

## Kunden-Information der m+p über: **Unfallspätfolgen**

### Ausgangssituation

Ein Mitarbeiter wird unfallbedingt auf unbestimmte Zeit arbeitsunfähig. Diese unfallbedingte Absenz ist auf einen früheren Unfall zurückzuführen, welcher zu einer Zeit eingetroffen ist, in welcher der Mitarbeitende nicht UVG-versichert war (Student, war im Ausland usw.).

Der jetzige UVG-Versicherer des aktuellen Arbeitgebers verweigert in der Folge jegliche Leistungen mit dem Hinweis auf den Rückfall.

Auch der Kollektiv-Krankentaggeldversicherer anerkennt aufgrund der Ursache keine Leistungspflicht.

### Folge

Die Unfallversicherung nach UVG ist eine kausale Versicherung. Wenn jemand zum Zeitpunkt des Unfalles nicht versichert ist, dann kommt auch ein späterer UVG-Versicherer für die Folgen dieses Unfalles nicht auf, da er für diese Ursache auch keine Prämie erhalten hat.

### Heilungskosten

Eine eigentliche Deckungslücke im Rahmen der Heilungskosten entsteht nicht wirklich, da der aktuelle KVG-Versicherer (= obligatorische Krankenkasse) die Heilungskosten auch dann übernehmen muss, wenn die Unfalldeckung (praktisch bei allen Arbeitnehmenden der Fall) ausgeschlossen bzw. gemäss KVG Art. 8 sistiert ist. Jedoch ist in der Regel die Prämie für die Unfalldeckung beim KVG-Versicherer in diesem Falle rückwirkend zu begleichen. Sehen Sie bitte auch folgenden Gesetzesauszug aus dem KVG.

#### Bundesgesetz über die Krankenversicherung (KVG) Art. 8 Grundsatz

1 Die Deckung für Unfälle kann sistiert werden bei Versicherten, die nach dem Unfallversicherungsgesetz vom 20. März 1981 (UVG)27 obligatorisch für dieses Risiko voll gedeckt sind. Der Versicherer veranlasst das Ruhen auf Antrag der versicherten Person, wenn diese nachweist, dass sie voll nach dem UVG versichert ist. Die Prämie wird entsprechend herabgesetzt.

2 Die Unfälle sind nach diesem Gesetz gedeckt, sobald die Unfalldeckung nach dem UVG ganz oder teilweise aufhört.

3 Die soziale Krankenversicherung übernimmt die Kosten für die Folgen derjenigen Unfälle, welche vor dem Ruhen der Versicherung bei ihr versichert waren.

### Lohnfortzahlung des Arbeitgebers

Die betriebliche Lohnfortzahlung bzw. die Lohnfortzahlung des Arbeitgebers wird ein Arbeitgeber gegenüber seiner Mitarbeitenden gemäss dem ausgestellten Anstellungsvertrag erfüllen bzw. erbringen müssen. Wenn nun ein Versicherer die aus einem Versicherungsvertrag versprochenen Lohnfortzahlungsleistungen auf Grund der gültigen Vertragsbestimmungen (AVB) nicht gewähren will / muss, ist diese Lücke vom Arbeitgeber mit eigenen finanziellen Mitteln aufzufüllen.

Der Arbeitgeber kann dieses Risiko jedoch minimieren. Der Arbeitgeber kann sich via Anstellungsvertrag mit der entsprechenden eingeschränkten Vertragsformulierung auf das gesetzliche „OR-Minimum“ (OR 324a und 324b) absichern.

Unsere Erfahrung zeigt jedoch, dass solche Situationen selten beachtet werden.

### Wie weiter

Nehmen Sie mit der m+p Kontakt auf, um zu prüfen, inwiefern Ihre Versicherungsdeckungen angepasst werden können, um die Lohnfortzahlungspflicht sowohl im UVG- als auch im UVG-Überschusslohnbereich auf die vorerwähnte Situation auszuweiten.

Falls Ihre Versicherungsdeckungen hier nicht bereits eine entsprechende Regelung vorsehen und auch keine solche erwünscht ist, dann empfehlen wir die Anstellungsverträge zu prüfen und allenfalls anzupassen.

m+p, Horgen, August 2012 / reine Information ohne Ableitung rechtlicher Ansprüche