

RATIONELL ADMINISTRIERT

80 % LOHNFORTZAHLUNG BEI KRANKHEIT UND UNFALL (4. TEIL)



Die korrekte Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung ist eine der schwierigen Herausforderungen im Personal- und Lohnwesen. Da viele Lohnbuchhalter, aber auch viele Unternehmerinnen und Unternehmer, nicht genau wissen, was in der Schweiz gilt, werden oft zu hohe Lohnfortzahlungen ausgerichtet.

Die ersten drei Teile unseres Artikels zur 80 % Lohnfortzahlung finden Sie unter folgenden Links:

[Link: BDO Info vom April 2014: 80 % Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfalls, 1. Teil»](#)

[Link: BDO Info vom Juni 2014: 80 % Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfalls, 2. Teil»](#)

[Link: BDO Info vom August 2014: 80 % Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfalls, 3. Teil»](#)

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. Wir stellen in dieser Nummer dar, unter welchen Voraussetzungen und wie die Auszahlung einer 80 % Lohnfortzahlung umgesetzt werden kann.

Grundlagen für eine Lohnfortzahlung von 80 %

Die in der Schweiz übliche Lohnfortzahlung des vollen Lohnes ist teuer, aber einfach in der Umsetzung. Wie kann eine Lohnfortzahlung von 80 % umgesetzt werden?

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, dass die nötigen Informationen betreffend Unfall und Krankheit in der Lohnbuchhaltung fristgerecht verfügbar sind.

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.

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. Monatslohnes Ende Jahr zu berücksichtigen. Es empfiehlt sich,



den Mitarbeitenden über diesen Umstand zu informieren.

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 vorgängige Berechnung gebeten.

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 Beiträge 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. Wir hoffen, dass wir mit unserer Newsletter-Serie zur Lohnfortzahlung dazu beitragen konnten, die komplexen Zusammenhänge verständlich aufzuzeigen.

Autor	Hanspeter Baumann, dipl. Treuhandexperte, Partner, BDO AG, Liestal Tel: 061 927 87 05, E-Mail: hanspeter.baumann@bdo.ch
Co-Autoren	Marc Schaffner, lic. iur., Abteilungsleiter Recht, BDO AG, Aarau, Tel: 062 834 91 91, E-Mail: marc.schaffner@bdo.ch Rafael Lötscher, Sozialversicherungs-Fachmann mit eidg. Fachausweis, BDO AG, Zug, Tel: 041 757 50 00, E-Mail: rafael.loetscher@bdo.ch

Haben Sie Fragen?

Für Fragen oder bei Unklarheiten kontaktieren Sie bitte Ihren **Kundenpartner** oder eine unserer **32 Niederlassungen in Ihrer Nähe**.

<https://www.bdo.ch/de-ch/standorte>

oder Tel. 0800 825 000

Hinweis

Diese Publikation will einen Überblick vermitteln; sie enthält Informationen allgemeiner Art und kann eine individuelle Abklärung nicht ersetzen. Für den Inhalt wird keine Haftung übernommen. Es ist zu beachten, dass überlagernde Vorschriften bestehen können. Bei einer Verknüpfung mit einem früher erschienenen Newsletter ist die Rechtsentwicklung seit dem Erscheinen zu berücksichtigen.

Copyright

Ein Abdruck dieses Artikels (auch auszugsweise) ist nur mit schriftlicher Zustimmung von BDO und mit Quellenangabe gestattet. Bitte senden Sie uns ein Belegexemplar zu.

Ansprechperson: Heidi Fundinger
Tel: 044 444 35 09
E-Mail: heidi.fundinger@bdo.ch