

Lohnausfallversicherungen Krankheit

Gesetzliche Voraussetzungen

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, sich von der Lohnzahlungspflicht bei Krankheit oder Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers zu befreien, indem er sich für eine Lohnausfallversicherung mit Leistungen entscheidet, die den vom Gesetz vorgesehenen mindestens gleichwertig sind.

Allgemeiner Rahmen

Das schweizerische Gesetz, genauer das Obligationenrecht (OR), enthält keine Bestimmung, die den Arbeitgeber zum Abschluss einer Lohnausfallversicherung Krankheit oder einer freiwilligen Taggeldversicherung verpflichtet. Im eidgenössischen Parlament wurden mehrere Motionen zur Anpassung der Gesetzgebung eingereicht, wovon bisher jedoch noch keine zustande gekommen ist. Der Bundesrat sprach sich jeweils dagegen aus, da er die von den Sozialpartnern ausgehandelten Lösungen bevorzugte. Bestimmte Gesamtarbeitsverträge etwa verpflichten die ihr unterliegenden Unternehmen, eine solche Versicherung abzuschliessen, und schreiben auch den zu garantierenden Mindestschutz vor (z. B. Artikel 23 des Landes-Gesamtarbeitsvertrags des Gastgewerbes). Trotzdem hat der Nationalrat am 14. September 2023 die Motion « Obligatorium für eine Krankentaggeldversicherung » (Motion 21.4209 von Romano Marco vom 30. September 2021) angenommen. Nun ist es an der zuständigen Kommission des Ständerates (Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit SGK-SR), darüber zu befinden.

Gesetzliche Regelung

Nach der vom Gesetz vorgesehenen Grundregelung (Art. 324a Abs. 1 bis 3 OR) hat der Arbeitgeber, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer wegen Krankheit oder Schwangerschaft an der Arbeitsleistung verhindert wird, ihr oder ihm den Lohn für eine beschränkte Zeit zu entrichten. Sind durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt, so hat er im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses. In der Westschweiz stützen sich die Gerichte auf die Berner Skala. Diese Lohnfortzahlungspflicht gilt, wenn das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate abgeschlossen wurde. Für weitere Informationen dazu finden Sie auf unserer Website ein weiteres Rechtsmerkblatt, das sich spezifisch mit dem Lohn bei Arbeitsverhinderung befasst.



Ausnahmeregelung

Der Arbeitgeber kann von der oben genannten Regel abweichen, indem er die gesetzliche Lohnzahlungspflicht durch einen Versicherungsschutz ersetzt. Der Abschluss einer Taggeldversicherung befreit ihn davon, die Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft oder Krankheit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers für eine beschränkte Zeit selbst tragen zu müssen. Diese Ausnahmeregelung muss in einer schriftlichen Abrede, einem Normalarbeitsvertrag oder einem Gesamtarbeitsvertrag vorgesehen sein (Art. 324a Abs. 4 OR). Sie setzt somit eine schriftliche Vereinbarung der Parteien voraus, welche die wesentlichen Punkte der Ausnahmeregelung abdecken muss, d.h. den Prozentsatz des versicherten Lohnes, die gedeckten Risiken, die Dauer der Leistungen, die Modalitäten der Prämienfinanzierung und gegebenenfalls die Dauer der Karenzfrist (BGE 135 III 640 E. 2.3.2). Ein Verweis auf die Allgemeinen Versicherungsbedingungen oder ein anderes Dokument, das der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht, genügt (BGer 4A _228/2017 vom 23. März 2018, E. 2.2; BGE 131 III 623 E. 2.5.1).

Gleichwertigkeit der Leistungen

Damit der Arbeitgeber von der Ausnahmeregelung profitieren kann, müssen auch die Leistungen, die der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer in diesem Rahmen gewährt werden, den Leistungen der gesetzlichen Grundregelung mindestens gleichwertig sein. Die sich aus der Ausnahmeregelung ergebende Einschränkung der Ansprüche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers (allfällige Karenzfrist, Entschädigung von weniger als 100 % des Lohnes) ist durch zusätzliche Leistungen (Auszahlung während längerer Zeit) auszugleichen. Die Gleichwertigkeit ist gegeben, wenn der Arbeitgeber eine Lohnausfallversicherung abschliesst, die während 720 oder 730 Tagen nach einer Wartefrist von 2 bis 3 Tagen Taggelder in der Höhe von 80 % des Lohnes garantiert und für die er mindestens die Hälfte der Prämien bezahlt (BGer 4A _228/2017 vom 23. März 2018, E. 2.2; BGE 135 III 640 E. 2.3.2).

Nichteinhaltung der abweichenden Vereinbarung

Kommt der Arbeitgeber den ihm durch die abweichende Vereinbarung auferlegten Pflichten nicht nach, z. B. wenn er den vorgesehenen Versicherungsvertrag nicht abschliesst oder die dem Versicherer geschuldeten Prämien nicht bezahlt oder wenn er bei Krankheit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers die durch die Versicherungsbedingungen vorgeschriebene Meldung nicht rechtzeitig macht, hat er der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den erlittenen Schaden durch Zahlung von Schadenersatz zu ersetzen (Art. 97 Abs. 1 OR). Der Schaden entspricht den Versicherungsleistungen, die die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für das betreffende Risiko von der Versicherung erhalten hätte (BGer 4A _228/2017 vom 23. März 2018, E. 2.2; BGE 141 III 112 E. 4.5).

Oktober 2024

