



## ***Freiämter Ratgeber – Lohnfortzahlung bei Krankheit***

**Ein Arbeitnehmer kann aus diversen Gründen seiner Arbeit nicht nachkommen. So zum Beispiel auf Grund einer Krankheit oder eines Unfalles. Ist der Arbeitgeber zu einer Lohnfortzahlung verpflichtet? Abwesenheit infolge eines Unfalles wird durch die SUVA oder einen Privatversicherer (UVG) ausgeglichen. Doch wie verhält es sich bei Krankheit?**

Gemäss dem OR, Art. 324a, hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses. Sind jedoch durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag längere Lohnfortzahlungen vereinbart worden, so gelten diese. Da die „angemessene Lohnfortzahlung“ gesetzlich nicht geregelt ist, haben sich die Berner, Basler und Zürcher Skala in der Praxis durchgesetzt.

### Berner Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	1 Monat
3. und 4. Jahr	2 Monate
5. bis 9. Jahr	3 Monate
10. bis 14. Jahr	4 Monate
15. bis 19. Jahr	5 Monate
20. bis 25. Jahr	6 Monate

### Basler Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. und 3. Jahr	2 Monate
4. bis 10. Jahr	3 Monate
11. bis 15. Jahr	4 Monate
16. bis 20. Jahr	5 Monate
ab 21. Dienstjahr	6 Monate

### Zürcher Skala

Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
2. Jahr	8 Wochen
3. Jahr	9 Wochen
4. Jahr	10 Wochen
pro weiteres Jahr	je eine zusätzliche weitere Woche

Der Arbeitgeber kann mit einer Krankentaggeldversicherung das Risiko auf einen Versicherer übertragen. In der Regel wird der Arbeitgeber 50% der Prämie übernehmen, 50% kann er dem Arbeitnehmer belasten.

Der Nachweis eines unverschuldeten Fernbleibens infolge Krankheit ist mit einem Arztzeugnis zu erbringen. Dieses Zeugnis ist nur dann gültig, wenn es das Ausstellungsdatum, den Stempel des Arztes und dessen eigenhändige Unterschrift enthält. Das Arztzeugnis ist in der Regel ab dem 3. Tag vorzulegen. Diese Frist sollte im Arbeitsvertrag geregelt werden. Kommt der Arbeitnehmer dieser Pflicht nicht nach, sollte der Arbeitgeber ihn per Einschreiben auffordern, wieder zur Arbeit zu erscheinen, und ihn über die Konsequenzen aufmerksam machen.

Zweifelt der Arbeitgeber am Arbeitszeugnis, muss er dieses gerichtlich anfechten. Stellt ein Arzt ein Arztzeugnis aus Gefälligkeit aus, so macht er sich strafbar. Gemäss gerichtlicher Praxis kann der Arbeitgeber verlangen, dass der Arbeitnehmer von einem Vertrauensarzt untersucht wird.



Ist ein Arbeitnehmer teilweise arbeitsunfähig, wird die Arbeitsunfähigkeit in Prozenten angegeben. Dabei wird immer von einer Vollzeitstelle ausgegangen. „Ist jemand zu 50% arbeitsfähig und mit 70% beschäftigt, ist er bei 50-prozentiger Arbeitsunfähigkeit in der Lage, 50% eines vollen Pensums zu arbeiten.“ (Entscheid des Zürcher Arbeitsgerichtes vom 7.5.2002, in: Entscheide des Zürcher Arbeitsgerichtes 2002, Nr. 8).

Besteht eine Krankentaggeldversicherung ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers innerhalb einer Frist zu melden. Diese Frist ist von Versicherungsgesellschaft zu Versicherungsgesellschaft unterschiedlich. Einige Versicherungsgesellschaften fordern ihre Versicherungsnehmer auf (gemäss ihren Versicherungsbedingungen), die Meldung bereits vor Ablauf der vereinbarten Wartefrist vorzunehmen. Erfolgt die Meldung zu spät, können die Leistungen gekürzt werden.

Möchten Sie die Berichte abonnieren – kein Problem. Teilen Sie uns Ihre Email-Adresse mit und wir werden Ihnen die Berichte kostenlos zustellen.

**ARGUSCH AG**

Bertram Som

**Finanzplanungen und Versicherungsanalysen**

**Zentralstrasse 26**

**5610 Wohlen AG**

***Aktivmitglied FinanzPlaner Verband Schweiz FPVS***

**Telefon 056/621 33 85**

**Telefax 056/621 33 86**

**[argusch@argusch.ch](mailto:argusch@argusch.ch)**

**[www.argusch.ch](http://www.argusch.ch)**

**11. März 2011 / SB**