

Kranken- und Unfalltaggeld

Bezieht ein Mitarbeiter während längerer Zeit Taggelder, erfüllt er unter Umständen seine Beitragspflicht im laufenden Jahr nicht. Eine Beitragslücke wird eventuell erst im Alter bemerkt und kann zu einer Rentenkürzung führen. Empfohlen wird betroffenen Mitarbeitenden, sich bei der Ausgleichskasse des Wohnsitzkantons zu melden, um die Situation zu klären.

Achtung: Kranken- und Unfalltaggelder sind nicht AHV-pflichtig, d.h. es dürfen keine Sozialversicherungsabzüge vom Arbeitgeber gemacht werden.

Wird der 13. Monatslohn bei längerer Krankheit oder Unfall anteilmässig gekürzt?

Ein Mitarbeiter ist seit mehreren Monaten krank und bezieht das Krankentaggeld. Damit er nicht auf das Krankentaggeld warten muss, bezahlt der Arbeitgeber jeden Monat 80% des Lohnes (inkl. Anteil 13. Monatslohn). Somit erhält der Mitarbeiter genau den Betrag, den er mit dem Krankentaggeld erhalten würde.

Ähnliche Thematiken wurden bereits in der «Schweizer Versicherung» erläutert (Nr. 6/1997, S. 62 ff.: «Die Lohndeklarations-Problematik»; Nr. 1/2003, S. 37 ff.: «Keine Schlupflöcher für Beiträge»). Zurzeit sind die Kranken- und Unfall-Taggelder unter dem Status als angestellte Person bei den Sozialversicherungen AHV, IV, EO und ALV sowie gegenüber den Versicherern für eine betriebliche Kranken-Kollektiv- und Unfall-Zusatz-Taggeld-Versicherung noch nicht beitragspflichtig.

Solche Taggeldzahlungen haben also während der Leistungsphase keinen Lohncharakter. Eine völlig andere Situation haben wir dann, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde und weiterhin Unfall- oder Krankentaggelder ausbezahlt werden. In dieser Situation gilt eine Person, wenn sie nicht ALV-Stempelberechtigt und somit ebenfalls sozialversicherungsbeitragspflichtig ist, als Nichterwerbstätig.

Wie der betriebliche Kranken-Taggeld-Versicherer im Leistungsfall seine Taggelder berechnet, steht grundsätzlich entweder in der Police oder in den dazugehörenden Allgemeinen Versicherungsbestimmungen (AVB).

In der Regel bildet für die Versicherungsgesellschaft für die Leistungspflicht bloss der AHV-Lohn die Grundlage für die Taggeldberechnung. Zum AHV-Lohn gehören somit auch die Gratifikationszahlungen im Dezember sowie allenfalls ein 14. Monatslohn, der oft erst im Frühjahr zur Auszahlung gelangt. Der Versicherer berechnet gemäss Gewohnheitsrecht das Taggeld wie folgt: Monatslohn $\frac{3}{13}$ (oder $\frac{3}{14}$) $\frac{4}{365}$ oder $\frac{4}{366}$ Tage 5 auszuzahlendes Taggeld für jeden Tag (inkl. Sonn- und allg. Feiertage). Auf diese Weise erhält eine erkrankte Person (gilt auch für die UVG-Versicherung) pro Tag immer auch ein Anteil der besagten Grati- oder Lohnzahlungen ausbezahlt. Die Praxis zeigt auch, dass Arbeitgeber solche Taggelder mit unterschiedlichen Abzügen an Sozial- und Privatversicherungsbeiträgen an die Begünstigten oder Anspruchsberechtigten weiterleiten.

Unter Berücksichtigung des aufgezeigten Ablaufes wird selbstverständlich per Ende Jahr auch die Gratiauszahlung (sowie der Anteil eines 14. Monatslohnes) durch den Arbeitgeber entsprechend gekürzt.