BLOG

Sibylle Reding
TreuhÃ¤nderin mit eidg. Fachausweis

MATTIG SUTER & PARTNER

Adrienne Helfenstein
Dipl. Treuhandexpertin
Fachfrau im Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis

info@mattig.ch
www.mattig.swiss

Krankentaggeldversicherung KTG: Was bedeutet dies in der Praxis?

© iStock.com/Andrey Zhuravlev

Das Risiko?
Wird der Arbeitnehmer aufgrund einer Krankheit arbeitsunfähig, so trägt der Arbeitgeber ohne Krankentaggeldversicherung das Risiko der Lohnfortzahlung selbst. Das heisst, der Lohn muss für eine beschränkte Zeit gemäss OR Art. 324a Abs. 1 vom Arbeitgeber bezahlt werden, ohne dafür eine Arbeitsleistung zu erhalten. Mit der Krankentaggeldversicherung werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermassen geschützt.
Hat der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, erhält der Arbeitnehmer 80%-100% (je nach Versicherungspolice und/oder Arbeitsvertrag) des letzten Lohnes in Form des Krankentaggeldes.

Lohnfortzahlung wie lange?
Der Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag mit Probezeit ab dem ersten Tag des vierten Anstellungsmonats. Falls der Arbeitnehmer während den ersten drei Monaten unverschuldet arbeitsunfähig wird, hat er keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Die Lohnfortzahlungspflicht wird gemäss Art. 324a Abs. 2 OR im **ersten Dienstjahr** auf **drei Wochen** festgelegt. In den darauffolgenden Dienstjahren ist der Lohn während einer «angemessenen Zeit» auszurichten. Dabei hat die Gerichtspraxis drei anerkannte Lohnfortzahlungsskalen entwickelt: Die Zürcher Skala, die Basler Skala und die Berner Skala. Diese kommt je nach Arbeitsort zur Anwendung.

Maximale Lohnfortzahlung mit Krankentaggeldversicherung:
Maximal 720 bzw. 730 Tage. Die Krankentaggelder müssen gemäss den meisten Versicherungslösungen innerhalb von 900 Tagen bezogen werden.

Maximale Lohnfortzahlung ohne Krankentaggeldversicherung (nach OR):
Je nach Skala und Dienstjahren maximal 17 Wochen bzw. 4 Monate.

	Basler Skala BS, BL	Berner Skala BE, AG, OW, SG, West-CH	Zürcher Skala ZH, GR
1. Dienstjahr	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
2. Dienstjahr	2 Monate	1 Monat	8 Wochen
3. Dienstjahr	2 Monate	2 Monate	9 Wochen
4. Dienstjahr	3 Monate	2 Monate	10 Wochen
5. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	11 Wochen
6. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	12 Wochen
7. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	13 Wochen
8. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	14 Wochen
9. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	15 Wochen
10. Dienstjahr	3 Monate	4 Monate	16 Wochen
11. Dienstjahr	4 Monate	4 Monate	17 Wochen

Quelle: SECO

Höhe der Lohnfortzahlung ohne Krankentaggeldversicherung?
Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den vollen Lohn während einer beschränkten Zeit (gemäss den Lohnfortzahlungsskalen). Der Anspruch der **Lohnfortzahlung** besteht **pro Dienstjahr** und entsteht in jedem Dienstjahr von neuem. Der Anspruch besteht also nicht, wie häufig angenommen, pro Krankheitsereignis.

Höhe der Lohnfortzahlung mit Krankentaggeldversicherung?
Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist freiwillig, aber in der Schweiz üblich. Meist wird diese mit einer Wartefrist von 30, 60 oder 90 Tagen abgeschlossen. Während dieser Wartefrist ist entweder der volle Lohn geschuldet oder die Vertragsparteien **vereinbaren schriftlich**, dass die **Lohnfortzahlung** des Arbeitgebers während der **Wartefrist 80%** betragen soll.

Das Gesetz schreibt vor, dass die Krankentaggeldversicherungslösung für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig wie die Lohnfortzahlung ohne Krankentaggeldversicherung sein muss. Während das Obligationenrecht eine 100%-ige Lohnfortzahlung für eine bestimmte Zeit (gemäss anwendbarer Skala) vorsieht, sehen die Versicherungslösungen häufig eine Lohnfortzahlung von 80% vor. Die Gleichwertigkeit wird aber über die längere (max. zweijährige) Dauer der Lohnfortzahlung erreicht.

AHV Beitragslücke:
Da die Krankentaggeldentschädigungen nicht AHV-pflichtig sind, sollte sichergestellt werden, dass ein Mitarbeiter seine Beitragspflicht trotzdem erreicht und **keine AHV Beitragslücke entsteht.**

Nettolohnausgleich
Bei der Lohnabrechnung mit Krankentaggeldauszahlung wird jeweils das Taggeld ohne Sozialversicherungsabzüge abgerechnet. Dies hat zur Folge, dass weniger Abzüge gemacht werden müssen und so der Nettolohn während der Krankheit höher ausfällt als vorher. Dies ist gegenüber den anderen Arbeitnehmern kaum zu rechtfertigen und widerspricht unserem Rechtsempfinden.

Darum ist es üblich, einen Nettolohnausgleich zu machen um somit den Nettolohn mit Krankentaggeld an den Nettolohn vor Krankheit anzugleichen.

Mit dem Nettolohnausgleich bzw. mit dieser Lohnkappung begibt sich aber der Arbeitgeber in eine heikle «Grauzone», da in der Rechtsprechung der **Nettolohnausgleich** kontrovers beurteilt wird. Darum empfehlen wir diesen Punkt explizit **im Arbeitsvertrag** oder im Reglement **zu regeln.**

Was muss im Arbeitsvertrag geregelt werden?

- Aufteilung der Prämien zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (der Arbeitgeber trägt mind. 50% der Prämien)
- Wartefrist: Während dieser Wartefrist, also bis die Krankentaggeldversicherung leistungspflichtig wird, hat der Arbeitgeber weiterhin den Lohn zu entrichten. Arbeitsvertraglich kann vereinbart werden, dass der Arbeitgeber während der Wartefrist den Lohn in gleicher Höhe entrichtet, wie anschliessend die Krankentaggeldversicherung ihre Taggeldleistungen (meist 80%).
- Dauer der Leistung (mind. 720 Tage)
- Prozentsatz des versicherten Lohnes (mind. 80%)
- Nettolohnausgleich

Falls diese Punkte nicht im Arbeitsvertrag festgehalten sind, hat der Arbeitgeber das Risiko, dass er der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht nicht entkommt. Die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht bleibt trotz Versicherung bestehen. Pauschale Verweise auf die Versicherungsdokumente wie z.B. «gemäss geltender Police» reichen nicht aus.

Fazit:
Eine Krankentaggeldversicherung ist nicht obligatorisch, aber sie lohnt sich in den meisten Fällen. Denn als Arbeitgeber ist man gesetzlich verpflichtet, den Mitarbeitenden bei Krankheit den Lohn für einen gewissen Zeitraum (u.a. abhängig von der Anstellungsdauer) weiter auszuzahlen, dies kann zu wesentlichen Zusatzausgaben führen und das Unternehmen in eine finanzielle Notlage bringen.

Tags: Finanz- und Rechnungswesen, Krankheit, Lohnfortzahlung, Arbeitsvertrag, Taggeld, Nettolohnausgleich, Beitragslücke