



Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – die wichtigsten Fakten

Es gibt verschiedene Gründe, wieso Arbeitnehmende eine Lohnfortzahlung durch eine Sozialversicherung erhalten. Am wohl häufigsten ist der krankheitsbedingte Arbeitsausfall. In der Regel löst dabei eine Taggeldversicherung die ordentliche Lohnzahlung nach Ablauf einer bestimmten Wartezeit ab.

■ Von Eveline Corigliano

Was sagt das Gesetz?

Die Schweiz kennt kein gesetzliches Obligatorium für eine Krankentaggeldversicherung. Bei einem Krankheitsfall kann die Lohnfortzahlung somit entweder durch den Arbeitgeber oder durch Leistungen einer Krankentaggeldversicherung erfolgen; bei der zweiten Variante in Form von Taggeldern.

Im Gegensatz zur Unfallversicherung ist das Abschliessen einer Krankentaggeldversicherung also nicht gesetzlich vorgeschrieben, sondern für Arbeitgeber freiwillig. Immerhin gibt es jedoch einige Branchen mit Gesamtarbeitsverträgen, welche die Arbeitgebenden zum Abschluss einer Kollektiv-Krankentaggeldversicherung verpflichten.

Die Krankentaggeldversicherung übernimmt bei einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit den Lohnersatz, richtet jedoch keine Heilungskosten aus. Je nach abgeschlossenem Vertrag zahlt sie das Taggeld während zweier Jahre aus, bevor im Anschluss die Leistungen gemäss IV und BVG einsetzen.

HINWEIS

Krankentaggeldversicherungen können als Einzelversicherungen oder als Kollektivversicherungen abgeschlossen werden. Der Grossteil der Arbeitgebenden folgt den Regeln des Privatversicherungsrechts und somit dem Versicherungsvertragsgesetz (VVG). Nur ein kleiner Teil der Taggeldversicherungen stützt sich auf das Krankenversicherungsgesetz (KVG).



Die Wartezeit

Häufig sieht eine abgeschlossene Taggeldversicherung eine Wartezeit vor. Dies bedeutet, dass die Taggelder erst nach deren Ablauf ausbezahlt werden. Das können 14, 30, 90 oder auch 180 Tage sein. Die Länge der Wartezeit wirkt sich dabei auf die Versicherungsprämien aus. Je höher die Frist, desto tiefer die Prämien.

Während der Wartezeit ist der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a Abs. 1 OR verpflichtet. Dies jedoch nur, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist. Es besteht ausserdem die Möglichkeit, die Lohnfortzahlung im Arbeitsvertrag oder Personalreglement während der Wartezeit auf 80% des Lohns zu beschränken.

Der Nettolohnausgleich

Die Lohnrückvergütung der Versicherungen, die sogenannten Krankentaggelder, sind von den Sozialversicherungsabzügen befreit. Das heisst, kranke Arbeitnehmende erhalten bei einer 100%igen Lohnfortzahlung einen höheren Nettolohn, als wenn sie arbeiten würden. Dieser Umstand widerspricht nicht nur dem Rechtsempfinden vieler Arbeitgeber, sondern auch dem Sinn der Lohnfortzahlungsregelung bei Krankheit. Hier greifen Arbeitgeber zum sogenannten Nettolohnausgleich. Die Differenz zwischen dem normalen und dem höheren Nettolohn wird durch einen Abzug vom Bruttolohn ausgeglichen.

Grundsätzlich darf ein vertraglich festgelegter Bruttolohn – obwohl infolge der Überentschädigung sachlich gerechtfertigt – nicht einseitig durch Arbeitgeber nach unten korrigiert werden. Dies wäre beim Nettolohnausgleich jedoch der Fall. Es gibt bis heute noch keine Rechtsprechung zu diesem Thema. Trotzdem empfiehlt es sich, den Nettolohnausgleich im Arbeitsvertrag oder Personalreglement zu vereinbaren, um als Arbeitgeber rechtlich auf der sicheren Seite zu sein.

Die Auszahlungsmöglichkeiten

Das Erstellen einer korrekten Lohnabrechnung und die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter

Verhinderung an der Arbeitsleistung gehören zu den schwierigsten Herausforderungen im Personal- und Lohnwesen. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall abgewickelt werden kann. Ausschlaggebend ist, was im Arbeitsvertrag, Personalreglement oder in einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) festgelegt wurde.

In einem weiteren Schritt ist zu prüfen, ob die Lohnsoftware die gewählte Auszahlungsart wie auch einen allfällig vereinbarten Nettolohnausgleich korrekt ausweisen kann.

Variante 1: Es besteht keine Taggeldversicherung – die Lohnfortzahlung erfolgt gemäss Art. 324a OR

Arbeitgeber sind gemäss Art. 324a OR verpflichtet, Arbeitnehmenden im Krankheitsfall für eine bestimmte Zeit den vollen Lohn ausbezahlen. Die Dauer bezieht sich dabei auf die Anzahl der Dienstjahre, wobei – je nach Region – die Berner, Basler oder Zürcher Skala angewendet wird. Die Lohnfortzahlung besteht jedoch erst,

- wenn das Arbeitsverhältnis für mehr als drei Monate abgeschlossen wurde oder
- wenn es bereits länger als drei Monate gedauert hat.

Dies bedeutet, dass bei unbefristeten Arbeitsverträgen mit einer Probezeit von drei Monaten eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit während der Probezeit keine Lohnfortzahlung nach sich zieht.

Sofern im Arbeitsvertrag oder in einem anwendbaren Gesamtarbeitsvertrag keine abweichenden, spricht für den Arbeitnehmenden vorteilhafteren Lösungen bestehen, bestimmt die gewählte Skala die Dauer der Lohnfortzahlung. Diese beginnt ab dem ersten Krankheitstag und beträgt immer 100% des Bruttolohns. Es werden weiterhin sämtliche Sozialversicherungsprämien abgezogen.

HINWEIS

Alle krankheitsbedingten Absenzen werden im laufenden Dienstjahr zusammengezählt. Beginnt für den Arbeitnehmenden während einer andauernden Arbeitsunfähigkeit ein neues Dienstjahr, entsteht mit Beginn von diesem auch ein erneuter Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Dauer der gewählten Skala.





Variante 2: Arbeitgeber hat eine Taggeldversicherung nach dem Versicherungsvertragsgesetz (VVG) abgeschlossen

Die VVG-Versicherung ist heute die übliche Taggeldversicherung bei einem Arbeitsverhältnis. Es handelt sich hierbei um einen privatrechtlichen Versicherungsvertrag, der frei ausgestaltet werden kann. Die Versicherungslösung ist mindestens gleichwertig wie die gesetzliche Lösung. Aus diesem Grund ist die dem Arbeitgebenden auferlegte Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 324a OR abgegolten. Taggeldzahlungen von 80% des Lohns (bei in der Regel mindestens 25% Arbeitsunfähigkeit) und für die Zeit von 720 Tagen gelten als gleichwertig wie die gesetzliche Lohnfortzahlung. Diese sieht zwar 100% des Lohns vor, jedoch für eine viel kürzere Zeitdauer. Eine weitere Voraussetzung für die Äquivalenz ist, dass Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsprämien übernehmen. Zudem ist es erlaubt, ein bis drei Karenztage festzulegen, während derer keine Lohnzahlungen ausgerichtet werden müssen.

Variante 3: Die Taggelder werden aus Versicherungsleistungen gemäss Krankenversicherungsgesetz (KVG) bezahlt

In Bezug auf den Arbeitsvertrag hat die Taggeldversicherung nach KVG nur eine geringe Relevanz, weshalb sie hier nicht detailliert dargelegt wird. Die Taggelder werden beim KVG erst ab einer Arbeitsunfähigkeit von 50% ausbezahlt. Die Ausrichtung dauert mindestens 720 Tage innerhalb von 900 Tagen.

Sistierung der Sozialversicherungsbeiträge und Familienzulagen

Auf im Lohn ausgewiesenen Krankentaggeldern werden keine AHV-/IV-/EO-/ALV-Beiträge abgezogen. Dies hat zur Folge, dass Arbeitgebende das Lohnersatzeinkommen, also die Taggelder auch nicht in der Jahresrechnung für die Ausgleichskasse ausweisen. Zahlen Arbeitgebende jedoch die Differenz zum vollen Lohn, werden auf diesem Teil die AHV-/IV-/EO-/ALV-Beiträge abgezogen. Ebenso werden die Abzüge für die Unfall- und Krankentaggeldversicherung sistiert.

Das Wegfallen der AHV-Abzüge kann bei einem Arbeitnehmenden mit einer Langzeit-Ar-

beitsunfähigkeit dazu führen, dass **AHV-Beitragslücken** entstehen, was eine reduzierte AHV- oder im Invaliditätsfall eine kleinere IV-Rente zur Folge hat. Falls dies der Fall sein sollte, können solche Lücken innerhalb von fünf Jahren durch den Arbeitnehmenden gestopft werden.



Bei der **Pensionskasse** tritt meist nach einigen Monaten Krankheit eine Prämienbefreiung ein. Hier gilt es, im BVG-Reglement zu prüfen, ob eine solche Befreiung vereinbart wurde und nach welcher Frist diese einsetzt. Die Abzüge sollten jedoch erst nach Bestätigung einer Prämienbefreiung durch die Pensionskasse sistiert werden.

Die **Familienzulagen** werden bei Krankheit im laufenden und den drei folgenden Monaten einer vollen Arbeitsunfähigkeit ausbezahlt. Sofern Arbeitnehmende ab dem vierten vollen Monat keinen AHV-/IV-/EO-/ALV-pflichtigen Lohn mehr erhalten, besteht kein Anspruch mehr auf Familienzulagen. Der Arbeitnehmende ist folglich bei der Ausgleichskasse abzumelden. Er hat jedoch die Möglichkeit,

die Familienzulagen über den Partner bzw. die Partnerin oder als nicht erwerbstätige Person direkt bei der Ausgleichskasse zu beziehen.

Auf die **Quellensteuer** haben Krankentaggelder keinen Einfluss, sie werden in die Steuerberechnung miteinbezogen.

Zu guter Letzt

Wichtig ist, dass Arbeitnehmende eingehend über die gewählte Versicherungslösung informiert werden. Bei Vorliegen eines Gesamtarbeitsvertrags sind die Regelungen meist schon festgelegt. Ansonsten gilt es, die unternehmensinternen Lösungen und Bestimmungen im Arbeitsvertrag oder in einem Personalreglement festzuhalten. Dies vor allem auch, um Klarheit zu schaffen und Streitigkeiten zu vermeiden. Es empfiehlt sich, unter anderem folgende Punkte auszuführen:

- Auszahlungsvariante
- Dauer der Lohnfortzahlung
- Höhe der Lohnfortzahlung während der Wartefrist und danach
- Folgen einer Leistungsverweigerung durch die Krankentaggeldversicherung
- weitere Besonderheiten der gewählten Versicherung

Das Abschliessen einer Krankentaggeldversicherung ist für jeden Arbeitgebenden freiwillig, befreit ihn jedoch von seiner Lohnfortzahlungspflicht. Ausserdem schafft sie finanzielle Sicherheit für Arbeitgebende wie auch Arbeitnehmende.

QUELLEN & WEITERE INFORMATIONEN

www.bag.admin.ch/bag/de/home/versicherungen/krankenversicherung.html

www.eak.admin.ch/eak/de/home/dokumentation/arbeitsunterbruch_keine_erwerbstaetigkeit/krankheit_unfall.html

www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html



AUTORIN

Eveline Corigliano ist Inhaberin der Einzelfirma HR-pur und passionierte HR-Expertin mit eidg. Fachausweis. Mit ihrer über 25-jährigen Erfahrung unterstützt sie als HR-Partnerin zahlreiche KMU.