

05  
—  
23**legalis brief**  
**Fachdienst**  
**Arbeitsrecht**  
Praktisches

## Checkliste – Implementierung und Umsetzung von Krankentaggeldversicherungslösungen

Die Arbeitgeber erachten es häufig als nicht notwendig, allfällige Krankentaggeldlösungen in den Arbeitsverträgen überhaupt oder in einem notwendigen Detaillierungsgrad zu regeln. Daraus können sich erhebliche Haftungsrisiken ergeben. Dasselbe gilt für die administrative Umsetzung der Krankheitsfälle und die notwendige Information austretender Arbeitnehmerinnen. Die nachfolgende Checkliste soll helfen, die Bedürfnisse für vertragliche Regelungen und für die konkrete Umsetzung zu erkennen und Haftungsrisiken zu mindern.

### Bei der vertraglichen Regelung

- Vorprüfung: Bin ich als Arbeitgeber – insbesondere basierend auf einem GAV – verpflichtet, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen?
- Falls ja: Habe ich als Arbeitgeber eine Versicherungslösung abgeschlossen, welche die vorgegebenen Leistungskonditionen erfüllt?
- Habe ich die Eckpunkte der Versicherungslösung resp. einer allfälligen Kombination von Lohnfortzahlung und Versicherungslösung schriftlich geregelt?
- Erfüllt die Versicherungslösung oder die schriftlich geregelte Kombinationslösung von Lohnfortzahlung während einer Karenzfrist und anschliessenden Versicherungsleistungen die Anforderungen an die sogenannte «Gleichwertigkeit»?
- Ist mit der Formulierung meiner Vertragsklausel sichergestellt, dass ich als Arbeitgeber den Arbeitnehmenden keine Versicherungsleistungen garantiere?
- Ist vertraglich geregelt, dass die Arbeitnehmenden einen Teil der Prämie zu übernehmen haben?

### Beim Vorliegen von Krankheitsfällen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Habe ich Prozesse sichergestellt, nach welchen Krankheitsfälle von Arbeitnehmenden korrekt bei der Taggeldversicherung angemeldet werden?
- Kenne ich die wichtigsten Pflichten resp. Obliegenheiten der Versicherung gegenüber, und kann ich die kranken Mitarbeitenden über deren Pflichten und Obliegenheiten informieren?
- Bei einer Freistellung: Habe ich mit HR das generelle Vorgehen sichergestellt, dass die Arbeitnehmerin jeweils nur «im Umfange der Arbeitsfähigkeit» freigestellt wird?
- Verfüge ich über eine ausreichend formulierte Information zu den Möglichkeiten des Übertritts in die Einzelversicherung, und habe ich sichergestellt, dass diese Information den austretenden Mitarbeitenden nachweisbar zugestellt oder übergeben wird?

*Marco Kamber*