

## Lohnfortzahlung

# Krankentaggeldversicherung – worauf Arbeitgeber achten sollten

Der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung bietet dem Arbeitgeber vor allem dann Sicherheit, wenn die Lohnfortzahlung und mögliche Deckungsausschlüsse auch im Arbeitsvertrag mit den Mitarbeitenden richtig geregelt sind. Der Beitrag zeigt, worauf es bei der Formulierung von Krankentaggeldklauseln ankommt.

› Sara Ledergerber, Raffael Steger

In der Praxis finden sich in Arbeitsverträgen immer wieder schlecht oder lückenhaft formulierte Vertragsklauseln bezüglich Lohnfortzahlung bei Krankheit. Viele Arbeitgeber sind sich nicht bewusst, dass sie durch schlecht redigierte Vertragsklauseln oder unterlassene Informationspflichten Gefahr laufen, anstelle der Versicherung erhebliche Zahlungen an den Arbeitnehmer leisten zu müssen. Folgender Artikel zeigt auf, worauf der Arbeitgeber achten sollte, wenn er für seine Arbeitnehmer eine Krankentaggeldversicherung abschliesst.

## Die Lohnfortzahlungspflicht

Ist der Arbeitnehmer wegen Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so muss ihm der Arbeitgeber von Gesetzes wegen den Lohn für eine beschränkte Zeit fortzahlen (Art. 324a OR). Diese Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ist sozialpolitisch motiviert und leitet sich aus dessen Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer her. Wie lange die Pflicht zur Lohnfortzahlung besteht, ist abhängig von der Anzahl Dienstjahre des Arbeitnehmers. Dort, wo keine Spezialregelungen zur Anwendung gelangen, beträgt

die Lohnfortzahlungspflicht im ersten Dienstjahr drei Wochen, ab dem zweiten Dienstjahr richtet sich die Lohnfortzah-

### kurz & bündig

- › Die Länge der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht hängt ab von den Mitarbeiterdienstjahren.
- › Damit die Pflicht zur Lohnfortzahlung des Arbeitgebers durch eine Krankentaggeldversicherung abgelöst werden kann, bedarf es einer schriftlichen Abrede zwischen dem Mitarbeitenden und dem Arbeitgeber.
- › Die Arbeitgeber sind gut beraten, ihre Mitarbeitenden korrekt und in angemessenem Umfang bezüglich der abgeschlossenen Police und der allfälligen Deckungsausschlüsse zu informieren und dies vertraglich richtig zu regeln.
- › Arbeitgeber übersehen oft, dass die meisten Versicherungen in ihren allgemeinen Versicherungsbedingungen Deckungsausschlüsse auführen.

lungspflicht nach Skalen, die durch die Gerichte aufgestellt wurden (sogenannte Basler, Berner oder Züricher Skala). Zum Beispiel beträgt die Lohnfortzahlungspflicht im vierten Dienstjahr nach Basler Skala drei Monate, nach Berner Skala zwei Monate und nach Züricher Skala zehn Wochen.

Insbesondere für Arbeitnehmer, welche noch nicht sehr viele Dienstjahre aufweisen, ist es von Vorteil, wenn der Arbeitgeber über eine Krankentaggeldversicherung verfügt. Dies aus folgendem Grund: Anders als bei der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht durch den Arbeitgeber ist die Leistungsdauer der Krankentaggeldversicherung nicht abhängig von der Anzahl Dienstjahre, welche der kranke Arbeitnehmer ausweist.

Die Versicherung deckt in der Regel den Lohnausfall während 720 Tagen zu 80 Prozent. Hinzu kommt je nach Police eine Wartezeit von 30 bis 60 Tagen, während derer der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung erlangt. Damit die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers durch eine Krankentaggeldversicherung abgelöst werden kann, bedarf es einer schriftli-

chen Abrede zwischen dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber. Diese Vertragsklausel ist unbedingt durch einen Fachmann überprüfen zu lassen.

### Problem Deckungsausschlüsse

Bei der Formulierung dieser Vereinbarung, welche sich in der Regel im Arbeitsvertrag befindet, ist jedoch Vorsicht geboten. Denn die Arbeitgeber übersehen oftmals, dass die meisten Versicherungen in ihren allgemeinen Versicherungsbedingungen Deckungsausschlüsse auführen. Regelmässig anzutreffen ist in etwa der Ausschluss der Leistung bei vorbestehenden Leiden.

Häufig anzutreffen ist auch eine Kürzung oder ein gänzlicher Wegfall von Taggeldleistungen bei Mitarbeitern, welche das AHV-Alter erreicht haben; spätestens ab dem 70. Altersjahr ist eine Versicherungsdeckung faktisch ausgeschlossen. Ebenfalls hin und wieder anzutreffen ist die Regelung, dass die Versicherung Angestellte im Stundenlohn oder befristete Arbeitsverhältnisse nicht erfasst. Teilweise sehen die Versicherungspolizen auch vor, dass die Taggeldleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses enden oder gekürzt werden.

Problematisch sind solche Deckungsausschlüsse beziehungsweise Deckungseinschränkungen dann, wenn der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag lediglich, wenn der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag die Leistungen der Krankentaggeldversicherung verspricht, ohne auf deren Ausschlüsse und/oder Einschränkungen zu verweisen. In der Gerichtspraxis sind diverse Fälle bekannt, in denen die Versicherung unter Berufung auf Deckungsausschlüsse die Leistungen verweigerte und anstelle dessen sodann der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung von bis zu 720 Tagen (!) angehalten wurde.

So hatte ein Arbeitgeber, welcher den Satz «Unfall- und Krankentaggeldversicherung ab 3. Tag zu 80 Prozent des Lohnes während zweier Jahre» in den Arbeitsvertrag



aufgenommen hatte, eine Lohnfortzahlung zu 80 Prozent über die Dauer von zwei Jahren selbst zu erbringen, nachdem die Versicherung unter Berufung auf einen Deckungsausschluss zugunsten vorbestehender Leiden keine Taggeldleistungen erbrachte. Genauso wurde ein Arbeitgeber schadenersatzpflichtig, als die Versicherungsdeckung nach dem Pensionierungszeitpunkt ausfiel, der Arbeitgeber es jedoch unterlassen hatte, den Arbeitnehmenden auf diesen Umstand aufmerksam zu machen.

### Formulierung im Arbeitsvertrag

Die Kunst bei der Formulierung von Krankentaggeldklauseln in Arbeitsverträgen liegt darin, die Ablösung der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers gültig zu vereinbaren, zugleich jedoch keine unnötigen Zusicherungen abzugeben, welche dem Arbeitgeber im weiteren Verlauf schaden könnten. Die Autoren vertreten die Ansicht, dass man dabei am besten wie in den nachfolgenden drei Punkten beschrieben vorgeht:

- 1. Klarer Verweis im Arbeitsvertrag:** Im Arbeitsvertrag sollte klar statuiert werden, dass die Pflicht der Lohnfortzahlung des Arbeitgebers durch eine Krankentaggeldversicherung abgelöst wird. Zudem sollte auf allfällige ungewöhnlichen Versicherungsbestimmungen hingewiesen werden.
- 2. Umfang:** Bezüglich des Umfangs und der allfälligen Deckungsausschlüsse sollte sodann im Arbeitsvertrag ein Verweis auf die Police sowie die einschlägigen Versicherungsbedingungen vorgenommen werden.
- 3. Rechtsgültigkeit:** Damit der Verweis auf die Dokumente rechtsgültig ist, müssen die beiden Dokumente (Police und AVB) dem Arbeitnehmenden vor der Unterzeichnung des Vertrags zugänglich gemacht werden. Zur Sicherheit sollte man sich den Erhalt der Dokumente vom Arbeitnehmenden schriftlich bestätigen lassen.

Die meisten Versicherungslösungen sehen zum Zwecke der Prämiensparnisse Wartefristen von 30 oder 60 Tagen vor. Während der Wartefrist hat die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber zu erfolgen. Ob diese 80 Prozent oder 100 Prozent des Lohnes beträgt, obliegt der Vereinbarung zwischen den Parteien. Ein Arbeitgeber, welcher während der Wartefrist nur 80 Prozent des Lohnes bezahlen möchte, sollte dies daher entsprechend vertraglich regeln.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses trifft den Arbeitgeber von Gesetzes wegen eine Pflicht zur Information des Mitarbeiters über die ihm gegenüber einer Vorsorgeeinrichtung oder einem Versicherungsträger zustehenden Forderungsrechte. Diese Informationspflicht umfasst auch die Pflicht, den Mitarbeiter über ein allfälliges Übertrittsrecht in die Einzeltaggeldversicherung der Krankentaggeldversicherung zu informieren. Ob ein

solches Recht besteht und welchen Modalitäten es unterliegt, ergibt sich aus der anwendbaren Police. Unterlässt der Arbeitgeber diese Information, kann er schadenersatzpflichtig werden.

### Fazit

Krankentaggeldversicherungen sind zweifelsohne eine gute Sache. Wie dieser Beitrag aufzeigt, ist es mit dem Abschluss der Versicherung für den Arbeitgeber jedoch nicht getan. Vielmehr ist er gut beraten, die Mitarbeitenden bezüglich der abgeschlossenen Police und der allfälligen Deckungsausschlüsse korrekt und in angemessenem Umfang zu informieren und dies vertraglich richtig zu regeln. Tut der Arbeitgeber dies nicht, läuft er Gefahr, trotz der Prämienzahlung den Lohn des Arbeitnehmenden im Umfang von bis zu zwei Jahren erbringen zu müssen, ohne Versicherungsleistungen beanspruchen zu können. <<



### Porträt



**Sara Ledergerber**  
Rechtsanwältin



Sara Ledergerber ist Rechtsanwältin bei Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG.



**Raffael Steger**  
Rechtsanwalt



Raffael Steger ist Rechtsanwalt bei Kaufmann Rüedi Rechtsanwälte AG.



### Kontakt

sara.ledergerber@krlaw.ch  
raffael.steger@krlaw.ch  
www.krlaw.ch