

# Versicherungsschutz

**Wenn sich die Symptome der Parkinsonerkrankung auf die Leistung im Erwerbsleben auszuwirken beginnen, sollten die Betroffenen gut über ihren Versicherungsschutz und ihre Rechte informiert sein.**

Vor einem Gespräch mit dem Arbeitgeber kann ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin die eigene Verhandlungsposition stärken, indem er oder sie sich vor einem Gespräch informiert, wie sein oder ihr Risiko einer reduzierten Arbeitsfähigkeit gedeckt ist.

Hat eine Firma für ihre Angestellten eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, bezahlt der Arbeitgeber bei einer Teilarbeitsunfähigkeit nur die geleistete Arbeit. Die Krankentaggeldversicherung übernimmt den grössten Teil des Ausfalls. Die Arbeitsunfähigkeit muss mit einem ärztlichen Zeugnis belegt werden. Trotz einer reduzierten Arbeitsfähigkeit bleiben der Firma so das Know-how und das Netzwerk des Parkinsonbetroffenen

erhalten. Die betroffene Person, die den Betrieb kennt, kann zudem oft konstruktive Vorschläge bringen, wie ein allfälliger Mehraufwand für den Arbeitgeber minimiert werden kann.

Konstruktive Lösung als Ziel: Der Arbeitgeber muss nur für die Leistung bezahlen, die vom Betroffenen auch geleistet wird. Die von Parkinson betroffene Person muss nur so viel leisten, wie die Krankheit es ihr erlaubt. Die Sozialversicherungen decken den Teil der Arbeitsunfähigkeit ab. Die Versicherung zieht eine Teilarbeitsunfähigkeit einer vollen Arbeitsunfähigkeit vor, die wegen einer Parkinsonbedingten Erschöpfung eintreten könnte.

*René Gossweiler*

## Zum Thema



### Ratgeber Sozialversicherungen

Broschüre mit ausführlichen Informationen und Rechtsgrundlagen. Georges Pestalozzi-Seger, Parkinson Schweiz, 2011, A5, 48 Seiten.

Mitglieder CHF 11.-  
Nichtmitglieder CHF 16.-

Erhältlich bei Parkinson Schweiz  
043 277 20 77, info@parkinson.ch

## Kündigungssperrfrist bei Arbeitsunfähigkeit

Arbeitnehmenden, die ohne Verschulden wegen einer Krankheit arbeitsunfähig geworden sind, darf während einer gesetzlichen Sperrfrist nicht gekündigt werden. Im 1. Dienstjahr beträgt die Sperrfrist 30 Tage, vom 2. bis 5. Dienstjahr 90 Tage und ab dem 6. Dienstjahr 180 Tage. Eine Kündigung, die während einer Sperrfrist ausgesprochen wird, ist ungültig. Die Kündigung hat keine Wirkung und müsste nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden. Diese Sperrfrist konnte in der Praxis verschiedentlich genutzt werden, um eine wie oben skizzierte und für alle sinnvolle Lösung zu finden.

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) > Arbeitsrecht

## Kollektiv-Krankentaggeldversicherung

In der Schweiz ist der Abschluss einer Taggeldversicherung gesetzlich nicht vorgeschrieben. Viele Arbeitgeber haben aber das Risiko der Arbeitsunfähigkeit mit einer kollektiven Krankentaggeldversicherung abgesichert. Sie soll bei einer anhaltenden Arbeitsunfähigkeit die Zeitspanne überbrücken, bis die Leistungen der IV bzw. der Pensionskasse greifen. Das Taggeld wird in der Regel während 720 oder 730 Tagen entrichtet. Es gelten die einzelnen Versicherungsverträge.



## Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers

Besteht keine Krankentaggeldversicherung und sind im Einzelarbeitsvertrag oder im Gesamtarbeitsvertrag keine längeren Lohnfortzahlungen vereinbart worden, wird im Obligationenrecht (Art. 324a+b) die Lohnfortzahlungspflicht festgelegt. Diese ist z. B. im ersten Dienstjahr 3 Wochen, also sehr kurz. Dies auch in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis.

## Leistungen der Arbeitslosenversicherung

Kommt es bei einer Teilarbeitsunfähigkeit zur Kündigung, sollte das Krankentaggeld auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter erhalten bleiben. Zu prüfen ist, ob allenfalls ein Übertritt in die Einzelversicherung nötig ist. Für die Restarbeitsfähigkeit kann sich die betroffene Person bei der Arbeitslosenversicherung (ALV) melden.