

Änderungen in der Krankentaggeldversicherung

Nicht jeder Betrieb, der eine kollektive Lohnausfallversicherung abschliessen will, findet einen Versicherer, der dazu Hand bietet. Das soll sich nach dem Willen des Schweizerischen Versicherungsverbands (SVV) bald ändern. Die Hintergründe dieser Entwicklung und die geplante Lösung sind Gegenstand dieses Beitrags.

Zunahme der krankheitsbedingten Abwesenheiten

Wie das BSV in seiner Publikation Soziale Sicherheit CHSS vom 12. Januar 2026 darlegt, nahmen die gesundheitsbedingten Abwesenheiten vom Arbeitsplatz zwischen 2010 und 2024 um mehr als einen Drittel von 6,3 auf 8,5 Tage pro Jahr und Vollzeitstelle zu. Die volkswirtschaftlichen Kosten beliefen sich im Jahr 2024 auf rund 12 Milliarden Franken. Das entspricht gegenüber dem Jahr 2010 einer Zunahme um 4,4 Milliarden Franken pro Jahr. Ein wichtiger Grund für diese Entwicklung ist die Zunahme von Arbeitsunfähigkeiten aus psychischen Gründen. Eine Auswertung der Daten von Swica und PK Rück zeigt, dass bei Krankentaggeldversicherungen die Fallzahlen mit der Diagnose «psychische Erkrankung» innerhalb von zehn Jahren um rund 60 Prozent gestiegen sind. Hinzu kommt, dass gemäss einer repräsentativen Studie von Swica und Workmed, einem Kompetenzzentrum der Psychiatrie Baselland, aus dem Jahr 2022 psychisch bedingte Arbeitsunfähigkeiten im Durchschnitt mit 218 Tagem zwei Monate länger dauern als Krankschreibungen aus körperlichen Gründen. Diese unerfreuliche Entwicklung hat Auswirkungen auf die Krankentaggeldversicherungen. Dort ist einiges in Bewegung geraten.

Lohnfortzahlung oder Krankentaggeldversicherung

Fallen Mitarbeitende wegen einer Krankheit aus, erhalten sie gemäss Obligationenrecht für eine gewisse Zeit weiterhin ihren Lohn. Die Dauer der gesetzlich vorgegebenen Lohnfortzahlungspflicht hängt von der Anstellungsdauer ab und liegt zwischen 3 Wochen und 9 Monaten (Berner Skala). Bei einer langandauernden Arbeitsunfähigkeit führt dies zu einer schmerzhaften Lücke zwischen dem Ende der Lohnfortzahlung und dem Beginn des Anspruchs auf Invalidenrenten von IV und Pensionskasse nach Ablauf einer Wartefrist von 12 Monaten mit einer Arbeitsunfähigkeit. Arbeitgeber sehen deshalb oft grosszügigere Lösungen vor, wie der Abschluss einer kollektiven Krankentaggeldversicherung. Diese bezahlt unabhängig von der Anstellungsdauer 80 Prozent des letzten Lohnes über einen längeren Zeitraum, von meist 720 Tagen. Oft wird dabei eine Wartefrist von beispielsweise 30 Tagen vereinbart, während der das Unternehmen den Lohn für erkrankte Mitarbeitende selbst bezahlt. Die zwischen den Sozialpartnern abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträge schreiben für «ihre» Branche den Abschluss einer solchen Krankentaggeldversicherung vor. Belastbare Zahlen, welche darüber Auskunft geben, wie viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über eine Krankentaggeldversicherung abgedeckt sind, gibt es nicht. Die in einem Artikel der NZZ vom 9. Februar 2026 erwähnte Zahl von 80 Prozent basiert auf einer Schätzung des SVV. Sie ist mit Blick auf die nachfolgend beschriebene Interessenlage mit Vorsicht zu geniessen.

Betriebe stehen gegen ihren Willen ohne Krankentaggeldversicherer da

Längere krankheitsbedingte Ausfälle von Mitarbeitenden bekommen Arbeitgeber oft in Form von deutlich höheren Prämien zu spüren. Es kann aber noch schlimmer kommen. Für Gesprächsstoff sorgte in jüngerer Vergangenheit, dass Versicherer bestehende Krankentaggeldversicherungen kündigten und nicht bereit waren, einen neuen Vertrag zu anderen Konditionen abzuschliessen. Mancher Betrieb fand gar keinen Krankentaggeldversicherer mehr.

Branchenlösung soll Obligatorium verhindern

Im September 2023 hat der Nationalrat gegen den Willen des Bundesrats eine Motion überwiesen, welche das Einführen einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung verlangt. Vor diesem Hintergrund sind erfreuliche Aktivitäten des SVV, der sich gegen ein solches Obligatorium ausspricht, zu sehen. Im Rahmen eines schon seit dem Jahr 2002 bestehenden Freizügigkeitsabkommen unter den Krankentaggeldversicherern soll es ab 1. Januar 2027 nicht mehr vorkommen, dass ein Betrieb gegen seinen Willen keine Krankentaggeldversicherung abschliessen kann. Die beschlossenen Massnahmen hat der SVV anlässlich der Medienkonferenz vom 5. Februar 2026 vorgestellt. Unverschuldet vertragslose Arbeitgebende werden einem Krankentaggeldversicherer, welcher dem Freizügigkeitsabkommen beigetreten ist, zugeteilt. Davon profitieren können Unternehmen, die ohne Selbstverschulden keine Krankentaggeldversicherung (mehr) haben oder mit einer Prämienerrhöhung von über 200 Prozent konfrontiert waren und bei mindestens drei Krankentaggeldversicherern abgelehnt wurden. Alles in allem ein Fortschritt, auch wenn nicht zu übersehen ist, dass die administrativen Hürden hoch sind und der Begriff «unverschuldet» viel Interpretationsspielraum lässt.

Zu den angekündigten Verbesserungen gehört auch die Einführung einer Vorleistungspflicht bei einem Wechsel des Krankentaggeldversicherers. Sind sich bisheriger und neuer Versicherer uneinig, wer in einem laufenden Schadenfall Leistungen schuldet, bezahlt der bisherige Krankentaggeldversicherer die Leistungen so lange bis die Zuständigkeit geklärt ist (Vorleistungen). Das erwähnte Freizügigkeitsabkommen regelt die Zuständigkeit wie folgt:

«Nicht voll arbeitsfähige Personen müssen - entgegen allfällig anderslautender Bestimmungen in den massgebenden Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) - im Umfang der bestehenden Arbeitsfähigkeit beim neuen Versicherer weiterversichert werden, sofern sie in einem arbeitsvertraglichen Rahmen angestellt werden.

Laufende Schadenfälle gehen ab Datum des Versichererwechsels im Umfange der beim bisherigen Versicherer vorgesehenen Höhe des Taggeldes, der Wartefrist und der Leistungsdauer zu Lasten des neuen Versicherers, sofern der Arbeitnehmer beim neuen bzw. bisherigen Arbeitgeber im gleichen Umfang angestellt ist. Bei einer Anstellung im Rahmen der Restarbeitsfähigkeit, übernimmt der bisherige Versicherer den laufenden Schadenfall.»

Wie komplex die Umsetzung dieser Regelung in der Praxis ist, zeigt die Existenz eines ebenfalls vom SVV erarbeiteten 19 Seiten umfassenden Leitfadens, der ausschliesslich dieser Bestimmung gewidmet ist.