

Merkblatt: Arbeitsunfähigkeit – worauf zu achten ist

*Dieses Merkblatt ersetzt keine persönliche Beratung.
Bei Unsicherheit empfehlen wir Ihnen, sich juristischen Rat zu holen.
Die nachfolgenden Ausführungen gelten für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse.
Falls Sie öffentlich-rechtlich angestellt sind, gelten die entsprechenden Personalgesetze.*

Ab wann muss ich ein Arztzeugnis (AZ) einreichen?

Die Antwort finden Sie im **Arbeitsvertrag**, im **Personalreglement** Ihrer Arbeitgeberin, oder im **Gesamtarbeitsvertrag**. Im Gastgewerbe z.B. müssen Mitarbeiter:innen ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit ein AZ einreichen (Art. 26 LGAV), in der Reinigungsbranche schon ab dem 3. Tag (Pkt. 13.3 GAV für die Reinigungsbranche in der Deutschschweiz).

- ⇒ Wenn im Vertrag nichts steht, fragen Sie Ihre Arbeitgeberin, ab wann sie ein AZ verlangt. Lassen Sie sich die Antwort schriftlich bestätigen. Die Arbeitgeberin hat das Recht, ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit ein AZ zu verlangen (auch wenn es wenig Sinn macht, bei jeder Erkältung sofort zum Arzt zu gehen).
- ⇒ Aus Beweisgründen lohnt es sich, das AZ per Einschreiben an die Arbeitgeberin zu schicken. Wenn Sie während den Ferien im Ausland krank werden, sorgen Sie dafür, dass das AZ auf Deutsch oder Englisch geschrieben oder übersetzt wird und senden Sie es umgehend per Fax, E-Mail oder Kurznachricht (SMS, WhatsApp..) an Ihre Arbeitgeberin. Behalten Sie eine Kopie des AZ und der Nachricht!
- ⇒ Krankmelden müssen Sie sich immer sofort, wenn möglich am Vortag. Verspätete Meldungen können als unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit verstanden werden. Wenn das mehrmals passiert, riskieren Sie eine Kündigung, nach erfolgter Mahnung auch eine fristlose Kündigung.
- ⇒ **ACHTUNG:** Wenn Sie Teilzeit arbeiten, muss das AZ sich auf Ihr Pensum beziehen. Wenn Sie z.B. zu 50% arbeiten und Ihre Ärztin Sie zu 50% arbeitsunfähig schreibt, bitten Sie Ihre Ärztin im Zeugnis klarzustellen, ob sich die attestierte Arbeitsunfähigkeit auf ein Pensum von 50 oder 100% bezieht.

Wer zahlt meinen Lohn, wenn ich einen Unfall hatte und wie lange?

Die obligatorische Unfallversicherung zahlt ab dem 3. Tag nach dem Unfalltag Taggelder in der Höhe von 80% des Bruttolohns an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber muss die Taggelder an Sie weiterleiten, ohne Sozialabzüge (mit Ausnahme der Beiträge an die Pensionskasse und die Quellensteuer). Die Unfallversicherung zahlt, solange die Arbeitsunfähigkeit ärztlich attestiert ist. In den ersten drei Tagen (Unfalltag + 2) muss der Arbeitgeber mindestens 80% des Bruttolohns zahlen.

- ⇒ Falls die Unfallversicherung Ihnen mitteilt, dass sie ab dem kommenden Monat keine Taggelder mehr zahlt und Sie immer noch arbeitsunfähig geschrieben sind, bitten Sie Ihren Arbeitgeber, Ihre Arbeitsunfähigkeit an seine Krankentaggeldversicherung (falls vorhanden) zu melden. Unter Umständen muss diese weiterzahlen. Gegen den Entscheid der Unfallversicherung kann innert 30 Tagen eine Einsprache erhoben werden.

Sorgen Sie dafür, dass Sie Ihrem Arbeitgeber weiterhin alle Arztzeugnisse weiterleiten.

Merkblatt: Arbeitsunfähigkeit – worauf zu achten ist

Wer zahlt meinen Lohn, wenn ich krank bin und wie lange?

Egal ob Sie im **Stundenlohn** oder im **Monatslohn** angestellt sind: Sie haben Anspruch auf Lohn und/oder Krankentaggelder während Krankheit. Eine Ausnahme besteht nur in den ersten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses (siehe unten, Achtung!).

Ob Lohn oder Krankentaggelder geschuldet sind und wie lange Sie Ihren Anspruch geltend machen können, hängt davon ab, was die Arbeitgeberin mit Ihnen vereinbart hat. Auch hier gilt es, im **Vertrag**, im **Personalreglement** oder im **Gesamtarbeitsvertrag** nachzuschauen, aber auch die **Lohnabrechnung** zu prüfen.

Fall 1 Wenn vom Lohn **Prämien** für eine **Krankentaggeldversicherung (KTV)** abgezogen wurden, zahlt die KTV Taggelder an die Arbeitgeberin. Die Arbeitgeberin muss Ihnen die Taggelder weiterleiten, ohne Sozialabzüge (mit Ausnahme der Beiträge an die Pensionskasse und die Quellensteuer). Die meisten KTV zahlen 80% des Bruttolohns während 730 Tagen, abzüglich einer Wartefrist (30 oder mehr Tage). Während der Wartefrist muss die Arbeitgeberin den Lohn zu 100% zahlen, ausser sie hat für diese Wartefrist vertraglich einen Lohn von 80% vereinbart.

⇒ Leitet die Arbeitgeberin die Taggelder trotz schriftlicher Aufforderung nicht weiter, schreiben Sie der KTV einen Brief mit der Bitte, Ihnen die Taggelder direkt auf Ihr Konto zu überweisen (sogenanntes **direktes Forderungsrecht** gemäss Art. 95a VVG)¹. Die KTV muss Ihnen ab diesem Zeitpunkt die Taggelder direkt zahlen. Die Taggelder, die schon an die Arbeitgeberin überwiesen wurden, können arbeitsrechtlich eingeklagt werden.

Fall 2 Vom Lohn wurden **keine Prämien abgezogen**, jedoch vertraglich (oder im Gesamtarbeitsvertrag) wurde eine **KTV versprochen**. In diesem Fall haftet die Arbeitgeberin für die fehlende Versicherung und muss Ihnen 80% des Bruttolohns als Entschädigung zahlen, ohne Sozialabzüge.

⇒ Es empfiehlt sich, den Arbeitgeber frühzeitig zu betreiben, falls er Ihnen diesen Lohn nicht zahlt.

Fall 3 Im Arbeitsvertrag gibt es **keine Regelung**, und es werden auch **keine Abzüge** für eine KTV gemacht. In diesem Fall hat der Arbeitgeber eine Lohnfortzahlungspflicht gemäss Obligationenrecht (Art.324a OR) und muss für eine beschränkte Dauer 100% des Lohns bezahlen. Die Gerichte haben dafür **Lohnskalen** entwickelt, die sich nach Dienstjahren richten. Gemäss der **Zürcher Skala** muss der Arbeitgeber im
1. Dienstjahr den Lohn während 3 Wochen zahlen, ab dem 2. Dienstjahr während 8 Wochen, ab dem 3. Dienstjahr 9 Wochen, usw. ²

Fall 4 Viele Arbeitgeberinnen haben eine **Mischform** vertraglich vereinbart: in den ersten Wochen wird 100% des Lohns nach der jeweiligen Skala gezahlt. Danach zahlt ergänzend die KTV mit einem Taggeld von 80% des Bruttolohns.

¹ Link zum Musterbrief Direktes Forderungsrecht Krankentaggelder.

² Link zur Checkliste Zürcher, Berner, Basler Skalen.

Merkblatt: Arbeitsunfähigkeit – worauf zu achten ist

Achtung! Falls der Arbeitsvertrag auf drei Monate **befristet** ist, oder es wurde im unbefristeten Arbeitsverhältnis eine **Probezeit** von drei Monaten vereinbart, in welcher vor Ablauf der drei Monate gekündigt werden kann, besteht bei **Krankheit während den ersten drei Monaten** grundsätzlich kein Lohnanspruch! Die einzige Ausnahme ist, wenn von Anfang an Prämien an eine KTV von Ihrem Lohn abgezogen wurden.

Darf mich der Arbeitgeber zum Vertrauensarzt schicken?

Ja. Die Kosten muss die Arbeitgeberin tragen. Wenn Sie sich weigern, kann die Arbeitgeberin den Lohn einstellen oder kündigen. Der Vertrauensarzt darf der Arbeitgeberin nur über die Arbeitsunfähigkeit Auskunft geben und keine Diagnose mitteilen. Der Vertrauensarzt muss die Ihrer Krankheit entsprechenden Qualifikationen aufweisen.

- ⇒ Sollte der Vertrauensarzt des Arbeitgebers Sie als arbeitsfähig einstufen, so haben Sie immer noch die Möglichkeit, Ihre Arbeitsunfähigkeit durch einen weiteren Arzt bestätigen zu lassen. Empfehlenswert ist es, einen **Facharzt**, eine **Fachärztin** aufzusuchen. Fragen Sie bei Ihrer Krankenkasse nach, ob sie die Kosten für eine Zweitmeinung übernimmt.
- ⇒ Die **Krankentaggeldversicherung** kann Sie auch zu einem Vertrauensarzt schicken.

Darf die Krankentaggeldversicherung (KTV) die Taggelder einstellen – auch wenn ich noch arbeitsunfähig geschrieben bin?

Ja, wenn der Vertrauensarzt der KTV schreibt, dass Sie an einem **anderen Arbeitsort** oder in einer **anderen zumutbaren Branche** arbeitsfähig wären. Die KTV muss Ihnen aber eine **Übergangsfrist** von 3 bis 5 Monaten gewähren. Wurde Ihnen in der Zwischenzeit gekündigt, müssen die Taggelder mindestens bis Ende der Kündigungsfrist bezahlt werden.

- ⇒ Wenn Sie mit dem Entscheid der KTV nicht einverstanden sind oder von einer kurzen Frist überrascht werden, holen Sie sich frühzeitig eine juristische Beratung und melden sich beim RAV. Im Voraus klären Sie Ihre Belastbarkeit mit Ihrem behandelnden Arzt ab.

Muss ich meiner Arbeitgeberin die Diagnose mitteilen?

Nein. **Ausnahme:** Sie leiden an einer ansteckenden Krankheit, die schwere gesundheitliche Folgen für die Mitarbeitenden haben könnte.

Darf die Arbeitgeberin Ferientage abziehen, wenn ich während der Ferien krank bin?

Nein. Krankheit und Ferien schliessen sich grundsätzlich gegenseitig aus. **Ausnahme:** wenn Sie durch die gesundheitliche Einschränkung zwar arbeitsunfähig sind, aber der Erholungseffekt der Ferien trotzdem erreicht werden kann.

- ⇒ Sind Sie anderer Meinung als Ihr Arbeitgeber, dann gehen Sie zu Ihrem Arzt und lassen Sie sich eine **Urlaubsunfähigkeit** attestieren.

Merkblatt: Arbeitsunfähigkeit – worauf zu achten ist

Darf der Arbeitgeber meinen Ferienanspruch kürzen?

Bis zu einem Monat Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Dienstjahres darf Ihr Arbeitgeber Ihre Ferien nicht kürzen. Ab jedem weiteren vollen Monat Abwesenheit darf der Arbeitgeber Ihren Ferienanspruch um je 1/12 kürzen. Die Arbeitstage, an denen Sie arbeitsunfähig waren, werden zusammengerechnet. Ein Monat = 21.75 Arbeitstage.

Darf ich Ferien (auch im Ausland) machen, wenn ich arbeitsunfähig geschrieben bin?

Ja, wenn der Arzt die Ferien schriftlich empfiehlt. Unter diesen Umständen werden Ihnen die Ferien von der Arbeitgeberin verbucht.

Fragen Sie die Krankentaggeldversicherung Ihres Arbeitgebers, bevor Sie ins Ausland reisen, ob diese während des Auslandsaufenthaltes auch Taggelder zahlt. Ansonsten müssen Sie mit einer Einstellung der Taggelder rechnen.

Darf mir während der Arbeitsunfähigkeit gekündigt werden?

Ja. Ausnahme: Sie befinden sich in einer sogenannten **Sperrfrist**.

- Im ersten Dienstjahr beträgt diese Frist 30 Tage.
- Vom zweiten bis fünften Dienstjahr beträgt die Frist 90 Tage.
- Ab dem sechsten Dienstjahr beträgt die Frist 180 Tage.

⇒ Jede Arbeitsunfähigkeit löst eine Sperrfrist aus. **Ausnahme:** Die Arbeitsunfähigkeit gilt **nur** für den bisherigen Arbeitsplatz. Wenn andere Arbeiten in der gleichen Tätigkeit unbeschränkt möglich sind, zum Beispiel in einer anderen Filiale oder bei einem fremden Arbeitgeber, dann löst diese sogenannte „**arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit**“ keine Sperrfrist aus, und eine Kündigung während der Arbeitsunfähigkeit ist gültig.

⇒ Jede neue Arbeitsunfähigkeit löst eine neue Sperrfrist aus. **Ausnahme:** Die neue Arbeitsunfähigkeit ist ein **Rückfall** einer vorherigen Arbeitsunfähigkeit oder beruht auf der gleichen **Ursache**. In dem Fall zählt die alte Sperrfrist, wenn davon etwas übriggeblieben ist.

Fazit

1. Nach Ende einer Sperrfrist kann gültig gekündigt werden.

2. Eine **Kündigung, die in eine Sperrfrist fällt, ist ungültig.**

⇒ Protestieren Sie sofort schriftlich gegen eine ungültige Kündigung³ und teilen Sie Ihrem Arbeitgeber mit, dass Sie Ihre Arbeit wieder aufnehmen, sobald Sie wieder arbeitsfähig geschrieben sind.

3. Eine **fristlose Kündigung**, die in eine Sperrfrist fällt, beendet immer das Arbeitsverhältnis, auch wenn sie ungerechtfertigt ist.

⇒ Melden Sie sich auch bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit sofort beim RAV an und lassen Sie sich zusätzlich rechtlich beraten, ob Sie die fristlose Kündigung anfechten können (siehe dazu das Merkblatt Kündigung).

³ Link zum Musterbrief Nichtige Kündigung während Arbeitsunfähigkeit

Merkblatt: Arbeitsunfähigkeit – worauf zu achten ist

4. Eine Kündigung, die **vor der Arbeitsunfähigkeit** ausgesprochen wurde, **ist gültig**. Allerdings wird die Kündigungsfrist für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit unterbrochen, längstens für die Dauer der Ihnen zustehenden Sperrfrist. Dies führt bei längerer Arbeitsunfähigkeit zur **Verlängerung der Kündigungsfrist**.
- ⇒ Lassen Sie sich die **Verlängerung der Kündigungsfrist** von Ihrem Arbeitgeber schriftlich bestätigen⁴. Wenn Sie unsicher sind, ob die Berechnung der Verlängerung stimmt, empfiehlt es sich, frühzeitig eine juristische Beratung in Anspruch zu nehmen.
 - ⇒ Wenn Sie innerhalb der verlängerten Kündigungsfrist wieder arbeitsfähig werden, müssen Sie Ihrem Arbeitgeber sofort Ihre Arbeit anbieten, sonst verlieren Sie Ihren Lohnanspruch⁵.

Krank, nach Ende des Arbeitsverhältnisses: was zahlt die Arbeitslosenversicherung?

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zahlt die Arbeitslosenversicherung das volle Taggeld bis zum 30. Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist haben Sie Anspruch auf max. 44 Taggelder (entspricht etwa 2 Monaten).

- ⇒ Anders als bei einem Unfall besteht bei Krankheit kein Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn **Wartetage** und/oder **Einsteltage** getilgt werden.
- ⇒ Sollten Sie länger arbeitsunfähig sein, lohnt es sich, frühzeitig einen Antrag auf Sozialhilfe zu stellen.
- ⇒ Sie sind verpflichtet, Ihre Arbeitsunfähigkeit innert einer Woche nach deren Beginn dem RAV zu melden und diese auf dem Formular «Angaben zur versicherten Person» einzutragen, sonst riskieren Sie Ihr Taggeld.

Krank, nach Ende des Arbeitsverhältnisses: was zahlt die Krankentaggeldversicherung (KTV)?

Die meisten KTV zahlen Taggelder auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses weiter, aber nicht alle!

- ⇒ Erkundigen Sie sich bei der KTV Ihres Arbeitgebers, ob diese auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses weiterhin zahlt. Wenn nicht, prüfen Sie, ob Sie sich eine Einzeltaggeldversicherung leisten können. Dafür können Sie eine Offerte verlangen. Der Übertritt muss jedoch in den drei Monaten nach Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sie über den möglichen Übertritt (ohne medizinische Begutachtung) in eine Einzeltaggeldversicherung zu informieren.

Verunfallt, nach Ende des Arbeitsverhältnisses: was zahlt die Arbeitslosenversicherung?

Bei Arbeitslosigkeit zahlt die SUVA Taggelder und zwar auch bei **Wartetagen** oder **Einsteltagen**.

Ereignet sich der Unfall während einem **Zwischenverdienst**, ist die Unfallversicherung des Einsatzbetriebs zuständig.

⁴ Link zum Musterbrief Unterbruch Kündigungsfrist infolge Arbeitsunfähigkeit

⁵ Link zum Musterbrief Arbeitsangebot in verlängerter Kündigungsfrist

Merkblatt: Arbeitsunfähigkeit – worauf zu achten ist

Wann ist eine IV-Anmeldung nötig?

Diese Frage muss Ihr behandelnder Arzt beantworten. Ist mit einer längeren Einschränkung zu rechnen, können Sie sich ab der 5. Woche der Arbeitsunfähigkeit im Rahmen einer Früherfassung bei der IV anmelden.