

# Krankentaggeldversicherungen unter Druck

## Wie mit zunehmenden Arbeitsplatzabsenzen umgegangen werden kann

### SVV Insights Factsheet

svv.ch/insights

ASA | SVV

#### Wichtigste Erkenntnisse auf einen Blick

##### Gesundheitskosten steigen

Vor allem psychische Erkrankungen sorgen für längere Arbeitsplatzabsenzen und entsprechend hohe Krankentaggelder.

##### Versicherungsprämien müssen risikogerecht sein

Steigende Kosten müssen sich zwingend in den Prämien widerspiegeln. In Einzelfällen kann es daher passieren, dass ein Unternehmen kein «attraktives» Versicherungsangebot mehr bekommt.

##### KTG-Obligatorium wirkt kontraproduktiv

Ein Obligatorium mit einem notwendigen Risikoausgleich würde den Trend steigender Kosten und Prämien weiter verschärfen, da es kontraproduktive Anreize in der Prävention setzt.

##### Präventive Massnahmen sind nötig

Mit einem betrieblichem Gesundheitsmanagement werden krankheitsbedingte Absenzen reduziert und damit die Kosten und Prämien der Krankentaggeldversicherung gesenkt.

#### Ausgangslage Lohnfortzahlungspflicht und freiwillige Taggeldversicherung in der Schweiz

Fallen Mitarbeitende aufgrund einer Krankheit oder einer Schwangerschaft bei der Arbeit aus, haben sie für eine gewisse Zeit weiterhin Anrecht auf ihren Lohn. Die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht ist für eine beschränkte Zeit vorgesehen<sup>4</sup> (Art. 324a Abs 1 OR). Sie beträgt je nach Anzahl Dienstjahre zwischen 3 und 31 Wochen.

Viele Arbeitgeber schliessen eine kollektive Krankentaggeldversicherung ab, um das Risiko einer Lohnfortzahlung abzudecken und um Arbeitnehmenden eine bessere Absicherung zu bieten. Die Versicherung deckt dann die Lohnfortzahlung (meist zwischen 80 und 90 Prozent des letzten Lohnes) in der Regel über einen längeren Zeitraum ab – üblich sind 720 oder 730 Tage mit einer zu vereinbarenden Wartezeit. Das hat sowohl für den Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmer Vorteile und ist daher von vielen Seiten gewünscht. So schreiben auch die meisten Gesamtarbeitsverträge den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung vor.

Die Schweiz kennt zwei Lösungen der freiwilligen Krankentaggeldversicherung: eine nach Krankenversicherungsgesetz KVG (241 Mio. CHF Prämienvolumen<sup>5</sup>) und eine nach Versicherungsvertragsgesetz VVG (5'088 Mio. CHF Prämienvolumen<sup>6</sup>). Bei Letzterer handelt es sich um privatrechtliche Versicherungsverträge, bei denen Vertragsfreiheit gilt. Das heisst, dass Höhe und

Dauer der Leistungen sowie die Versicherungsbedingungen (zum Beispiel Vorbehalte und Ausschlüsse) frei vereinbart werden können. Bei der Taggeldversicherung nach KVG handelt es sich dagegen um eine Sozialversicherung, die gewissen Auflagen unterliegt. So gelten unter anderem ein Aufnahmewang, eine Befristung für gesundheitliche Vorbehalte und gewisse Vorgaben bei der Prämienfestsetzung<sup>7</sup>. Die Lösung nach VVG wird im Vergleich zum KVG meist bevorzugt, da sie höhere Tagelder und eine grössere Flexibilität bei den Leistungen ermöglicht.

Während es in der Regel die Arbeitgeber sind, die eine *kollektive* Krankentaggeldversicherung für das Unternehmen abschliessen, gibt es auch die Möglichkeit, eine Einzelversicherung abzuschliessen.

Insgesamt schätzt der SVV, dass über 80 Prozent der Arbeitnehmenden über eine kollektive Krankentaggeldversicherung abgedeckt sind. Bei den verbleibenden 20 Prozent sind individuelle betriebliche Lösungen weit verbreitet, bei denen sich der Arbeitgeber dazu entscheidet, die Lohnfortzahlungspflicht auf eigenes Risiko über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus zu verlängern. Häufig sind entsprechende Lösungen insbesondere in der öffentlichen Verwaltung zu finden.

#### Prämienvolumen / Leistungen (in Mio. CHF)

	Nach VVG	Nach KVG
Kollektivkrankentaggeld	5'009 / 4'241	227 / 200
Einzelkrankentaggeld	79 / 72	14 / 12

# 80 %

der Schweizer Arbeitnehmenden sind gemäss SVV-Schätzung über eine Krankentaggeldversicherung abgedeckt<sup>1</sup>.

# 5'088 Mio.

Franken Krankentaggeldprämien nach VVG im Jahr 2022<sup>2</sup>.

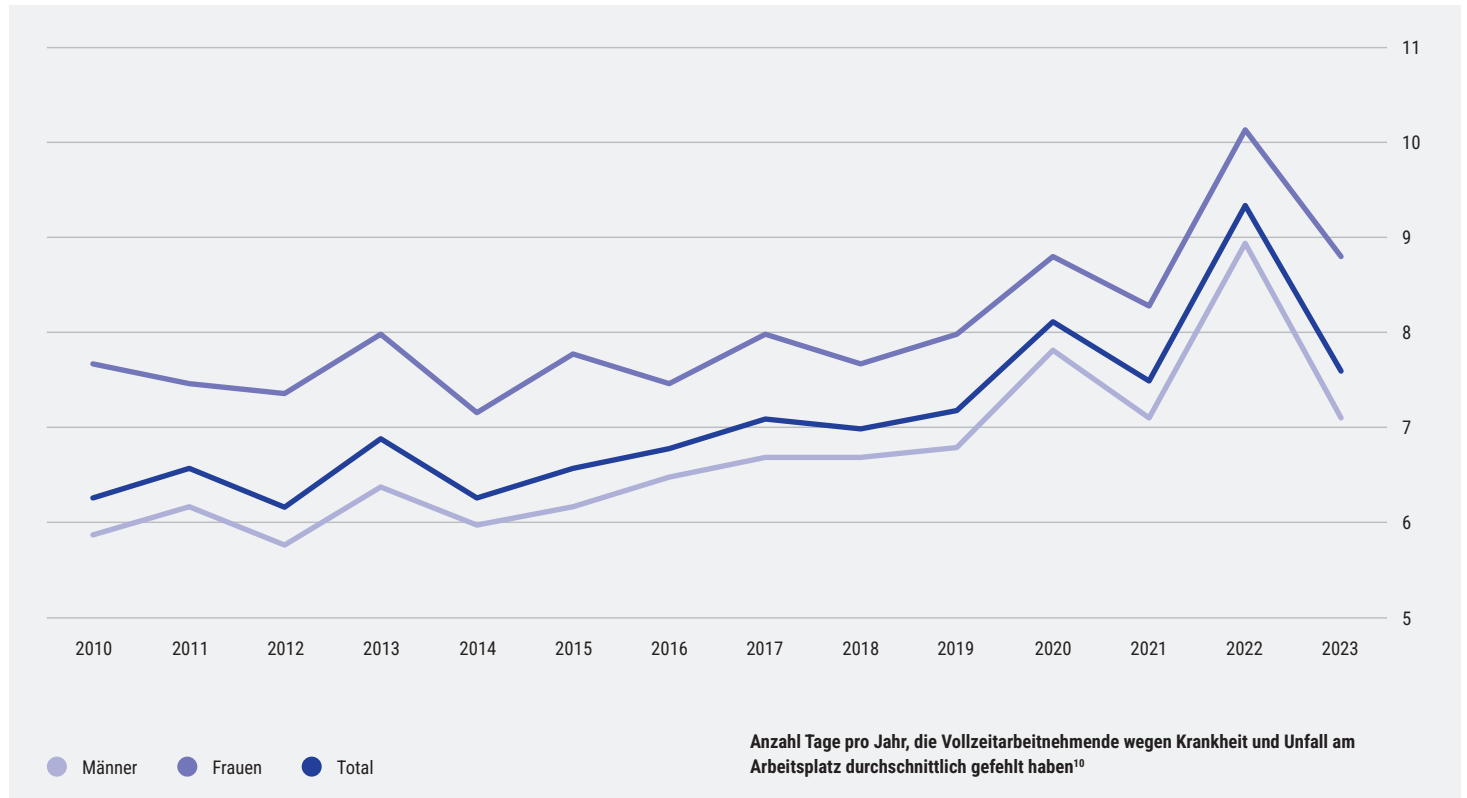
# 7,6 Tage

pro Jahr fallen Arbeitnehmende in der Schweiz durchschnittlich krankheitsbedingt aus<sup>3</sup>.

## Das Grundproblem

### Steigende Kosten auch beim Krankentaggeld

In der Schweiz steigen die Gesundheitskosten kontinuierlich an. Das hat Auswirkungen auf die Versicherungsprämien. Ähnlich verhält es sich bei der Taggeldversicherung, die Kosten steigen aufgrund zunehmender Absenzen, was die Prämien erhöht.



#### Arbeitsplatzabsenzen nehmen zu

Seit vielen Jahren ist in der Schweiz eine Zunahme krankheitsbedingter Arbeitsplatzabsenzen zu beobachten<sup>8</sup>. So zeigen Zahlen des Bundesamtes für Statistik, dass Arbeitnehmende 2023 im Schnitt 7,6 Tage wegen Krankheit oder Unfall am Arbeitsplatz gefehlt haben – deutlich mehr als noch vor zehn Jahren<sup>9</sup>. In der Corona-Pandemie hatte sich diese Entwicklung verstärkt.

Ein gewichtiger Teil dieses Trends macht die Zunahme psychischer Erkrankungen aus. Sie führen erfahrungsgemäss zu langen Absenzen am Arbeitsplatz. Eine Studie des Krankenversicherers Swica zeigt, dass psychisch bedingte Arbeitsunfähigkeiten in 95 Prozent der Fälle Vollzeit-Krankschreibungen sind und im Schnitt 218 Tage dauern – und damit über zwei Monate länger als der Median bei Krankschreibungen aus körperlichen Gründen.

Längere Abwesenheiten im Beruf führen entsprechend auch zu höheren Leistungen in der Krankentaggeldversicherung. Die Swica berichtet, dass ihre Ausgaben für psychisch bedingte Krankentaggelder seit 2004 um 57 Prozent angestiegen sind<sup>11</sup>. Das führt nicht zuletzt auch zu steigenden Prämien.

#### Prämien müssen an die Kosten angepasst werden

Die Prämien in der Krankentaggeldversicherung müssen stets risikogerecht ausgestaltet sein – also weder missbräuchlich hoch noch die Solvenz gefährdend tief. Bei steigenden Gesundheitskosten heisst das, dass auch die Prämien entsprechend angepasst werden müssen. Gemäss Zahlen der FINMA erfüllen die Versicherer diese Aufgabe: So beträgt die Schadenquote im KTG fast 85 Prozent, wobei die notwendigen Schadenrückstellungen noch nicht berücksichtigt sind<sup>12</sup>.

## Der Stein des Anstosses

### Wenn Unternehmen keine Krankentaggeldversicherung mehr finden

Fälle, in denen Unternehmen eine bestehende Krankentaggeldversicherung gekündigt bekommen, ohne eine neue Offerte zu erhalten, oder keine neue Versicherung abschliessen können, sorgen für mediale Aufmerksamkeit. Wenngleich es sich um Einzelfälle handelt, veranschaulichen sie oft symbolisch das Problem der steigenden Prämien.

#### Bei kleinen Unternehmen fallen längere Absenzen besonders ins Gewicht

Kleinere Unternehmen spüren die Auswirkungen mehrerer langfristiger Krankheitsausfälle auf die Prämien meist stärker als grössere Firmen. Dies liegt daran, dass die Krankentaggelder für einen längeren Ausfall im Vergleich zur gesamten Lohnsumme einen grösseren Anteil ausmachen. Entsprechend gross ist auch deren Einfluss auf die Risikoeinschätzung für den versicherten Betrieb.

Wenn sich das Ausfallrisiko für einen Betrieb geändert hat, müssen die Prämien dieser Verträge bei der nächsten Vertragserneuerung angepasst werden – im Fachjargon wird der Vertrag «saniert». Sonst müsste die zu hohe Schadenbelastung durch eine Erhöhung der Prämien bei anderen Betrieben kompensiert werden, was mit den geltenden Gesetzesvorgaben nicht vereinbar ist.

Wenn die versicherte Firma den höheren Preis nicht akzeptiert, kann es in Extremfällen zu einer Kündigung durch den Versicherer kommen. In der Wahrnehmung der Branche sind dies jedoch Einzelfälle und stellen lediglich eine Ultima Ratio dar. In aller Regel werden die Verträge stillschweigend erneuert.

#### Einzeltaggeldversicherung als Ausweidlösung für Arbeitnehmende

Wenn ein Unternehmen dennoch keinen Kollektivtaggeldversicherer mehr finden sollte, haben die Arbeitnehmenden die Möglichkeit, ohne Vorbehalt in die Einzeltaggeldversicherung des bestehenden Versicherers zu wechseln. Die Prämie ist diesfalls durch den Arbeitnehmenden geschuldet. Es bestünde jedoch die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber diese Prämie zumindest anteilmässig erstattet. Alternativ trifft den Arbeitgeber die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 324 a Abs. 1 OR oder nach einem allfälligen geltenden Gesamtarbeitsvertrag.

Wichtig ist an dieser Stelle festzuhalten, dass die Kündigung des Versicherungsvertrags gegenüber dem Arbeitgeber keinen Einfluss auf die Leistungen für bestehende (laufende) Krankheitsfälle hat. Diese werden weiterhin bis zur Genesung des Arbeitnehmenden oder bis zur Ausschöpfung der maximalen Leistungsdauer erbracht.

---

## Die verlockende Scheinlösung

### Ein KTG-Obligatorium ist kein Wundermittel

Aufgrund der medialen Berichterstattung über Unternehmen, die keine Krankentaggeldversicherung mehr zu wirtschaftlichen Konditionen abschliessen können, mehren sich auch auf politischer Ebene die Forderungen nach einem Obligatorium. Was vielleicht auf den ersten Blick reizvoll wirkt, hat jedoch Nebenwirkungen und ist sogar kontraproduktiv.

#### Risikoausgleich als impliziter Kerngedanke

Die Diskussion um das sogenannte «KTG-Obligatorium» ist noch nicht weit vorangeschritten. So liegt bisher kein konkreter Entwurf vor, wie eine solche Regelung genau ausgestaltet sein könnte. Drei Aspekte spielen bei der Diskussion jedoch eine Rolle.

Ein erster Aspekt ist ein Obligatorium im Sinne einer Verpflichtung für Unternehmen, eine Krankentaggeldversicherung für ihre Arbeitnehmenden abzuschliessen. Unternehmen dürften dann weder auf eine Versicherung verzichten noch eigene Lösungen organisieren.

Davon zu unterscheiden ist ein Obligatorium im Sinne eines Kontrahierungszwangs, also der Pflicht für Versicherer, antragstellende Unternehmen aufzunehmen. Diese gibt es bereits bei der Krankentaggeldversicherung nach KVG, in der Arbeitnehmende aufgenommen werden müssen.

Wenn allgemein von einem KTG-Obligatorium gesprochen wird, ist oft auch implizit ein dritter Aspekt gemeint: ein Risikoausgleich, mit dem unterschiedlich hohe Risiken ausgeglichen und Prämien damit nivelliert werden sollen. Ein solcher Risikoausgleich hat jedoch auch immer Nebeneffekte, die mitberücksichtigt werden müssen.

#### Risikoausgleich setzt falsche Anreize

Ein Risikoausgleich *ohne* Obligatorium würde zu einer Antiselektion führen. Das bedeutet, dass Unternehmen mit ausgereiftem und fortschrittlichem Gesundheitsschutz und tiefer Schadenquote aus der Versicherung aussteigen würden, da es günstiger wäre, das Risiko selbst zu tragen. Da sogenannte «gute Risiken» somit im Versichertenpool zunehmend fehlen, würden die Prämien für alle verbleibenden Unternehmen steigen. Das wiederum steigert den Anreiz, das Risiko selbst zu tragen – womit sich der Effekt selbst verstärkt.

Aber auch *mit* einem Obligatorium würde der einhergehende Risikoausgleich unter Versicherern zulasten von Unternehmen gehen, in denen der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bereits heute eine grosse Bedeutung hat. Diese Unternehmen und insbesondere deren Arbeitnehmende müssten mit höheren Prämien und damit einer Quersubventionierung zugunsten jener Unternehmungen rechnen, die es mit dem Gesundheitsschutz nicht so genau nehmen. Der Anreiz, Gesundheitsschutz zu betreiben, schwindet damit.

#### **Krankentaggeld als Teil unternehmerischer Freiheit**

Mit einer freiwilligen Krankentaggeldversicherung können sich Arbeitgeber mit besonders gutem Gesundheitsschutz und einer grosszügigen Krankentaggeldversicherung vorteilhaft auf dem Arbeitsmarkt positionieren.

Mit einem Obligatorium würde eine solche Differenzierungsmöglichkeit entfallen. Gleichzeitig würde es auch jene Arbeitgeber zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung zwingen, welche das Risiko einer Lohnfortzahlung aus wirtschaftlichen Gründen bewusst selbst tragen möchten. Auch das würde für die betroffenen Unternehmen in der Regel negative finanzielle Folgen haben.

---

## **Gute Alternativen**

### **Präventive Massnahmen packen das Problem an der Wurzel**

**Krankheitsbedingte Absenzen sind zunehmend ein Problem auf dem Arbeitsmarkt. Am nachhaltigsten wäre es, direkt dort anzusetzen.**

#### **Mit betrieblichem Gesundheitsmanagement Krankheitstage verhindern**

Die nachhaltigsten Massnahmen konzentrieren sich stets auf die Ursachen, statt nur die Symptome zu lindern. Mit Blick auf die Krankentaggeldversicherung ist daher der grösste Hebel bei der Reduktion krankheitsbedingter Absenzen zu finden. Sei es, diese von vornherein zu vermeiden oder eine frühere Rückkehr ins Arbeitsleben zu fördern.

Präventives Gesundheitsmanagement ist schon heute ein wichtiges Instrument in Unternehmen, um das gesundheitliche Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu fördern und krankheitsbedingte Abwesenheiten zu reduzieren. Versicherer investieren, um entsprechende Angebote einfacher verfügbar zu machen, und setzen Prämienanreize, um deren Verbreitung zu fördern.

Gesundheitsmanagement lohnt sich für Arbeitgebende jedoch nicht nur aufgrund niedrigerer KTG-Prämien: Die indirekten Kosten einer Absenz übersteigen die reinen Lohnfortzahlungskosten oft um das Zwei- bis Vierfache.

#### **Schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglichen**

Wichtig ist daher auch eine rasche Rückkehr der Arbeitnehmenden in den Job. Als Hauptsponsor von Compasso<sup>13</sup> engagiert sich die Versicherungsbranche über den Schweizerischen Versicherungsverband SVV deshalb ganz konkret für die Wiedereingliederung von Arbeitnehmenden, die aus gesundheitlichen Gründen aus dem Arbeitsprozess gefallen sind.

#### **Quellenangaben**

1. Schätzung SVV | 2. 2022, FINMA | 3. 2023, <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/je-d-03.02.03.02.07> | 4. Art. 324a Abs. 1 OR; <https://www.gerichte-zh.ch/themen/arbeit/waehrend-arbeitsverhaeltnis/arbeitsverhinderung/krankheit-und-unfall.html> | 5. Statistik der obligatorischen Krankenversicherung 2022, Bundesamt für Gesundheit | 6. 2022, FINMA | 7. BAG: Krankenversicherung: Die freiwillige Taggeldversicherung (admin.ch) | 8. <https://www.tagesanzeiger.ch/so-viele-ausfaelle-wegen-krankheit-wie-noch-nie-646322281564> | 9. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit/absenzen.assetdetail.31025863.html> | 10. BfS (2024), <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbstaetigkeit-arbeitszeit/arbeitszeit/absenzen.assetdetail.31025863.html> | 11. <https://www.tagesanzeiger.ch/psychische-erkrankungen-psychisch-bedingte-krankschreibungen-nehmen-zu-615512707994> | 12. 2022, FINMA | 13. [www.compasso.ch](http://www.compasso.ch)