

<b>Zeitschrift:</b>	Schweizer Erziehungs-Rundschau : Organ für das öffentliche und private Bildungswesen der Schweiz = Revue suisse d'éducation : organe de l'enseignement et de l'éducation publics et privés en Suisse
<b>Herausgeber:</b>	Verband Schweizerischer Privatschulen
<b>Band:</b>	39 (1966-1967)
<b>Heft:</b>	1
<b>Artikel:</b>	Krankentaggeldkasse EXFOUR
<b>Autor:</b>	[s.n.]
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-851640">https://doi.org/10.5169/seals-851640</a>

### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 14.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Krankentaggeldkasse EXFOUR

## Kurzorientierung

über

- die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge Krankheit,
- die Möglichkeit der Abgeltung der Lohnzahlungspflicht,
- die Krankentaggeldkasse EXFOUR.

*Der Verband Deutschschweizerischer Erziehungsinstitute und Privatschulen ist der AHV- und Familienausgleichskasse EXFOUR in Basel mit Wirkung ab 1. Januar 1966 als weiterer Gründerverband beigetreten. Die aus dieser Verbindung für die Mitglieder sich ergebenden Vorteile haben auch bei den in anderen Verbänden zusammengeschlossenen Privatschulen großes Interesse gefunden.*

*Der Ausgleichskasse EXFOUR ist auch eine Krankentaggeldkasse angeschlossen, welche ebenfalls sehr günstige Bedingungen offerieren kann. Auf Wunsch der Verbandsleitung hat Herr Eigenmann, Leiter der EXFOUR, eine Kurzorientierung verfaßt und an der letzten Sitzung des Zentralvorstandes Schweizerischer Erziehungsinstitute und Privatschulen ein Referat über die Krankentaggeldversicherung gehalten.*

*Um allen Interessenten Gelegenheit zu geben, sich mit den rechtlichen und praktischen Problemen der Krankentaggeldversicherung vertraut zu machen, beschloß der Zentralvorstand, die Leitgedanken in der SER zum Abdruck zu bringen.*

### *1. Die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers infolge Krankheit*

Die Pflicht des Arbeitgebers zur Lohnzahlung im Krankheitsfalle basiert auf Art. 335 OR, welcher folgenden Wortlaut hat:

«Bei einem auf längere Dauer abgeschlossenen Dienstvertrag hat der Dienstpflichtige, wenn er an der Leistung der Dienste durch Krankheit, schweizerischen obligatorischen Militärdienst oder ähnliche Gründe ohne sein Verschulden verhindert wird, gleichwohl für eine verhältnismäßig kurze Zeit Anspruch auf Lohnzahlung.»

Der Entscheid, wann ein «auf längere Dauer abgeschlossener Dienstvertrag» vorliegt und was unter «verhältnismäßig kurzer Zeit» zu verstehen ist, hat der Gesetzgeber dem Richter überlassen.

Nach der Praxis des Gewerbegerichtes des Kantons Zürich liegt ein *auf längere Dauer abgeschlossenes Dienstverhältnis* vor,

- a) wenn das Arbeitsverhältnis im Zeitpunkt der Erkrankung 8 oder mehr Monate bestanden hat,
- b) wenn die Kündigungsfrist auf 1 Monat oder länger festgesetzt ist,
- c) wenn im Stellen-Inserat oder bei der Anstellung eine Dauerstelle offeriert worden ist,
- d) wenn andere Argumente dafür sprechen, daß das Dienstverhältnis auf längere Dauer eingegangen worden ist.

Im Zusammenhang mit der zurzeit in Vorbereitung befindlichen Teilrevision des OR (Dienstvertragsrecht) ist vom Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement eine Expertenkommission bestellt worden. Der von dieser Kommission ausgearbeitete Expertenentwurf sieht vor, daß dann ein auf längere Dauer abgeschlossenes Dienstverhältnis vorliegt, wenn es zu Beginn auf mindestens 3 Monate eingegangen worden ist oder wenn es im Zeitpunkt der Erkrankung bereits 3 Monate oder länger bestanden hat.

Was im Einzelfall unter «verhältnismäßig kurze Zeit» zu verstehen ist, hat der Gesetzgeber – wie bereits erwähnt – ebenfalls dem Richter überlassen.

Gestützt auf die Rechtsprechung der kantonalen Gewerbegerichte haben sich im Laufe der Jahre sogenannte «Skalen» entwickelt, die aber für den Richter nicht verbindlich sind.

Die am meisten genannte und vermutlich auch am meisten angewandte ist die «Berner Skala», die folgende Dienst- bzw. Lohnzahlungsfristen enthält:

Dauer des Dienstverhältnisses	Lohnanspruch für
1– 2 Monate	2–4 Tage
3 Monate	1 Woche
6 Monate	2 Wochen
9 Monate	3 Wochen
1 Jahr	1 Monat
2– 4 Jahre	2 Monate
5– 9 Jahre	3 Monate
10–14 Jahre	4 Monate
15–19 Jahre	5 Monate
usw.	

Der GAV für die kaufmännischen Angestellten in Basel regelt die Lohnzahlung im Krankheitsfalle wie folgt:

Nach ... Monaten/Jahren Dienstleistung	Gehaltzahlung während
3 Monaten	1 Monat
1 Jahr	2 Monaten
3 Jahren	3 Monaten
10 Jahren	4 Monaten
15 Jahren	5 Monaten
20 Jahren	6 Monaten

Aus der Praxis der Gerichte seien folgende Beispiele zitiert:

- Eine Zürcher Firma, deren Arbeiter einer Krankenkasse angehören sollten, und die an die bezüglichen Kosten ebenfalls 50 % der Prämie zahlen sollte, wurde vor Gericht verurteilt, dem Arbeiter 5 Monate lang den vollen Lohn zu zahlen, da sie den vorgesehenen Prämien-Anteil nicht ausrichtete.
- Eine Firma in Bern mußte gemäß Gerichtsurteil einem Arbeiter 4 Wochen den vollen Lohn zahlen, trotzdem sie mit jedem Zahltag dem Arbeiter einen Beitrag für die Krankenkasse zahlte. Grund: Mangelnde Sorgfaltspflicht, da die Firma die Pflicht habe, zu kontrollieren, ob der Arbeitnehmer seine Krankenkasse zahle!!
- Das Bundesgericht verurteilte im Jahre 1958 eine Firma in Zürich, einem 67 Jahre alten Arbeiter mit 30 Dienstjahren für 8 Monate den vollen Lohn zu zahlen.

### *2. Die Möglichkeit der Abgeltung der Lohnzahlungspflicht*

Zur Frage, ob mit gewissen Arbeitgeberbeiträgen an eine Krankentaggeldversicherung die Lohnzahlungspflicht vollumfänglich abgegolten werden kann, enthält das KUVG keine ausdrückliche Bestimmung. In den GAV wird jedoch immer häufiger vereinbart, daß die Lohnzahlungspflicht gemäß

Art. 335 OR durch bestimmte Beiträge des Arbeitgebers an die Krankentaggeldversicherung der Arbeitnehmer *abgegolten* sei. Ueber die Regelung der Krankentaggeldversicherung in GAV mit Allgemeinverbindlichkeit hat der Bundesrat in einem Entscheid vom 4. April 1955 folgendes ausgeführt:

«Damit Gewähr geboten ist, daß die Leistungen der Krankengeldversicherung eine adäquate Ersatzlösung für den Lohnanspruch aus Art. 335 OR darstellt, haben die allgemeinverbindlich zu erklärenden Bestimmungen folgendes vorzusehen:

- a) Ein Krankentaggeld, das in der Regel rund die Hälfte, mindestens jedoch einen Viertel des Taglohnes ausmacht. Für das Taggeld können feste Beträge (allenfalls abgestuft nach Arbeitnehmerkategorien) oder Prozentsätze des (für die AHV maßgeblichen) Taglohnes vorgeschrieben werden.
- b) Eine Genübrechtsdauer von 360 Tagen innerhalb von 540 aufeinanderfolgenden Tagen und bei Erkrankung an Tuberkulose von 1800 Tagen innerhalb von 7 aufeinanderfolgenden Jahren.
- c) Eine Bestimmung, wonach die Karenzfrist nicht länger als 3 Monate und die Wartefrist nicht länger als 2 Tage dauern dürfen.

Die Bestimmungen haben ferner den Arbeitgeber zu verpflichten, für die Prämien der Krankengeldversicherung gemäß vorstehendem Absatz 2 aufzukommen. Sie haben vorzusehen, daß dadurch die dem Arbeitgeber gemäß Art. 335 OR obliegende Lohnzahlungspflicht im Krankheitsfalle des Arbeitnehmers abgelöst ist. Auch ist festzuhalten, daß Art. 335 OR im Krankheitsfalle weiterhin gilt, soweit der Arbeitnehmer zufolge Krankheitsanlagen bei Versicherungseintritt von der Krankentaggeldversicherung ausgeschlossen wurde.»

Die Möglichkeit, die Pflicht aus OR 335 auf Bezahlung von Krankheitslohn durch die Leistung angemessener Beiträge an eine Krankentaggeldversicherung abzugelenken, besteht aber auch für nicht gesamtarbeitsvertraglich geregelte Dienstverhältnisse. Von dieser Möglichkeit wird von Seiten der Arbeitgeberschaft immer mehr Gebrauch gemacht, was nicht erstaunt, wenn man die Vorteile der Abgeltung in Betracht zieht und bedenkt, daß die Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit rund *zehnmal häufiger* ist als diejenige infolge Unfall.

Als Vorteile – aus der Sicht des *Arbeitgebers* – seien genannt:

- An Stelle der unregelmäßig anfallenden und in ihrer Höhe zum voraus nicht überblickbaren Leistungen an Krankheitslohn tritt eine im vorneherein bestimmte und regelmäßige Prämienleistung an die Taggeldversicherung. Dadurch ist der Arbeitgeber vor unliebsamen Überraschungen geschützt.
- Wertvolle Arbeitskräfte können auch bei langandauernder Krankheit dem Betrieb erhalten bleiben.
- Da die Taggeldversicherung in der Regel nicht den vollen Lohn ersetzt, ist die Versuchung, unter dem Vorwand von Krankheit von der Arbeit wegzubleiben, bedeutend kleiner als bei Gewährung des vollen Krankheitslohnes.
- Durch ihre Vorschriften zwingt die Krankentaggeldversicherung den Arbeitnehmer zu einer gewissen Ordnung im Absenzenwesen, die ohne Versicherung meistens nur schwerlich erreicht werden kann.

Für den *Arbeitnehmer* sind folgende Vorteile von Bedeutung:

- Der Anspruch auf ein Krankentaggeld in der Höhe von 60, 70 oder 80 % des Lohnes während 720 Tagen bietet bei längeren Krankheiten einen *weit höheren Einkommenschutz* als die Vergütung des vollen Lohnes während «verhältnismäßig kurzer Zeit».
- Bei einer Taggeldversicherung besteht der Anspruch auf Taggelder schon nach einer kurzen Karenzfrist (z. B. 30, 60 oder 90 Tage), währenddem der Anspruch auf Krankheitslohn gemäß Art. 335 OR nur langsam wächst mit der Zahl der Dienstjahre.

### 3. Die Krankentaggeldkasse EXFOUR

Die Krankentaggeldkasse EXFOUR ist im Jahre 1951 von 12 in Basel domizilierten EXFOUR-Mitgliedern gegründet worden. Heute sind ihr etwa 40 Firmen aus verschiedenen Kantonen angeschlossen.

Außer dem Bestreben, die nicht überblickbaren Leistungen für Krankheitslohn durch eine regelmäßige Prämie zu ersetzen, ließen sich die Gründer von folgenden Ueberlegungen leiten:

- Durch die Schaffung einer eigenen Institution entfällt für den Arbeitnehmer die Veranlassung, die soziale Sicherheit bei den gewerkschaftlichen Organisationen zu suchen.
- Die Durchführung «in eigener Regie» kommt den einzelnen Arbeitgeber wesentlich billiger als die Prämienzahlung an eine Versicherungsgesellschaft. Außerdem können die der Kasse angeschlossenen Firmen selber bestimmen, wie die Versicherung ausgestaltet werden soll.

Die Erfahrungen in den vergangenen 14 Jahren haben die Richtigkeit dieser Ueberlegungen bestätigt.

Die Arbeitnehmer haben den Abzug eines Prämienbeitrages von 1 % ohne Schwierigkeiten akzeptiert und die Leistungen der Kasse, besonders bei ernsteren Krankheitsfällen, sehr geschätzt. Die Arbeitgeber haben all die Jahre hindurch viele Tausend Franken *eingespart*, indem unsere Prämie etwa 25 % *billiger* ist als der seinerzeit von den Versicherungsgesellschaften offerierte Beitragssatz.

Unsere Taggeldkasse hat die Rechtsform eines Vereins. Zweck, Organisation, Rechte und Pflichten der Mitglieder sind in den Statuten festgelegt. Für die Durchführung der Versicherung ist das *Reglement* vom 18. Januar 1966 maßgeblich.

Nachstehend seien noch kurz die wichtigsten Versicherungsbestimmungen erwähnt.

*Es können versichert werden:* Der Arbeitgeber und die in seinen Diensten stehenden Arbeitnehmer, sofern sie das 65. Altersjahr noch nicht überschritten haben, sowie neu eintretende Arbeitnehmer, sofern sie im Zeitpunkt der Anmeldung nicht über 60 Jahre alt sind.

*Aufnahme:* Jeder Versicherte hat eine Anmeldung auszufüllen. Aerztliche Untersuchungen werden nur ausnahmsweise verlangt. Keine Aufnahmegebühr.

*Versichertes Taggeld:* Das Taggeld beträgt 70 % des Normalverdiesten vor der Erkrankung.

*Beginn und Dauer des Taggeldanspruches:* Das Taggeld wird ausbezahlt vom 3. Krankheitstag an während 720 Tagen im Laufe von 900 aufeinanderfolgenden Tagen. Bei Erkrankung an Tuberkulose wird das Taggeld sogar während 1800 Tagen innerhalb von 7 Jahren ausgerichtet.

*Höhe der Beiträge:* Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen je 1 % vom AHV-pflichtigen Lohn. Vierteljährliche Beitragsüberweisung an die Kasse durch den Arbeitgeber. Gleichermaßen wie bei der AHV.

*Karenzfrist:* Die Bezugsberechtigung beginnt am 91. Tag vom Aufnahmedatum an gerechnet.

*Krankmeldung:* Nach Erhalt einer Krankmeldung stellt der Arbeitgeber dem Versicherten das Formular «Krankenschein» zu. Nach Rückerhalt des Formulars leitet er dieses an die Krankentaggeldkasse weiter.

*Auszahlung der Taggelder:* Das Taggeld wird in der Regel vom Arbeitgeber ausbezahlt und nachher mit der Krankentaggeldkasse verrechnet. Gleichermaßen wie beim Erwerbsausgleich infolge Militärdienst.

*Allgemeines:* Die Mitglieder bestimmen selber, was die Kasse leistet und wie sie funktionieren soll. Die Verwaltung ist einfach und billig. Es besteht keine Gewinnabsicht; allfällige Rechnungsumsätze werden ungeschmälert zur Aeufnung der Reserven verwendet.

Für allfällige weitere Auskünfte wenden Sie sich bitte an Ihren Verband oder direkt an die

Krankentaggeldkasse EXFOUR  
Postfach, 4000 Basel 6