

Krankheit, Unfall & Co.

Was gilt es als Arbeitgeberin zu beachten?

Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder Militärdienst führen dazu, dass Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung vorübergehend oder teilweise nicht erbringen können. Für Arbeitgeber stellen sich dabei zahlreiche Fragen: Besteht weiterhin ein Anspruch auf Lohn? Wann kommen Taggeldversicherungen zum Tragen? Dürfen Ferien gekürzt werden? Wie wirken sich längere Abwesenheiten auf die berufliche Vorsorge aus?

Nachfolgend geben wir einen Überblick über die wichtigsten arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Folgen einer Arbeitsverhinderung von Mitarbeitenden.

Lohnfortzahlung

Wird der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, wie Krankheit, Unfall oder Erfüllung gesetzlicher Pflichten, ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert, besteht gemäss Art. 324a OR grundsätzlich Anspruch auf Lohnfortzahlung zu 100 %. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde.

Die Dauer der gesetzlichen Lohnfortzahlung richtet sich nach den sogenannten Lohnfortzahlungsskalen und entsteht für jedes Dienstjahr neu. Je nach Sitz des Arbeitgebers kommt entweder die Berner, die Basler oder die Zürcher Skala zur Anwendung. Die Ansprüche steigen mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses an.

Zur Lohnfortzahlung gehört nicht nur das Fixum, sondern auch alle weiteren Lohnbestandteile, sofern diese ohne Arbeitsunfähigkeit angefallen wären. Bei unregelmässigem Lohn wird auf eine repräsentative Periode von bis zu einem Jahr abgestellt.

Durch schriftliche Vereinbarungen, Normalarbeitsverträge oder Gesamtarbeitsverträge kann auch eine von diesen Bestimmungen abweichende Regelung getroffen werden, wenn sie für den Arbeitnehmer mindestens gleichwertig ist.

Berner Skala

Dienstjahr	Lohnfortzahlung
1. Dienstjahr	3 Wochen
2. Dienstjahr	1 Monat
3. und 4. Dienstjahr	2 Monate
5. bis 9. Dienstjahr	3 Monate
10. bis 14. Dienstjahr	4 Monate
15. bis 19. Dienstjahr	5 Monate
Ab 20. Dienstjahr	6 Monate

Krankentaggeldversicherung als Ersatzlösung

In der Schweiz ist die Krankentaggeldversicherung freiwillig. Dennoch gehört sie heute in vielen Unternehmen zum Standard. Eine Krankentaggeldversicherung übernimmt bei Krankheit in der Regel 80 % des versicherten Lohnes während maximal 720 Tagen innerhalb einer bestimmten Rahmenfrist.

Wird eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, kann sie die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht ersetzen, sofern die Versicherungslösung für die Mitarbeitenden mindestens gleichwertig und als Ersatz des gesetzlichen Systems ausdrücklich schriftlich vereinbart ist. Die Rechtsprechung be-

www.troag.ch

trachtet eine Versicherungsdeckung von 80 % des Lohnes während 720 Tagen bei einer Prämienbeteiligung von max. 50 % der Arbeitnehmenden in der Regel als gleichwertig.

Während der Wartezeit der Krankentaggeldversicherung bleibt der Arbeitgeber weiterhin zur gesetzlichen Lohnzahlung verpflichtet, welche aber vertraglich auf 80 % reduziert werden darf. Übliche Wartezeiten betragen 14, 30, 60 oder 90 Tage. Je länger die gewählte Wartezeit, desto tiefer fallen die Versicherungsprämien aus. Gleichzeitig erhöht sich jedoch das Risiko beziehungsweise die Kostenbelastung des Arbeitgebers während der Wartezeit.

Ausnahme der Lohnfortzahlung bei obligatorischer Versicherung

Bei Unfall, Mutterschaft, Vaterschaft und Militär ist der Arbeitnehmer aufgrund gesetzlicher Vorschriften gegen die wirtschaftlichen Folgen unverschuldeter Arbeitsverhinderung obligatorisch versichert. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Lohn nicht zu entrichten, wenn die für die beschränkte Zeit geschuldeten Versicherungsleistungen 80 % des Lohnes decken. Werden die Versicherungsleistungen erst nach einer Wartezeit gewährt (bei Unfällen meist erst ab dem 3. Tag), so hat der Arbeitgeber für diese Zeit ebenfalls mindestens 80 % des Lohnes zu entrichten.

Lohnkürzung während Arbeitsverhinderung

Viele Mitarbeitende gehen davon aus, dass sie bei einer Arbeitsverhinderung weiterhin Anspruch auf den vollen Lohn haben. Dies trifft jedoch nicht in allen Fällen zu.

Wird die Lohnfortzahlungspflicht durch Leistungen einer Versicherung ersetzt, richtet sich die Höhe der Auszahlung nach den Versicherungsbedingungen. Bei einer Krankentaggeldversicherung werden beispielsweise häufig lediglich 80 % des versicherten Lohnes ausgerichtet. Auch die obligatorischen Sozialversicherungen leisten in der Regel nur 80 % des versicherten Verdienstes. In solchen Fällen kann der bisherige Lohn entsprechend gekürzt werden, was für die betroffene Person eine Lohneinbusse von bis zu 20 % zur Folge haben kann.

Arbeitgeber können freiwillig eine höhere Leistung ausrichten, sind dazu jedoch nicht verpflichtet.

Leistungen von Versicherungen

Die Versicherungsleistung beträgt in vielen Fällen 80 % des versicherten Lohnes. Der Tagesansatz ergibt sich aus dem versicherten Jahreslohn dividiert durch 365 Tage (Unfall/

Krankheit) resp. 360 Tage (Militär/Mutter-/Vaterschaft). Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Taggeld entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit gekürzt. Die konkreten Regelungen ergeben sich jeweils aus den Versicherungsbedingungen.

Zusätzlich ist zu beachten, dass nicht sämtliche Lohnbestandteile automatisch versichert sind. Je nach Versicherungsvertrag können beispielsweise Familienzulagen, Boni, Provisionen, Naturalleistungen oder variable Vergütungen nur teilweise oder gar nicht gedeckt sein.

Viele Versicherungen begrenzen den versicherbaren Jahreslohn. Auch bei Taggeldern für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst beträgt der Höchstbetrag des durch die Versicherung gedeckten Tagessatzes CHF 220. Übersteigt der effektive Lohn eines Mitarbeitenden die versicherte Höchstgrenze, entsteht im Fall einer Arbeitsunfähigkeit eine Deckungslücke, welche durch den Arbeitgeber auszugleichen ist. Gerade bei Kaderangestellten und Fachspezialisten sollten Unternehmen deshalb regelmässig überprüfen, ob die Versicherungslösung noch den tatsächlichen Lohnverhältnissen entspricht.

Sozialversicherungsbeiträge bei Arbeitsverhinderung

Während der Lohnfortzahlung bleiben grundsätzlich sämtliche Sozialversicherungsabzüge geschuldet.

Auf den Versicherungsleistungen bei Unfall und Krankheit («Taggelder») sind jedoch keine Sozialversicherungsabzüge (ausgenommen BVG) geschuldet, da sie nicht als massgebender Lohn gelten. Entsprechend fallen auf diesen Leistungen in der Regel keine AHV-, IV-, EO- und ALV- sowie Unfall- und Krankentaggeldversicherungsbeiträge an.

Auf Leistungen des Erwerbsersatzes für Dienstleistende sowie bei Mutterschafts- und Vaterschaftsentschädigungen hingegen sind weiterhin AHV, IV-, EO- und ALV-Beiträge geschuldet. Nicht erhoben werden hingegen Unfallversicherungsbeiträge sowie – je nach Regelung der Versicherung – die Beiträge an die Krankentaggeldversicherung.

Nettolohnausgleich

Bei einer Arbeitsunfähigkeit oder -verhinderung können Versicherungsleistungen die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers ganz oder teilweise ersetzen. Diese Leistungen sind nicht oder nur eingeschränkt sozialversicherungspflichtig. Dadurch verringern sich die Sozialversicherungsabzüge. Wird nun der Bruttolohn durch den Arbeitgeber weiterhin zu

100 % ausbezahlt, kann dies dazu führen, dass der Arbeitnehmer bei Arbeitsverhinderung netto mehr erhält, als ohne Verhinderung. Um dies zu verhindern, kann ein sogenannter Nettolohnausgleich vorgenommen werden. Ein Nettolohnausgleich ist nur zulässig, wenn er ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder in einem Gesamtarbeitsvertrag vereinbart wurde und dem Arbeitnehmer die Versicherungsleistungen vollumfänglich zufließen.

Bei gültig vereinbartem Nettolohnausgleich kann der Bruttolohn so gekürzt werden, dass der daraus resultierende Nettolohn, dem Nettolohn ohne Versicherungsleistungen entspricht.

Es ist zu beachten, dass bei einer BVG-Befreiung der auf den BVG-Beitrag entfallende Betrag nicht gekürzt werden darf.

	ohne Taggeld		mit Taggeld, ohne Bruttolohnausgleich		mit Taggeld, mit Bruttolohnausgleich	
Bruttolohn	6000.00		6000.00		6000.00	
Taggeld Krankheit			1000.00		1000.00	
Korrektur Taggelder			-1000.00		-1000.00	
Bruttolohnausgleich					-89.35	
Kinderzulagen	265.00		265.00		265.00	
Bruttolohn	6265.00		6265.00		6175.65	
AHV(5,3 %)	6000.00	318.00	5000.00	265.00	4910.65	260.25
ALV(1,1 %)	6000.00	66.00	5000.00	55.00	4910.65	54.00
BVG		400.00		400.00		400.00
NBUV(1,2 %)	6000.00	72.00	5000.00	60.00	4910.65	58.95
KTG(0,6 %)	6000.00	36.00	5000.00	30.00	4910.65	29.45
Total Abzüge	892.00		810.00		802.65	
Total Nettolohn	5373.00		5455.00		5373.00	

BVG-Beitragsbefreiung

Während der Arbeitsverhinderung bleibt die versicherte Person grundsätzlich weiterhin in der Pensionskasse versichert. Die Vorsorgeeinrichtung führt die Versicherung in der Regel unverändert weiter, solange ein Anspruch auf Lohn oder Taggeld besteht.

Bei länger dauernder Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Krankheit oder Unfall sehen viele Pensionskassen gemäss ihrem Vorsorgereglement eine sogenannte Beitragsbefreiung vor. Nach Ablauf einer reglementarisch festgelegten Wartefrist (in der Regel nach 3 Monaten) übernimmt die Pensionskasse

die Spar- und Risikobeiträge ganz oder teilweise. Die versicherte Person sowie der Arbeitgeber müssen dann keine oder nur noch reduzierte Beiträge entrichten.

Für Arbeitgeber ist es wichtig, die entsprechenden Meldepflichten gegenüber der Pensionskasse einzuhalten, damit allfällige Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht werden können.

Anspruch auf Kinderzulagen

Bei Arbeitsverhinderungen wie Krankheit oder Unfall werden die Familienzulagen maximal während des Monats, in dem die Arbeitsverhinderung eintritt, und den drei darauffolgenden Monaten ausgerichtet. Danach erlischt der Anspruch, wenn der Arbeitgeber nebst den Taggeldern nicht einen AHV-pflichtigen Lohn von mindestens CHF 612 pro Monat weiterbezahlt.

Invaliditätsleistungen

Führt eine längere Krankheit oder ein Unfall zu einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit, können Leistungen der Invalidenversicherung sowie Invalidenrenten der Pensionskasse ausgelöst werden. Eine frühzeitige Kontaktaufnahme mit der entsprechenden IV-Stelle ist von grosser Bedeutung.

Auswirkungen auf den Ferienanspruch

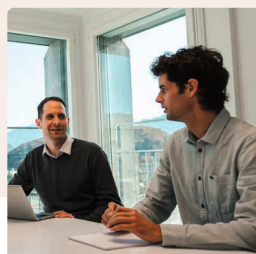
Ein längerer Ausfall kann Auswirkungen auf den Ferienanspruch haben. Gemäss Obligationenrecht darf der Arbeitgeber den Ferienanspruch bei unverschuldeten Arbeitsverhinderungen um einen Zwölftel kürzen, wenn die Arbeitsverhinderung insgesamt mehr als zwei volle Monate *pro Dienstjahr* dauert. Bei verschuldeten Arbeitsverhinderungen darf bereits ab einem vollen Monat gekürzt werden. Bei einer schwangerschaftsbedingten Arbeitsverhinderung kann die Ferienkürzung hingegen erst ab drei vollen Monaten und während des Mutterschaftsurlaubs gar nicht gekürzt werden.

Ferienkürzung

Abwesenheitsdauer	Verschuldete Arbeitsverhinderung	Unverschuldete Arbeitsverhinderung	Schwangerschaftsbedingte Arbeitsverhinderung
bis 1 Monat	Keine	Keine	Keine
ab 1 Monat	$\frac{1}{12}$	Keine	Keine
ab 2 Monaten	$\frac{2}{12}$	$\frac{1}{12}$	Keine
ab 3 Monaten	$\frac{3}{12}$	$\frac{2}{12}$	$\frac{1}{12}$
ab 4 Monaten	$\frac{4}{12}$	$\frac{3}{12}$	$\frac{2}{12}$

Haben Sie Fragen zu Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder Militärdienst von Mitarbeitenden oder möchten Sie sich beraten lassen?

Kontaktieren Sie uns.



E-Mail schreiben
info@troag.ch



Website besuchen
www.troag.ch

Ferienbezug während Arbeitsunfähigkeit

Ferien dienen der Erholung. Ist eine Person aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls derart beeinträchtigt, dass der Erholungszweck der Ferien nicht erreicht werden kann, gelten diese Tage nicht als Ferien.

Beabsichtigt der Arbeitnehmer trotz krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit Ferien zu beziehen, ist eine medizinische Einschätzung des behandelnden Arztes nötig. Dieser muss bestätigen, dass die geplanten Ferienaktivitäten aus medizinischer Sicht nicht zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustands führen oder die Genesung gefährden. In diesem Fall werden die betreffenden Tage als Ferien angerechnet. Zudem ist die Versicherung entsprechend zu informieren, da die Taggelderleistungen für diesen Zeitraum in der Regel eingestellt werden.

Kündigungsschutz

Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber einer arbeitsunfähigen oder an der Arbeit verhinderten Person während einer bestimmten Sperrfrist nicht kündigen:

- Während sowie 4 Wochen vor und nach obligatorischen Militär-, Zivilschutz- und Zivildiensten
- Bei Krankheit oder Unfall
 - 30 Tage im 1. Dienstjahr
 - 90 Tage vom 2. bis 5. Dienstjahr
 - 180 Tage ab dem 6. Dienstjahr
- Während der Schwangerschaft sowie 16 Wochen nach der Niederkunft

Eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig. Nach Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist kann eine Kündigung unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist ausgesprochen werden.

Ist die Kündigung hingegen schon vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Fazit

Arbeitsverhinderungen von Arbeitnehmern haben weitreichende Auswirkungen. Eine sorgfältige Prüfung der arbeitsvertraglichen Regelungen, der Versicherungsverträge und der Vorsorgelösungen hilft dabei, finanzielle Risiken zu minimieren und rechtliche Fallstricke zu vermeiden. Gerade bei längeren Ausfällen lohnt sich eine frühzeitige Beratung, um sowohl die Interessen des Unternehmens als auch jene der Mitarbeitenden optimal zu berücksichtigen.

Die obenstehenden Ausführungen basieren auf dem Obligationenrecht. Je nach Personalreglement, Arbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können die Regelungen von denen des Obligationenrechts abweichen.