

## 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) bringen?

Die Antwort finden Sie im **Arbeitsvertrag** oder im **Personalreglement** Ihrer Arbeitgeberin. Gilt ein **Gesamtarbeitsvertrag**, so gilt dieser. 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 darüber geschrieben steht, sollten Sie die Arbeitgeberin am ersten Tag Ihrer Krankmeldung fragen, 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, muss das AZ auf Deutsch oder Englisch geschrieben oder übersetzt sein und dann per Fax, E-Mail oder Kurznachricht (SMS, WhatsApp..) an die Arbeitgeberin geschickt werden. 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, können Sie durch den Arbeitgeber bestraft werden, zum Beispiel mit einer Kündigung.

### 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 weitergeben, ohne Sozialabzüge (mit Ausnahme der Beiträge an die Pensionskasse und der Quellensteuer). Die Unfallversicherung zahlt, solange die Arbeitsunfähigkeit ärztlich attestiert ist. In den ersten drei Tagen 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?

Bei Krankheit kommt es darauf an, 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 der 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, die Taggelder auf Ihr Konto zu überweisen (sogenanntes **direktes Forderungsrecht** gemäss Art. 87 VVG)<sup>1</sup>. 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 Lohnfortzahlungspflicht gemäss Gesetz 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.<sup>2</sup>

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

**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.

---

<sup>1</sup> vgl. Musterbrief Direktes Forderungsrecht Krankentaggelder.

<sup>2</sup> vgl. Checkliste Zürcher, Berner, Basler Skalen.

## **Merkblatt: Arbeitsunfähigkeit – worauf zu achten ist**

### Darf mich der Arbeitgeber zum Vertrauensarzt schicken?

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

- ⇒ 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.

### Darf der Arbeitgeber meinen Ferienanspruch kürzen?

Bis zu einem Monat Arbeitsunfähigkeit innerhalb eines Dienstjahres darf keine Kürzung gemacht werden. 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.

## Merkblatt: Arbeitsunfähigkeit – worauf zu achten ist

### 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. In dem Fall zählt die alte Sperrfrist, wenn davon noch 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 Kündigung<sup>3</sup> 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, ist immer gültig.**

4. Eine Kündigung, die **vor der Arbeitsunfähigkeit** ausgesprochen wurde, **ist gültig**, aber in manchen Fällen haben Sie Anspruch auf eine Entschädigung. 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 bestätigen<sup>4</sup>. Wenn Sie unsicher sind, ob die Berechnung der Verlängerung stimmt, empfiehlt es sich, frühzeitig eine juristische Beratung in Anspruch zu nehmen.

---

<sup>3</sup> vgl. Musterbrief Nichtige Kündigung während Arbeitsunfähigkeit

<sup>4</sup> vgl. Musterbrief Unterbruch Kündigungsfrist infolge Arbeitsunfähigkeit

## **Merkblatt: Arbeitsunfähigkeit – worauf zu achten ist**

- ⇒ Wenn Sie innerhalb der verlängerten Kündigungsfrist wieder arbeitsfähig werden, müssen Sie Ihrem Arbeitgeber sofort Ihre Arbeit anbieten, sonst verlieren Sie Ihren Lohnanspruch<sup>5</sup>.

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

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zahlt die Arbeitslosenversicherung während max. 30 Kalendertagen hintereinander Taggelder. Innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist haben Sie Anspruch auf max. 44 Taggelder (entspricht etwa 2 Monaten).

- ⇒ Sie sind verpflichtet, Ihre Arbeitsunfähigkeit innert einer Woche nach deren Beginn dem RAV zu melden und diese auf dem Formular «Angaben zu 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, 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.

### **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.

---

<sup>5</sup> vgl. Musterbrief Arbeitsangebot in verlängerter Kündigungsfrist