



Lohnzahlung bei Unfall / Krankheit

Datenherkunft, BDO News-Letter

Es ist gängige Praxis in der Schweiz, bei Krankheit oder Unfall eine Lohnfortzahlung von 100 % auszurichten. Der „gewohnte“ Lohn wird während Wochen oder allenfalls Monaten weiter ausbezahlt. Oft wird nicht berechnet, wie lange eine Lohnfortzahlung effektiv geschuldet ist. Mit dieser teuren Praktikerlösung ist der Arbeitgeber stets «auf der sicheren Seite» und es gibt keine unliebsamen Diskussionen mit den Arbeitnehmenden. Nachfolgend wird dargestellt, unter welchen Voraussetzungen und wie die Auszahlung einer 80 % Lohnfortzahlung umgesetzt werden kann.

Check-Liste Lohnfortzahlung von 80 %

- Prüfung der vertraglichen Grundlagen (Einzelarbeitsvertrag, Normalarbeitsvertrag, Gesamtarbeitsvertrag GAV) und der damit zusammenhängenden Reglemente und Sozialversicherungen;
- Bestimmung der anwendbaren Lohnfortzahlungsskala (Basler-, Zürcher- oder Berner-Skala);
- Die meisten Unternehmungen und Organisationen haben freiwillig eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob die Versicherung als sogenannt «gleichwertig» gilt:
 1. Bezahlung von 720 Taggeldern innerhalb von 900 Tagen
 2. Deckung von mindestens 80 % des Lohnes
 3. Der Arbeitgeber trägt mindestens 50 % der Prämien
- Vereinbarung der Lohnfortzahlung von 80 % bei Krankheit im Arbeitsvertrag;
- Vertragliche Vereinbarung einer Karenzfrist von maximal drei Tagen ohne Lohnfortzahlung bei Krankheit;
- Die Organisation der Unternehmung muss sicherstellen,

Praktische Umsetzung bei Unfall

Der Wurm steckt bekanntlich im Detail. Am besten kann die 80 % Lohnfortzahlung aufgrund eines effektiven Falls dargestellt werden (anonymisiert, es gibt auch andere mögliche Berechnungsmodi):

Beispiel von Frau Laubscher			
Frau Laubscher erlitt am 10. September 2014 einen Unfall. Die Gesellschaft ist bei der SUVA versichert. Der Lohn von Frau Laubscher beträgt CHF 7'200 x 13. Wie stellt sich der September-Lohn dar?			
Lohnabrechnung September 2014			
Bezeichnung		Ansatz	Betrag in CHF
Bruttolohn vom 1. bis 10. September 2014 (CHF 7'200/30 x 10)		100 %	2'400.00
Bruttolohn vom 11. und 12. September 2014 (CHF 7'200/30 x 2, zu 80 %) ¹		80 %	384.00
SUVA-Taggeld vom 13. bis 30. September (inkl. 13. Mt.-Lohn) ²			3'744.00
Brutto			6'528.00
AHV-Abzug	(Basis = CHF 2'784)	5,15 %	- 143.38
ALV-Abzug	(Basis = CHF 2'784)	1,1 %	-30.62
NBUV-Abzug	(Basis = CHF 2'784)	1,21 %	-33.68
Pensionskasse		fix	-452.40
Nettolohn			5'867.92
Bemerkungen			
¹ Bei Unfall sind die Karenztage immer bezahlt, da dies eine obligatorische Versicherung ist. Der Lohn muss während der Wartefrist zu mindestens 80 % bezahlt werden (Art. ^{324b} Abs. ³ OR)			
² Da die Abrechnungen der Unfallversicherung oft erst später eintreffen, wird das Taggeld entweder auf einer Akonto-Basis abgerechnet oder die Unfallversicherung wird um eine vorgängige Berechnung gebeten. Bei Differenzen wird der Lohn im Folgemonat korrigiert.			

Praktische Umsetzung bei Krankheit

Beispiel von Herrn Weber

FHerr Weber wurde am 3. September 2014 ernsthaft krank und er kann bis auf Weiteres nicht arbeiten. Sein Arbeitgeber hat ein Krankentaggeld von 80 % mit einer Wartefrist von 15 Tagen abgeschlossen. Die Prämien werden zu 50 % vom Arbeitnehmer getragen. Im Einzelarbeitsvertrag wurden zwei unbezahlte Karenztage vereinbart. Die Lohnfortzahlung bis zur Ausrichtung des Krankentaggeldes wurde vertraglich mit 80 % geregelt. Der Lohn von Herrn Weber beträgt CHF 6'300 x 13. Wie stellt sich der September-Lohn dar?

Lohnabrechnung September 2014

Bezeichnung	Ansatz	Betrag in CHF
Bruttolohn vom 1. bis 2. September 2014 (CHF 6'300/30 x 2)	100 %	420.00
Karenztage ohne Lohnzahlung (3. und 4. September 2014)		
Bruttolohn vom 5. bis 17. September 2014 (CHF 6'300/30 x 13 zu 80 %)	80 %	2'184.00
Krankentaggeld vom 18. bis 30. September (inkl. 13. Mt.-Lohn) ³		2'366.00
Brutto		4'970.00
AHV-Abzug (Basis = CHF 2'604)	5,15 %	- 134.11
ALV-Abzug (Basis = CHF 2'604)	1,1 %	-28.64
NBUV-Abzug (Basis = CHF 2'604)	1,21 %	-31.51
KTG-Abzug (Basis = CHF 2'604)	1,82 %	-47.39
Pensionskasse	fix	-371.20
Nettolohn		4'356.85

Bemerkungen

³ Da die Taggeldabrechnung zum Zeitpunkt der Lohnzahlung in der Regel nicht vorliegt, kann das Taggeld entweder auf einer Akonto-Basis abgerechnet werden oder die Versicherung wird um eine vorläufige Berechnung gebeten.

Lohnmeldung an die Versicherung

Das Taggeld wird nur dann korrekt vom Versicherungsträger berechnet und ausbezahlt, wenn vom Arbeitgeber die richtigen Daten gemeldet wurden. Im Beispiel von Frau Laubscher ist entscheidend, dass der Lohn von CHF 7'200 insgesamt 13 Mal pro Jahr ausgerichtet wird. Das Taggeld der SUVA wird für jeden Kalendertag ausgerichtet und enthält also auch den anteiligen 13. Monatslohn. Die Lohnfortzahlung resp. das berechnete Taggeld ist somit effektiv höher als 80 % des monatlichen Bruttolohns, da vom Versicherer eben ein Anteil vom 13. Monatslohn bereits eingerechnet wird. Diesen Umstand – Kürzung des 13. Monatslohnes um die Bezugszeit des Taggeldes – gilt es vom Arbeitgeber bei der Berechnung des 13. Monatslohns Ende Jahr zu berücksichtigen. Es empfiehlt sich, den Mitarbeitenden über diesen Umstand zu informieren.

Koordination des 13. Monatslohns mit den Lohnrückvergütungen

Bei Ausrichtung von 13. Monatslöhnen, was übliche Praxis in der Schweiz ist, ist der anteilige 13. Monatslohn im Taggeld bereits enthalten. Aus diesem Grunde ist, wie vorstehend erwähnt, der 13. Monatslohn Ende Jahr um die bereits erhaltenen anteiligen Beträge resp. um die Bezugszeit des Taggeldes zu kürzen. Falls Herr Weber beispielsweise während dreier Monate krank sein sollte, muss Ende Jahr nur 75 % des 13. Monatslohns von CHF 6'300, also CHF 4'725, bezahlt werden.

Beurteilung

Die Vereinbarung von Karenztagen bei Krankheit stellt für den Arbeitnehmenden eine gewisse „Härte“ dar, genauso wie die 80 % Lohnfortzahlung während der Karenzfrist der Versicherung.

Falls nicht ein Gesamt- oder Normalarbeitsvertrag dieser Vereinbarung entgegensteht, ist diese Regelung zwischen den Parteien gesetzlich zulässig. Bei der Beurteilung spielt nicht nur die Sicht des Arbeitnehmenden eine Rolle. Für kleinere KMU mit wenigen Arbeitnehmenden, welche oft auch nicht „auf Rosen gebettet“ sind, bedeutet die volle Lohnzahlung ohne Gegenleistung des

Arbeitnehmenden ebenfalls eine gewisse „Härte“.

Durch die von Gesetz mögliche Vertragsgestaltung wird diese „Härte“ bis zu einem gewissen Grad zwischen den Parteien aufgeteilt. Es kommt eine Opfersymmetrie zur Anwendung. Ganz nebenbei kann diese Regelung von unbezahlten Karenztagen auch dazu führen, dass gewisse Arbeitnehmende bedeutend weniger Absenzen haben.

Fazit

Ob eine Lohnfortzahlung von 80 % effektiv erfolgen soll, ist eine Frage der Abwägung. Auf der einen Seite stehen Einsparungen, eine gewisse «disziplinierende» Wirkung und eine bessere Lastenverteilung. Auf der anderen Seite ist die 80 % Lohnfortzahlung aufwendiger in der Administration und kann zu Diskussionen mit den Mitarbeitenden führen.

Letztlich entscheidend sind der Wille und das zu verfolgende Ziel. Eine Anpassung der Geschäftspolitik sollte in Kenntnis der Fakten getroffen werden.

Vorgängige Abgaben sind dem Wortlaut des jeweils gültigen GAV gegenüberzustellen und entsprechend anzupassen!

Auszug GAV suissec

Art. 49 Verhinderung durch Krankheit – Versicherungspflicht

- 49.1 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80% des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes inklusive Jahresendzulage (ohne Spesen) bei einer vom Bund anerkannten Krankenkasse kollektiv zu versichern.
- 49.2 Für die Berechnung der Lohnersatzleistung wird eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich 8 Stunden angenommen.
- 49.3 Der Arbeitgeber kann eine Kollektiv-Taggeldversicherung mit Leistungsaufschub von bis zu 90 Tagen pro Kalenderjahr abschliessen. Während der Aufschubzeit hat er 80% des Lohnes zu entrichten.
- 49.4 Die Prämien der Kollektiv-Taggeldversicherung werden, wenn kein Versicherungsaufschub vereinbart wurde, je zur Hälfte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden geleistet. Wird ein Versicherungsaufschub vereinbart, so bezahlt der Arbeitnehmende nicht mehr als die Hälfte der Versicherungsprämie, gerechnet ab 3. Tag.
- 49.5 Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers während der beschränkten Zeit im Falle von Krankheit der Arbeitnehmenden ist damit abgegolten.
- 49.6 Der Arbeitgeber kann die Begutachtung der Arbeitsunfähigkeit durch einen von ihm bezeichneten Vertrauensarzt verlangen. Dieser muss in der Schweiz domiziliert sein. Stellt dieser Vertrauensarzt einen Missbrauch fest, so hat der Arbeitgeber das Recht, bereits geleistete Entschädigungen von den Arbeitnehmenden zurückzufordern.

Art. 50 Versicherungsbedingungen

50.1 Die Versicherungsbedingungen sehen vor:

- Lohnersatzzahlung inkl. Jahresendzulage bei Krankheit ab Beginn zu 80% des Lohnes (ohne Spesen); Mitarbeitende, welche mindestens 10 Jahre im Betrieb gearbeitet haben, haben während 6 Monaten Anspruch auf 90% des Lohnes (ohne Spesen);
- Die Dauer der Versicherungsdeckung muss innerhalb von 900 Tagen für 720 Tage erfolgen und eine oder mehrere Krankheiten einschliessen;
- die auszuzahlenden Taggelder werden proportional zum Grad der Arbeitsunfähigkeit berechnet;
- bei Kürzung des Taggeldes infolge Überversicherung, hat der Arbeitnehmende Anspruch auf Gegenwert von 720 vollen Tagen;

Art. 52 Verhinderung durch Unfall

- 52.1 Die Arbeitnehmenden sind gegen Unfälle bei der SUVA versichert. 33)
- 52.2 Der Arbeitgeber ist unter Vorbehalt von Art. 52.3 GAV von der Lohnzahlung bei Unfall befreit.
- 52.3 Der Arbeitgeber übernimmt unter Beachtung von Art. 34.1 lit. k) GAV die Lohnzahlung in der Höhe von 80% für den Unfalltag und die zwei darauffolgenden Tage, da diese von der SUVA nicht versichert werden.

Auszug GAV SMGV

Art. 13 Krankentaggeldversicherung

Alle dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Arbeitnehmer sind durch den Arbeitgeber für ein Krankentaggeld zu versichern. Ausgenommen davon sind AHV-rentenberechtigte. Für diese richtet sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers im Krankheitsfall nach Art. 324a OR.

13.1. Folgende Versicherungsbedingungen müssen erfüllt sein:

- Beginn des Versicherungsschutzes an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer aufgrund der Anstellung die Arbeit aufnahm oder hätte aufnehmen müssen, wobei die Arbeitnehmer im Rahmen ihres jeweiligen Beschäftigungsgrades vorbehaltlos in die Versicherung aufgenommen werden müssen; die Versicherung kann das Inkrafttreten der Versicherung davon abhängig machen, dass die zu versichernde Person im Umfang ihres Beschäftigungsgrades arbeitsfähig ist.
- Leistungsdauer von 730 Tagen (inkl. Wartefrist gemäss Art.13.3. GAV) pro Krankheitsfall; das erneute Auftreten einer Krankheit gilt hinsichtlich der Leistungsdauer und Wartefrist als neuer Krankheitsfall, wenn der Versicherte ihretwegen während 12 Monaten ununterbrochen arbeitsfähig war.
- Endet das Arbeitsverhältnis während eines laufenden Krankheitsfalles, bleibt der Arbeitnehmer in der Kollektivversicherung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit oder bis zur Erschöpfung des Leistungsanspruches gemäss lit. b. Bei befristeten

- Arbeitsverhältnissen bis zu 3 Monaten und bei einer Kündigung während der Probezeit endet der Versicherungsanspruch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- d) Entschädigung von 80% des letzten vereinbarten Bruttolohnes (inkl. 13. Monatslohn) und unter Einschluss der gesetzlichen Kinderzulagen soweit diese nicht weiterhin ausgerichtet werden.
 - e) Entrichtung des Taggeldes bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit entsprechend dem Grad der Arbeitsunfähigkeit, sofern die Arbeitsunfähigkeit mindestens 25% beträgt.
 - f) Prämienbefreiung während der Dauer der Taggeldleistungen.
 - g) Im Falle des Zusammentreffens mit Leistungen von Sozialversicherungen (z.B. IV-Rente) besteht ein Anspruch auf 90% des letzten vereinbarten Bruttolohns (inkl. 13. Monatslohn), jedoch nie mehr als der bisher ausbezahlte Nettolohn.
 - h) In allen Fällen unverschuldeter Absenzen endet die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden die Arbeitnehmer schriftlich über die Möglichkeit einer Abredeversicherung informiert, wie auch darüber, dass sie ihrer Krankenversicherung den Wegfall der Unfallversicherung durch den Arbeitgeber melden müssen. Ebenfalls werden die Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Möglichkeit des Eintritts innert 90 Tagen in die Einzelversicherung der kollektiven Taggeldversicherung informiert.
- 13.3. **Wartefrist**
Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, eine Versicherung abzuschliessen mit einem Leistungsaufschub von maximal 30 Tagen. Während einer allfälligen Wartefrist hat der Arbeitgeber 80% des versicherten Lohnes gemäss Art. 13.1. lit. d GAV zu bezahlen. Davon ausgenommen ist der erste Krankheitstag, sofern der Arbeitnehmer weniger als 4 Jahre im gleichen Betrieb beschäftigt ist.

Art. 14 Unfallversicherung, Suva-Karenztage

Die Versicherung der Arbeitnehmer gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall erfolgt gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung. Die Suva Karenztage sind vom Arbeitgeber mit 80% des versicherten Lohnes (Bruttolohn inkl. Anteil 13. Monatslohn) zu entschädigen.

Auszug GAV Gebäudehülle Schweiz

Art. 47 Verhinderung durch Krankheit, Prämienzahlung, Versicherungspflicht

- 47.1 Bei Absenzen der Mitarbeitenden infolge Krankheit bleibt der erste Tag der jeweiligen Absenz als Karenztag unbezahlt. Bei Vorliegen eines Arztzeugnisses ab dem 3. Tag der Absenz rückwirkend, ist dieser Karenztag zahlungspflichtig. Ab dem 2. Tag der Absenz besteht die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gemäss nachfolgender Regelung.
- 47.2 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmenden für ein Krankengeld von 80 Prozent des wegen Krankheit ausfallenden, der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes (Grundlohn zuzüglich Ferien- und Feiertagsentschädigung sowie Anteil des 13. Monatslohnes) kollektiv und mit voller Deckung zu versichern. Der Arbeitgeber informiert den Arbeitnehmenden schriftlich über die Versicherungsbedingungen.
- 47.3 Die Versicherungsbedingungen haben vorzusehen, dass:
 - a) der Lohnausfall zufolge Erkrankung ab zweitem Tag zu 80% entschädigt wird. Dem Arbeitgeber ist es jedoch ohne Einschränkung der Zahlungspflicht für 80% des Lohnes überlassen, die Versicherung mit einer Wartefrist von höchstens 30 Tagen abzuschliessen. Nach Rücksprache mit dem Arbeitnehmenden kann der Arbeitgeber die Wartefrist auf maximal 90 Tage erhöhen;
 - b) das Krankengeld während 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen ausgerichtet wird. Eine eventuelle Wartefrist kann der Leistungsdauer angerechnet werden;
 - c) bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit das Taggeld proportional auszurichten ist, sofern die Arbeitsverhinderung mindestens 50 Prozent beträgt;
 - d) Neueintretenden die Versicherungsleistungen ohne Karenzzeit gewährt werden, sofern der Versicherungsnehmer beim Eintritt in die Kasse nicht krank ist;
 - e) der Arbeitnehmende, nach Ausscheiden aus der Kollektivversicherung, innert 90 Tagen in die Einzelversicherung übertreten kann, wobei die Prämie der Einzelversicherung aufgrund des Alters bei Eintritt in die Kollektivversicherung berücksichtigt wird;
 - f) Für bestehende Vorbehalte muss die Versicherung mindestens Deckung nach Art. 324a OR garantieren. Wenn die Versicherung nach diesen Bedingungen abgeschlossen und abgerechnet ist, ist die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach OR 324a erfüllt.
- 47.4 Als Grundlage für die Festlegung der Prämien gilt der AHV-pflichtige Lohn.
- 47.5 Es sind 80% des AHV-pflichtigen Lohnes versichert. Für die restlichen 20% kann der Arbeitnehmende eine persönliche Krankentaggeld-Zusatzversicherung abschliessen.
- 47.6 Die Prämien der Kollektivtaggeld-Versicherung (oft auch Krankengeld-Versicherung genannt) werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen.
- 47.7 Schliesst der Arbeitgeber eine Kollektivtaggeldversicherung mit einem Leistungsaufschub ab, hat er dem Arbeitnehmenden den während der Aufschubzeit wegen Krankheit ausfallenden Lohn zu 80 Prozent selbst zu entrichten. Auch in diesem Fall kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmenden die Hälfte der Prämie belasten und zwar im Betrag, wie er für eine Deckung von 80 Prozent des zuletzt bezahlten Lohnes ab dem ersten Krankheitstag benötigt würde. Der Arbeitgeber hat den entsprechenden Prämienbedarf anhand der offiziellen Tariftabelle des Versicherers auszuweisen.

Art. 48 Verhinderung durch Unfall

- 48.1 Der Arbeitnehmende ist gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfälle versichert. Der Arbeitgeber ist bei Unfall gemäss Art. 324b OR von jeder Lohnzahlung befreit. Vorbehalten bleibt die Regelung für die Karenztage siehe Art. 48.4 GAV.
- 48.2 Die Prämien für die Betriebs-Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber, diejenige für die Nichtbetriebs-Unfallversicherung der versicherte Arbeitnehmende.
- 48.3 Die obligatorische Nichtbetriebs-Unfallversicherung endet mit dem Ablauf des 30. Tages nach dem Tage, an dem der Lohnanspruch aufhört.
- 48.4 Bei Unfällen, deren Folgen die SUVA deckt, hat der Arbeitnehmende für den Tag des Unfalles und die darauffolgenden 2 Tage Anspruch auf 80 Prozent des Lohnes.