

# Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

Die nachfolgenden Regeln gelten nur für Angestellte mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag. Angestellte mit öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag (z. B. Mitarbeitende der Kantonsverwaltung) müssen ihren Arbeitsvertrag, das Betriebsreglement oder das Personalgesetz konsultieren oder sich direkt an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber wenden, wenn sie in Erfahrung bringen möchten, welchen Lohnanspruch sie im Falle von Arbeitsunfähigkeit haben. Im Zweifelsfall ist es von Vorteil, eine schriftliche Antwort der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers einzufordern.

Wie bei Krankheit oder Unfall muss die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber einer schwangeren Arbeitnehmerin den [Lohn](#) während einer beschränkten Dauer [zahlen](#), wenn sie wegen ihrer Schwangerschaft nicht arbeiten kann (Art. 324a Abs. 3 OR). Die Schwangerschaft als solche gibt keinen Anspruch auf Lohn, sondern die Tatsache, dass die schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen, namentlich aus solchen die mit ihrem Zustand zusammenhängen, an der Arbeit verhindert ist. Die Dauer der Lohnfortzahlung richtet sich nach der Anzahl Dienstjahre.

- ⚠ In diesem Fall folgt die Lohnfortzahlung nicht denselben [Regeln](#) wie jene bei Verbot der Verrichtung gefährlicher oder beschwerlicher Tätigkeiten oder bei Abend- und/oder Nachtarbeit.

## Voraussetzungen für die Lohnzahlung bei Arbeitsunfähigkeit:

- Die Arbeitnehmerin steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, das hat mindestens drei Monate gedauert hat oder es wurde eine Kündigungsfrist von mehr als 3 Monaten vereinbart. Wenn die Arbeitnehmerin einen befristeten Vertrag abgeschlossen hat, muss eine Vertragsdauer von mindestens drei Monaten vereinbart worden sein.
- Die Arbeitnehmerin hat auf Verlangen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers beispielsweise durch ein Arztzeugnis nachzuweisen, dass gesundheitliche Gründe sie an der Arbeitsleistung hindern. Diese gesundheitlichen Gründe können von der Schwangerschaft herrühren oder auch vollkommen unabhängig davon sein (wie zum Beispiel ein Beinbruch).

## Dauer der Lohnfortzahlung:

Wenn keine Versicherung für den Verdienstausschlag bei Krankheit besteht, richtet sich die Dauer der Lohnfortzahlung nach der Anzahl Dienstjahre bei der jeweiligen Arbeitgeberin/beim jeweiligen Arbeitgeber.

- ⚠ Das Dienstjahr stimmt nicht unbedingt mit dem Kalenderjahr überein. Es beginnt zum Zeitpunkt der Anstellung und nicht immer am 1. Januar.

Im ersten Dienstjahr ist der Lohn für insgesamt wenigstens drei Wochen zu entrichten. In den folgenden Dienstjahren sieht das OR eine länger dauernde Lohnfortzahlung vor, die jedoch nicht genau bestimmt wird.

- ⚠ Beginnt während der Arbeitsverhinderung ein neues Dienstjahr, entsteht wieder ein neuer Anspruch.

Um die Ermittlung dieser Zeit zu vereinfachen, haben einzelne Arbeitsgerichte die folgenden Skalen aufgestellt.

⚠ Es handelt sich dabei lediglich um Richtzahlen.

Dienstjahre in Monaten/Jahren	Basler Skala	Berner Skala	Zürcher Skala
4. bis 12. Monat	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
2. Jahr	2 Monate	1 Monate	8 Wochen
3. Jahr	2 Monate	2 Monate	9 Wochen
4. Jahr	3 Monate	2 Monate	10 Wochen
5. Jahr	3 Monate	3 Monate	11 Wochen
6. Jahr	3 Monate	3 Monate	12 Wochen
7. Jahr	3 Monate	3 Monate	13 Wochen
8. Jahr	3 Monate	3 Monate	14 Wochen
9. Jahr	3 Monate	3 Monate	15 Wochen
10. Jahr	3 Monate	4 Monate	16 Wochen
11. Jahr	4 Monate	4 Monate	17 Wochen
12. Jahr	4 Monate	4 Monate	18 Wochen
13. Jahr	4 Monate	4 Monate	19 Wochen
14. Jahr	4 Monate	4 Monate	20 Wochen
15. Jahr	4 Monate	5 Monate	21 Wochen

⚠ Die Dauer der Lohnfortzahlung beginnt bei jedem neuen Stellenantritt wieder von vorne.

**Beispiel:**

Frau Y ist schwanger. Seit dem 1. Juli 2013 arbeitet sie als Sekretärin bei ihrer jetzigen Arbeitgeberin/ihrer jetzigen Arbeitgeber. Am 15. Juni 2014 weist sie ein ärztliches Zeugnis vor, dass attestiert, dass sie wegen ihrer Schwangerschaft bis zur Geburt liegen muss. Am 15. August 2014 kommt das Kind zur Welt.

Gemäss Berner Skala hat Frau Y im ersten Dienstjahr (1. Juli 2013 bis 30. Juni 2014) Anspruch auf den Lohn für drei Wochen. Am 1. Juli 2014 ist sie in ihr zweites Dienstjahr eingetreten und hat somit ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf einen Monatslohn. Ihre Arbeitgeberin/ihr Arbeitgeber muss ihr also ihren Lohn vom 15. Juni bis zum 31. Juli 2014 (2 Wochen und 1 Monat) ausbezahlen. Vom 1. bis 15. August 2014 bekommt Frau Y keinen Lohn, weil ihr Anspruch bezüglich Verhinderung der Arbeitsleistung ausgeschöpft ist, ausser es wären weitergehende Lohnansprüche durch ihren Arbeitsvertrag oder einen Gesamtarbeitsvertrag geregelt.

Einverständnisregelungen, Normal- oder Gesamtarbeitsverträge können eine längere Dauer für die Lohnfortzahlungspflicht vorsehen. Am besten lässt sich eine Frau, die Kinder haben will, von ihrer Arbeitgeberin/ihrem Arbeitgeber bei einer kollektiv-Lohnausfallversicherung versichern.

### **Abschluss einer Versicherung für den Verdienstauffall**

Über die Lohnzahlung bei Arbeitsverhinderung kann eine abweichende, schriftliche Regelung getroffen werden. Die der Arbeitnehmerin zustehenden Leistungen müssen aber im Verhältnis zu den zuvor beschriebenen mindestens gleichwertig sein. Im Allgemeinen handelt es sich dabei um eine von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber abgeschlossene Taggeldversicherung.

Deren Leistungen gelten beispielsweise dann als gleichwertig, wenn sie im Krankheitsfall nach höchstens drei Karenztagen während 720 Tagen (innert 900 aufeinanderfolgenden Tagen) 80 % des Lohnes abdecken, und die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsprämien bezahlt.

- ⚠ Die Arbeitnehmerin kann eine private Taggeldversicherung abschliessen; dies entlastet die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber jedoch nicht von der Lohnzahlung.

### **Kürzung des Ferienanspruchs**

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann die Dauer der [Ferien kürzen](#), wenn eine Arbeitnehmerin während einer gewissen Zeit nicht arbeitet (Art. 329b OR).

- **Schwangerschaft:** Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber darf die Ferien kürzen, aber nur dann, wenn die Arbeitsabsenz wegen Schwangerschaft länger als zwei Monate gedauert hat. Dies bedeutet, dass die Kürzung erst ab dem dritten vollen Monat Arbeitsabsenz beginnt. Die Kürzung kann bis zu einem Zwölftel für jeden vollen Monat der Verhinderung betragen, das heisst, bei drei vollen Monaten einen Zwölftel, bei vier vollen Monaten zwei Zwölftel, usw.

Beispiel: Frau Z arbeitet als Verkäuferin in einem Einkaufszentrum. Pro Jahr hat sie Anspruch auf vier Wochen Ferien. Frau Z war in der Schwangerschaft gesundheitlich angeschlagen und musste während drei Wochen im Spital bleiben, um eine Frühgeburt zu verhindern. In diesem Fall hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber das Recht, Frau Zs Ferien um einen Zwölftel zu kürzen, also um  $1 \frac{2}{3}$  Tage (20 Ferientage geteilt durch 12).

- **Mutterschaftsurlaub:** Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber darf die Ferien nicht kürzen, wenn die Arbeitnehmerin während der 14 Wochen Mutterschaftsurlaub von der Arbeit fern geblieben ist.

**ACHTUNG:** Diese Bestimmungen gelten nur für Arbeitnehmer/innen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis, jedoch nicht für Arbeitnehmer/innen mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag (z.B. Mitarbeitende der Kantonsverwaltung).

- Beim **Staat Freiburg** sehen das [Gesetz über das Staatspersonal](#) und die [Verordnung über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall](#) für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag oder mit einem befristeten Arbeitsvertrag für mindestens zwei Jahre eine Lohngarantie während 730 Tagen vor. Abwesenheit wegen Schwangerschaft aus ärztlich bescheinigten medizinischen Gründen wird einer Abwesenheit wegen Krankheit gleichgestellt. Ohne Zeugnis wird sie einem unbezahlten Urlaub gleichgestellt.

Die Feriendauer wird gekürzt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Laufe des Jahres insgesamt während mehr als zwei Monaten an der Arbeit verhindert war. In diesem Fall werden die zwei ersten Abwesenheitsmonate bei der Berechnung der Kürzung nicht berücksichtigt. Bei Abwesenheit wegen Mutterschaftsurlaub erfolgt die Kürzung der Feriendauer erst nach sechzehn Wochen, wobei diese Zeit für die Berechnung der Kürzung nicht in Betracht fällt.