. Kann der Arbeitgeber Arztzeugnisse verlangen? Arbeitnehmenden kommt eine Beweisspflicht im Zusammenhang mit Arbeitsunfähigkeiten zu. Der Arbeitgeber hat das Recht, ab dem ersten Arbeitstag ein Arztzeugnis zu verlangen, auch wenn der Arbeitsvertrag etwas anderes vorschreibt.

Beispiel 2

Eine Arbeitnehmende war einige Tage krankheitsbedingt arbeitsunfähig, jedoch nicht beim Arzt. Nun kann sie folglich kein Arztzeugnis mitbringen. Muss sie nun noch zum Arzt? Es handelt sich um die Verletzung einer Ordnungsvorschrift, wie Arbeitnehmende eine Arbeitsunfähigkeit zu belegen haben. Die Lohnfortzahlung ist dennoch gegeben, wenn Arbeitnehmende anderweitig glaubhaft machen können, dass sie tatsächlich arbeitsunfähig waren.

Beispiel 3

Im Arbeitsvertrag ist vorgesehen, dass ab dem dritten Krankheitstag ein Arztzeugnis beizubringen ist. Kann die Lohnfortzahlung eingestellt werden, wenn dieses nicht rechtzeitig eintrifft? Nein, die Lohnfortzahlungspflicht ist nicht an das Beibringen eines Arztzeugnisses gekoppelt. Es handelt sich jedoch um eine betriebliche Ordnungsvorschrift. Das Vorgehen führt deshalb über eine Abmahnung und Nachforderung des Zeugnisses. Lediglich die Weigerung kann zur Einstellung der Lohnfortzahlung führen.

Beispiel 4

Eine Arbeitnehmende bringt ein Arztzeugnis bei, welchem der Arbeitgeber misstraut. Was ist zu tun? Manchmal werden Arztzeugnisse, welche lediglich nachträglich auf Patientenschilderungen beruhend ausgestellt wurden, verwendet. Ein solches Arztzeugnis kann kaum als Beleg für eine Arbeitsverhinderung gelten. Allenfalls empfehlen wir, ein vertrauensärztliches Gutachten einzufordern.



AUTOR

Ralph Büchel ist Geschäftsleiter von Caveris. Neben der Ausbildung zum Treuhänder mit eidg. Fachausweis ist er Sozialversicherungsfachmann mit eidg. Fachausweis und diplomierter Sozialversicherungsexperte.

Impressum

Verlag WEKA Business Media AG
Hermetschloostrasse 77
CH-8048 Zürich
www.weka.ch

Herausgeber Stephan Bernhard

Redaktion Carla Seffinga

Bestell-Nr. NL9105

Korrektorat/ Lektorat Margit Bachfischer M.A., Bobingen
margit.bachfischer@web.de

Publikation 10 x jährlich, Abonnement: CHF 98.– pro Jahr,
Preise exkl. MWST und Versandkosten.

Als digitale Publikation erhältlich unter:
www.weka-library.ch

Bildrechte www.istockphoto.com

Scannen und bestellen:

Dieser Newsletter ist als gedruckte und digitale Version in unserem Shop erhältlich:



Ihre Vorteile

- Tipps und Fallbeispiele aus der Praxis
- Fokusthema in jeder neuen Ausgabe

www.weka.ch/shop

© WEKA Business Media AG, Zürich 2023 – Urheber- und Verlagsrechte: Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck sowie Wiedergaben, auch auszugsweise, sind nicht gestattet. Die Definitionen, Empfehlungen und rechtlichen Informationen sind von den Autoren und vom Verlag auf ihre Korrektheit in jeder Beziehung sorgfältig recherchiert und geprüft worden. Trotz aller Sorgfalt kann eine Garantie für die Richtigkeit der Informationen nicht übernommen werden. Eine Haftung der Autoren bzw. des Verlags ist daher ausgeschlossen. Wenn möglich verwenden wir immer geschlechtsneutrale Bezeichnungen. Aus Platzgründen oder aufgrund einer besseren Lesbarkeit verwenden wir bei Texten nur eine Schreibweise.