



Aargauische Industrie- und
Handelskammer

Entfelderstrasse 11, Postfach
CH-5001 Aarau

economiesuisse – Verband der Schweizer Unternehmen
Herr Urs Furrer
Hegibachstrasse 47
8032 Zürich

und

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Herr Prof. Dr. Roland A. Müller
Hegibachstrasse 47
8032 Zürich

per E-Mail an: urs.furrer@economiesuisse.ch und mueller@arbeitgeber.ch

Ort, Datum	Ansprechperson	Telefon direkt	E-Mail
Aarau, 1. Juli 2009	Philip Schneider	062 837 18 04	philip.schneider@aihk.ch

F:\10_Politik\Vernehmlassungen\2009\Vernehmlassung_Brief_VVG.doc

Revision des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG)

Anhörung

Sehr geehrte Herren Furrer und Prof. Dr. Müller

Wir danken Ihnen für die uns mit E-Mail vom 11. Februar 2009 (und 18. Februar 2009) bzw. mit Schreiben vom 5. Februar 2009 (und E-Mail vom 20. Februar 2009) eingeräumte Möglichkeit zur Stellungnahme zum oben genannten Gesetzgebungsvorhaben. Zu den vorgesehenen Änderungen nehmen wir gerne wie folgt Stellung:

Das geltende Versicherungsvertragsgesetz weist **aus der Sicht der Versicherungsnehmer** zahlreiche Mängel auf, die mit der Totalrevision weitgehend behoben werden sollen. Die AIHK begrüsst die Hauptanliegen der Revision. Der (Vor-)Entwurf enthält eine Korrektur der bekanntesten Mängel des geltenden Rechts. Die Korrekturen sind insgesamt durchaus massvoll. Fragen kann man sich allerdings, ob das in Art. 7 Abs. 1 des (Vor-)Entwurfs vorgesehene Widerrufsrecht der Versicherungsnehmer über das Ziel hinausschiesst. Immerhin ein Mangel des geltenden Rechts bleibt ausserdem unbehoben: Das gesetzliche Rücktrittsrecht des Versicherers im Teilschadenfall, das nach Art. 55 Abs. 1 des (Vor-)Entwurfs neu als Kündigungsrecht des Versicherers und des Versicherungsnehmers ausgestaltet werden soll, widerspricht dem Grundsatz «pacta sunt servanda» und wird im erläuternden Bericht zur Vernehmlassungsvorlage denn auch nicht überzeugend begründet. Wäre die Begründung, das Kündigungsrecht schaffe zusätzlichen Wettbewerb, tragfähig, müssten alle befristeten Verträge – unabhängig von der Vertragsart – jederzeit gekündigt werden können. Der Hinweis, dass neu auch Versicherungsnehmer, die mit der Erledigung eines Schadenfalls durch den Versicherer nicht zufrieden sind, die Möglichkeiten hätten, einen neuen Vertragspartner zu suchen, geht an der Sache vorbei: Versicherer sollen ihre versicherungsvertraglichen Pflichten (sorgfältig) erfüllen und Versicherungsnehmer nicht auf das Kündigungsrecht verweisen.

Aus Arbeitgebersicht sind zum (Vor-)Entwurf folgende Anmerkungen zu machen:

- Wenn Art. 7 Abs. 1 des (Vor-)Entwurfs ein generelles Widerrufsrecht vorsieht, dann muss das Widerrufsrecht konsequenterweise auch Arbeitgebern, die eine kollektive Personenversicherung abschliessen, zustehen. Die Ausnahmevorschrift des Art. 7 Abs. 4 des (Vor-)Entwurfs, die das Widerrufsrecht namentlich bei kollektiven Personenversicherungen ausschliesst, lässt sich sachlich nicht begründen. Insbesondere der Gedanke des Arbeitnehmerschutzes trägt die Ausnahme nicht. Der Arbeitgeber, der einen Vertrag über eine kollektive Krankentaggeldversicherung widerruft, hat seine arbeitsvertraglichen Pflichten (noch) nicht erfüllt, weshalb er bei krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers gegebenenfalls schadenersatzpflichtig wird, jedenfalls zur Lohnfortzahlung nach Art. 324a Abs. 1 und 2 Obligationenrecht (OR) verpflichtet bleibt. Dass der Arbeitnehmer eines zusätzlichen Schutzes bedarf, ist nicht ersichtlich.
- Art. 73 des (Vor-)Entwurfs enthält eine Datenschutzbestimmung, die auf kollektive Krankentaggeldversicherungen mit vorgeschalteter Gesundheitsprüfung zugeschnitten ist. Nach Art. 73 Abs. 2 des (Vor-)Entwurfs hat der Arbeitnehmer das Recht, dem Versicherer zu untersagen, den Arbeitgeber über eine Einschränkung von Leistungen, die auf Grund einer Gesundheitsprüfung vorgenommen worden ist, zu informieren. Wenn der Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch macht, ist der Arbeitgeber nach Art. 73 Abs. 3 des (Vor-)Entwurfs im Falle der Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers aus einem von der Einschränkung erfassten Grund «nur» zur Lohnfortzahlung nach Art. 324a Abs. 1 und 2 OR verpflichtet.

Der Schutz der Gesundheitsdaten von Arbeitnehmern ist ein berechtigtes Anliegen. Der Datenschutz darf aber nicht dazu führen, dass der Arbeitgeber ein Risiko tragen muss, obwohl er davon ausgeht, sich gegen das betreffende Risiko (durch den Abschluss einer kollektiven Krankentaggeldversicherung) abgesichert zu haben, also ohne damit gerechnet zu haben, das betreffende Risiko tragen zu müssen.

Nach Art. 324a Abs. 1 und 2 OR besteht im Falle krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers unter bestimmten Voraussetzungen eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Nach Art. 324a Abs. 4 OR wird der Arbeitgeber allerdings durch den Abschluss einer kollektiven Krankentaggeldversicherung von der Lohnfortzahlung nach Art. 324a Abs. 1 und 2 OR befreit. Soweit der Versicherer auf Grund einer Einschränkung keine Leistungen erbringt, bleibt der Arbeitgeber jedoch lohnfortzahlungspflichtig nach Art. 324a Abs. 1 und 2 OR. Zu weitergehenden Leistungen ist der Arbeitgeber nach geltendem Recht bloss, aber immer dann verpflichtet, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Versicherungsleistungen ohne Einschränkung zugesichert hat. Damit der Arbeitgeber die erforderlichen Vorkehrungen treffen kann, namentlich entsprechende Rückstellungen vornehmen kann, muss er wissen, ob mit dem Abschluss einer kollektiven Krankentaggeldversicherung die Pflichten nach Art. 324a OR erfüllt sind oder ob mit zusätzlichen Kosten zu rechnen ist. Es handelt sich immerhin um Kosten, die im Falle eines Ereignisses anfallen, für dessen Eintritt offenbar eine erhöhte Wahrscheinlichkeit besteht. Der Arbeitgeber muss nicht zwingend wissen, *welche* Einschränkungen von Leistungen bestehen. Der Arbeitgeber muss aber wissen, *dass* Einschränkungen von Leistungen bestehen. Wenn der Arbeitgeber die erforderlichen Vorkehrungen nicht treffen kann, besteht sogar die Gefahr, dass sich der mit Art. 73 des (Vor-)Entwurfs bezweckte Arbeitnehmerschutz in sein Gegenteil verkehrt.

Art. 73 Abs. 2 des (Vor-)Entwurfs bedarf nach dem Gesagten der Ergänzung durch folgenden Zusatz: «Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat das Recht, innert zwei Wochen dem Versicherungsunternehmen zu untersagen, den Arbeitgeber über **die Gründe für** die Einschränkung in Kenntnis zu setzen.»

- Art. 119 Abs. 1 des (Vor-)Entwurfs bestimmt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den wesentlichen Inhalt eines betrieblichen Kollektivvertrags, dessen Änderungen und Beendigung sowie über ein allfälliges Recht zum Übertritt in eine Einzelversicherung zu informieren hat. Diese Bestimmung ist sachgerecht. Wenn man auch Arbeitgebern, die eine kollektive Personenversicherung abschliessen, ein Widerrufsrecht zugesteht, sollte als Gegenstand der Information aber auch der Widerruf des Versicherungsvertrags aufgezählt werden.

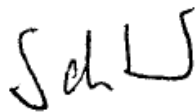
Für die Berücksichtigung unserer Ausführungen danken wir Ihnen bestens.

Freundliche Grüsse

AARGAUISCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER
Geschäftsstelle



Peter Lüscher
Geschäftsleiter



Philip Schneiter
lic. iur., Rechtsanwalt