



# Rechtlicher Handlungsspielraum des Arbeitgebers bei Absenzen des Arbeitnehmers



# MURI RECHTSANWÄLTE



## Inhaltsübersicht

- 1 Die gesetzliche Regelung
- 2 Die Voraussetzungen zur Lohnfortzahlungspflicht
- 3 Der Beweis der Arbeitsunfähigkeit
  - a) Das Arztzeugnis
  - b) Die vertrauensärztliche Untersuchung
- 4 Folgen bei ungerechtfertigten Absenzen
- 5 Verhinderung von ungerechtfertigten Absenzen

# 1 Die gesetzliche Regelung

Art. 324 a Abs. 1 OR:

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, so hat ihm der Arbeitgeber für eine beschränkte Zeit den darauf entfallenden Lohn zu entrichten, samt einer angemessenen Vergütung für ausfallenden Naturallohn, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen ist.

Art. 324 a Abs. 2 OR:

Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen.

### 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

## **2 Die Voraussetzungen zur Lohnfortzahlungspflicht**

- kein grobes Selbstverschulden des Arbeitnehmers
- Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses (3 Monate)
- Arbeitsunfähigkeit oder Unzumutbarkeit der Arbeitsleistung
- Grund in der Person des Arbeitnehmers

### 3 Der Beweis der Arbeitsunfähigkeit



## a) Das Arztzeugnis

- Urkunde im Sinne des Strafgesetzbuches
- nur auf Verlangen des Arbeitgebers nötig
- widerlegbar
- Berücksichtigung des Arztgeheimnisses
- rückwirkendes Arztzeugnis
- Gefälligkeitszeugnis



## b) Die vertrauensärztliche Untersuchung

- Bestimmung des Arztes durch den Arbeitgeber
- Kostenverteilung je nach Umständen
- Berücksichtigung des Arztgeheimnisses
- unter Umständen widersprüchlich zu Erstzeugnis
- kein Vorrang vor Hausarzt



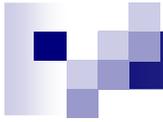
## 4 Folgen bei ungerechtfertigten Absenzen

- Vorübergehende Einstellung der Lohnfortzahlung
- Definitive Einstellung der Lohnfortzahlung
- Disziplinarmaßnahme falls vertraglich geregelt
- Ordentliche Kündigung
- Fristlose Kündigung



## 5 Verhinderung von ungerechtfertigten Absenzen

- Statistiken über Absenzen der einzelnen Mitarbeiter
- Information der Arbeitnehmer über krankheitsbedingte Kosten
- Schriftliche Begründung von Kurzabsenzen
- Telefonische Rückfrage oder Besuche des Vorgesetzten bei längeren Absenzen
- Neuregelung der Lohnfortzahlung (z.B. Wahl der gesetzlichen Minimallösung)
- Flexible Arbeitszeiten
- Prämien für wenige Absenzen



Wo?  
Wer? Wie?  
Wann? Was?  
Weshalb?



**Peter Muri**  
**lic. iur., Rechtsanwalt**  
**Schmidstrasse 9**  
**8570 Weinfelden**

**[www.muri-anwaelte.ch](http://www.muri-anwaelte.ch)**  
**[info@muri-anwaelte.ch](mailto:info@muri-anwaelte.ch)**

**Telefon 071 622 00 22**  
**Fax 071 622 00 23**