

Krankentaggeldversicherung (KTG)

Krankentaggeldversicherung - Ausgangslage

Trotz verschiedener politischer Vorstösse ist die Taggeldversicherung für Arbeitnehmende in der Schweiz nicht obligatorisch. Dies bedeutet, dass Angestellte, die durch eine Krankheit arbeitsunfähig werden, oft deutlich schlechter gestellt sind als dies bei einem Unfall oder bei Mutterschaft der Fall ist.

Die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht ist sehr kurz. Gemäss OR dauert sie im 1. Anstellungsjahr 3 Wochen. Anschliessend wird der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Lohnfortzahlung in „angemessener Weise“ fortzusetzen. Die Gerichtsbasis richtet sich nach regional unterschiedlichen Lösungen, wie der Berner-, Basler- oder Zürcher Skala.

Beispiel Zürcher Skala	Lohnfortzahlung
Weniger als 3 Monate	keine
1. Dienstjahr	3 Wochen
2. Dienstjahr	8 Wochen
3. Dienstjahr	9 Wochen
4. Dienstjahr	10 Wochen
Mit jedem weiteren Dienstjahr 1 zusätzliche Woche	

■ Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers (OR 324a und 326b)

Das Arbeitsvertragsrecht verpflichtet den Arbeitgeber, seines Angestellten, die ohne ihr Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert sind, während einer gewissen Zeit den Lohn weiterhin zu entrichten.

Dies betrifft nur Arbeitsverhältnisse die für mehr als 3 Monate eingegangen worden sind. Bei einem länger andauernden befristeten Arbeitsvertrag besteht die Lohnfortzahlungspflicht von Anfang an. Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag, bei dem vor Ablauf von 3 Monaten gekündigt werden kann beginnt die Lohnfortzahlungspflicht erst am 1. Tag des 4. Anstellungsmonates. Die ersten 3 Monate eines solchen unbefristeten Vertrags gelten als Karenzfrist.

Bei einer langandauernden Arbeitsunfähigkeit erfolgen recht bald die ersten Massnahmen der IV, die Früherfassung, je nachdem die Frühintervention oder andere Eingliederungsmassnahmen. Frühinterventions- und Eingliederungsmassnahmen können erst nach der IV-Anmeldung geprüft werden.

Krankentaggeldversicherung

▪ Vorteil einer kollektiven KTG-Versicherung

Der Abschluss einer kollektiven Krankentaggeldversicherung bietet nicht nur Vorteile für die Arbeitnehmenden. Auch der Arbeitgeber profitiert, indem er:

1. Das Risiko auf eine Versicherung überwälzt.
2. Die gesetzlichen Vorschriften einhält.
3. Die Kosten (Prämien) einfacher kalkulieren kann als potenzielle Arbeitsausfälle.
4. Seine soziale Verantwortung wahrnimmt

Damit eine KTG-Versicherung gleichwertig ist wie die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht, müssen gemäss OR 324b folgende Punkte erfüllt sein:

- Die Versicherung muss mindestens 730 Leistungstage vorsehen.
- Die Leistung muss mindestens 80% des Lohnausfalles abdecken.
- Der Arbeitgeber muss mindestens 50% der Prämien zahlen.

Damit wird der Arbeitgeber sogar davon entbunden, bis zum Ende der der Gerichtspraxis vorgesehenen Periode, den vorgesehen Lohn zu entrichten.

Der Abschluss einer KTG-Versicherung erfolgt in der Praxis mehrheitlich nach VVG, gewisse GAV's verlangen jedoch noch eine Deckungsvariante nach KVG.

▪ KTG-Deckungsarten

Während in Verträgen mit Volldeckung kein Vorbehalt auf bestehende Krankheiten gemacht wird und beim Eintritt i.d.R. keine Gesundheitsprüfung nötig ist, werden in der Skalen Deckung vorbestandene Gesundheitsschäden nur nach einer vertraglich vorgesehen Skala vergütet.

Als Verträge mit BVG-Koordinationsdeckung werden solche bezeichnet, die Taggelder von min. 80% des versicherten Lohnes während einer Dauer von 730 Tagen abzüglich Wartefrist und vom Arbeitgeber mindestens zur Hälfte mitfinanziert erbringen. In diesem Fall ist es möglich, dass die BVG-Invalidenrenten bei der Pensionskasse erst nach einer Wartefrist von 2 Jahren einsetzen.

Für Arbeitnehmende wird die KTG-Versicherung stets als Schadensversicherung angeboten. Dies bedeutet, dass die Taggelder in Prozent (i.d.R. zu 80%) des versicherten Lohns entrichtet werden, also der effektive Erwerbsausfall, den der Arbeitnehmer aufgrund des Krankheitsfalles erleidet. Selbständigerwerbende schliessen die KTG Versicherung häufig als Summenversicherung ab. Dabei wird ein festes Taggeld vereinbart, das unabhängig vom effektiven Lohnausfall entrichtet wird.

Unterschiede der KTG-Versicherung nach KVG oder VVG

KVG-Versicherung	Kriterium	VVG-Versicherung
Krankenversicherer	Anbieter	Krankenversicherer / Privatversicherer
KVG Sozialversicherungsrecht	Rechtliche Grundlagen	VVG-Privatversicherungsrecht
Ja	Aufnahmepflicht	Nein, Ablehnung möglich
Mutterschaft automatisch mitversichert	Deckungsumfang	Ergänzungen nach Bedarf
Nach Vereinbarung, üblich sind 30 Tage	Wartefrist	Nach Vereinbarung, üblich sind 30 Tage
Zeitlich unbeschränkt	Vertragsdauer	3-5 Jahre mit jährlicher Erneuerung
Männer und Frauen gleich	Prämien	Risikogerechte Prämien (Alter & Geschlecht)
Ab Arbeitsunfähigkeit 50%	Leistungsanspruch	Gemäss Vertrag: in der Regel ab 25% AUF
80% des versicherten Lohns	Leistungsumfang	Gemäss Vertrag: i.d.R. 80-100% des versicherten Lohns
720 innerhalb von 900 Tagen	Höchstzahl Taggelder	Gemäss Vertrag: i.d.R. 730 pro Fall
Ja innerhalb von 90 Tagen	Übertritt in Einzelversicherung	Ja, gemäss Vertrag bis 90 Tage
5 Jahre gemäss ATSG	Verjährungsfrist	2 Jahre gemäss VVG
Verfügung verlangen, anschl. gemäss ATSG	Rechtsweg	Formlose Ablehnung, kostenpflichtiger Rechtsweg