

Koordination der Versicherungsleistungen bei Krankheit

Wer zahlt wann?

Der Gesetzgeber verpflichtet den Arbeitgebenden zur Lohnfortzahlung bei Krankheit. In der Praxis wurden mittels Krankentaggeldversicherungen gleichwertige Lösungen getroffen, welche die gesetzliche Lohnfortzahlung ablösen. Diese werden mit der eidgenössischen Invalidenversicherung und der Pensionskasse koordiniert. Im Beitrag werden verschiedene Lösungen gezeigt.

Von Beatrix Bock

Gesetzlich geregelt sind lediglich die Lohnfortzahlungspflicht, der Beginn der eidgenössischen Invalidenrente sowie der Invalidenrente der Pensionskasse. Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung ist dagegen vom Gesetzgeber nicht vorgeschrieben. Ein Obligatorium konnte sich nicht durchsetzen. Entsprechend vielfältig sind die getroffenen betrieblichen Lösungen. In verschiedenen Branchen gibt es ausserdem GAV, welche Vorga-

ben zur Lohnfortzahlung und Krankentaggeldversicherung machen.

Gesetzliche Lohnfortzahlung

Die gesetzliche Lohnfortzahlung sieht bei Krankheit in Art. 324a OR im 1. Dienstjahr eine Lohnfortzahlung von 3 Wochen vor, danach eine angemessene Zeit, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Mo-

nate eingegangen worden ist. Zur Lohnfortzahlung nach Artikel 324a OR haben sich verschiedene Skalen entwickelt: die Basler Skala, die Berner Skala und die Zürcher Skala. Dabei wird die Dauer der Lohnfortzahlungen in Abhängigkeit der Dienstjahre festgelegt. Die Gerichte wenden diese Skalen zur Bestimmung der genauen Lohnfortzahlungsdauer an, sofern GAV oder NAV keine für die Arbeitnehmenden günstigere Regelung enthalten.

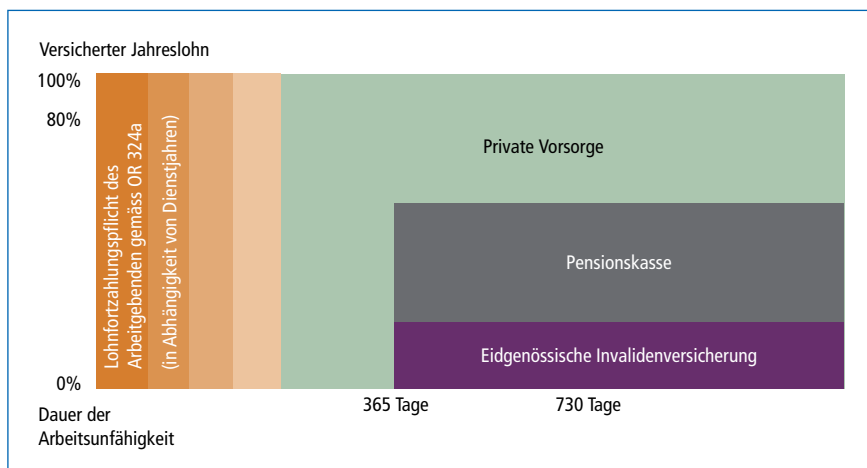


Abbildung 1: Gesetzliche Lohnfortzahlung

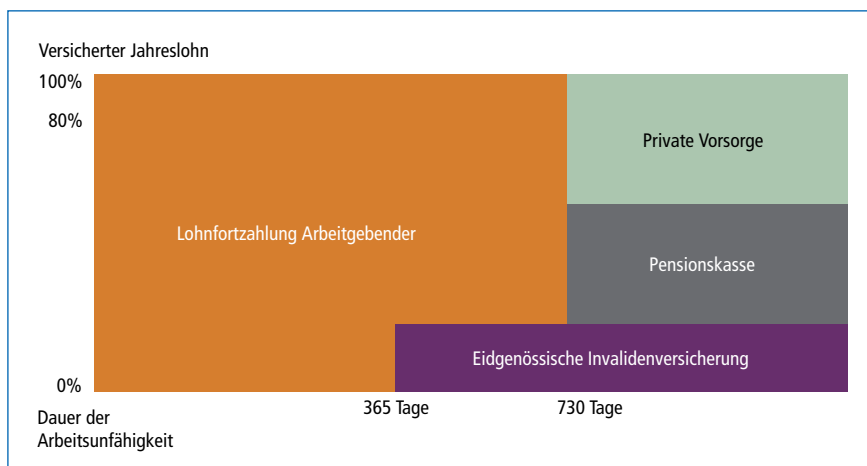


Abbildung 2: Lohnfortzahlung mit Aufschub der Pensionskasse

Die Leistungen der eidgenössischen Invalidenversicherung beginnen nach einem Wartejahr. Die gesetzlichen Leistungen der Pensionskasse beginnen analog den Leistungen der eidgenössischen Invalidenversicherung ebenfalls nach einem Jahr. Erkrankt eine Person im 1. Dienstjahr, wird demnach der Lohn während 3 Wochen bezahlt, und danach besteht eine Lücke, bis die Leistungen der eidgenössischen Invalidenversicherung und der Pensionskasse einsetzen. Glücklicherweise sind die gesetzlichen Regelungen nicht in der Überzahl, da diese die Arbeitnehmenden bei Krankheit monatelang im Regen stehen lassen.

Lohnfortzahlung mit Aufschub der Pensionskasse

Die Pensionskasse kann in ihren reglementarischen Bestimmungen vorsehen, dass der Anspruch auf eine Invalidenrente aufgeschoben wird, solange der Versicherte den vollen Lohn erhält. Der Aufschub kann maximal 2 Jahre betragen. In diesem Fall setzen die Leistungen der Pensionskasse erst nach 2 Jahren ein.

Verbreitet sind solche Lösungen u. a. bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen, wobei die Lohnfortzahlung 1 oder 2 Jahre

dauert, teilweise in Abhängigkeit der Anstellungsdauer. Ebenso kann die Höhe der Lohnfortzahlung je nach Anstellungsdauer variieren.

BVG-koordinierte Lösung

Die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht kann durch eine gleichwertige Krankentaggeldlösung ersetzt werden. Diese muss Leistungen von mindestens 80% während 2 Jahren vorsehen und zu mindestens 50% durch den Arbeitgebenden finanziert sein. Ein Aufschub des Leistungsbeginns ist möglich, sofern der Arbeitgebende den Lohn weiterbezahlt. Während dieser Zeit ist der Lohn geschuldet, wobei die ersten 1 bis 3 Karenztage (je nach Gericht) nicht bezahlt werden müssten.

Die Pensionskasse kann den Anspruch auf Invalidenleistung bis zur Erschöpfung des Taggeldanspruchs aufschieben, wenn a) der Versicherte anstelle des vollen Lohns Tagelder der Krankenversiche-

rung erhält, die mindestens 80% des entgangenen Lohns betragen, und b) die Taggeldversicherung vom Arbeitgeber mindestens zur Hälfte mitfinanziert wurde.

In diesem Fall beträgt die Leistungsdauer der Krankentaggeldversicherung 2 Jahre, abzüglich Lohnfortzahlung des Arbeitgebenden während der Wartefrist. Die Leistungen der eidgenössischen Invalidenversicherung werden angerechnet, d.h., die IV-Renten stehen der Krankentaggeldversicherung zu, da diese bis zum Einsetzen der IV-Renten in Vorleistung geht.

GAV-Lösung mit verlängerter Leistungsdauer

Ursprünglich aus den Zeiten vor der Einführung der beruflichen Vorsorge sind Krankentaggeldleistungen erhalten geblieben, die 720 resp. 730 Tage innerhalb von 900 Tagen vorsehen. Diese Lösungen lassen sich in verschiedenen

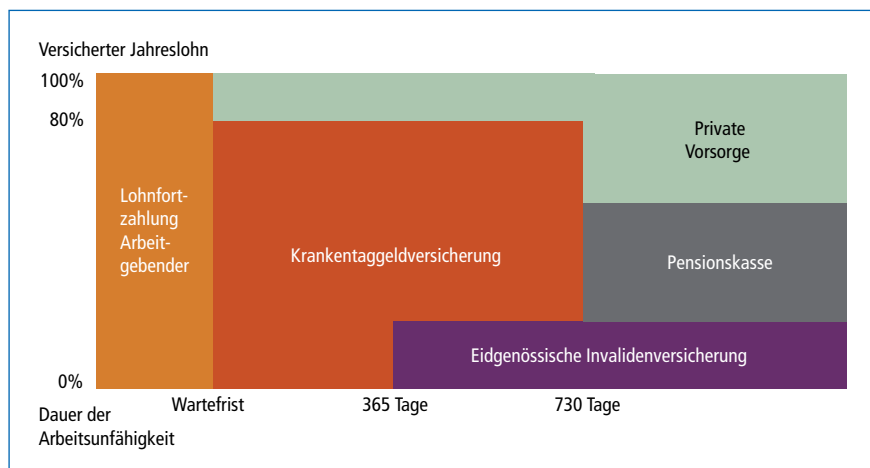


Abbildung 3: BVG-koordinierte Lösung

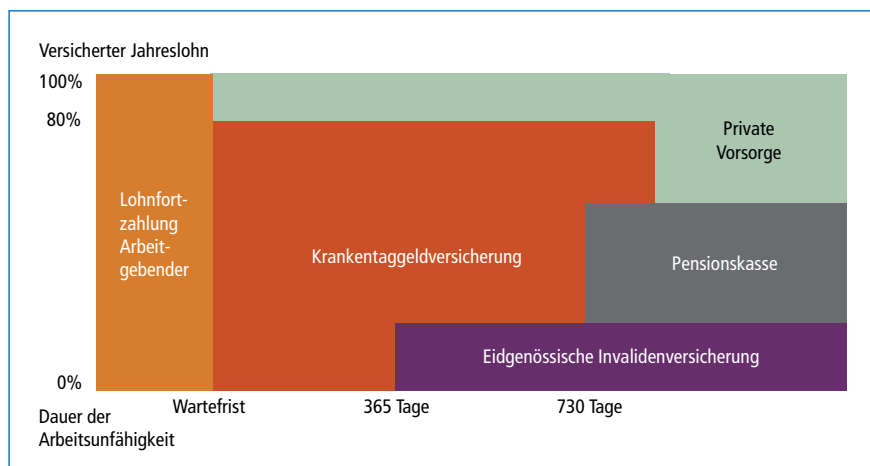


Abbildung 4: GAV-Lösung mit verlängerter Leistungsdauer

HR, Lohnbuchhaltung und Zeiterfassung in einer Software

Die effiziente Gesamtlösung für das Personalwesen



Human Resources



Lohnbuchhaltung



Zeiterfassung



Spesenmanagement

Ihr Nutzen

Unsere Module im Personalbereich bieten innovative Lösungen für ein effizientes HR-Management. Sie umfassen Rekrutierung, Employee Self Service (ESS/MSS), Personalossier, Einsatzplanung, Vergütungsmanagement, branchenspezifische Lohnbuchhaltungen sowie die integrierte Erfassung von Arbeitszeit, Absenzen, Spesen und vieles mehr.



Weitere Informationen finden Sie unter: abacus.ch/personal

GAV-Formulierungen sowie im KVG noch finden. Es werden die vollen Leistungen während 720 resp. 730 Tagen erbracht. Werden Leistungen der eidgenössischen Invalidenversicherung ausgerichtet, werden die gekürzten Leistungen an die Leistungsdauer «angehängt». Es kommt zu einer gewollten Überschneidung. Entsprechend ist die GAV-Lösung mit verlängerter Leistungsdauer teurer als die BVG-koordinierte Lösung. Eine Umstellung auf eine BVG-koordinierte Lösung würde eine Leistungsreduktion bedeuten.

Krankentaggeldversicherung ab 1. Tag

In der Praxis haben sich Krankentaggeldversicherungen ab dem 1. Tag entwickelt, welche die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht komplett ersetzen. Taggeldversicherungen ab dem 1. Tag gab es schon immer, wobei die Kosten für kurze Wartefristen deutlich höher sind. Eine Unterteilung in einen Kurzfristteil oder Langfristteil erfolgt aus Finanzierungsgründen. Manchmal wird das Taggeld nach dem Kurzfristteil z.B. von 100% auf 80% reduziert. Mit einer elektronischen Verarbeitung können prozessuale Einsparungen erzielt werden.

die Leistungen der Krankentaggeldversicherung – meistens rückwirkend.

- Die Lohnfortzahlung wird pro Dienstjahr berechnet, während die Krankentaggeldversicherungen die Varianten «pro Fall» oder «pro Kalenderjahr» kennen. Mischformen sind selten.
- Die Gleichwertigkeit der Krankentaggeldversicherung wird im Allgemeinen beurteilt, nicht im Einzelfall.
- Die Leistungen zwischen der Krankentaggeldversicherung und der Pensionskasse werden zeitlich vorab koordiniert. Damit gibt es ausser bei der GAV-Lösung keine Überschneidung. Bei der GAV-Lösung ist sicherzustellen, wer zuerst kürzt – die Pensionskassen sehen eine Kürzung bei Überentschädigung vor, während die Krankentaggeldversicherungen ebenfalls kürzen. Ein Blick ins Reglement der Pensionskasse und in die Versicherungsbedingungen der Krankentaggeldversicherung lohnt sich.
- Ein eigenes Kapitel sind die bei der Krankentaggeldversicherung versicherten Lohnbestandteile. Während standardmässig die AHV-Lohnsummen versichert sind, gibt es auch abweichende Regelungen wie z. B. ohne Bonus oder ohne Zulagen.

Leistungen zu 80%, 90%, 100%, Brutto- oder Nettolohn, ob mit gestaffelter Leistungsdauer oder nicht, ob mit unbezahlter Karenzfrist oder nicht. Letztlich wählt jeder Betrieb die für ihn richtige Lösung, koordiniert den Beginn mit der Lohnfortzahlung und das Ende mit der Pensionskasse.

Die am meisten gewählten betrieblichen Lösungen orientieren sich an der Pensionskasse sowie an bestehenden GAV-Vorgaben. Dabei gilt es zu beachten, welche Leistungsversprechen der Arbeitgebende abgegeben hat. Dies kann im Einzelvertrag oder im Personalreglement geregelt sein. Leistungsversprechen des Arbeitgebenden können weiter als die Krankentaggeldversicherung gehen. In diesem Fall ist zu beachten, dass der Arbeitgebende nicht zur Kasse gebeten wird, wenn die Krankentaggeldversicherung keine Leistung erbringt. Sinnvollerweise werden auch diese Formulierungen koordiniert und ein Vorbehalt angebracht für den Fall, dass die Krankentaggeldversicherung die Leistungspflicht ablehnt.

Wäre ein Obligatorium für die Krankentaggeldversicherung eine Möglichkeit? Sicher für die Betriebe, welche überhaupt keine Krankentaggeldversicherung anbieten. Bei Austritt könnten alle Arbeitnehmenden vom Übertrittsrecht in die Einzelversicherung profitieren. Dies ist nicht der Fall, wenn anstelle einer Krankentaggeldversicherung nur eine Lohnfortzahlungsregelung getroffen wurde. Die Vorleistungspflicht der Krankentaggeldversicherung hat ihren besonderen Charme, wenn die Leistungen der eidgenössischen Invalidenversicherung (und damit meist auch der Pensionskasse) wieder auf sich warten lassen. Aktuell sind andere Herausforderungen bei den Sozialversicherungen dringender – auf ein Obligatorium werden wir noch lange warten.

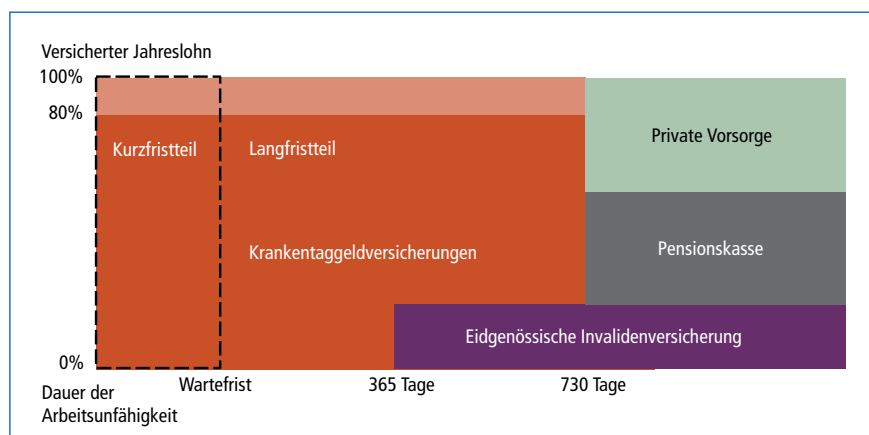


Abbildung 5: Krankentaggeldversicherung ab 1. Tag

Spezialitäten

- Während bei der Lohnfortzahlung die Sozialversicherungsbeiträge abgerechnet werden, sind die Tagelder bei Krankheit von der Beitragspflicht befreit.
- Gehen die Krankentaggeldversicherungen in Vorleistung, können sie bei der eidgenössischen Invalidenversicherung die entsprechenden Leistungen zurückfordern. Damit reduzieren sich

- Für kleine Firmen, bei hohen Lohnsummen oder bei Firmeninhabern sind Gesundheitsprüfungen vorgeschrieben. In diesem Fall kann der Versicherungsschutz für die betroffenen Personen eingeschränkt sein.

Welche Lösung wählen?

Für jedes Modell gibt es gute Gründe. Ob mit kurzer oder langer Wartefrist, ob

Quellen
OR, BVG, BVV2, IVG, VVG, KVG
Rechtsprechung zur Lohnfortzahlungspflicht



Beatrix Bock ist Kundinberaterin bei Kessler & Co AG. Die Sozialversicherungsexpertin ist Geschäftsführerin der Sozialversicherungswelt GmbH und Dozentin an der KV Business School Zürich. Sie publiziert u.a. das «Lehrbuch berufliche Vorsorge».

www.sozialversicherungswelt.ch