



Wer bezahlt den Lohn von kranken Mitarbeitenden, in welchem Umfang und für welche Dauer?

## Lohnfortzahlungspflicht

Der Arbeitgeber hat eine Lohnfortzahlungspflicht gegenüber erkrankten Mitarbeitenden. Gemäss Art. 324a OR gilt dies für eine beschränkte Zeit, nämlich drei Wochen im ersten Dienstjahr und danach «für eine angemessene längere Zeit». Für die Bemessung dieser Zeit stützen sich die Gerichte auf die Berner, Basler oder Zürcher Skala.

### Lohnfortzahlungspflicht nach Basler, Berner und Zürcher Skala

(Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft Seco)

	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

Relevant ist immer das Dienstjahr und nicht das Kalenderjahr. Auch die Dauer, während der die Lohnfortzahlung gewährt werden muss, beginnt mit jedem Dienstjahr von Neuem.

## Krankentaggeldversicherung

### Besteht eine Pflicht zum Abschluss einer Versicherung?

Nein, der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist freiwillig. Ein Obligatorium stand mehrmals zur Debatte, fand bisher aber keine Mehrheiten. Manche Gesamtarbeitsverträge schreiben den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung vor.

### Wer kann die Versicherung abschliessen?

- Der Arbeitgeber kann eine Kollektivversicherung für alle oder einen Teil seiner Mitarbeitenden abschliessen.
- Arbeitnehmende können eine Einzelversicherung abschliessen. Allerdings sind die Prämien in der Regel hoch.
- Beim Austritt aus dem Unternehmen ist zudem der Übertritt von der Kollektiv- in die Einzelversicherung möglich.

### Wo kann die Versicherung abgeschlossen werden?

- Krankenkassen sind verpflichtet, Einzeltaggeldversicherungen nach KVG anzubieten (Art. 67 ff KVG).
- Fast alle grossen Versicherungsgesellschaften sowie Krankenzusatzversicherer bieten Einzel- sowie Kollektivtaggeldversicherungen nach VVG an.

## Kriterien zur Auswahl eines Versicherers

- Flexibilität in der Ausgestaltung des KTG-Versicherungsvertrags bei der Wartefrist (z.B. 30/60/90 Tage), Deckungshöhe 80 bis 100% des versicherten Lohns und der Leistungsdauer von 365 oder 730 Tagen.
- Die Fähigkeit, unterschiedliche Risikogruppen innerhalb eines Betriebs zu bewerten und die Risiken bedarfsgerecht zu zeichnen.
- Eine etablierte und kompetente Leistungsabwicklung inkl. einfacher Fallmeldung.
- Ein kompetenter und zuvorkommender Kundenservice, der hilft, offene Fragen schnell und unkompliziert zu klären.
- Ein Zugang zu spezialisierten Ärzte- und Spitalnetzwerken und Begleitung in der Koordination des Genesungsprozesses.
- Ein Case Management, das idealerweise eine inklusive Leistung der KTG-Versicherung ist.
- Beratung und Unterstützung im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements.
- Aktive Unterstützung mit hilfreichen Tools für das Management betrieblicher Gesundheitsrisiken sowie Absenzen.

## Taggelder und Lohnabrechnung

- Werden Taggelder der Kranken- oder Unfallversicherung direkt an die Arbeitgebenden ausgezahlt, zählen diese nicht zum beitragspflichtigen AHV-Lohn und dürfen in der Lohnabrechnung nicht abgezogen werden.
- Hingegen sind die Leistungen bei den (arbeitsunfähigen) Arbeitnehmenden als Nichterwerbstätige beitragswirksam. Diese müssen sich darum kümmern, diese Beiträge mit der Ausgleichskasse abzurechnen. Eine entsprechende Information durch den Arbeitgeber oder den Versicherer wäre wünschenswert.

## Wozu eine Versicherung?

Um das Unternehmen von der Lohnfortzahlungspflicht zu entlasten und den Arbeitnehmenden einen besseren (längeren) Schutz zu bieten, kann der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Versicherungslösung mit mindestens «gleichwertig» sein. Dies gilt als erfüllt, wenn:

- Taggelder von 80% des Lohns während 720 Tagen versichert sind und
- der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Prämien bezahlt.

Zudem muss im Arbeitsvertrag explizit darauf verwiesen werden, dass die Lohnfortzahlungspflicht durch die Krankentaggeldversicherung sichergestellt ist.

## Was bieten die Versicherer noch?

Im Zusammenhang mit Kollektivkrankentaggeldversicherungen bieten die Versicherer oft auch Unterstützung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), also bei der Prävention und insbesondere mittels Case Management.

## Weiterführende Informationen

- ① Informationen des Seco zur «Verhinderung des Arbeitnehmers an der Arbeitsleistung»: [bit.ly/3I2MipC](https://bit.ly/3I2MipC)
- ① Übersicht zur freiwilligen Taggeldversicherung des Bundesamts für Gesundheit (BAG): [bit.ly/3I6lKnr](https://bit.ly/3I6lKnr)
- ① VZ-Studie «Krankentaggeld- und Unfallversicherung», Analyse von Leistungen, Kosten und Deckungsunterschiede mehrerer Anbieter: [bit.ly/3HhyuY3](https://bit.ly/3HhyuY3)



Der Fokus «Krankentaggeldversicherung» ist in der Zeitschrift Penso, Ausgabe 1/2022 erschienen und umfasst folgende Artikel:

- Die Krankentaggeldversicherung im Überblick  
Freiwillige Absicherung für Arbeitgebende und Arbeitnehmende
- Taggeldleistungen wirken sich negativ auf AHV-Renten aus  
Achtung Lohnabrechnung: Krankentaggelder zählen nicht zum AHV-Lohn
- Krankentaggeld – zwischen Pflicht und Kür  
Von gesetzlicher Lohnfortzahlung bis zum BGM
- Wozu ein Obligatorium?  
Diskussion mit Gabriela Medici und Lukas Müller-Brunner

Der Fokus ist für Abonnenten online zugänglich: [www.penso.ch/fokus](https://www.penso.ch/fokus)

Alle Handouts zum freien Download: [www.penso.ch/rubriken/handout](https://www.penso.ch/rubriken/handout)

Für Nicht-Abonnenten bieten wir ein attraktives Schnupperabo.

[Weitere Informationen](#)

[www.penso.ch](https://www.penso.ch)  
© vps.epas Luzern

