

LOHN & SOZIALVERSICHERUNGEN

MAI 2022

SPEZIALFÄLLE – BERECHNUNGSBEISPIELE – RECHTLICHES

NEWSLETTER **05**

Liebe Leserin, lieber Leser

Seit 2021 gibt es die Betreuungsentschädigung für Eltern für die Betreuung eines schwerkranken oder verunfallten Kindes, was einige Herausforderungen mit sich bringt.

Die Lohnbudgetierung ist oftmals eine lästige Aufgabe – besonders wenn alle Aufgaben manuell zu erledigen sind. Wieso sich eine Lohnbudgetierung lohnt und welche Hilfsmittel es gibt, zeigt der zweite Beitrag.

Das Berechnungsbeispiel zeigt, wie Sie eine Nettolohnaufrechnung korrekt umsetzen.

Nicht monetäre Benefits sind im Trend. Was sind Vor- und Nachteile solcher Vergütungen?

Der letzte Beitrag beschäftigt sich mit dem Versicherungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Beste Grüsse und viel Freude beim Lesen

Sabine Bernhard, Product Managerin

IN DIESER AUSGABE:

- Aktuell:
Entschädigter
Betreuungsurlaub Seite 1
- Top-Thema:
Lohnbudgetierung Seite 4
- Berechnungsbeispiele:
Lohnaufrechnung Seite 6
- Best Practice:
Financial Wellness Seite 8
- Top-Thema:
Ende von
Arbeitsverhältnissen Seite 10

Die Betreuungsentschädigung nach EOG

Die Betreuungsarbeit von pflegenden Angehörigen stellt in unserer Gesellschaft einen bedeutsamen Faktor dar. Auf der Basis des Bundesgesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung fand per 1. Juli 2021 eine neue Leistungsart Eingang in die Sozialversicherungssystematik: die Betreuungsentschädigung nach EOG.

■ Von Marco Riedi

Herausforderung Angehörigenbetreuung

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung gestaltet sich als enorm schwierig. Um diesem Umstand in einem gewissen Ausmass entgegenzutreten zu

können, wurden zu Beginn des Jahres 2021 Regelungen über **den bezahlten Kurzurlaub für die Betreuung kranker oder verunfallter Familienmitglieder oder Lebenspartner** in Kraft gesetzt.

So hat beispielsweise ein Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Ferien, wenn er seine gesundheitlich beeinträchtigte Partnerin betreuen muss. Für solche Fälle sieht der Gesetzgeber höchstens drei Tage Urlaub pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr vor.¹

Per 1. Juli 2021 wurden zudem Regelungen erlassen, die es erwerbstätigen Eltern ermöglichen sollen, bezahlten **Urlaub für die Betreuung eines Kindes** zu beziehen, das krankheits- oder unfallbedingt gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist.

Was sich schon in der letzten Vergangenheit des Öfteren gezeigt hat, wurde auch im Rahmen der neu eingeführten Betreuungsentschädigung umgesetzt: Sie ist nicht als



Einzelgesetz ausgestaltet, sondern wird wie bereits die Mutterschafts- und Vaterschaftsentschädigung im Bundesgesetz über den Erwerbersatz (EOG) geregelt.

Anspruchsberechtigte Personen

Die Betreuungsentschädigung ist für Eltern bestimmt, deren minderjähriges Kind aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls **schwer beeinträchtigt** ist und wegen dieser gesundheitlichen Einschränkung einen erhöhten Pflegebedarf aufweist.

Weiter wird vorausgesetzt, dass ein Elternteil wegen dieses Betreuungsbedarfs die Erwerbstätigkeit unterbricht und zum Zeitpunkt dieses Unterbruchs entweder als **Arbeitnehmer oder Selbstständigerwerbender** gilt oder aber im Betrieb des Ehepartners gegen Barlohn mitarbeitet.

Obschon diese Betreuungsentschädigung übergeordnet als einigermassen artverwandt zur Mutterschafts- oder Vaterschaftsentschädigung angesehen werden kann, besteht auf den Anspruch bezogen ein wesentlicher Unterschied: **Eine minimale Vorversicherungs- oder Erwerbsdauer wird für die Betreuungsentschädigung nicht vorausgesetzt.**

Schwere, gesundheitliche Beeinträchtigung des Kindes

Der Gesetzgeber definiert,² wann ein Kind als gesundheitlich schwer beeinträchtigt gilt. Dies ist dann der Fall, wenn

- eine einschneidende Veränderung seines körperlichen oder psychischen Zustands eingetreten ist,
- der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist,
- ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht und
- mindestens ein Elternteil die Erwerbstätigkeit für die Betreuung des Kindes unterbrechen muss.

Im Sinne der vorliegenden Gesetzesbestimmung gilt eine Behinderung oder ein Geburtsgebrechen nicht als schwere gesundheitliche Beeinträchtigung, wenn sich der Gesundheitszustand des beeinträchtigten Kindes als stabil erweist. Eltern von Kindern mit einer



Behinderung oder einem Geburtsgebrechen können demnach Betreuungsentschädigung mitunter erst dann geltend machen, wenn sich der Gesundheitszustand des Kindes akut verschlechtert.

Die Bestimmungen aus Art. 16o EOG implizieren weiter, dass bei einer leichten Erkrankung oder einem nicht folgenschweren Unfall des Kindes (wenn es sich beispielsweise bei einem Sturz mit dem Fahrrad den Arm bricht) kein Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung entsteht. Sicherlich erschweren auch solche eher leichten Gesundheitsschädigungen den Familienalltag; jedoch ist deren Heilung absehbar, und es muss nicht mit einer bleibenden Beeinträchtigung gerechnet werden.

Zeitliche Dauer des Betreuungsurlaubs

Der Anspruch besteht so lange, wie das Kind wegen einer Krankheit oder eines Unfalls schwer beeinträchtigt ist, dauert jedoch **höchstens 14 Wochen**. Dieser Betreuungsurlaub ist innerhalb einer **Rahmenfrist von 18 Monaten** zu beziehen, die an dem Tag beginnt, für den ein Elternteil erstmals ein entsprechendes Taggeld erhält.

Sind beide Elternteile Arbeitnehmende, können nicht beide je 14 Wochen Betreuungsurlaub beziehen, sondern teilen diese Maximalanzahl an Bezugsdauer unter sich auf. Dies regelt das EOG dahin gehend, dass **pro Krankheitsfall oder Unfall nur ein Anspruch aufleben kann**.³

Der Betreuungsurlaub kann entweder tageweise oder am Stück bezogen werden, wobei der Arbeitgeber aber zwingend über die Modalitäten des Bezugs informiert werden muss.

Der Anspruch auf Betreuungsentschädigung endet vorzeitig, wenn die grundlegenden Vo-

raussetzungen dafür nicht mehr erfüllt sind. Wird das Kind während der Rahmenfrist volljährig, führt dies hingegen nicht zu einem vorzeitigen Anspruchsende.⁴

Taggeldanzahl

Wie die anderen Leistungen des EOG wird die Betreuungsentschädigung ebenfalls als **Taggeld** ausgerichtet, dessen Ansatz bei **80% des durchschnittlichen Einkommens** liegt. Auch hier gilt das gemäss EOG bereits bekannte **maximale Taggeld von CHF 196.–**.⁵

Der zeitliche Maximalanspruch ist auf insgesamt **98 Taggelder** begrenzt. Dabei werden pro fünf Tagen zusätzlich zwei weitere Taggelder entrichtet.

Sofern beide Elternteile erwerbstätig sind, hat jeder Elternteil Anspruch auf höchstens die Hälfte der Taggelder, wobei die Eltern untereinander eine anderslautende Aufteilung des Anspruchs vornehmen können.

Wissenswertes für Arbeitgeber und HR-Fachleute

In diesem Kontext sind auch arbeitsrechtliche Fragestellungen zu beachten:

- Unter dem Aspekt der arbeitsrechtlichen Regelungen nach OR⁶ besteht das Anrecht auf einen Betreuungsurlaub nur dann, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach EOG besitzt. Sind die Voraussetzungen für den Leistungsbezug nicht erfüllt, existiert auch kein Anspruch auf den Betreuungsurlaub. In diesem Fall kommen lediglich die Bestimmungen nach Art. 329g OR infrage, die einen Urlaub für die Betreuung von Angehörigen auf drei Tage pro Ereignis und maximal zehn Tage pro Jahr begrenzen.
- Während der Dauer des Betreuungsurlaubs ist es dem Arbeitgeber nicht gestattet, den Ferienanspruch dementsprechend zu kürzen.
- Solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub besteht, darf der Arbeitgeber nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Diese Sperrfrist dauert längstens sechs Monate ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist gemäss Art. 16p Abs. 1 EOG beginnt. Fällt diese Sperrfrist in die Kündigungsfrist, gilt auch hier der vermutlich all-



seits bekannte Umstand, dass die Sperrfrist die Kündigungsfrist unterbricht und das Arbeitsverhältnis dadurch verlängert wird.

- Aus der betraglichen Maximierung des Taggelds von höchstens CHF 196.– resultiert, dass der maximal entschädigte Bruttolohn bei CHF 7350.– liegt. Deckt also das Taggeld nicht 80% des Lohns der Arbeitnehmerin resp. des Arbeitnehmers ab, unterliegt der Arbeitgeber der Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324a und 324b OR.

Anmeldung der Betreuungsentuschädigung

Die Anmeldung hat bei der **zuständigen Ausgleichskasse** zu erfolgen. Jeweils am Ende eines Monats meldet der Arbeitgeber die abgerechneten Urlaubstage und den Lohn, der während des Entschädigungsanspruchs ausgerichtet worden ist.

Die Eltern des gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes sind zudem verpflichtet, im Rahmen der erstmaligen Leistungsanmeldung ein **ärztliches Zeugnis** einzureichen, aus dem die Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung hervorgeht.

Auszahlung der Betreuungsentuschädigung

Betreuungsentuschädigungen zählen zu den Leistungen des EOG und stellen folglich massgebenden Lohn im Sinne der AHV dar. Deswegen sind diese Taggelder sowohl gegenüber der AHV, IV, EO wie auch der Arbeitslosenversicherung **beitragspflichtig**.

Wie schon bei der Mutterschafts- und Vaterschaftsentuschädigung ist auch während des Betreuungsurlaubs beim Bezug der entsprechenden Entschädigung die Weiterversicherung nach UVG gewährleistet.⁷

Sinngemäss gelten diese Ausführungen auch für die Beiträge gegenüber der beruflichen Vorsorge, die während des Betreuungsurlaubs weiterhin geschuldet sind.

Sofern der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat, sind deren vertragliche Bestimmungen massgebend.

Koordinationsrechtliche Grundsätze

Betreuungsentuschädigung genießt gegenüber Leistungen der Militärversicherung, der Unfallversicherung, der IV und der Arbeitslosenversicherung absoluten Vorrang.

Eine besondere Konstellation kann sich mitunter dann ergeben, wenn ein Neugeborenes schwer erkrankt: Unter Berücksichtigung von Art. 16b EOG kann zunächst Mutterschaftsentuschädigung bezogen werden und nach deren Ende – und unter Vorbehalt der gesetzlichen Voraussetzungen – ein Anspruch auf Betreuungsentuschädigung aufleben.

Fazit

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen nach OR gelten als zwingende Normen, von denen zuungunsten der Arbeitnehmenden nicht abgewichen werden darf. Diese Regelungen gelten

von Gesetzes wegen und bedürfen keiner zusätzlichen vertraglichen Vereinbarung.

Der Anspruch auf einen Betreuungsurlaub entsteht nur dann, wenn dieser Urlaub gemäss den Bestimmungen nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz entschädigt wird. Deswegen kann es für die Arbeitgeber und deren HR-Fachpersonen im Rahmen der Personalprozesse äusserst ratsam sein, frühzeitig bei den betroffenen Arbeitnehmenden ein entsprechendes ärztliches Zeugnis über die Schwere der gesundheitlichen Beeinträchtigung des Kindes einzuverlangen.

Aufseiten der Arbeitnehmenden kann an eine aktive Information appelliert werden, damit der Arbeitgeber frühzeitig über die Aufteilung und den Bezug des Betreuungsurlaubs in Kenntnis gesetzt wird.

FUSSNOTEN

- 1 Art. 329g OR
- 2 Art. 16o EOG
- 3 Art. 16n Abs. 2 EOG
- 4 Art. 16p Abs. 5 EOG
- 5 Art. 16r Abs. 3 EOG mit Verweis auf Art. 16f EOG
- 6 Art. 329h Abs. 1 OR
- 7 Art. 7 Abs. 1 UW



AUTOR

Marco Riedi ist Geschäftsführer der Bedra GmbH in Chur. Er ist Sozialversicherungs-Fachmann und Ausbilder mit eidg. Fachausweis, Dozent an mehreren Weiterbildungsinstitutionen sowie Lehrgangleiter für Sozialversicherungs- und HR-Lehrgänge an der ibW Höhere Fachschule Südostschweiz in Chur.

PERSONAL



WEKA Praxis-Seminare

Krankentaggeld-, Unfall- und IV-Versicherungen



Mehr Sicherheit im Umgang mit Versicherungsansprüchen

In diesem Seminar frischen Sie Ihr Wissen auf und vertiefen anhand von Praxisfällen Ihre Kenntnisse bei Streitigkeiten mit der Krankentaggeld- und Unfallversicherung. Sie wissen, wo rechtliche Tücken bestehen und worauf Sie bei einem Wechsel des Versicherungsunternehmens achten müssen.

Ihr Praxis-Nutzen

- Sie kennen den Versicherungsschutz bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft.
- Sie wissen, wie Sie Mitarbeitende über ihren Versicherungsschutz informieren müssen.
- Sie gewinnen Rechtssicherheit bei den Versicherungsansprüchen von erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden.

Nächste Termine

- Donnerstag, 9. Juni 2022
- Dienstag, 8. November 2022

1 Tag, 09.00–16.30 Uhr

Zentrum für Weiterbildung der Uni Zürich

Melden Sie sich jetzt an unter www.praxisseminare.ch oder 044 434 88 34