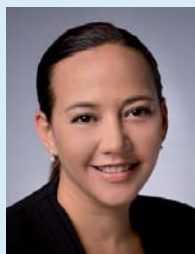


LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

FEBRUAR 2019

NEWSLETTER **02**



Liebe Leserin, lieber Leser

Einer der Versicherungsgrundsätze lautet: Je grösser die Anzahl der versicherten Personen, desto kleiner das Risiko für den Einzelnen und die Versicherungsgesellschaften. Dennoch werden in der Praxis in der Branche der Krankentaggeldversicherungen regelmässig rote Zahlen geschrieben. Was bedeutet das nun für Sie? Lesen Sie mehr darüber in unserem ersten Beitrag.

Auf Seite 6 haben wir ausserdem mehrere Berechnungsbeispiele rund ums Thema «Leistungen Dritter» zusammengestellt, welche von unserem Fachexperten Thomas Wachter für Sie erläutert und veranschaulicht werden.

Ich wünsche Ihnen eine gute Lektüre!

Herzlichst Ihre

Jennifer Aellen, Senior Product Manager Bereich Personal

IN DIESER AUSGABE:

- Top-Thema: Krankentaggeldversicherung Seite 1
- Kommentierter Gerichtsentscheid: Feiertagsentschädigung Seite 4
- Berechnungsbeispiele Serie Abrechnung Leistungen Dritter Seite 6
- Top-Thema: Praktikum Seite 10

Krankentaggeldversicherung – Die Probleme mit den Prämien

Zahlreiche Anbieter von Krankentaggeldversicherungen schreiben in dieser Branche rote Zahlen. Wie reagieren sie und was bedeutet es für Arbeitgeber und Arbeitnehmende?

■ Von René Mettler

Einleitung

Ein für die Assekuranz rentierendes Versicherungsprodukt soll mit den Prämien die Leistungszahlungen und die Verwaltungskosten abdecken sowie Gewinn eintragen. Dabei am stärksten Ausschlag gibt die Risikoprämie, also der Prämienanteil, der für Leistungsfälle

verwendet wird. Die Festlegung erfolgt aufgrund der Erfahrungszahlen und der zukünftigen Risikoeinschätzung.

Gesetz der grossen Zahl

Einer der Versicherungsgrundsätze lautet: Je grösser die Anzahl der versicherten Personen,

desto kleiner das Risiko für den Einzelnen und die Versicherungsgesellschaften. Entsprechend versuchten die Anbieter von Krankentaggeldversicherungen einen möglichst grossen Marktanteil zu erreichen, teilweise mit wesentlich zu tiefen Prämien. Die Prämienunterschiede betragen teilweise bis zu 50 Prozent. Heute stehen die Anbieter auf die Notbremse. Ihr erstes Ziel ist es nun, mit der Krankentaggeldversicherung wieder in die Gewinnzone zu kommen.

Unrentable Kundenbeziehungen werden gekündigt, und bei der Akquisition von Neukunden sind die Versicherer zurückhaltender geworden.

Das spüren nicht nur Arbeitgeber, welche die Prämien mindestens zur Hälfte zu tragen haben, sondern auch Arbeitnehmende.



Feiertagsentschädigung bei Anstellung im Stundenlohn

Grundsätzlich besteht keine gesetzliche Verpflichtung, den Angestellten im Stundenlohn zusätzlich die Feiertage zu entschädigen (nebst dem 1. August). Dies gilt jedoch nicht, wenn diese Entschädigung von Feiertagen entweder vertraglich vorgesehen, üblich oder in einem GAV geregelt ist. Trifft dies zu, können diese Feiertage direkt mit dem Stundenlohn abgegolten werden – sofern die Voraussetzungen gemäss dem hier zu besprechenden BGer-Urteil 4A_72/2018 vom 6. August 2018 eingehalten werden.

■ Von RA David Schneeberger



Sachverhalt/Hintergrund

Der Arbeitnehmer C (Kläger, Beschwerdegegner) arbeitete vom 1. Januar 2008 bis 31. Oktober 2014 bei der A AG (Beklagte, Beschwerdeführerin) im Stundenlohn und anschliessend im Monatslohn. Der Kläger kündigte das Arbeitsverhältnis per 30. November 2014.

Nach erfolglos durchgeführter Schlichtungsverhandlung klagte der Kläger diverse Forderungen ein – insbesondere CHF 13 000.– wegen nicht geleisteter Feiertagsentschädigungen.

Der beklagte Arbeitgeber machte dabei geltend, dass die Entschädigung für die Feiertage bereits mit dem Stundenlohn abgegolten sei, was sich so dem Einzelarbeitsvertrag entnehmen liesse. Dort wurde bezüglich des Lohns vereinbart, dass dem Arbeitnehmer ein Stundenlohn von CHF 30.– bezahlt werde und

darin der Lohn, Ferienanteil, 13. Monatslohn, Gratifikation usw. enthalten seien.

Vor dem Bundesgericht war letztlich streitig, ob die formellen Voraussetzungen, die vom Bundesgericht für die Abgeltung des Ferienlohns mit dem laufenden Lohn entwickelt wurden, auch auf die Abgeltung der Feiertagsentschädigung anzuwenden sind.

Entscheid des Bundesgerichts (gekürzte Fassung)

3.1. Der Beschwerdegegner war für den hier strittigen Zeitraum im Stundenlohn beschäftigt. Gegenüber Angestellten im Stundenlohn besteht keine gesetzliche Verpflichtung, Feiertage zu entschädigen, mit Ausnahme des 1. August (Art. 110 Abs. 3 BV), sofern dieser auf einen Tag fällt, an dem gearbeitet worden wäre.

Abgesehen vom Bundesfeiertag besteht nur dann ein Anspruch auf eine Feiertagsent-

schädigung, wenn dies vertraglich vorgesehen oder üblich ist (Art. 322 Abs. 1 OR; BGE 136 I 290 E. 2.1 f.).

3.2. Der vorliegend unbestritten anwendbare Landesgesamtarbeitsvertrag (LGAV) für das Schweizerische Schlosser-, Metallbau-, Landmaschinen-, Schmiede- und Stahlbaugewerbe enthält eine Vereinbarung zur Entschädigung für Feiertage.

Nach Art. 30.1 LGAV hat der Arbeitnehmer an den gemäss kantonalem Recht festgelegten Feiertagen Anspruch auf Vergütung des Lohnausfalls, sofern er am Tage vor oder nach den Feiertagen nicht unentschuldig der Arbeit fernblieb. Vergütet werden nach Art. 30.2 LGAV acht kantonale Feiertage und der 1. August.

Die Erstinstanz erwog gestützt auf diese gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen, die «Stundenlöhner» sollten gegenüber den «Monatslöhnern» nicht benachteiligt werden. Die im Stundenlohn angestellten Arbeitnehmer sollten bei Feiertagen lohnmässig also nicht schlechter gestellt werden, als wenn sie in dieser Zeit gearbeitet hätten.

4.4.1. Nach Art. 329d Abs. 1 OR hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn zu entrichten. Nach einhelliger Lehre und Rechtsprechung bedeutet diese Bestimmung, dass der Arbeitnehmer während der Ferien lohnmässig nicht schlechter gestellt werden darf, als wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte (BGE 136 III 283 E. 2.3.5 S. 287; 129 III 493 E. 3.1).

Die Bestimmung ist relativ zwingend (Art. 362 Abs. 1 OR). Vereinbarungen, die den Arbeitnehmer schlechterstellen, sind nichtig (Art. 362 Abs. 2 OR). Die absolut zwingende Norm von Art. 329d Abs. 2 OR (Art. 361 OR) bestimmt zudem, dass die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden dürfen (vgl. BGE 136 III 94 E. 4.1 S. 94; 129 III 493 E. 3.1).

Da die Durchsetzung des Verbots der Abgeltung mit dem laufenden Lohn bei unregelmässigen Beschäftigungen Schwierigkeiten



Berechnungsbeispiele Leistungen Dritter (Teil 1)

Die folgenden Beispiele dienen zur Einführung. Schritt für Schritt werden die wichtigsten Beispiele dargestellt und erläutert.

■ Von Thomas Wachter

Praxisbeispiel 1: 80% Lohnfortzahlung während der ganzen Arbeitsunfähigkeit/ Abrechnung der Krankentaggelder ohne Rückrechnung

Bei Krankentaggeldern kann in der Regel einfach Lohnfortzahlung im gleichen Ausmass geleistet werden, wie die Krankentaggeldversicherung Leistungen erbringt. Bei 80% Krankentaggelder wird somit 80% Lohnfortzahlung erbracht. In den einzelnen Monaten ergeben sich daraus kleinere Abweichungen durch die unterschiedliche Anzahl Kalendertage, für welche Krankentaggelder geleistet werden. Gesamthaft gleichen sich diese Unterschiede aus und können somit ignoriert werden. Einschränkend ist festzuhalten, dass dies bei Krankentaggeldleistungen, welche beispielsweise Familienzulagen einrechnen, nicht möglich ist, da hier das Krankentaggeld je nach Anspruch auf Familienzulagen über 80% liegt. Diese Thematik ergibt sich auch bei der Abrechnung von Unfalltaggeldern, da bei diesen Familienzulagen eingerechnet sind.

Folgende Berechnungsbeispiele zeigen den Unterschied zwischen Krankentaggeldleistungen und betrieblicher Lohnfortzahlung:

Position	Basis	Anzahl	Menge	Resultat
Lohn				6 000.00
Lohnfortzahlung	6 000.00		80%	4 800.00
Gutschrift 13. ML				400.00
Total pro Monat				5 200.00
Total pro Jahr	5 200.00	12		62 400.00
Taggeld	78 000.00	365	80%	170.95
Beispiel Februar		28		4 786.60
Beispiel März		31		5 299.45
Beispiel April		30		5 128.50
Total pro Jahr		365		62 396.75
Differenz pro Jahr				3.25

Die Lohnabrechnung sieht dann wie folgt aus:

Position	Basis	Anzahl	Menge	Summe
Lohnfortzahlung	6 000.00	30/30	80%	4 800.00
Brutto				4 800.00
Gutschrift 13. ML				400.00



Im Monat Februar erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter somit bedeutend mehr als die Taggelderleistung, in den Monaten mit 30 Tagen (wie April) ebenfalls etwas mehr und in den Monaten mit 31 Tagen leicht weniger. Im Einzelfall gleicht sich der Unterschied nicht immer aus, über das ganze Unternehmen betrachtet hingegen schon. Wir erachten dies als geeignete Praxislösung. Will eine Firma das nicht so anwenden, so bietet sich die Variante an, die Taggelder schon vor deren Auszahlung einzurechnen.

Der Vorteil für die Mitarbeitenden liegt darin, dass die Lohnfortzahlung jeden Monat gleich hoch ausfällt und der 13. Monatslohn zwar reduziert wird, aber dennoch mindestens 80% des vollen 13. Monatslohns beträgt. Es steht dem Arbeitgeber dann immer noch frei, den 13. Monatslohn ungekürzt auszurichten.