

**Erkrankte Mitarbeitende im Kontext von Arbeitsrecht und Sozialversicherungen**

# Langzeitarbeitsunfähigkeit infolge Krankheit

Die Folgen einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit können je nach Unternehmen unterschiedlich sein. Dieser Beitrag soll eine einfache Gesamtübersicht geben und die einzelnen Aspekte, welche durch solche Fälle berührt werden, kurz beleuchten.

Von Ursi Albin und Annette Brunner

«Krank sein» bedeutet, arbeitsunfähig zu sein. Und somit nicht fähig, seiner Arbeit nachzugehen, weil dies aufgrund des aktuellen Gesundheitszustands nicht möglich ist. Die Definition des Begriffs «Arbeitsunfähigkeit (AUF)» wurde im Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts definiert und wird in allen Rechtsgebieten hinzugezogen. Es ist somit wichtig, dass wir in der Praxis von einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit sprechen und nicht, wie umgangssprachlich gerne verwendet, von «krank sein» (siehe Box). Dabei ist zwischen «arbeitsplatzbezogener» und «normaler» Arbeitsunfähigkeit zu unterscheiden.

## Einfluss auf Sozial- und Privatversicherungen

Taggelder der Krankentaggeldversicherung stellen keinen massgebenden Lohn dar. Fällt die Lohnfortzahlung des Arbeit-

gebers weg und erhalten die Arbeitnehmer\*innen nur noch ein Taggeld ausbezahlt, kann es sein, dass während des aktiven Arbeitsverhältnisses ein Wechsel der Beitragsunterstellung der Arbeitnehmer\*innen zu Nichterwerbstätigen erfolgt. Die Ausgleichskassen orientieren sich dabei an folgenden Kriterien:

- Angestellte mit Bruttoeinkommen unter CHF 4851.– (Stand 2024) im Kalenderjahr
- Angestellte, die weniger als neun Monate im Kalenderjahr erwerbstätig sind
- Angestellte mit einem Pensum < 50%

Es empfiehlt sich als Arbeitgeber, die betroffenen Arbeitnehmer\*innen darauf hinzuweisen. Ob eine Anmeldung durch diese erfolgt, liegt nicht in der Verantwortung des Arbeitgebers. Die Ausgleichskassen prüfen die individuelle Situation jedes Einzelnen und legen anschliessend eine angepasste Beitragsabrechnung fest.

## Schnittstelle zum Arbeitsrecht

Der Arbeitgeber hat nach Art. 324a OR für eine bestimmte Dauer den Lohn weiterzubezahlen. Die «bestimmte Dauer» richtet sich dabei nach der angewendeten Zürcher, Basler oder Berner Skala. Es steht dem Arbeitgeber frei, ausser ein GAV schreibt dies vor, eine «gleichwertige Lösung» zu vereinbaren. Unter einer gleichwertigen Lösung ist in der Regel das Vorhandensein einer Krankentaggeldversicherung (in den meisten Fällen nach VVG) zu verstehen, welche für eine maximale Dauer von 720 bzw. 730 Tagen Taggelleistungen erbringt. Die «Gleichwertigkeit» ist nur dann gegeben, wenn:

- mindestens die Hälfte der Prämie vom Arbeitgeber übernommen und
- während 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen 80% des Lohns bezahlt wird (die Anwendung einer Karenzfrist

## lernwerkstatt

# HR SmartStudy

**Deine digitale Prüfungs-Vorbereitung  
HR-Assistent/in HRSE**

- 1000 Aufgabenstellungen und Musterlösungen
- Unbegrenzte Anzahl Probeprüfungen
- Live-Webinar «So bestehe ich die HRSE-Zertifikatsprüfung – Tipps und Tricks»

**hr-smartstudy.ch**





pro Fall von max. drei Tagen ist dabei zulässig)

Es gilt zu beachten, dass es sich bei den oben durch das Bundesgericht definierten Punkten um eine kumulative Erfüllung handelt. Natürlich steht es dem Arbeitgeber frei, mehr als die Hälfte der Krankentaggeldprämie zu übernehmen und auf die Anwendung der Karenzfrist pro Fall zu verzichten.

### Umsetzung in der Lohnbuchhaltung

An was ist in der Lohnbuchhaltung zu denken?

- **Lohnfortzahlung (LFZ):** In Bezug auf die LFZ des Arbeitgebers findet sich in den Reglementen oder auch nur im Arbeitsvertrag eine Vielzahl an unterschiedlichen Lohnfortzahlungsregelungen. Ist nichts vereinbart, dann gilt die Skalenlösung nach Obligationenrecht (Art. 324a OR). Hier ist zu beachten, dass die LFZ nach Skala auf einer 100%igen Arbeitsunfähigkeit beruht. Sind Arbeitnehmer\*innen nur teilweise an der Arbeit verhindert, verlängert sich der Lohnfortzahlungsanspruch (z.B.: Lohnfortzahlung im 1. Dienstjahr bei 100% AUF = 3 Wochen, bei 50% AUF = 6 Wochen).
- **Ferienkürzung:** Die Ferienkürzung erfolgt nach Art. 329b OR. Dabei entspricht ein voller Monat 21,75 Tagen. Je nach Reglement können auch bessere Regelungen vorgesehen sein. Es empfiehlt sich auch hier, die unternehmensspezifischen Vorgaben zu prüfen.
- **Familienzulagen (FZ):** Es ist pro Fall zu prüfen, ob FZ bezogen werden. Wenn ja, sollte sich ein Merker gesetzt wer-

den, per welchem Datum diese nicht mehr ausbezahlt werden dürfen, um allfällige Rückforderungen aufgrund zu viel ausbezahlter FZ zu vermeiden. In der Regel für den laufenden und drei weitere Monate.

- **Verrechnung von Krankentaggeldern:** Taggelder der Krankentaggeldversicherung stellen keinen massgebenden Lohn dar. Das heisst, sie sind nicht sozialversicherungspflichtig. Die Revision der Ausgleichskassen prüft bei ihren Arbeitgeberkontrollen, ob Taggelder im Lohn verrechnet werden (siehe nachfolgendes Kapitel zur korrekten Darstellung auf dem Lohnausweis).
- **Nettolohnausgleich:** Der «Nettolohnausgleich» kürzt den Nettolohn um den Betrag, welcher aufgrund der Verrechnung von Krankentaggeldern zu viel ausbezahlt werden würde. Hier gilt zu beachten, dass die Umsetzung des «Nettolohnausgleichs» nur dann zulässig ist, wenn dieses im Arbeitsvertrag oder Personalreglement (sofern integrierender Bestandteil des Arbeitsverhältnisses) erwähnt wird.

### Einfluss auf Steuern, Quellensteuer und Lohnausweis

Taggelder der Krankentaggeldversicherung sind steuerpflichtig und fliessen somit in die Basis der Quellensteuer. Seit einiger Zeit verlangt die Eidg. Steuerverwaltung, dass Taggelder in Ziff. 7 auszuweisen sind. Hier gilt es aufzupassen, dass der Lohn um den Taggeldbetrag reduziert wird und nicht doppelt (Ziff. 1 und 7) ausgewiesen wird. Ist es systemtechnisch nicht möglich, das Taggeld in Ziff. 7 auszuweisen, müssen die Arbeitsunfähigkeiten in der Bemerkungszeile (Ziff. 15) vermerkt werden.

### Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit vs. «normale» Arbeitsunfähigkeit

In den Gesetzen findet sich keine Definition. In der Praxis hat sich jedoch folgende Definition durchgesetzt: «Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer nur an der Arbeitsleistung in Bezug auf seine konkrete Stelle gehindert, ansonsten aber normal einsatzfähig ist.» Würde diese Person also an einer anderen Stelle arbeiten, wäre sie normal arbeitsfähig. Die klare Auseinander-

haltung, ob es «arbeitsplatzbezogen» ist oder nicht, ist gerade bei psychisch bedingten Arbeitsunfähigkeiten schwierig. Je nach Schwere der Arbeitsunfähigkeit ist es auch solchen Personen nicht mehr möglich, nach Austritt sofort eine neue Stelle anzutreten.

Mögliche Konsequenzen bei Feststellung einer «arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit» sind:

- Wegfall des Kündigungsschutzes nach Art. 336c Abs. 1 lit. b OR
- Einstellung der Krankentaggelder innerhalb einer zu gewährenden Übergangsfrist von drei bis fünf Monaten

### Definition «Arbeitsunfähigkeit»

«Arbeitsunfähigkeit» nach Art. 6 ATSG<sup>6</sup>: «Arbeitsunfähigkeit ist die durch eine Beeinträchtigung der körperlichen, geistigen oder psychischen Gesundheit bedingte, volle oder teilweise Unfähigkeit, im bisherigen Beruf oder Aufgabenbereich zumutbare Arbeit zu leisten. Bei langer Dauer wird auch die zumutbare Tätigkeit in einem anderen Beruf oder Aufgabenbereich berücksichtigt.» Sie findet auch im Privatversicherungsrecht Anwendung.

#### Fussnoten

- 1 [www.svazurich.ch](http://www.svazurich.ch) Unsere Produkte/AHV/Beiträge/AHV-Beitragspflicht/Nichterwerbstätige besucht am 20. Mai 2024.
- 2 Nach BGer 4C\_275/2002 vom 5.12.2002.
- 3 RZ 516 und 516.1 FamZWL.
- 4 SSK, Frequently Asked Question (FAQ) zum Lohnausweis bzw. zur Rentenbescheinigung, Ziffer 1 Feld 6, S. 9.
- 5 Merker Michael/Wittwer Simone, Kündigung bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit, AJP 2020, S. 1157.
- 6 Bundesgesetz über den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts mit Stand 2024.



**Ursi Albin**, dipl. Sozialversicherungsexpertin und mit einem MAS ZHAW in HR & Recht, hat sich auf Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht spezialisiert. Als Inhaberin von hr2go GmbH unterstützt sie Firmen in diversen Bereichen. Mehr unter: [www.hr2go.ch](http://www.hr2go.ch)



**Annette Brunner** liebt komplexe Fälle in der Payroll und versteht es zwischen HR und FIBU zu vermitteln. Seit Februar 2022 ist sie bei hr2go GmbH tätig, berät und unterstützt Kunden im Bereich Payroll und HR-Projekte.

### SEMINARTIPP

#### Mind the Gap: Schnittstelle Arbeits- und Sozialversicherungsrecht im HR Arbeitgeberrisiken vermeiden anhand von Praxisbeispielen

Praxis-Seminar, 1 Tag

Seminarleitung: Ursi Albin

- Dienstag, 29. Oktober 2024

Zentrum für Weiterbildung Uni Zürich

Mehr Informationen und Anmeldung unter: [www.praxisseminare.ch](http://www.praxisseminare.ch)