



Lohnfortzahlung bei Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

In unserer arbeitsrechtlichen Auskunftstätigkeit gehören Fragen rund um die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers in Fällen, die den Arbeitnehmer an der Arbeitsleistung verhindern, zu den Dauerbrennern. Das hat zunächst damit zu tun, dass die Vorschriften zur Lohnzahlungspflicht komplex sind, und der Gesetzestext einige Interpretationen notwendig macht. Vor allem ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers an bestimmte Voraussetzungen geknüpft, deren Vorliegen in jedem individuellen Fall abgeklärt werden muss. Es kann aber auch sein, dass sich spezielle Vorschriften, die in anderen Gesetzen festgehalten sind, auf das Arbeitsverhältnis auswirken und unter anderem eine Lohnfortzahlungspflicht auslösen können. Ein typisches Beispiel dafür findet sich im Arbeitsgesetz: Artikel 36 bestimmt, dass Arbeitnehmer mit Familienpflichten das Recht haben, sich gegen Vorlage eines Arztzeugnisses während maximal drei Tagen um die Betreuung ihres kranken Kindes zu kümmern. Daraus hat die Praxis eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers abgeleitet, die heute nicht mehr bestritten wird.

Mit dem vorliegenden «Schwerpunkt» möchten wir einerseits einige wichtige Grundsätze der Lohnfortzahlungspflicht in Erinnerung rufen und andererseits mit einem aussergewöhnlichen Gerichtsfall einen Spezialfall beleuchten.

Barbara Gutzwiller