

Recht in privaten und öffentlichen Unternehmen
Law for Private and Public Enterprises

Band / Volume 55

Sefora Pileggi

**Die Bedeutung
der Gleichwertigkeit
in der Kollektiv-
Krankentaggeldversicherung**

DIKE 

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Literaturverzeichnis	XI
Materialienverzeichnis	XIX
Abkürzungsverzeichnis	XXI
A. Einleitung	1
B. Erwerbsausfallersatz bei Krankheit	3
I. Die Lohnfortzahlungspflicht	3
1) Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn	3
2) Voraussetzungen	4
2.1 Unverschuldete Arbeitsverhinderung des Arbeitnehmers	4
2.2 Persönlich begründete Arbeitsverhinderung	8
2.3 Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses	9
3) Dauer der Lohnfortzahlung	10
4) Höhe des Lohnes	11
II. Die kollektive Krankentaggeldversicherung	13
1) Überblick	13
1.1 Grundsatz	13
1.2 Funktion der Krankentaggeldversicherung	14
1.3 Formerfordernis	15
2) Rechtsgrundlage	17
2.1 Versicherungen nach KVG	17
2.2 Versicherungen nach VVG	21
3) Krankentaggeldversicherungen in Gesamtarbeitsverträgen	26
C. Die Bedeutung der Gleichwertigkeit	29
I. Die Beurteilung der Gleichwertigkeit	29
1) Leistungen im Vergleich	29
2) Folge einer (nicht) gleichwertigen Lösung	33
II. Ausgewählte Gleichwertigkeitsprobleme	34
1) Worauf bezieht sich die Gleichwertigkeit?	34

Inhaltsverzeichnis

1.1 Zulässigkeit eines Schutztransfers?	34
1.2 Ausgewählte Verhinderungsgründe	35
2) Karenzfrist, Karenztage und Wartefrist	42
3) Risikoausschluss bzw. -beschränkung	45
3.1 Problemstellung	45
3.2 Versicherung mit und ohne Gesundheitsprüfung	46
3.3 Risikoausschluss bzw. -beschränkung durch zu (hohe) Prämien	47
3.4 Risikoausschluss bzw. -beschränkung durch Gesundheitsvorbehalte	48
3.5 Auswertung	50
4) Versicherungsleistungen ab einem Mindestgrad an Arbeitsunfähigkeit	56
5) Einstellung, Kürzung und Verweigerung der Versicherungsleistungen	57
5.1 Bei Verletzung der Mitwirkungspflicht	57
5.2 Bei Verletzung der Schadenminderungspflicht	60
6) Aussteuerung der Versicherungsleistungen	65
7) Taggeld statt Lohn	65
8) Tiefe Taggelder	67
9) Finanzierung der Versicherungslösung	68
9.1 Finanzielle Beteiligung des Arbeitnehmers	68
9.2 Beteiligung an fiktiven Prämien	69
9.3 Überschussbeteiligung	71
10) Geschlechtsspezifische Prämien	71
D. Fazit	77
I. Zusammenfassung	77
II. Kritik und Ausblick	81
III. Checklisten	83