

Arbeitgeberpflichten bei Krankheit des Arbeitnehmers

Krankheitsbedingte Abwesenheiten nehmen in Liechtenstein zu. Bereits 2024 machte die Wirtschaftskammer auf diese Entwicklung aufmerksam. Im Falle einer unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit geniessen Arbeitnehmer einen besonderen gesetzlichen Schutz. Dieser ist zugleich mit bestimmten Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer verbunden, deren Verletzung rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann. Welche Pflichten des Arbeitgebers sind nun gesetzlich geregelt?

Text: Dr. iur. Thomas Wiedl LL.M.,
Rechtsanwalt

Das Arbeitsvertragsrecht ist insbesondere im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) sowie in den jeweiligen Gesamtarbeitsverträgen geregelt. Die hier einschlägigen

Bestimmungen des ABGB beruhen auf schweizerischer Rezeptionsgrundlage, weshalb nach ständiger liechtensteinischer Rechtsprechung die schweizerische Lehre und Rechtsprechung herangezogen wird.

Eine der wichtigsten Pflichten des Arbeitgebers ist die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Krankheit. Diese ist in § 1173a Art. 18 ABGB (gleichlautend Art. 324a chOR) geregelt. Es wird nicht unterschieden, ob der Arbeitnehmer im Monatslohn oder im Stundenlohn angestellt ist. Der Anspruch besteht grundsätzlich, wenn das Arbeitsverhältnis auf mehr als drei Monate abgeschlossen wurde oder bereits länger als drei Monate gedauert hat. Wenn kein längerer Zeitabschnitt bestimmt wurde, so hat der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen. Während der Dauer der Lohnfortzahlung ist der Arbeitnehmer grundsätzlich so zu stellen, wie wenn

er gearbeitet hätte. Beim unregelmässigen Lohn kann auf den durchschnittlichen Verdienst der vergangenen Zeit abgestellt werden.

Bei einer längeren Erkrankung in der Probezeit verlängert sich diese um die Dauer der Krankheitstage gemäss § 1173a Art. 45b Abs. 3 ABGB (gleichlautend Art. 335b Abs. 3 chOR). Überschreitet das Arbeitsverhältnis durch die Verlängerung der Probezeit die Dauer von drei Monaten, setzt die Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsverhinderung nach § 1173a Art. 18 ABGB (gleichlautend Art. 324a chOR) ein.

Ein weiterer wichtiger Schutz während einer krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung besteht in der Kündigungssperrfrist. Nach § 1173a Art. 49 ABGB (ähnlich Art. 336c chOR) gelten die Sperrfristen nach Ablauf der Probezeit. Während der Sperrfrist darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Die Krankheit ist ein



sperrfristenrelevanter Tatbestand. Sinn und Zweck der Bestimmung besteht darin, dass dem gekündigten Arbeitnehmer trotz zeitweiliger Arbeitsunfähigkeit eine ungekürzte Kündigungsfrist garantiert werden soll, damit er in der Lage ist, sich nach einer neuen Stelle umzusehen (Bundesgerichtsentscheid «BGE» 109 II 330 Erw. 2b mit Hinweisen). Bei unverschuldeter Krankheit beträgt die Schutzdauer im ersten Dienstjahr 30 Tage, ab dem zweiten Dienstjahr 90 Tage und ab dem sechstem Dienstjahr 180 Tage. Effektiv verlängern aber nur die Krankheitstage die Kündigungsfrist. Die Kündigung, die während der Sperrfrist erklärt wird, ist nichtig. Erfolgte dagegen die Kündigung vor der Krankheit, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Nach wiedererlangter Arbeitsfähigkeit ist der Arbeitnehmer daher verpflichtet, seine Arbeit bis zum Ende der verlängerten Kündigungsfrist wieder aufzunehmen bzw. dem Arbeitgeber seine Arbeitsleistung anzubieten.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer über den bestehenden Kündigungsschutz oder die Verlängerung der Kündigungsfrist zu informieren (BGE 115 V 437 Erw. 6a). Bietet der Arbeitnehmer nach wiedererlangter Arbeitsfähigkeit seine Arbeitsleistung nicht an und bleibt der Arbeit fern, ohne dass ein



Dr. iur. Thomas Wiedl LL.M., Rechtsanwalt

anerkannter Verhinderungsgrund vorliegt, besteht für diese Zeit grundsätzlich kein Anspruch auf Lohn (BGE 115 V 437 Erw. 5).

Hat jedoch der Arbeitgeber eine unklare Lage geschaffen und ist der Rechtsirrtum des Arbeitnehmers über den Kündigungsschutz darauf zurückzuführen, ist der Arbeitgeber nach Treu und Glauben verpflichtet, diese Unklarheit zu bereinigen. Missachtet

er in diesem Fall die Informationspflicht, kann eine Lohnfortzahlungspflicht auch ohne Arbeitsangebot des Arbeitnehmers bestehen (LES 2012, 196).

Die Lohnfortzahlungspflicht bleibt auch bestehen, wenn der Arbeitgeber auf die Annahme der Arbeitsleistung verzichtet.

OSPelt & PARTNER
RECHTSANWÄLTE AG / ATTORNEYS AT LAW LTD.

**Ospelt & Partner Attorneys
at Law Ltd.**

Landstrasse 99, 9494 Schaan
T +423 236 19 19
thomas.wiedl@ospelt-law.li
www.ospelt-law.li

