

«Eine KTG-Versicherung gehört heute zum Standard»

Lohnfortzahlung bei Krankheit ist für ein Unternehmen eine schwierige Herausforderung. Lea Andrist, Inhaberin der Human Resources-Beratung 'HR-Andrist GmbH' in Biel-Benken (BL) sagt im Gespräch mit Gryps, worauf es ankommt.

Gryps: Viele Unternehmer wissen nicht genau, wie eine korrekte Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Verhinderung am Arbeitsplatz vorzunehmen ist. Können Sie die Grundlagen kurz skizzieren?

LA: «Das ist tatsächlich ein sehr komplexes Thema. Wenn kein Gesamtarbeitsvertrag, Normalarbeitsvertrag oder keine Krankentaggeldversicherung (KTG) besteht und im Personalreglement die Lohnfortzahlung nicht explizit geregelt wird, tritt die sogenannte [Basler, Berner und Zürcher Skala](#) in Kraft. Damit wird Anspruch und Dauer auf Lohnfortzahlung gesetzlich bei Angestellten mit unbefristetem Arbeitsvertrag geregelt. Sie wird pro Dienstjahr berechnet und beginnt mit jedem Dienstjahr von Neuem. Mehrere Absenzen im gleichen Jahr werden zusammengezählt. Zur Lohnfortzahlung gehört nicht nur das Fixum, sondern auch alle weiteren Lohnbestandteile, sofern diese ohne Arbeitsunfähigkeit angefallen wären. Bei unregelmässigem Lohn wird auf eine repräsentative Periode von bis zu einem Jahr abgestellt. Die Lohnzahlung beträgt 100% ab dem ersten Krankheitstag, Karenztage gibt es keine. Auf das OR stützen sich aber nur wenige Unternehmen. Nach meiner Erfahrung haben über 90% der Unternehmen eine KTG abgeschlossen.»



Nach langjähriger Erfahrung im Personalbereich hat Lea Andrist im 2011 die HR Andrist GmbH gegründet.

Gryps: Wie sieht es mit der KTG aus?

LA: «Die meisten [Krankentaggeldversicherungen](#) geben einen Anspruch auf 80% des Lohnes während 720 oder 730 Tagen innert 900 Tagen. Es ist aber auch möglich bis zu 100% des Lohnes zu versichern. Die KTG ist vom Gesetz her nicht vorgeschrieben, gehört heute jedoch zum Standard. Wenn die Versicherungslösung mindestens gleichwertig ist, ist die dem Arbeitgeber vom Gesetz auferlegte Lohnfortzahlungspflicht abgegolten. Dabei gibt es zwischen 1 – 3 Karenztage, wo der Arbeitgeber keinen Lohn zahlen muss. Für Gleichwertigkeit ist zudem vorausgesetzt, dass der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Versicherungsprämie bezahlt. In der Regel wird mit der KTG eine Wartefrist von 15, 30, 60 oder 90 Tagen vereinbart. Während dieser Wartefrist ist entweder der volle Lohn geschuldet ausser die Vertragsparteien vereinbaren schriftlich, dass die Lohnfortzahlung während der Wartefrist 80% beträgt.»

Gryps: Wenn Lücken entstehen, wer kommt dann dafür auf?

LA: «Dieser Fall tritt praktisch nie auf, weil die allermeisten Unternehmen eine Lösung dafür haben.»

Gryps: Was empfehlen Sie einem KMU in Bezug auf Krankentaggeld?

LA: «Jedes Unternehmen sollte, um den Arbeitnehmer bei längerfristiger Arbeitsunfähigkeit zu schützen, eine KTG-Kollektivversicherung abschliessen. Des Weiteren gehört es heute zum Standard und ist ebenso eine Imagesache des Arbeitgebers. Das ist ein nicht zu unterschätzender Faktor: gute Arbeitskräfte sind nicht einfach zu finden. Wichtig ist auch das Erstellen eines Personalreglements, das u.A. die Lohnfortzahlung und die Versicherungssituation bei Arbeitsverhinderung regelt. Weiter sollte man unbedingt Offerten von verschiedenen Versicherern einholen, um den passenden Anbieter für das Unternehmen zu finden. Es gibt Anbieter, die auf die Bedürfnisse von KMU spezialisiert sind. Eine KTG soll dem KMU entsprechen. Je nach Branche ändern sich die Bedürfnisse und aufgrund des vorhandenen Budgets können Anpassungen vorgenommen werden. Zum Beispiel kann man eine längere Wartefrist vereinbaren. Ab 60 Tagen zeigt sich dies in niedrigeren Prämien.»

Gryps: Können auch Private eine KTG abschliessen?

LA: «Ja, das geht als Einzelversicherung. Arbeitnehmer haben meist auch die Möglichkeit, nach dem Austritt der Firma die bestehende Kollektivversicherung als Einzelversicherung weiterzuführen.»