



# Sozialversicherungen – der Spagat zwischen Gesetz und individueller Gestaltung

Die Schweiz verfügt über verschiedene betriebliche Sozialversicherungen. Oft geht dabei vergessen, dass Unternehmen einen erheblichen Gestaltungsspielraum haben, der es ihnen ermöglicht, den Arbeitnehmenden über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehende Leistungen anzubieten.

■ Von Eveline Corigliano

## Minimum versus Maximum

Die betrieblichen Sozialversicherungen decken die Risiken in den Bereichen Alter, Gesundheit und Familie ab. Innerhalb dieses Systems spielen besonders die berufliche Vorsorge (BVG), die Unfalltaggeldversicherung (UTG), die Krankentaggeldversicherung (KTG) sowie die verschiedenen Erwerbsausfallentschädigungen (EO) eine bedeutende Rolle.

In diesem Artikel werden einerseits die gesetzlichen Mindestvorgaben der häufigsten Lohnfortzahlungen durch den Arbeitgebenden aufgezeigt, und andererseits wird erläutert, welche Optionen Unternehmen haben, um attraktive Anstellungsbedingungen zu schaffen. Ebenso ist die Flexibilität bei der Gestaltung der Abzüge von Versicherungsprämien ein

Thema. Wo liegt der Spielraum zwischen der Aufspaltung oder Übernahme von Prämien und Beiträgen für die Taggeldversicherungen sowie die Pensionskasse? In diesen Bereichen gibt es zahlreiche Möglichkeiten, wie Unternehmen ihre eigenen Ideen einbringen und umsetzen können. Welche sind dabei die Vor- und Nachteile für Arbeitgebende, aber auch für Arbeitnehmende? Und wo liegen die Grenzen dieser Flexibilität?

## Die gesetzlichen Mindestvorgaben

Die zwingende Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, bei der Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht (z.B. Militärdienst) sowie bei Mutterschaft bzw. Urlaub des anderen Elternteils ist in der Schweiz gesetzlich geregelt (Art. 324a Abs. 1 OR). Die Regelungen dürfen vertraglich nicht wegbedungen werden, können aber durch schriftliche Abrede, einen Normal- oder einen Gesamtarbeitsvertrag von den gesetzlichen Bestimmungen abweichen. Die geänderten Bestimmungen müssen aber in jedem Fall mindestens gleichwertig für den Arbeitnehmenden sein (Art. 324a Abs. 4 OR).

### HINWEIS

In der Tabelle fehlen bewusst die Lohnfortzahlung bzw. der bezahlte Urlaub für die Betreuung eines Kindes, Ehepartners oder eingetragenen Partners, wenn diese gesundheitlich beeinträchtigt sind. Ebenso aussen vor gelassen werden weitere mögliche Absenzgründe infolge Heirat, Tod eines nahen Verwandten oder der Ausübung eines öffentlichen Amtes.



### HINWEIS

Öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse unterstehen in einzelnen Bereichen eigenen Regelungen. Für sie gelten gewisse Lohnfortzahlungen nicht oder nur eingeschränkt. In diesem Artikel wird zudem weder auf Details noch Sonderfälle und Ausnahmen eingegangen, da dies den Rahmen sprengen würde.



## Spielraum der Möglichkeiten bei der Lohnfortzahlung

Wie bereits erwähnt, haben Unternehmen bei der Lohnfortzahlung die Freiheit, über die Mindestvorgaben hinauszugehen (vgl. Tabelle 1). Üblicherweise geschieht dies in Form einer 100%igen Lohnfortzahlung für eine längere Zeit, als dies das Gesetz vorsieht.

| Arbeitsunfähigkeit infolge                                 | Lohnfortzahlung gemäss Gesetz  | Details in   |
|--|--|--|
| Krankheit  | 100% des Erwerbseinkommens vor Eintritt der Krankheit ab dem 1. Krankheitstag für eine bestimmte Dauer pro Dienstjahr gemäss Basler, Berner bzw. Zürcher Skala                                       | Art. 324a Abs. 1 OR<br>Art. 324a Abs. 2 OR   |
| Unfall mit obligatorischer Taggeldversicherung gemäss UVG  | Taggelder ab dem 3. Tag nach dem Unfall in der Höhe von 80% des versicherten Verdiensts durch die obligatorische Unfallversicherung. Die ersten zwei Tage sind zu 80% vom Arbeitgeber zu übernehmen. | Art. 324a OR<br>Art. 324b OR<br>Art. 15–17 Bundesgesetz über die Unfallverhütung UVG |
| Mutterschaft (MSE)   | 80% des durchschnittlichen früheren Erwerbseinkommens, höchstens aber CHF 220.– pro Tag für 14 Wochen  | Art. 16b–h Bundesgesetz über den Erwerbsersatz EOG                                   |
| Erfüllung einer gesetzlichen Pflicht (EO)                  | 80% des durchschnittlichen vordienstlichen Einkommens  | Art. 10 Bundesgesetz über den Erwerbsersatz EOG                                      |
| Urlaub des anderen Elternteils bei Geburt des Kindes (EAE) | maximal 14 Taggelder à 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes, höchstens aber CHF 220.– pro Tag  | Art. 16k Bundesgesetz über den Erwerbsersatz EOG<br>Art. 329g OR                     |

Tabelle 1: Übersicht Arbeitsunfähigkeit



Gerade im **Krankheitsfall** oder bei einem **Unfallereignis** wird die Fortzahlung des bisherigen Lohns in der Höhe von 100% am häufigsten angewendet. Dies bevorzugt für die ersten 30 Tage nach Beginn der Krankheit bzw. dem Eintreten des Unfalls. Bei einem Unfall kommt in der Regel ab dem 3. Tag und im Krankheitsfall häufig ab dem 31. Tag die Taggeldversicherung zum Zuge, womit die finanziell höhere Belastung des Arbeitgebenden absehbar ist. Es ist aber auch möglich, die 100%ige Lohnfortzahlung auf 60, 90 oder gar mehr Tage auszuweiten, sicherlich auch abhängig von der individuell gewählten KTG-Lösung. Ebenso gibt es Arbeitgebende, welche die Länge der Lohnfortzahlung von der Anzahl Dienstjahre des Arbeitnehmenden abhängig machen.

Bei der **Mutterschaftsentschädigung (MSE)**, der **Entschädigung des anderen Elternteils (EAE)** oder dem **Mutterschaftsurlaub** können Unternehmen den freiwilligen Gestaltungsspielraum nutzen und für die gesetzlich vorgeschriebenen 14 Wochen (MSE) bzw. 14 Tage (EAE) den vollen Lohn auszahlen. Dasselbe gilt bei der **Erfüllung von gesetzlichen Pflichten** wie einem Militär- oder Zivildienst. Wenn die Mitarbeiterin ihr Anstellungsverhältnis fortsetzt, besteht auch die Möglichkeit, den Mutterschaftsurlaub um einige Wochen zu verlängern – dies mit einer 80- oder 100%igen Lohnfortzahlung.

Gerade in Branchen, wo ein Fachkräftemangel herrscht, sind dies beliebte Optionen, um den Arbeitnehmenden Wertschätzung entgegenzubringen. Hier empfiehlt es sich jedoch, die Abweichungen zum Gesetz gut abzuwägen und diese im Arbeitsvertrag, Personalreglement oder einer Vereinbarung klar auszudeutschen. So zum Beispiel, dass eine Urlaubsverlängerung von der Anzahl Anstellungsjahre oder der Arbeits(un)fähigkeit während der Schwangerschaft abhängig gemacht wird. Ein erweitertes Angebot für Eltern kann das Unternehmen als familienfreundlichen Arbeitgebenden positionieren und seine Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt steigern. Dies wiederum fördert die Mitarbeiterbindung und die Rekrutierung von qualifizierten Fachkräften. Vergessen sollte man jedoch nicht, dass längere Entschädigungen und Urlaube auch eine Herausforderung für die Finanz- und Ressourcenplanung des Unternehmens darstellen können.

#### Übernahme von Versicherungsprämien

Im Bereich der betrieblichen Sozialleistungen haben Unternehmen ferner die Möglichkeit, **Versicherungsprämien** für Krankentaggeld-, Unfall- oder freiwillige Unfallzusatzversicherungen ganz oder teilweise zu übernehmen.

Die Prämien für die Berufsunfallversicherung (BUV) werden zwingend vom Arbeitgebenden übernommen, die Prämien für die **Nichtbe-**

**triebsunfallversicherung** (NBUV) zahlt der Arbeitnehmende in der Regel selbst. Die Parteien können jedoch vereinbaren, dass der Arbeitgebende den vollen oder einen Teilbetrag der NBUV-Prämien trägt.

Eine **Krankentaggeldversicherung** ist nicht obligatorisch, kann jedoch im Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen sein. Am häufigsten sieht man hier die Variante, dass die Beträge je hälftig getragen werden. Auch eine vollständige Übernahme durch den Arbeitgebenden ist möglich.

Die Abzüge für die **Pensionskasse** (BVG) sind in der Schweiz grundsätzlich paritätisch zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden aufgeteilt. Unternehmen können aber auch einen höheren Anteil der BVG-Abzüge übernehmen, beispielsweise zwei Drittel statt der üblichen Hälfte. Dies kann ein äusserst interessanter Faktor für potenzielle Mitarbeitende sein, da es ihre Nettolohnzahlung erhöht und gleichzeitig die Altersvorsorge stärkt.

Eine attraktive Altersvorsorge oder auch eine Zusatzunfallversicherung – deren Prämien der Arbeitgebende im besten Fall zu 100% trägt – zählen zu wichtigen Mitarbeiter-Benefits, die ein Unternehmen anbieten kann. Denn hier wird nicht nur die Versicherung selbst, sondern vor allem auch die zusätzliche Unterstützung bei Schadenfällen geschätzt.



So zum Beispiel der Spitalaufenthalt in der Privatabteilung nach einem Unfall.

### Vor- und Nachteile bei der individuellen Gestaltung

In allen erwähnten Fällen liegen die Vorteile einer grosszügigen Lohnfortzahlung oder der Übernahme von Versicherungsprämien auf der Hand: Die Besserstellung zum Gesetz kann die Mitarbeiterbindung, -motivation und -zufriedenheit erhöhen. Ich würde mich jedoch nicht so weit aus dem Fenster lehnen, zu behaupten, dass eine längere oder höhere Lohnfortzahlung gegenüber dem Gesetzminimum auch dazu beiträgt, die Gesundheit von Arbeitnehmenden zu verbessern. Mitarbeitende werden sich wohl dank der vollen Lohnfortzahlung im Falle einer Krankheit nicht schneller erholen, um an die Arbeit zurückkehren zu können. Ein Unternehmen, welches grosszügige Lohnfortzahlungen übernimmt, gewinnt jedoch an Attraktivität, und seine sozial verantwortungsvollen Regelungen können das Image erhöhen.

Etlichen Arbeitgebenden ist es nicht möglich, hohe Einstiegsgehälter oder jährliche Gehaltserhöhungen anzubieten. Somit wären die oben erwähnten Möglichkeiten dennoch ein alternativer Weg der attraktiven Mitarbeiterbindung. Es gibt aber diverse Punkte, welche ein Unternehmen gut überlegen sollte, um seinen Mitarbeitenden eine sinnvolle und

interessante Lösung zu bieten. Höhere Lohnkosten können insbesondere bei längeren Krankheits- oder Unfallzeiten finanziell schnell sehr belastend sein. Es ist daher wichtig, dass Unternehmen ihre wirtschaftlichen Möglichkeiten und Risiken sorgfältig abwägen, bevor sie sich für eine bestimmte Lohnfortzahlungsregelung entscheiden. Nicht zuletzt ist auch der zusätzliche administrative Aufwand, zum Beispiel bei der Lohnverarbeitung, zu beachten.

### Fazit

Die Übernahme von Lohnfortzahlungskosten und Versicherungsprämien ist gut zu überdenken. Die Massnahmen können sowohl für die Arbeitgebenden als auch für die Arbeitnehmenden mit Vorteilen verbunden sein. Es ist jedoch wichtig, dass Unternehmen die individuellen Gegebenheiten und Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden bei der Gestaltung der betrieblichen Sozialleistungen berücksichtigen. Nur so können sie sicherstellen, dass diese Leistungen den gewünschten Effekt erzielen und zu einer positiven Entwicklung des Unternehmens beitragen.

Weiter kann es von Nutzen sein, sich bei der Ausformulierung der betrieblichen Sozialleistungen an den Angeboten anderer Unternehmen in derselben Branche zu orientieren. Zudem ist es wichtig, dass Unternehmen ihre

Mitarbeitenden über die angebotenen betrieblichen Sozialleistungen informieren und diese klar und verständlich kommunizieren.

In jedem Fall ist es jedoch zwingend, die vom Gesetz abweichenden Regelungen schriftlich im Arbeitsvertrag oder in einem Personalreglement festzuhalten. Bei der Gestaltung komplexer betrieblicher Sozialleistungen kann es zudem sinnvoll sein, sich von einer Rechtsberatung begleiten zu lassen.

- Unternehmen können über die Mindestanforderungen hinausgehen, z.B. längere Lohnfortzahlung oder höhere Prämienübernahmen.
- Attraktive Sozialleistungen, wie Krankentaggeld und Altersvorsorge, stärken die Mitarbeiterbindung und erhöhen die Attraktivität des Unternehmens.
- Grosszügige Lohnfortzahlungen bringen finanzielle und administrative Herausforderungen für Unternehmen mit sich.
- Abweichungen von gesetzlichen Vorgaben müssen schriftlich festgehalten werden, idealerweise mit rechtlicher Beratung.



### AUTORIN

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

**WEKA** Fachkongress

**Rechnungswesen und Steuern 2024**

Aktuelles und Neuerungen aus dem Finanz- und Steuerbereich

Kongressleitung: Dr. oec. HSG Manuel Vogel

**JETZT ANMELDEN!**

Donnerstag, 28. November 2024 – Zürich, TECHNOPARK

Anmeldung unter: [praxisseminare.ch](https://praxisseminare.ch)