1. Grundsätze der Lohnfortzahlung

1.1 Ohne Arbeit kein Lohn ... 31

1.2 Voraussetzungen für die Lohnfortzahlung ... 32
1.2.1 Arztzeugnis ... 35
1.2.2 Aus der Praxis ... 37
1.2.3 Unglaubwürdige Arztzeugnise bei Arbeitsverhinderung ... 37
1.2.4 Vertrauensarzt ... 38
1.2.4.1 Rechtliche Situation ... 38
1.2.5 Grenzen ... 39
1.2.6 Arbeit trotz Krankheit ... 40
1.2.7 Kurzabsenzen ... 40

1.3 Lohnfortzahlung: Anspruch pro Anstellungsjahr ... 44
1.3.1 Regeln und Beispiele ... 44
1.3.2 Welches Anstellungsjahr gilt? ... 45

1.4 Beginn der Lohnfortzahlung ... 46
1.4.1 Befristete Arbeitsverhältnisse ... 46
1.4.2 Unbefristete Arbeitsverhältnisse ... 46

1.5 Dauer der Lohnfortzahlung ... 47
1.5.1 Skalen ... 47
1.5.2 Nachteile der Skalenlösung ... 49

1.6 Lohnfortzahlung bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit ... 50

1.7 Ende der Lohnfortzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... 50

1.8 Höhe der Lohnfortzahlung ... 51
1.8.1 Grundsatz ... 51
1.8.2 Einzurechnende Lohnbestandteile ... 51
1.8.3 Lohnänderungen ... 51

1.8.4 Schwankende Lohnbestandteile ... 51
1.8.5 Provisionen, Umsatzbeteiligungen, Gewinnbeteiligungen ... 53
1.8.6 Naturallohn ... 53
1.8.7 Pauschalspesen ... 53

1.9 Bezahlte Absenzen ... 54
1.9.1 Anspruch auf die erforderliche Freizeit ... 54
1.9.1.1 Gesetzliche Regelung ... 54
1.9.1.2 Branchen- und betriebsübliche Zeit ... 54
1.9.1.3 Zeit zur Stellensuche ... 54
1.9.1.4 Arzt- oder Zahnarzttermin ... 55
1.9.1.5 Betreuung kranker Kinder und Angehöriger ... 55
1.9.2 Bezahlte oder unbezahlte Freizeit? ... 55
1.9.2.1 Absenzen von Arbeitnehmenden im Monatslohn ... 55
1.9.2.2 Absenzen von Arbeitnehmenden im Stunden-, Tag- oder Akkordlohn ... 55
1.9.2.3 Arztbesuch fällt unter Lohnfortzahlungspflicht ... 55
1.9.2.4 Brückentage ... 56

1.10 Ferienansprüche – erzwungene Ferienverlängerung ... 57

1.11 Weiterbildung ... 59
1.11.1 Arbeitsplatzspezifische Weiterbildung ... 59
1.11.2 Allgemeine Ausbildung ... 59
1.11.3 Kosten und Zeit ... 60

1.12 Regelungsbedarf ... 60
1.12.1 Dauer und Höhe der Lohnfortzahlungspflicht ... 60
1.12.2 Bezahlte Absenzen ... 62

1.13 Rechtliche Grundlagen ... 63
1.13.1 Obligationenrecht ... 63
1.13.2 Arbeitsgesetz ... 63

1. Grundsätze der Lohnfortzahlung

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Das Obligationenrecht (Art. 324a OR) regelt die Grundsätze der Lohnfortzahlung. Diese kommen namentlich bei Krankheit zur Anwendung, während bei Unfall für Dienstleistende und bei Mutterschaft sowie Vaterschaft andere Bestimmungen gelten.

Mit Ausnahme der ersten drei Anstellungsmonate sowie mit Ausnahme von kurzen Aushilfsarbeitsverhältnissen besteht eine Lohnfortzahlungspflicht durch den Arbeitgeber.

Die Lohnfortzahlung ist im Obligationenrecht (OR) nur knapp umschrieben: Im ersten Anstellungsjahr ist die Lohnfortzahlung während drei Wochen und anschliessend für eine «angemessene längere Zeit» zu leisten. Die Gerichtspraxis hat deshalb Skalen entwickelt, welche Auskunft geben über die Länge der minimalen Lohnfortzahlung.

Arbeitnehmende sind verpflichtet, Arbeitsunfähigkeiten umgehend dem Arbeitgeber zu melden und – meist ab dem dritten Tag – ein Arztzeugnis beizubringen. Auch bei ausstehenden Arztzeugnissen ist Lohnfortzahlung zu leisten, die Arbeitnehmenden sind zu ermahnen, das Arztzeugnis beizubringen.

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht pro Dienstjahr und entsteht in jedem Dienstjahr von Neuem. Der Anspruch besteht also nicht, wie häufig angenommen, pro Krankheitsereignis. Ist jemand wiederholt krank, besteht der Anspruch auf Lohnfortzahlung gesamthaft nur einmal pro Dienstjahr. Die Abwesenheiten vom Arbeitsplatz aus verschiedenen Gründen werden zusammengezählt.

Der Anspruch besteht bei teilweiser Verhinderung an der Arbeit nicht für eine bestimmte Zeit, sondern verlängert sich, bis der Anspruch auf die volle Lohnfortzahlung abgegolten ist.

Die Lohnfortzahlung orientiert sich daran, was der Arbeitnehmende verdient hätte, wenn er gearbeitet hätte. Dabei sind nicht nur der eigentliche Lohn, sondern auch beispielsweise ausfallende Schichtzulagen, Boni, Provisionen sowie Naturalleistungen einzurechnen.

Arztbesuch, Zahnarztbesuch, private und familiäre Absenzen wie Umzug, Hochzeiten usw., aber auch die erforderliche Zeit für die Stellensuche werfen beim Arbeitgeber immer wieder Fragen auf. Unklar ist jeweils, wie viel Freizeit für welche persönlichen Angelegenheiten und ausserberuflichen Tätigkeiten zu gewähren ist. Ähnliches gilt für die Zeit, welche für eine Weiterbildung verwendet wird.

1.1 Ohne Arbeit kein Lohn

Grundsätzlich gilt: Ohne Arbeit kein Lohn. Wer also an der Arbeit verhindert ist, soll auch nichts verdienen.Dieser Grundsatz ist in folgenden Fällen nicht anwendbar:

- Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmenden
  = Den Arbeitgeber trifft eine Lohnfortzahlungspflicht, wenn der Arbeitnehmende ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert ist: Krankheit, Unfall etc. (OR 324a)
- Ferienabwesenheit (OR 329 ff.)
  = Während der Ferien hat der Arbeitnehmende von Geld- bzw. Leistungslohn Anspruch auf den gesamten, auf die Ferienzeit entfallenden Lohn, der Naturallohnberechtigte auf eine angemessene Entschädigung für den ausfallenden Naturallohn (vgl. OR 329d).