

Lohnfortzahlungen

Vorschriften in GAV

Die Versicherungslösung nach VVG lässt sich wesentlich besser an die Bedürfnisse der Unternehmen anpassen und sieht aufgrund weniger gesetzlicher Vorschriften tiefere Prämien vor. GAV sollten diesem Umstand Rechnung tragen.

Von Simona Wantz und Sara Licci

Viele Unternehmen unterstehen einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV), welcher grundsätzlich auch Vorschriften zur Lohnfortzahlung enthält. Unnötige Kosten können vermieden werden, wenn die Arbeitgebenden das Verhältnis zwischen OR, GAV sowie Einzelarbeitsvertrag kennen.

Gesetzliche Ausgangslage

Die Arbeitnehmenden erhalten bei einer unverschuldeten Arbeitsverhinderung den Lohn für eine gewisse Zeit (gemäss der von den Gerichten entwickelten Berner, Basler, Zürcher Skala) weiter, sofern die Voraussetzungen nach 324a OR vollumfänglich erfüllt sind. In den ersten Dienstjahren ist die Lohnfortzahlung kurz. Zudem setzen allfällige Invaliditätsleistungen nach IVG oder BVG grundsätzlich erst nach einem Jahr ein. Dies führt dazu, dass die Arbeitnehmenden regelmässig eine Versicherungslücke trifft. Die Überbrückungsfunktion zwischen den gesetzlichen Leistungen der Arbeitgebenden und den später einsetzenden Leistungen der Sozialversicherungen kann die Krankentaggeldversicherung übernehmen.

Krankentaggeldversicherung

Ein gesetzliches Obligatorium zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung, welche den Ausfall des Erwerbseinkommens deckt, existiert in der Schweiz nicht. Das Gesetz lässt jedoch den Arbeitgebenden die Möglichkeit offen (324a Abs. 4 OR), weshalb in vielen Arbeitsverhältnissen Taggeldlösungen nach VVG oder KVG gestützt auf eine gesamtarbeits-, normalarbeits- oder einzelarbeitsvertragliche Pflicht zur Anwendung kommen.

Für den Abschluss einer Versicherung gibt es zwei Möglichkeiten. Einerseits kann die

Versicherung an die Stelle der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers treten und diese ersetzen, oder aber sie ergänzt diese Pflicht lediglich zugunsten der Arbeitnehmenden. Dabei ist die Minimallösung (324a OR) immer einzuhalten. In letzterem Fall kann die Verpflichtung zum Abschluss einer Versicherung formfrei vereinbart werden. Soll die Versicherungslösung aber die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ablösen, hat die Vereinbarung schriftlich zu erfolgen.

Formerfordernisse

- Regelung im Arbeits-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag
- Dauer und Umfang der Lohnfortzahlung, allfällige Karenzfrist, Finanzierungsanteile
- Explizite Erwähnung, dass die Vereinbarung die gesetzliche Regel ersetzt
- Verweis auf aktuelle Versicherungsbedingungen, welche einsehbar oder beigelegt sein müssen

Gleichwertigkeit

Die Krankentaggeldversicherung kann die Lohnfortzahlung nur ersetzen, wenn die Taggeldlösung mindestens gleichwertig ist. Die Beurteilung erfolgt, indem die Leistungen der Taggeldversicherung (Taggeldhöhe und Dauer, allfällige Karenzfrist, Prämienanteil) den gesetzlich vorgesehenen Leistungen gegenübergestellt werden. Dabei muss die Gleichwertigkeit nicht in jedem Einzelfall gegeben sein, vielmehr wird eine abstrakte Gesamtbeurteilung vorgenommen. Ob Gleichwertigkeit vorliegt, entscheidet der Richter unter Würdigung aller Umstände. Eine gefestigte Gerichtspraxis lässt sich dazu nicht finden. Einzig kann festgehalten werden, dass die Gleichwertigkeit nach dem Bundesgericht regelmässig gegeben

ist bei hälftiger Prämienteilung, ohne Karenzfrist und Taggeldern von 80 Prozent des Lohnes während 720 Tagen innerhalb 900 Tagen.

Regelungen in drei GAV

In der Schweiz sind für privatrechtliche wie auch öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse GAV verbreitet. Die meisten gelten aber nur für jene Angestellten, die Mitglied eines Berufsverbands oder einer Gewerkschaft sind und in einem Betrieb arbeiten, der im Arbeitgeberverband organisiert ist. Ist ein GAV für allgemeinverbindlich erklärt worden (Art. 1 AVEG), ist er für alle Arbeitnehmenden anwendbar. Weiter kann dieser durch eine Ausdehnungsklausel im GAV oder auch durch eine Vereinbarung im Einzelarbeitsvertrag zur Anwendung kommen.

Zu den privatrechtlichen GAV gehören der GAV des Schweizer Gastgewerbes (L-GAV), der GAV der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM) sowie der Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe (LMV). Diesem GAV sind am meisten Mitarbeitende unterstellt. Die wichtigsten Bestimmungen zur Lohnfortzahlung werden in der Tabelle kurz behandelt, um festzustellen, wie die Regelung zur Krankentaggeldversicherung in einem GAV gelöst sein kann.

GAV in Kürze

Der GAV ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgebenden oder deren Verbänden und Arbeitnehmerverbänden. Ein klassischer GAV enthält zwei Teile: die normativen Bestimmungen über Abschluss, Inhalt und Beendigung der Arbeitsverhältnisse und die schuldrechtlichen Bestimmungen, welche die Rechte und Pflichten der Tarifpartner unter sich regeln (356–358 OR).

GAV	L-GAV	MEM	LMV
GAV-Artikel	Art. 22–23	Art. 18.1–18.7	Art. 64
Merkblatt	–	–	Ausführungen KTGv für das Bauhauptgewerbe
Lohnfortzahlung	–	100% des Lohnes innert 12 Monaten während einer beschränkten Zeit (siehe Tabelle Art. 18.1)	–
Abschlusspflicht Versicherung	Ja	Abschluss empfohlen	Ja
Versicherte Leistungen	80% während 720 innert 900 Tagen	80% während 720 innert 900 Tagen	90% während 720 innert 900 Tagen Möglichkeit der Kürzung auf den Nettolohn
Wartefrist	Max. 60 Tage	Frei wählbar	Max. 30 Tage
Lohnfortzahlung in Karenzfrist	88% des Bruttolohnes in Wartefrist	Pflicht zur Ergänzung auf 100% des Lohnes für eine beschränkte Zeit	90% des wegen Krankheit ausfallenden Lohnes bei max. 1 Karenztag in Wartefrist
Finanzierung	AG: 50%, AN 50%	AG 2% des durchschnittlichen Lohnes	AG 50% AN: 50% der Prämie bei Deckung ab 2. Tag
Ablehnung aus gesundheitlichen Gründen	Nicht erlaubt	–	Erlaubt, dann Lohnfortzahlung nach 324a OR
Vorbehalt	Während max. 5 Jahren	–	Erlaubt, dann Lohnfortzahlung nach 324a OR
VVG/KVG	Frei wählbar	Frei wählbar	Frei wählbar
Ende Arbeitsverhältnis bei bestehender Krankheit	AN muss nicht im Kollektivvertrag versichert bleiben	AN muss nicht im Kollektivvertrag versichert bleiben	AN muss nicht im Kollektivvertrag versichert bleiben
Übertritt in Einzelversicherung	Muss möglich sein	Muss möglich sein	Muss innert 90 Tagen möglich sein
Leistung Prämie bei Übertritt	AN	AN	–

Praxistipp

Der Geltungsbereich eines GAV kann geografisch, zeitlich, branchen-/berufsmässig und persönlich (z.B. oft nicht gültig für leitende Angestellte) eingeschränkt sein. Darum muss in jedem Fall zuerst geprüft werden, ob die betroffene Bestimmung im konkreten Fall zur Anwendung kommt.

Gültigkeit Vorschriften im GAV

Die Bestimmungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit im GAV müssen zumindest der Minimallösung nach 324a OR entsprechen, damit sie zulässig sind. Gemäss Lohnfortzahlungstabelle MEM wird das Minimum von 3 Wochen im ersten Dienstjahr in jedem Krankheitsfall überschritten. Zudem handelt es sich bei den Skalen (Berner, Basler, Zürcher) um Richtlinien und nicht um verbindliche Regelungen. Deshalb kann bei geringfügigen Abweichungen die Gleichwertigkeit bei

fehlender Versicherungslösung bejaht werden.

Eine durch den Arbeitgeber abgeschlossene Versicherungslösung hat demzufolge mindestens den Vorschriften im GAV zu entsprechen, wobei Abweichungen zur Besserstellung der Arbeitnehmenden immer möglich sind. Schliesst die Versicherung Personen von der Deckung aus oder bringt sie einen Vorbehalt an, schuldet der Arbeitgeber die gesetzliche Lohnfortzahlung nach den Skalen (324a OR) oder nach allfälligen besseren Bestimmungen im GAV, sofern keine darüber hinausgehenden Vereinbarungen im Arbeitsvertrag vorgesehen sind.

Praxistipp

Bei Unternehmenslösungen kann die Kollektivversicherung als Volldeckung abgeschlossen werden, um eine Risikoprüfung zu vermeiden.

Bei Regelungen mit Wartefrist von mehr als 30 Tagen unter gleichzeitiger Lohnfortzahlung gemäss Skala kommt es für die Mitarbeitenden in den ersten Dienstjahren zu einer Lücke, bis die Taggelder einsetzen (siehe Beispiel MEM). Es empfiehlt sich daher eine Lohnfortzahlung in der Wartefrist.

Autorinnen



Simona Wantz, BSc (ZFH) in Wirtschaftsrecht, ist wiss. Assistentin für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Winterthur und Masterstudentin an der Universität Luzern.



Sara Licci, RA lic.iur., ist Dozentin und Leiterin a.i. des Zentrums für Sozialrecht an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften in Winterthur.