

**Bettina Fässler**Master of Law
Rechtsanwältin und Urkundsperson

Blog > Rechtsberatung > Krankheit im Job - Was nun?

01.2017

Krankheit im Job – Was nun?

Bleibt ein Arbeitnehmer infolge Krankheit dem Arbeitsplatz fern, tauchen bei Arbeitgeber und Arbeitnehmer Fragen über die rechtlichen Folgen im Zusammenhang mit der krankheitsbedingten Abwesenheit auf. Nachfolgend finden Sie Antworten auf die häufigsten Fragen.



© iStock.com/humonia

Fragen / Antworten

1) Ab wann darf der Arbeitgeber ein Arztzeugnis verlangen?

Der Arbeitgeber hat das Recht, ab dem ersten Tag der krankheitsbedingten Abwesenheit ein Arztzeugnis zu verlangen. Viele Arbeitsverträge sehen jedoch vor, dass erst ab dem dritten Tag der krankheitsbedingten Abwesenheit ein Arztzeugnis vorgelegt werden muss.

2) Was kann der Arbeitgeber machen, wenn sich ein Arbeitnehmer immer wieder tageweise krank meldet?

Will der Arbeitgeber einzelne «Blautage» (oftmals montags oder freitags) verhindern, ist es empfehlenswert, Arbeitnehmer bereits am ersten Krankheitstag zur Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses vertraglich zu verpflichten.

3) Was muss im Arztzeugnis stehen?

Das Arztzeugnis muss das Datum der ärztlichen Untersuchung, die Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit enthalten. Bei einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit muss das Arztzeugnis Auskunft darüber geben, wie viele Stunden gearbeitet werden darf und welche Tätigkeiten zumutbar sind. Die Diagnose fällt unter das Arztgeheimnis und muss nicht im Arztzeugnis aufgeführt werden. Der Arbeitnehmer entscheidet selber, ob und wie detailliert er den Arbeitgeber über die Krankheit informiert.

4) Was ist, wenn die Richtigkeit des Arztzeugnisses angezweifelt wird?

Es ist rechtlich umstritten, ob der Arbeitgeber – wenn er aufgrund von objektiven Anhaltspunkten das Arztzeugnis anzweifelt – das Recht hat, eine Untersuchung bei einem Vertrauensarzt auf seine Kosten zu verlangen. Daher empfiehlt es sich, ein solches Recht in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Verweigert der Arbeitnehmer – entgegen einer solchen Vorschrift und nach entsprechender Abmahnung – den Besuch beim Vertrauensarzt, so hat er keine Lohnfortzahlung mehr zugute.

5) Was ist, wenn der Arbeitnehmer während der Probezeit krank wird?

Die Probezeit dient dazu, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber besser kennenlernen und prüfen können, ob sich die gegenseitigen Erwartungen an das Arbeitsverhältnis erfüllen. Daher wird sie bei einer effektiven Verkürzung wegen Krankheit verlängert (gleichgültig ob diese verschuldet oder unverschuldet ist).

6) Kann ein Arbeitnehmer trotz Krankheit im Zweitjob arbeiten?

Eine Krankheit kann auch nur zu einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit führen. So kann es sein, dass ein Arbeitnehmer in seinem Zweitjob mit anderen Arbeitsbedingungen uneingeschränkt arbeitsfähig ist. Wichtig ist, dass im Arztzeugnis klar festgehalten wird, dass der Arbeitnehmer in seinem Zweitjob uneingeschränkt arbeitsfähig ist.

7) Was ist, wenn der Arbeitnehmer in den Ferien krank wird?

Wenn der Erholungszweck der Ferien wegen Krankheit des Arbeitnehmers nicht erfüllt wird, kann dies zu einem Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachgewährung der verpassten Ferientage führen. Entscheidend ist, ob der Zustand des Arbeitnehmers der Erholung entgegensteht oder nicht. Ein kürzeres Unwohlsein oder eine kleinere Verletzung hat keine Ferienunfähigkeit zur Folge. Nur wenn eine Krankheit tatsächlich der Erholung des Arbeitnehmers entgegensteht (in der Regel mit Bettlägerigkeit), werden ihm keine Ferientage abgezogen bzw. kann er einen Nachbezug von Ferientagen geltend machen.

8) Darf der Arbeitnehmer trotz Krankheit in die Ferien verreisen?

Eine Arbeitsverhinderung hat nicht in jedem Fall eine Ferienverhinderung zur Folge. Wie oben beschrieben ist entscheidend, ob der Zustand des Arbeitnehmers der Erholung entgegensteht oder nicht. Ob eine «Ferienfähigkeit» vorliegt, hat der Arzt zu entscheiden.

9) Darf der Arbeitgeber Ferien kürzen, wenn ein Arbeitnehmer längere Zeit krank war?

Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer ein Kürzungsrecht, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden längere Zeit krank war. Die Kürzung von einem Zwölftel pro vollem Abwesenheitsmonat tritt ab vollendetem 2. Monat der Arbeitsverhinderung ein. Für den ersten Monat der Abwesenheit darf keine Kürzung erfolgen.

10) Wie lange hat der Arbeitnehmer bei Krankheit Anspruch auf den vollen Lohn?

Wird der Arbeitnehmer unverschuldeterweise infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, hat er Anspruch auf beschränkte Lohnfortzahlung, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde. Sofern nichts anderes vertraglich vereinbart wurde, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer von Gesetzes wegen im ersten Dienstjahr den Lohn für 3 Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen. Die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht im letzten Fall orientiert sich an den in der Praxis gebräuchlichen Basler, Berner und Zürcher Skalen.

11) Wie kann sich ein Arbeitgeber gegen die mit einer krankheitsbedingten Abwesenheit verbundenen finanziellen Risiken absichern?

Der Arbeitgeber kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen, die seine Lohnfortzahlung (in der Regel nach einer gewissen Karenzfrist) gegenüber dem Arbeitnehmer trägt.

12) Darf der Arbeitgeber kündigen, wenn der Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit krank ist?

Das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt werden, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist. Es gelten folgende Kündigungssperrfristen:

Dienstalter	Kündigungssperrfrist
im 1. Dienstjahr	30 Tage
vom 2. bis und mit 5. Dienstjahr	90 Tage
ab 6. Dienstjahr	180 Tage

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber während einer Sperrfrist ist nichtig, d.h. entfaltet rechtlich keine Wirkung und muss nach Ablauf der Sperrfrist unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist wiederholt werden. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber vor Beginn der Sperrfrist ist gültig. Die Sperrfrist unterbricht aber die Kündigungsfrist. Diese läuft erst nach der Sperrfrist weiter. Nach Ablauf der fortgesetzten Kündigungsfrist endet das Arbeitsverhältnis am nächsten Kündigungstermin (meist per Ende des Monats).

13) Darf der Arbeitgeber kündigen, wenn der Arbeitnehmer während der Probezeit krank ist?

Die Kündigungsbeschränkungen (vgl. Frage 12) gelten erst nach Ablauf der Probezeit. Erfolgt die Kündigung noch während der Probezeit, so ist die Kündigung gültig, auch wenn die Arbeitsverhinderung über die Probezeit hinaus andauert.

14) Was kann der Arbeitgeber tun, wenn ein Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung ein Arztzeugnis für den Tag der Kündigung einreicht?

Es kommt immer häufiger vor, dass Arbeitnehmer nach Erhalt der Kündigung dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis mit rückwirkender Krankschreibung vorlegen, um eine nichtige Kündigung herbeizuführen. Für diesen Fall empfiehlt es sich, vom Arbeitnehmer ein Arztzeugnis zu verlangen, das vom Arzt um die Uhrzeit der Konsultation und des Beginns der Arbeitsunfähigkeit ergänzt wird. Zusätzlich kann eine vertrauensärztliche Konsultation angeordnet werden (vgl. Frage 4). Aber auch wenn eine Kündigung nicht zur Unzeit erfolgte und daher gültig ist, beginnt die Kündigungsfrist bei anhaltender Arbeitsunfähigkeit nicht zu laufen, sondern die Dauer des Arbeitsverhältnisses verlängert sich dementsprechend (vgl. Frage 12).

15) Kann ein Arbeitnehmer zu Hause bleiben, wenn sein Kind krank ist?

Gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses muss der Arbeitgeber Arbeitnehmern mit Familienpflichten die zur Betreuung kranker Kinder (bis 15 Jahre) erforderliche Zeit im Umfang bis zu drei Tagen freigeben. Dieses Recht steht beiden Elternteilen zu.

Tags: Rechtsberatung, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Krankheit, Probezeit, Arbeitsvertrag, Lohn, Lohnfortzahlung, Arbeitsunfähigkeit, Kündigungssperrfristen