



SCHLUSSBERICHT – 01.12.2025

Daten und Informationen zur Krankentaggeldversicherung

Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

Im Auftrag des Bundesamtes für Gesundheit BAG

Impressum

Empfohlene Zitierweise

Autorenschaft: Ecoplan und FHNW
Titel: Daten und Informationen zur Krankentaggeldversicherung
Untertitel: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung
Auftraggeberschaft: Bundesamt für Gesundheit BAG
Ort: Bern
Datum: 01.12.2025

Begleitgruppe

Katharina Bachmann, BAG
Roselyne Praz, BAG
Stefanie Mathis, BAG

Projektteam

Fabienne Liechi, Ecoplan
Renata Josi, Ecoplan,
Eliane Kraft, Ecoplan
Prof. Tobias Schoch, FHNW
Prof. Peter Mösch Payot, HSLU

Der Bericht gibt die Auffassung des Projektteams wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

ECOPLAN AG

Forschung und Beratung
in Wirtschaft und Politik

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Bern
Tel +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Wirtschaft

Riggenbachstrasse 16
4600 Olten

Inhaltsverzeichnis

	Das Wichtigste auf einer Seite	4
	Abkürzungsverzeichnis	5
1	Ausgangslage und Ziel der Studie	6
1.1	Ausgangslage.....	6
1.2	Ziel und Fragestellungen der Studie	7
2	Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen	8
2.1	Umfrage bei Unternehmen.....	8
2.1.1	Inhalt der Befragung.....	8
2.1.2	Durchführung der Befragung.....	8
2.2	Stichprobenziehung	9
2.2.1	Grundgesamtheit.....	9
2.2.2	Stichprobenplan	10
2.3	Datenaufbereitung und Auswertung	11
2.3.1	Datenaufbereitung.....	11
2.3.2	Auswertung	11
3	Ergebnisse	13
3.1	Merkmale der Unternehmen	13
3.2	Informationen zum Abschluss von KTG-Versicherungen	14
3.2.1	Wie viele und welche Unternehmen über eine KTG-Versicherung verfügen	14
3.2.2	KTG-Versicherungen in Unternehmen mit GAV	15
3.2.3	Erlebte Veränderungen bezüglich der KTG-Versicherung in den letzten 5 Jahren	16
3.2.4	Gründe, warum Unternehmen keine KTG-Versicherung abschließen	18
3.2.5	Betriebliche Regelungen bei fehlender KTG-Versicherung	20
3.3	Vertragsausgestaltung und -bedingungen	20
3.3.1	Gewählte Versicherungssysteme.....	20
3.3.2	Versicherte Leistungen	21
3.3.3	Vertragsbestimmungen	23
3.3.4	Prämienhöhe	25
3.4	Hindernisse für die Anstellung bestimmter Personengruppen.....	25
3.4.1	Einfluss der Personalstruktur auf den Abschluss einer KTG-Versicherung.....	25
3.4.2	Einfluss einer bestehenden KTG-Versicherung auf die Anstellung bestimmter Personengruppen	26
3.4.3	Einfluss GAV/NAV auf die Anstellung bestimmter Personengruppen	28
4	Synthese und Schlussfolgerungen	30
4.1	Bedingungen rund um den Abschluss einer KTG-Versicherung	30
4.2	Anstellungsanreize	31
	Anhang	32
	Literaturverzeichnis	53

Das Wichtigste auf einer Seite

Durchführung der Umfrage

Mit dem Postulat 24.3465 «Handlungsoptionen bei Krankentaggeldversicherung»¹ beauftragte die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates den Bundesrat, einen Bericht zu erarbeiten. Dieser soll bestehende Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze zur verbesserten Absicherung des Lohnfortzahlungsrisikos im Krankheitsfall aufzeigen. Um belastbare Daten und Informationen zu den Krankentaggeldversicherungen (KTGV) der Unternehmen und den damit verbundenen Herausforderungen und möglichen Hindernissen für die Anstellung einzelner Personengruppen zu liefern, hat das Bundesamt für Gesundheit (BAG) die vorliegende Studie vergeben.

Dazu wurde eine Erhebung direkt bei den Unternehmen durchgeführt. Die Umfrage wurde an 4'000 Unternehmen aus dem Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) des Bundesamts für Statistik (BFS) versendet. 903 Unternehmen haben die Umfrage vollständig oder mehrheitlich ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 23 Prozent entspricht.

Die wichtigsten Ergebnisse

Insgesamt verfügen 57 % der Unternehmen in der Schweiz über eine KTG. Ab einer Unternehmensgrösse von 3 und mehr Beschäftigten hat die grosse Mehrheit der Unternehmen eine KTG abgeschlossen. So besteht für 84 % der Beschäftigten in der Schweiz durch ihr Unternehmen eine KTG. Die durchgeführte Erhebung liefert keine Hinweise darauf, dass der Abschluss einer KTG für Unternehmen grundsätzlich erschwert bzw. nicht möglich ist. Vielmehr zeigt die Studie, dass gut 80 % der Unternehmen, die heute nicht über eine KTG verfügen, sich nicht um den Abschluss einer solchen Versicherung bemüht haben. Für die Unternehmen mit GAV/NAV ist der Abschluss einer KTG häufig verpflichtend. In 77 % dieser Unternehmen besteht eine Pflicht zum Abschluss einer KTG. 44 % dieser Unternehmen empfinden es jedoch als schwierig, eine den GAV-Anforderungen genügende KTG zu finden.

Unternehmen ohne KTG sind häufig Einzel- oder Mikrounternehmen, d.h. Unternehmen mit nur wenigen Beschäftigten. Der Verzicht auf den Abschluss einer KTG erfolgt primär aus Kostengründen. Nur 0.5 % aller Unternehmen konnten aufgrund einer abgelehnten Aufnahme durch den Versicherer keine KTG abschliessen.

Der Abschluss einer KTG scheint nicht grundsätzlich erschwert oder nicht möglich zu sein. Die Studienergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass es strukturelle Gründe gibt, die den Abschluss einer KTG für einzelne Unternehmen erschweren oder sich negativ auf ihre Vertragsbestimmungen (z.B. Prämienhöhe) auswirken können. Dazu gehören Branchenzugehörigkeit (z.B. sind Betriebe aus der Gastrobranche beim Neuabschluss einer KTG nach einer Kündigung häufiger mit Schwierigkeiten konfrontiert als andere Betriebe) und das Vorhandensein von GAV-Bestimmungen zu den Leistungen einer KTG.

¹ DAS SCHWEIZER PARLAMENT, 24.3465 | Handlungsoptionen bei der Krankentaggeldversicherung, 2024.

Abkürzungsverzeichnis

BFS	Bundesamt für Statistik
BUR	Betriebs- und Unternehmensregister
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
KTGV	Krankentaggeldversicherung
NAV	Normarbeitsvertrag
OKP	Obligatorische Krankenpflegeversicherung

1 Ausgangslage und Ziel der Studie

1.1 Ausgangslage

Mit dem Postulat 24.3465 «Handlungsoptionen bei Krankentaggeldversicherung»² beauftragte die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates den Bundesrat, einen Bericht zu erarbeiten, der bestehende Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze zur verbesserten Absicherung des Lohnfortzahlungsrisikos im Krankheitsfall aufzeigt. Konkret soll der Bericht Grundlagen für die Diskussion der Fragen und Lösungsansätze im Kontext der Motion Romano 21.4209 zur Einführung eines Obligatoriums für eine Krankentaggeldversicherung (KTGV) liefern.³

Laut dem Postulat haben sich in den letzten Jahren die Hinweise gehäuft, dass Unternehmen zunehmend mit Herausforderungen bei der Versicherung des Lohnfortzahlungsrisikos im Krankheitsfall konfrontiert sind. Dies seien einerseits erhebliche Prämiensteigerungen, andererseits hätten vor allem kleine Unternehmen und selbständig Erwerbstätige Mühe, eine solche Versicherung überhaupt abzuschliessen. Dies sei besonders für Unternehmen, die aufgrund von Gesamtarbeitsverträgen (GAV) eine zweijährige Lohnfortzahlungspflicht haben, herausfordernd. In der Konsequenz seien Arbeitgebende weniger bereit, Personen einzustellen, bei denen eine höhere Wahrscheinlichkeit besteht, dass eine Lohnfortzahlungspflicht eintritt oder für die höhere Prämien bezahlt werden müssen. Dies betrifft insbesondere Frauen, Personen ab 65 Jahren und solche mit Vorerkrankungen.

Parallel zum Postulat wurde das EDI vom Bundesrat beauftragt, eine tripartite Arbeitsgruppe aus Vertretungen der Bundesverwaltung, von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zur Datenerhebung und -analyse im Bereich Krankentaggeldversicherung einzusetzen. Hier soll primär geprüft werden, ob das aktuelle System negative Anreize in Bezug auf die Anstellung von älteren Arbeitnehmenden, aber auch von Frauen und Personen mit Vorerkrankungen schafft.

Neben dem erwähnten Postulat wurden bereits zu früheren Zeitpunkten verschiedene Motionen und Postulate eingereicht, die den Bundesrat dazu auffordern, in der Thematik der Krankentaggeldversicherung aktiv zu werden. Der letzte umfassende Bericht in Erfüllung eines Postulats stammt aus dem Jahr 2009.⁴ Daneben haben sich zahlreiche weitere Autor/-innen mit der Einführung eines Krankentaggeld-Obligatoriums befasst.⁵ In seiner Stellungnahme zur Motion Gysi 21.3716 hält der Bundesrat fest, dass sich die Situation seit der Publikation des Berichts aus dem Jahr 2009 nicht wesentlich verändert hat. Er legt allerdings in seinen Stellungnahmen zu mehreren Postulaten auch dar, dass die Datenlage zur Thematik dürftig ist. Zwar liefern verschiedene Datenquellen punktuelle Hinweise zu einzelnen Fragestellungen, wie der Bericht des Bundesamts für Gesundheit (BAG) vom 5. April 2024⁶ zeigt. Viele Fragen aus dem aktuellen und den vorherigen Postulaten und Motionen lassen sich aber mit der aktuellen

² DAS SCHWEIZER PARLAMENT, 24.3465 | Handlungsoptionen bei der Krankentaggeldversicherung, 2024.

³ DAS SCHWEIZER PARLAMENT, 21.4209 | Obligatorium für eine Krankentaggeldversicherung, 2021.

⁴ Bundesrat (2009)

⁵ Zum Beispiel: Frey und Mösch Payot (2024); Schönenberger (2019)

⁶ Bundesamt für Gesundheit BAG (2024)

Datenlage nicht beantworten. Gesicherte Angaben können einzig über das Prämien- und Leistungsvolumen gemacht werden. Die OKP-Statistik zeigt, dass im Jahr 2024 das Prämienvolumen für Taggeldversicherungen nach KVG rund 248 Mio. CHF betrug und nach VVG rund 5'830 Mio. CHF. Demgegenüber stehen Leistungen von rund 217 Mio. (KVG) respektive 4'767 Mio. CHF (VVG). Gemessen am Prämienvolumen werden also rund 96 % der Taggeldversicherungen nach VVG abgeschlossen.

Es liegen keine Daten zu der Anzahl versicherter Personen oder Unternehmen vor, die Aufschluss darüber geben könnten, wie viele Unternehmen eine Taggeldversicherung abgeschlossen haben. Der Schweizerische Versicherungsverband (SSV) geht davon aus, dass rund 80% der Arbeitnehmenden durch Lohnzahlungsschutz via eine kollektive Krankentaggeldversicherung nach VVG abgesichert sind. Ebenso sind die Versicherungsbestimmungen weitgehend unbekannt. Die Versicherungsbestimmungen im Bereich der Kollektivtaggeldversicherung nach VVG unterliegen nicht der Vorlage- und Genehmigungspflicht, d.h. auch der FINMA, die als Bewilligungs- und Aufsichtsbehörde tätig ist, liegen dazu keine Angaben vor. Eine Marktanalyse des VermögensZentrums (VZ) zeigt allerdings grosse Unterschiede in den Leistungen und Prämien zwischen den verschiedenen Anbietern.⁷

1.2 Ziel und Fragestellungen der Studie

Als Grundlage für den Bundesratsbericht zur Erfüllung des Postulats 24.3465 sowie zur Vorbereitung der Diskussionen in der tripartiten Arbeitsgruppe hat das BAG die vorliegende Studie vergeben. Diese hat zum Ziel, belastbare Daten und Informationen zu den Krankentaggeldversicherungen der Unternehmen und den damit verbundenen Herausforderungen und möglichen Hindernissen für die Anstellung einzelner Personengruppen zu liefern. Konkret soll die Studie eine Vielzahl von Fragestellungen behandeln, die in der Abbildung 1-1 zu Themenfeldern gebündelt sind.

Abbildung 1-1: Themenfelder und Fragestellungen

Themenfeld	Fragestellungen
Möglichkeit, Versicherung abzuschliessen	<ul style="list-style-type: none"> – Unmöglichkeit, eine Kollektiv- oder Einzelversicherung nach VVG abzuschliessen zu können bei kleineren Unternehmen, KMU und Selbständigen – Vorbehalte, Prämienhöhungen und Kündigungen bei bestehenden Einzel- oder Kollektivversicherungen nach KVG und VVG
Vertragsausgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> – Vertragsausgestaltung bei Krankentaggeldversicherungen nach KVG und nach VVG insbesondere hinsichtlich Vorbehalte, Bonus-Malus-Systemen, Vertragsanpassungen, Prämienhöhungen, Tarifierungen und Kündigungen – branchenspezifische Unterschiede in den Versicherungsverträgen
Hindernisse für Anstellungen	<ul style="list-style-type: none"> – Hindernisse für Anstellung von älteren Personen, solche mit Vorerkrankungen und Frauen in grossen Unternehmen und KMU – Rolle von Vorgaben in GAV

⁷ VermögensZentrum VZ (2024)

2 Untersuchungsdesign und methodisches Vorgehen

2.1 Umfrage bei Unternehmen

2.1.1 Inhalt der Befragung

Um Daten und Erfahrungswerte zu den oben formulierten Fragestellungen zu erheben, ist eine Erhebung direkt bei den Unternehmen durchgeführt worden. Dieses Vorgehen erlaubt es, abschätzen zu können, in welchem Ausmass Unternehmen von der jeweiligen Problematik betroffen sind. Bei der Konzipierung der Umfrage ist darauf geachtet worden, möglichst quantitative Daten zu erheben. Dazu sind wann immer möglich geschlossene Fragen mit vorgegebene Antwortkategorien gestellt worden. Damit können Aussagen darüber getroffen werden, wie viele Unternehmen von einer gewissen Problematik, z.B. Kündigung oder Prämien erhöhungen, betroffen sind.

Zu einigen Fragestellungen konnten aber nur indirekt Daten erhoben werden. Insbesondere zu den Hindernissen bei der Anstellung von älteren Personen, solchen mit Vorerkrankungen oder Frauen sind Einschätzungen dazu abgeholt werden, inwiefern Überlegungen zur Krankentaggeldversicherung bei der Anstellung eine Rolle spielen. Direkte Aussagen dazu, ob Unternehmen aus diesem Grund auf eine Anstellung dieser Personengruppen verzichten, sind jedoch schwierig zu erheben. Es ist unwahrscheinlich, dass Unternehmen in einer Umfrage Angaben zu diskriminierenden Anstellungspraktiken machen.⁸ Die Unternehmen sind aber danach gefragt worden, ob es aufgrund der Anstellung bestimmter Personengruppen zu Änderungen in den Versicherungsbestimmungen gekommen ist, beispielsweise in Form von Prämien erhöhungen. In der Gesamtheit können die Ergebnisse allenfalls Hinweise dazu liefern, ob gewisse Problematiken, wie Kündigung der Versicherung oder Prämien erhöhungen, mit gewissen Merkmalen der Angestellten in Verbindung stehen.

2.1.2 Durchführung der Befragung

Zur Befragung der Unternehmen ist eine Online-Umfrage in den drei Landessprachen Deutsch, Französisch und Italienisch erstellt worden. Der Fragebogen wurde vorgängig mit drei Unternehmen in kognitiven Pre-Tests⁹ validiert und punktuell angepasst.

⁸ Siehe z.B. Diekmann (2022, Kap. X.4) oder auch Jenkins (1987)

⁹ Bei kognitiven Pretests füllt die befragte Person den Fragebogen in (virtueller) Anwesenheit der/des Forschenden aus. Die befragte Person führt dabei «Selbstgespräche», was sie liest und meint, verstanden zu haben. Der/die Forschende notiert sich alle Unsicherheiten und «Stolpersteine». Nachdem alle Fragen beantwortet wurden, geht der/die Forschende auf alle «Stolpersteine» ein. Gemeinsam erarbeitet man die Gründe für die Unsicherheiten / Probleme.

Die Umfrage ist an 4'000 Unternehmen aus dem Betriebs- und Unternehmensregister (BUR) des Bundesamts für Statistik (BFS) versendet worden.¹⁰ Die Details zur Stichprobenziehung sind in Kapitel 2.1.2 dargelegt. Aus dem BUR sind postalische Adressen verfügbar. Die Einladung zur Umfrage ist auf brieflichem Weg erfolgt. Mit dem Einladungsschreiben wurde ein Umfragelink mit einem individuellen Zugangscode, der nur für das jeweilige Unternehmen gültig ist, versandt. Dies erlaubte es, den Rücklauf zu kontrollieren und gezielte Reminder an die Unternehmen zu versenden, die die Umfrage nach einer bestimmten Zeit noch nicht ausgefüllt hatten.

2.2 Stichprobenziehung

2.2.1 Grundgesamtheit

Die (Ziel-) Grundgesamtheit (engl. target population) für die Erhebung bildet die Gesamtheit aller aktiven Unternehmen und Betriebe des privaten und öffentlichen Rechts, die in der Schweiz domiziliert sind und eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben.

Die Erhebungsgrundgesamtheit (Rahmengrundgesamtheit; engl. survey population) umfasst alle Einheiten, die *empirisch tatsächlich* erhoben werden können (d.h. aktive Unternehmen mit einer gültigen Postanschrift).¹¹ Sie bildet die Grundlage für den Stichprobenrahmen (engl. sampling frame), aus welchem die Stichprobe gezogen wird. Als Stichprobenrahmen wurde das BUR verwendet, weil es die (Ziel-) Grundgesamtheit gut abdeckt und auch postalische Adressen zu den Unternehmen enthält. Die Ziehungseinheit ist das rechtliche Unternehmen, davon sind folgende institutionellen Einheiten ausgeschlossen worden:

- Einheiten, die nicht mehr aktiv sind (zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung)
- Einheiten, deren wirtschaftlichen Tätigkeit einer der folgenden Abteilungen zugeordnet wird¹²
 - 97 Private Haushalte mit Hauspersonal,
 - 98 Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt,
 - 99 Exterritoriale Organisationen und Körperschaften.

Die Ziehung der Stichprobe aus dem BUR erfolgte durch das BFS.

¹⁰ Das BUR umfasst alle Unternehmen und Betriebe des privaten und öffentlichen Rechts, die in der Schweiz domiziliert sind und eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben. Das BUR dient dem BFS als Adressregister für die statistischen Erhebungen bei Unternehmen und Arbeitsstätten. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/register/unternehmensregister/betriebs-unternehmensregister.html>)

¹¹ Diskrepanzen zwischen der Ziel- und der Erhebungsgrundgesamtheit werden als Abdeckungsfehler (engl. coverage errors) bezeichnet. Diese können durch eine Nachschichtung/Poststratifikation reduziert oder behoben werden.

¹² Gemäss der Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige, NOGA08 (BFS 2008)

2.2.2 Stichprobenplan

Der Stichprobenplan (engl. sampling design) macht Angaben dazu, wie die Stichprobe aus dem Stichprobenrahmen gezogen wird und welche Gewichtung-, Hochrechnungs- und Schätzverfahren zur Anwendung kommen.

Es wurde eine geschichtete Zufallsstichprobe mit disproportionaler Stichprobenallokation gezogen. Der Stichprobenplan sah eine Schichtung nach folgenden Kriterien/Eigenschaften vor:¹³

- Unternehmen des öffentlichen vs. privaten Rechts (marktwirtschaftliche Unternehmen): hier werden drei Teilpopulationen unterschieden:
 - KTG-M: Marktwirtschaftliche Unternehmen im öffentlichen und privaten Sektor,
 - KTG-POoE: Private Organisationen ohne Erwerbszweck (POoE),
 - KTG-ÖS-Rest: Institutionelle Einheiten im öffentlichen Sektor ohne Verwaltungseinheiten
- Grössenklasse der Unternehmen (auf Basis der Anzahl der Beschäftigten gebildet). Sie umfasst die Ausprägungen: 1–2, 3–9, 10–49, 50–249, >249 und entspricht, bis auf eine Ausnahme, der Standarddefinition, welche das BFS verwendet. Anstelle der Ausprägung “1–9 Beschäftigte” gem. Standarddefinition, verwenden wir die feinere Gliederung: “1–2 Beschäftigte” und “3–9 Beschäftigte”.
- Sektor: Es handelt sich hierbei um die Sektoren des Drei-Sektoren-Konzepts (die Zuteilung der Wirtschaftsabschnitte zu den Sektoren finde sich im Anhang in Abbildung A-4):
 - 1. Sektor Rohstoffgewinnung: Diesem Sektor werden die Wirtschaftsabschnitte Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei zugeordnet.
 - 2. Sektor Rohstoffverarbeitung: Zu diesem Sektor gehören das verarbeitende Gewerbe und die Industrie, wie z.B. die Energieversorgung oder das Baugewerbe.
 - 3. Sektor Dienstleistungen: Dies stellt den grössten Sektor dar, hier werden 15 Wirtschaftsabschnitte zugeordnet, wie Gastgewerbe, Information und Kommunikation oder Gesundheits- und Sozialwesen.

Die Allokation der Stichprobenumfänge auf die Schichten erfolgt disproportional auf Grundlage der schichtspezifischen Populationsumfänge und weiteren Überlegungen zur Präzision (Neyman-Allokation, Zielgrösse: Variationskoeffizient für die Schätzung des Mittelwerts der Vollzeit-äquivalente bzw. Anzahl Beschäftigte; Variable betot im BUR).¹⁴

Bei der Festlegung des (gesamten) Stichprobenumfangs spielen einerseits die Kosten für den Versand und andererseits die antizipierten möglichen Antwortausfällen eine Rolle. Bei der Festlegung der Bruttostichprobenumfänge wurden potenzielle Antwortausfälle bereits (so gut wie möglich) antizipiert und eine (Ziehungs-) Reserve (Vorhaltung) im Umfang von 1'000

¹³ Die Stichprobenumfänge der einzelnen Teilpopulationen sind im Anhang aufgeführt.

¹⁴ Siehe bspw. Särndal et al. (1992, Kapitel 3.5). Aufgrund der disproportionalen Allokation sind die (Stichproben-) Einschlusswahrscheinlichkeiten der Unternehmen unterschiedlich. Daraus folgt, dass die Schätzer zur Horvitz-Thompson-Strategie verwendet werden.

institutionellen Einheiten gebildet. Die Reserve dient dazu, im Fall von Ausfällen weitere Unternehmen für die Befragung zu rekrutieren. Die Anzahl der zu versendenden Briefe wurde auf 4'000 festgesetzt. Der Bruttostichprobenumfang inkl. Reserve betrug somit 5'000 institutionelle Einheiten.

Die Stichproben in allen Teilpopulationen (und allen Schichten) sind nach der einfachen Zufallsstichprobe ohne Zurücklegen (simple random sampling without replacement) gezogen worden.

2.3 Datenaufbereitung und Auswertung

2.3.1 Datenaufbereitung

Insgesamt waren von den 4'000 angeschriebenen Unternehmen bei rund 107 die Adresse nicht mehr gültig. Von den 3'893 Unternehmen, die das Schreiben erhalten haben, haben 903 Unternehmen die Umfrage vollständig oder mehrheitlich ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 23 Prozent entspricht.

Es ist eine detaillierte Response-Analyse durchgeführt worden. Die Teilnahmebereitschaft (Teilnahmewahrscheinlichkeit) ist nicht bei allen Unternehmen gleich, sondern hängt von Strukturmerkmalen und anderen Charakteristika ab. Mithilfe einer Nachschichtung/Kalibrierung (poststratification) wurden die (Stichproben-) Einschusswahrscheinlichkeiten angepasst.¹⁵ Auf dieser Grundlage können Gewichte abgeleitet werden, die bei der Schätzung berücksichtigt werden, um Verzerrungen zu reduzieren oder zu verhindern. Die Auswertungen in Kapitel 3 sind immer mit der entsprechenden Gewichtung vorgenommen worden.

2.3.2 Auswertung

Die einzelnen Fragen sind deskriptiv ausgewertet worden und es werden jeweils die Anteile pro Antwortkategorie ausgewiesen. Wo sinnvoll und notwendig sind die Auswertungen nach verschiedenen Merkmalen der Unternehmen – Grösse, Sektor, Vorhandensein eines GAV – vorgenommen worden. So lässt sich feststellen, ob zwischen verschiedenen Unternehmensmerkmalen statistisch signifikante Unterschiede bestehen. Eine solche Differenzierung war jedoch nicht immer möglich, wenn die einzelnen Subgruppen zu klein ausfielen. So war es beispielsweise nicht immer möglich, detaillierte Auswertungen nach Wirtschaftsabschnitten¹⁶ vorzunehmen. Insgesamt sind in der Umfrage 18 Wirtschaftsabschnitte vertreten, in einzelnen Wirtschaftsabschnitten ist aber die Zahl der Beobachtungen sehr klein, z.B. im Grundstücks- und Wohnungswesen (4 Beobachtungen) oder beim Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (7 Beobachtungen). Auch bei den Wirtschaftsabschnitten mit mehr Beobachtungen wird

¹⁵ vgl. bspw. Särndal und Lundström (2005).

¹⁶ Unternehmen werden anhand ihrer wirtschaftlichen Haupttätigkeit in Wirtschaftsabschnitte unterteilt. Die Klassifizierung erfolgt anhand der NOGA (**N**omenclature **G**énérale des **A**ctivités économiques). Diese Information ist im BUR vorhanden. Die Übersicht über die NOGA 2025 findet sich hier: <https://www.kubb-tool.bfs.admin.ch/de/noga/2025> (zuletzt konsultiert am 19.11.2025). Die Wirtschaftsabschnitte können auch als Branchen bezeichnet werden.

die Zahl der Beobachtungen in den einzelnen Zellen klein, wenn nach weiteren Merkmalen, z.B. ist eine KTGv vorhanden oder nicht, unterschieden wird. Aus diesem Grund sind hierzu keine verlässlichen Auswertungen möglich. Zeigen sich sehr eindeutige Resultate für einen Wirtschaftsabschnitt, weisen wir die Resultate aus. Es werden jedoch nicht systematisch alle Auswertungen nach Wirtschaftsabschnitt differenziert vorgenommen.

Im Rahmen der Online-Befragung wurden unter anderem Informationen erhoben, die den teilnehmenden Unternehmen in schriftlicher Form vorlagen (z.B. Angaben aus jeweiligen KTG-Verträgen). Dennoch zeigte sich bei einigen Fragen ein hoher Anteil der Antwortoption «Weiss nicht». Diese Fälle wurden i.d.R. aus den Analysen ausgeschlossen. Es wird an der entsprechenden Stelle im Bericht darauf hingewiesen.

3 Ergebnisse

3.1 Merkmale der Unternehmen

Aufgrund der vorgenommenen Gewichtung (vgl. Kap.2.3) sind die nachfolgend präsentierten Ergebnisse hinsichtlich Unternehmensgrösse und Sektor repräsentativ für die Gesamtheit der Schweizer Unternehmen (siehe Abbildung A-5 im Anhang). Die Anzahl der einzelnen Beobachtungen wird aufgrund dieser Gewichtung nicht mehr ausgewiesen. In der Regel werden Gesamtauswertungen gezeigt. Wo es statistisch möglich und sinnvoll war, wurden differenzierte Auswertungen nach Grösse, Sektor oder Vorhandensein eines GAV vorgenommen. Ausserdem interessierte auch, inwiefern auch selbständig Erwerbstätige von Schwierigkeiten beim Abschluss einer KTGv betroffen sind.

In der Umfrage ist daher danach gefragt worden, ob es sich bei den Unternehmen um Einzelunternehmen handelt und ob diese Einzelunternehmen Mitarbeitende haben. Eine differenzierte Auswertung nach diesem Merkmal kann Hinweise auf die Situation von selbständig Erwerbstätigen liefern. Ungefähr ein Drittel aller befragten Unternehmen sind Einzelunternehmen ohne Mitarbeitende, von denen ausgegangen werden kann, dass es sich um selbständig Erwerbende handelt.

Ebenfalls erhoben worden ist, ob die Angestellten oder ein Teil der Angestellten einem GAV oder einem Normalarbeitsvertrag (NAV) unterstehen. Beim GAV zeigt sich ein klarer Grösseneffekt. Der Anteil an Betrieben, bei denen alle oder ein Teil der Angestellten einem GAV/NAV untersteht, steigt mit der Betriebsgrösse deutlich an – von 6.0 % bei Betrieben mit 1–2 Beschäftigten auf 51.8 % bei Grossunternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitenden.

Abbildung 3-1: Anteil Einzelunternehmen und Firmen mit GAV

Variable	Verteilung
Einzelunternehmen ohne Mitarbeitende	
– Einzelunternehmen ohne Mitarbeitende	35.1%
– Unternehmen mit Mitarbeitenden	64.9%
GAV/NAV nach Grössenklasse (Anteil mit GAV für alle oder einen Teil der Angestellten)	
– 1-2 Beschäftigte	6.5%
– 3-9 B.	30.59.7%
– 10-49 B.	34.43%
– 50-249 B.	43.94%
– >249 B.	51.82%
– Insgesamt	14.7%

3.2 Informationen zum Abschluss von KTG-Versicherungen

3.2.1 Wie viele und welche Unternehmen über eine KTG verfügen

Insgesamt verfügen 57 % der Unternehmen in der Schweiz über eine KTG. Die überwiegende Mehrheit dieser Verträge sind Kollektivversicherungen (84 %). Einzelversicherungen haben nur 14 % der Unternehmen abgeschlossen, wobei es sich hier meist um Mikrounternehmen mit 1 bis 9 Beschäftigten handelt. In der Abbildung 3-2 ist der Anteil der Unternehmen mit KTG nach verschiedenen Merkmalen differenziert ausgewiesen.

Es zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der **Unternehmensgrösse** und dem Abschluss einer KTG-Versicherung.

- Mikrounternehmen mit 1-9 Beschäftigten stellen mit rund 90 % den Grossteil der Unternehmen in der Schweiz dar, beschäftigen jedoch nur etwa 25 % der Arbeitnehmenden. Innerhalb der Mikrounternehmen mit 1-2 Beschäftigten liegt der Anteil der Unternehmen mit abgeschlossener KTG bei 44 %. Bei Mikrounternehmen mit 3-9 Beschäftigten liegt der Anteil mit KTG aber bereits bei 85 %.
- Bei grösseren Unternehmen (ab 9 Beschäftigten), die zusammen mehr als 75% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz beschäftigen, verfügt die grosse Mehrheit der Unternehmen über eine KTG (89-97 %).
- Unter Einzelfirmen, die keine Mitarbeitenden haben, beträgt der Anteil mit KTG lediglich 28 %. Dies ist ein Hinweis darauf, dass insbesondere Selbständigerwerbende nicht über eine KTG verfügen.

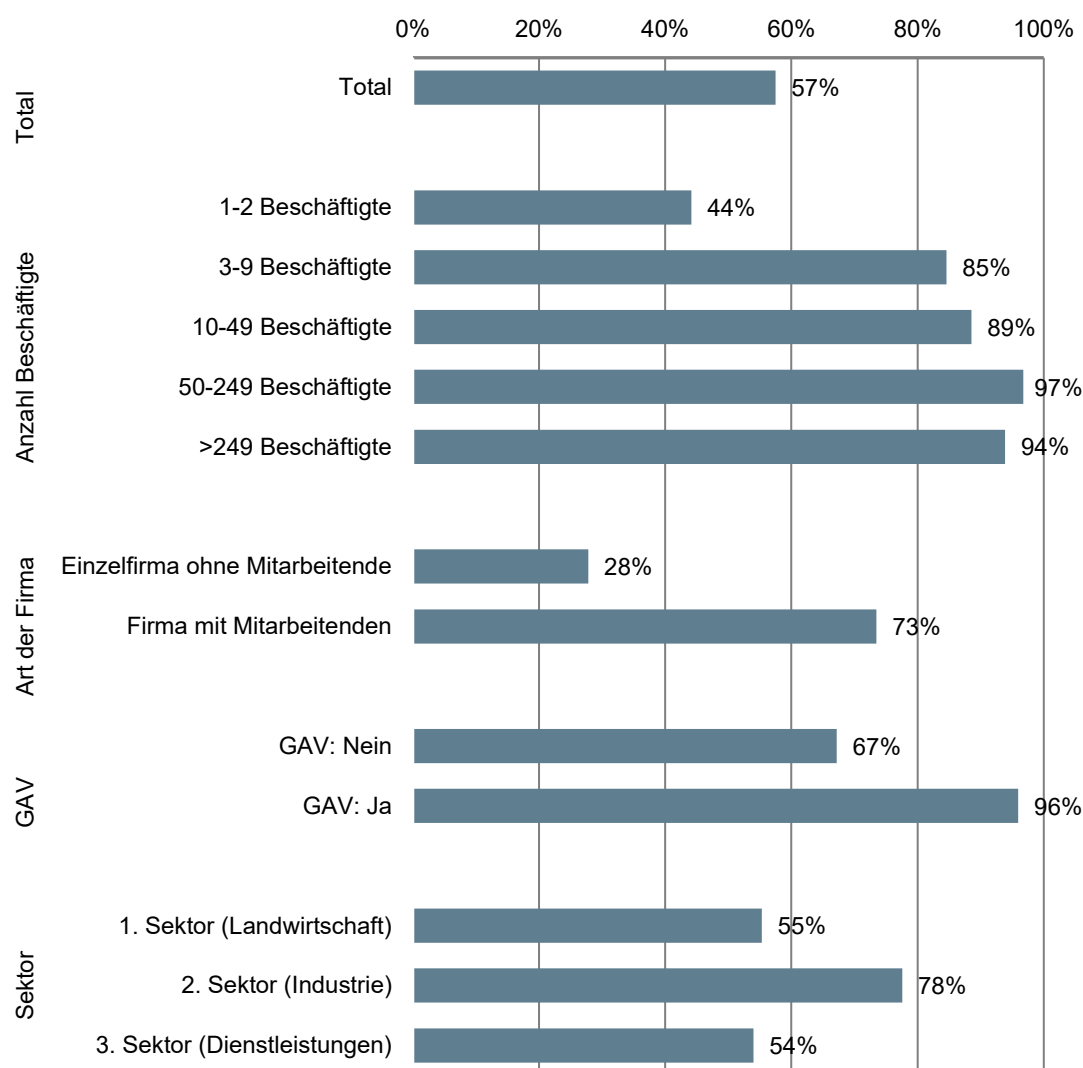
Aus der Kombination der Unternehmensgrösse und dem Anteil der Unternehmen mit einer KTG lässt sich sagen, dass bei 84% der Beschäftigten in der Schweiz die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch eine KTG gedeckt ist.

Unterschiede beim Abschluss einer KTG zeigen sich nicht nur bei der Unternehmensgrösse, sondern auch zwischen Unternehmen mit bzw. ohne GAV/NAV sowie zwischen den einzelnen Sektoren:

- **GAV/NAV:** Von den Unternehmen, deren Mitarbeitende einem GAV/NAV unterstehen, haben 96 % eine KTG abgeschlossen. Von den Unternehmen ohne GAV haben hingegen nur 67 % eine KTG abgeschlossen. Einzelfirmen ohne Mitarbeitende sind hier nicht berücksichtigt worden.
- **Sektoren:** Der Anteil an Unternehmen mit KTG ist besonders hoch in Unternehmen des 2. Sektors (Industrie), hier geben 78 % an, dass ihr Unternehmen eine KTG abgeschlossen hat. Das dürfte u.a. auch mit der hohen Dichte an GAV/NAV in diesem Sektor zu tun haben. Im 1. und 3. Sektor (Landwirtschaft und Dienstleistungen) liegt der Anteil mit KTG bei knapp 55 %. Besonders tief ist der Anteil in den Wirtschaftsabschnitten Information und Kommunikation (43 %), Verkehr und Lagerei (22%), Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (2 %) sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung (2 %). Besonders hoch ist der Anteil neben den Wirtschaftsabschnitten im 2. Sektor auch in der Gastronomie und Beherbergung, wobei dieser Wirtschaftsabschnitt einem GAV unterstellt ist. Die

Auswertungen nach Wirtschaftsabschnitten sind allerdings mit Vorsicht zu interpretieren, da die Stichprobenumfänge einzelner Wirtschaftsabschnitte gering sind (siehe Kapitel 2.3.2).

Abbildung 3-2: Anteil der Unternehmen mit einer KTG



Anmerkung: Bei den Auswertungen mit/ohne GAV sind Einzelfirmen ohne Mitarbeitende ausgeschlossen worden.

3.2.2 KTG in Unternehmen mit GAV

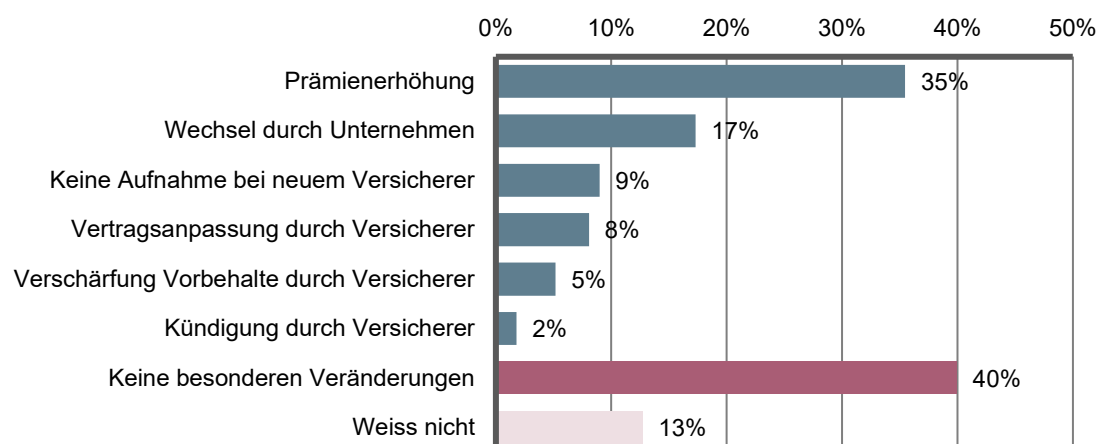
In rund 15 % der Schweizer Unternehmen sind die Angestellten oder ein Teil davon einem GAV oder NAV unterstellt. Unter Berücksichtigung der Unternehmensgrösse unterstehen rund 37 % der Beschäftigten einem GAV. Bezüglich dem Abschluss einer KTG zeigt sich bei den Unternehmen, deren Angestellte ganz oder teilweise einem GAV/NAV unterstehen folgendes Bild:

- Bei **77 %** der Unternehmen **mit einem GAV** oder NAV besteht gemäss dessen Bestimmungen **eine Pflicht** zum Abschluss einer KTGv. In 15 % dieser Fälle gilt zusätzlich eine Pflicht zum Abschluss einer Mutterschaftsversicherung.
- 44 % der Unternehmen mit Pflicht zum Abschluss gemäss GAV empfinden es jedoch als schwierig, eine den GAV-Anforderungen genügende KTGv zu finden. Die häufigsten Gründe dafür sind hohe Prämien (74 %), eingeschränkte Auswahl an Versicherern (42 %) sowie strikte Vorgaben zur Leistungsdauer (35 %). Bei der Angabe der Gründe, weshalb ein Abschluss schwierig ist, war eine Mehrfachauswahl der Gründe möglich.
- Gleichwohl geben 90 % der im GAV zum Abschluss einer KTGv verpflichteten Unternehmen an, dass sie auch ohne diese Pflicht im GAV eine KTGv abschliessen würden. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass die GAV-Anforderungen auch ohne KTGv-Pflicht häufig Regelungen verlangen, die über das gesetzlich vorgeschriebene Minimum hinausgehen. So bestätigen 76 % der Unternehmen ohne KTGv-Pflicht, dass ihr GAV Bestimmungen zur Lohnfortzahlung enthält, die über das gesetzlich vorgeschriebene Minimum hinausgehen.

3.2.3 Erlebte Veränderungen bezüglich der KTGv in den letzten 5 Jahren

Um zu erheben, ob die Unternehmen mit Vorbehalten, Prämien erhöhungen oder Kündigungen konfrontiert sind, sind die Unternehmen danach gefragt worden, welche Veränderungen sie in den letzten 5 Jahren bezüglich ihrer KTGv erlebt haben. Wie in Abbildung 3-3 ersichtlich, haben 40 % der Unternehmen keine besonderen Veränderungen erlebt.

Abbildung 3-3: Erlebte Veränderung in den letzten 5 Jahren (Mehrfachauswahl möglich)



- 35 % der Unternehmen mit einer KTGv erlebten in den letzten 5 Jahren **Prämien erhöhungen**. Mittlere Unternehmen (49-249 Beschäftigte) sind am stärksten von Prämien erhöhungen betroffen, hier geben zwei Drittel der Unternehmen an, dass dies in den letzten 5 Jahren der Fall war. Von den kleinen (10-49 Beschäftigte) und grossen Unternehmen (mehr als 249 Beschäftigte) hat rund die Hälfte Prämien erhöhungen erlebt und von den

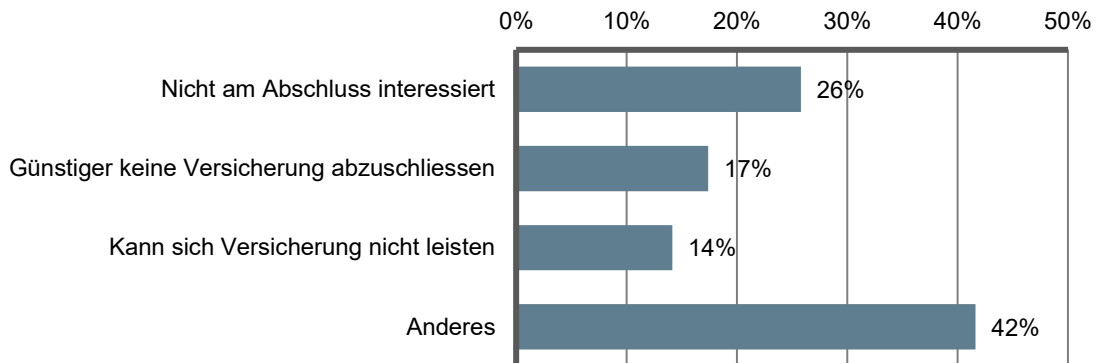
- Mikrounternehmen rund ein Drittel. Unter Berücksichtigung der Unternehmensgrösse sind somit rund 42 % der Beschäftigten in der Schweiz in einem Unternehmen angestellt, das Prämien erhöhungen erlebt hat.
- Bei 35 % der Unternehmen, die in den letzten 5 Jahren Prämien erhöhungen erfahren haben, wurden die Prämien einmal erhöht, bei 44 % der Unternehmen ist dies mehrmals vorgekommen. Bei 21 % wurden die Prämien gar jährlich erhöht.
 - 47 % der Unternehmen, die von einer Prämien erhöhung durch den Versicherer betroffen sind, **kennen den Grund dafür nicht**. In den Fällen, in denen der Grund bekannt ist, sind in 77 % höhere Schadensfälle der Grund für die Prämien erhöhung, 43 % der Unternehmen geben eine höhere versicherte Lohnsumme als Grund an und 6 % ein verändertes Risikoprofil.
 - 17 % der Unternehmen haben den Versicherer für ihre KTGv in den letzten 5 Jahren gewechselt. Kleine Unternehmen wechseln am häufigsten (42 % der Unternehmen), bei den mittleren und grossen Unternehmen hat in den letzten 5 Jahren je rund ein Viertel die Versicherung gewechselt und bei den Mikrounternehmen war es nur rund 14 %. Wird die Unternehmensgrösse berücksichtigt, kann gesagt werden, dass knapp ein Viertel der Beschäftigten in einem Unternehmen angestellt sind, das die Versicherung gewechselt hat.
 - Unternehmen **wechseln den Versicherer** hauptsächlich wegen Prämien erhöhungen (75 %) und weil sie von einem anderen Versicherer ein besseres Angebot (45 %) oder eine Empfehlung zum Wechsel von einem Broker (36 %) erhalten haben. Bei den Gründen für den Wechsel konnten die Unternehmen mehrere Gründe nennen.
 - **Keine Aufnahme** bei einem neuen Versicherer sowie eine **Vertragsanpassung** haben etwas weniger als 10 % der Unternehmen, die aktuell über eine KTGv verfügen, in den letzten 5 Jahren erlebt.
 - Dass **keine Aufnahme** bei einem neuen Versicherer möglich ist, erleben vor allem Mikrounternehmen. 10 % geben an, dies bereits erlebt zu haben. Bei den mittleren Unternehmen sind es 8 %, bei den grossen Unternehmen 4 %, bei den kleinen Unternehmen hingegen nicht einmal 1 % der Unternehmen. Aufgrund der Unternehmensgrösse kann gesagt werden, dass 4 % der Beschäftigten in der Schweiz in einem Unternehmen sind, die angeben, dass für sie keine Aufnahme bei einem neuen Versicherer möglich ist.
 - Von **Vertragsanpassungen** sind Mikrounternehmen am wenigsten betroffen (8 %). Alle anderen Unternehmensgrössen sind ungefähr gleich stark betroffen (zwischen 11 % und 13 % der Unternehmen). Insgesamt sind so 10 % der Beschäftigten in der Schweiz in einem Unternehmen angestellt, das Vertragsanpassungen erlebt hat.
 - Von einer **Verschärfung der Vorbehalte** waren 5 % der Unternehmen mit KTGv betroffen. Diese befinden sich fast ausschliesslich im Gesundheitswesen. 78 % der Unternehmen, die eine Verschärfung von Vorbehalten erlebt haben, sind diesem Wirtschaftsabschnitt zuzuordnen. Von einer Verschärfung der Vorbehalte sind vor allem Mikrounternehmen betroffen (6 %), während von kleinen Unternehmen nur 1 % betroffen ist. Von den mittleren und grossen Unternehmen sind 3 % respektive 4 % betroffen. Insgesamt sind somit rund 3 % der Beschäftigten in der Schweiz in einem Unternehmen angestellt, das von einer Verschärfung der Vorbehalte betroffen ist.

- Eine **Kündigung durch den Versicherer** kommt selten vor: Dies haben nur 2 % der Unternehmen mit einer KTGv in den letzten 5 Jahren erlebt. Mittlere Unternehmen haben dies am häufigsten erlebt, hier sind rund 6 % der Unternehmen betroffen, von grossen und kleinen Unternehmen sind je 4 % betroffen und von Mikrounternehmen nur 1 %. Somit sind rund 3 % der Beschäftigten in der Schweiz in einem Unternehmen angestellt, das von einer Kündigung durch den Versicherer betroffen war. Die folgenden Detailanalysen basieren daher auf sehr wenigen Beobachtungen und sind mit Vorsicht zu interpretieren (siehe auch Kapitel 2.3.2):
 - Eine Kündigung durch den Versicherer tritt fast ausschliesslich im Gastgewerbe auf. 70 % der Betriebe, die eine Kündigung erlebt haben, lassen sich dem Gastgewerbe zuordnen.
 - In zwei Dritteln der Fälle wissen die gekündigten Unternehmen nicht, warum es zu einer Kündigung gekommen ist. In einem weiteren Drittel wurden zu viele Krankheitsfälle als Kündigungsgrund seitens der Versicherung genannt.
 - Für 75 % der gekündigten Unternehmen war es schwierig, nach einer Kündigung eine neue Versicherung abzuschliessen und fast alle (97 % der Fälle) Betriebe mussten bei einem Neuabschluss einer KTGv schlechtere Bedingungen akzeptieren. Sehr oft (98 % der Fälle) mussten dabei höhere Prämien in Kauf genommen werden. Auch hier ist fast ausschliesslich das Gastgewerbe betroffen, dessen Betriebe gemäss geltendem GAV (Art. 23 des L-GAV) verpflichtet sind, eine KTGv abzuschliessen.

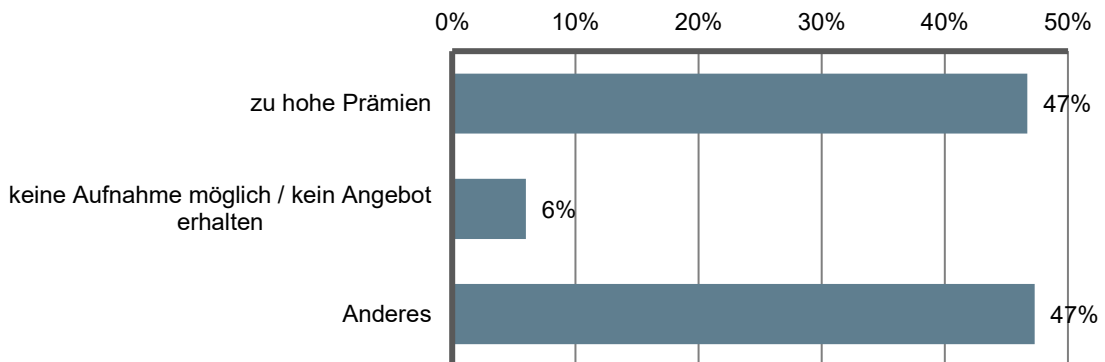
3.2.4 Gründe, warum Unternehmen keine KTGv abschliessen

43 % der Unternehmen in der Schweiz verfügen heute nicht über eine KTGv. Wie in Kapitel 3.2.1 dargelegt, handelt es sich hierbei hauptsächlich um Unternehmen mit 1-2 Beschäftigten, wovon viele Einzelfirmen ohne Mitarbeitende sind.

Die grosse Mehrheit (81 %) der Unternehmen ohne KTGv gibt an, sich **nicht um den Abschluss** einer solchen Versicherung **bemüht zu haben**. Die Gründe, warum sich die Unternehmen nicht um den Abschluss einer Versicherung bemüht haben, sind in Abbildung 3-4 aufgeführt. Gut ein Viertel ist grundsätzlich nicht am Abschluss einer KTGv interessiert. 17 % der Unternehmen geben an, dass es für sie günstiger sei, keine Versicherung abzuschliessen. 14 % geben als Grund an, dass sie sich eine Versicherung nicht leisten könnten. Unternehmen, die diesen Grund angeben, sind fast ausschliesslich Mikrounternehmen. Hochgerechnet auf alle Unternehmen sagen so 5 % der Unternehmen, dass sie sich die Versicherung nicht leisten können. Diese Unternehmen beschäftigen hochgerechnet rund 1.3 % aller Beschäftigten. Hingegen wird eine Branche mit zu hohem Risiko oder ein ungünstiges Risikoprofil der Mitarbeitenden nicht als Grund genannt. Diese Optionen sind in der Umfrage von keinem Unternehmen ausgewählt worden.

Abbildung 3-4: Gründe, warum sich Unternehmen nicht um Abschluss KTGВ bemüht haben

Der grösste Teil der Unternehmen gibt allerdings andere Gründe dafür an, dass sie sich nicht um den Abschluss einer KTGВ bemüht haben. In den Kommentaren wird dann am häufigsten als Grund genannt, dass das Unternehmen keine Beschäftigten hat. Dies hängt damit zusammen, dass rund 72 % der Einzelfirmen ohne Mitarbeitende keine KTGВ abgeschlossen haben. Die Inhaber und Inhaberinnen dieser Einzelfirmen scheinen auch nicht am Abschluss einer KTGВ für sich selbst interessiert zu sein. Ansonsten hätten sie in der Umfrage angegeben, dass sie sich um den Abschluss einer KTGВ bemüht hätten.

Abbildung 3-5: Gründe, warum es nicht zu einem Abschluss gekommen ist (nur, die die sich um einen Abschluss bemüht haben)

19 % der Unternehmen ohne KTGВ geben an, **sich um eine KTGВ bemüht zu haben**. Dabei zeigt sich, dass sich kleine und mittlere Unternehmen häufiger um eine KTGВ bemüht haben als grosse Unternehmen. Die Gründe, warum es trotz Bemühungen zu keinem Abschluss gekommen ist, stellen sich wie folgt dar:

- 47 % dieser Unternehmen nennen **zu hohe Prämien** als Grund, warum es zu keinem Abschluss gekommen ist. Hochgerechnet heisst dies, dass rund 4 % aller Schweizer Unternehmen aufgrund von zu hohen Prämien keine KTGВ abschliessen. Diese Firmen beschäftigen hochgerechnet rund 1 % aller Beschäftigten in der Schweiz.

- Nur 6 % der Unternehmen, die sich um den Abschluss einer KTGv bemüht haben, geben an, dass **keine Aufnahme möglich** war bzw. sie kein Angebot erhalten haben. Das entspricht hochgerechnet rund 0.5 % aller Schweizer Unternehmen und 0.13 % aller Beschäftigten in der Schweiz.
- 47 % geben **andere Gründe** an. Da es insgesamt nur sehr wenige Unternehmen gibt, die sich bemüht haben, eine KTGv abzuschliessen, sind nur wenige Kommentare zu den anderen Gründen vorhanden (insgesamt haben 8 Unternehmen dazu einen Kommentar hinterlassen, es war auch möglich, die Option «Anderes» zu wählen, ohne einen Kommentar zu hinterlassen). Die Kommentare beziehen sich auf die individuelle Situation im Unternehmen und lassen keine allgemeingültigen Schlüsse zu, weshalb sie hier nicht aufgeführt sind.

85 % der Unternehmen, die aktuell keine KTGv haben, hatten auch während der letzten 5 Jahre keine solche abgeschlossen. Von denjenigen Unternehmen, die früher eine KTGv hatten, hat die Mehrheit heute keine mehr, weil sie keine Angestellten mehr haben. Kein einziges Unternehmen hat angegeben, dass ihnen die Versicherung durch den Versicherer gekündigt worden ist.

3.2.5 Betriebliche Regelungen bei fehlender KTGv

Insgesamt hat nur 1 % der Unternehmen, die keine KTGv haben, eine eigene betriebliche Regelung, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Unternehmen, die über eine eigene betriebliche Regelung verfügen, sind Unternehmen mit 50 oder mehr Angestellten. Von den mittleren Unternehmen (50-249 Beschäftigte) ohne KTGv verfügt gut ein Drittel über eine eigene betriebliche Regelung, von den grossen Unternehmen (mehr als 249 Beschäftigte) verfügen fast alle ohne KTGv über eine eigene betriebliche Regelung. Da die meisten Unternehmen Mikro- und kleine Unternehmen sind, fällt der Anteil der mittleren und grossen Unternehmen mit einer eigenen betrieblichen Regelung wenig ins Gewicht, was der tiefe Anteil an Unternehmen mit einer eigenen betrieblichen Regelung erklärt. Allerdings ist die Mehrheit der Beschäftigten in mittleren und grossen Unternehmen angestellt. Der Hauptgrund für eine eigene betriebliche Lösung ist, dass eine eigene betriebliche Lösung mit tieferen Kosten verbunden ist (25 % der Unternehmen mit einer eigenen betrieblichen Lösung geben dies als Grund an). Die Mehrheit der Unternehmen mit einer eigenen betrieblichen Lösung (57 %) geben jedoch auch sonstige Gründe an. Aus den Kommentaren ist ersichtlich, dass es sich dabei vor allem um Unternehmen handelt, die dem öffentlichen Personalrecht unterstehen.

3.3 Vertragsausgestaltung und -bedingungen

3.3.1 Gewählte Versicherungssysteme

Die KTGv kann in der Schweiz nach zwei unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen abgeschlossen werden:

- **KVG (Krankenversicherungsgesetz):** ist eine Sozialversicherung. Eine KTGv nach KVG unterliegt klaren gesetzlichen Mindestanforderungen (z. B. zur Leistungshöhe und Dauer) und ist stärker reguliert.
- **VVG (Versicherungsvertragsgesetz):** regelt privatrechtliche Versicherungsverträge. Eine KTGv nach VVG bietet den Versicherern grössere Gestaltungsfreiheit bezüglich Leistungen, Ausschlüssen und Bedingungen.

Die Frage nach dem gewählten Versicherungssystem konnte von vielen Befragten nicht beantwortet werden. 45 % geben an, dass sie dies nicht wissen. Von den verbleibenden 55 % haben 63 % der Unternehmen eine KTGv nach VVG und 37 % eine KTGv nach KVG abgeschlossen. Gemäss OKP-Statistik geht 96 % des Prämienvolumens für KTGv an Versicherungen gemäss VVG. Aus der OKP-Statistik geht ausserdem nur das Prämienvolumen, nicht aber die Anzahl der versicherten Personen hervor. Die Diskrepanz zu den hier vorliegenden Resultaten kann darauf zurückzuführen sein, dass grosse Unternehmen mit mehr Beschäftigten und solche mit Beschäftigten mit höheren Löhnen öfters eine Versicherung nach VVG abschliessen. Rein die Zahl der Unternehmen, die eine Versicherung nach einem bestimmten Gesetz abgeschlossen haben, kann nicht direkt auf das Prämienvolumen geschlossen werden. Andererseits zeigt sich auch, dass viele Unternehmen nicht wissen, nach welchem Gesetz ihre Versicherung abgeschlossen ist.

3.3.2 Versicherte Leistungen

Rund ein Drittel der Unternehmen gibt an, dass sie die versicherte Leistung nicht kennen. Da die Versicherungsbestimmungen den Unternehmen grundsätzlich bekannt sind, sind die Angaben «Weiss nicht» als fehlende Werte behandelt worden und aus der Auswertung ausgeschlossen worden.

- Unter Kollektivversicherungen ist eine **Lohnfortzahlungsdauer** von 730 Tagen innerhalb von 900 Tagen üblich, wie in Abbildung 3-6 ersichtlich ist. Bei Einzelversicherungen, die nur 13 % der Unternehmen abgeschlossen haben, ist eine Lohnfortzahlung von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen üblich. Weniger grosszügige Regelungen oder andere Aufteilungen kommen nur selten vor.
- Die **Wartetage** betragen üblicherweise 15-30 Tage, wie in Abbildung 3-7 ersichtlich ist. In 87 % der Einzelversicherungen und in 49 % der Kollektivversicherungen ist dies der Fall. Bei Kollektivversicherungen geben 28 % der Unternehmen Wartetage zwischen 31 und 60 Tagen an. Kürzere und längere Zeiträume kommen nur selten vor. Während der Wartetage gilt für die Unternehmen die Lohnfortzahlungspflicht nach Obligationenrecht.
- In drei Viertel der Unternehmen beträgt der **versicherte Lohnanteil** 80 % des AHV-pflichtigen Lohns. Ein Fünftel der Unternehmen hat 100 % des Lohnes versichert und fünf Prozent versichern 90 % des Lohnes.

Statistisch signifikante Unterschiede nach Sektoren oder GAV finden sich nicht, da die Zahl der Beobachtungen in den einzelnen Kategorien gering ist. Dennoch werden nachfolgend kurz die Tendenzen beschrieben:

- Unternehmen mit einem **GAV** für alle oder einen Teil der Angestellten haben tendenziell weniger grosszügige Leistungen als solche ohne GAV. Unter ersteren ist der Anteil mit einer Lohnfortzahlungsdauer von 720/900 Tagen, 31-60 Wartetage und einem versicherten Lohnanteil von 80 % höher als unter Unternehmen ohne GAV. Unternehmen ohne GAV haben hingegen häufiger eine Lohnfortzahlungsdauer von 730/900 Tagen und eine Wartefrist von 15-30 Tagen als Unternehmen mit GAV. Während in Unternehmen mit GAV praktisch kein Unternehmen den Lohnanteil zu 100 % versichert, sind es unter Unternehmen ohne GAV immerhin 20 %. Die entsprechenden Auswertungen finden sich in den Abbildungen im Anhang (Abbildung A-6 - Abbildung A-8).
- Die versicherten Leistungen fallen im **2. Sektor**, der gleichzeitig auch die höchste GAV-Abdeckung aufweist, am wenigsten grosszügig aus. In diesem Sektor beträgt die Lohnfortzahlungsdauer häufiger 720/900 Tage, der versicherte Lohnanteil beträgt viel weniger oft mehr als 80 % und die Wartezeiten betragen öfters zwischen 31-60 Tagen als in anderen Sektoren. Die entsprechenden Auswertungen finden sich im Anhang (Abbildung A-9 - Abbildung A-11).

Abbildung 3-6: Lohnfortzahlungsdauer

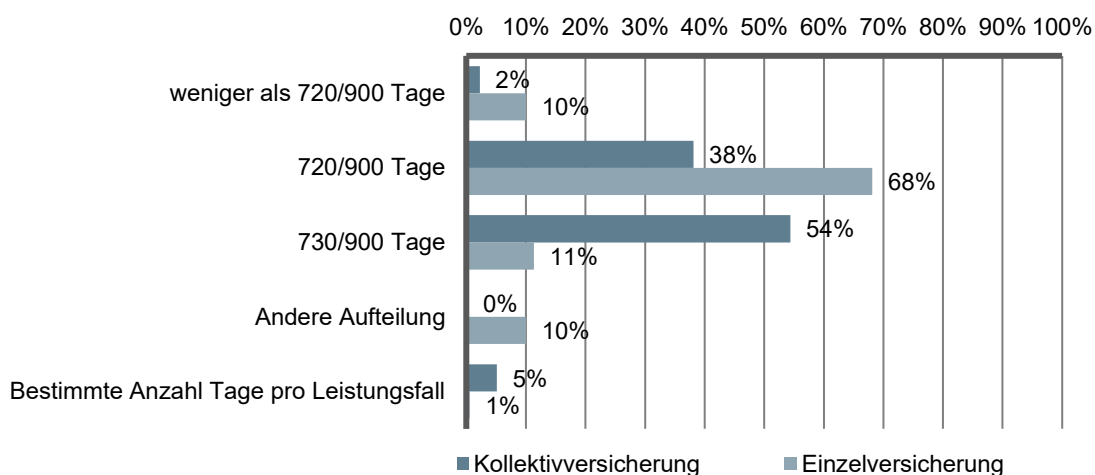
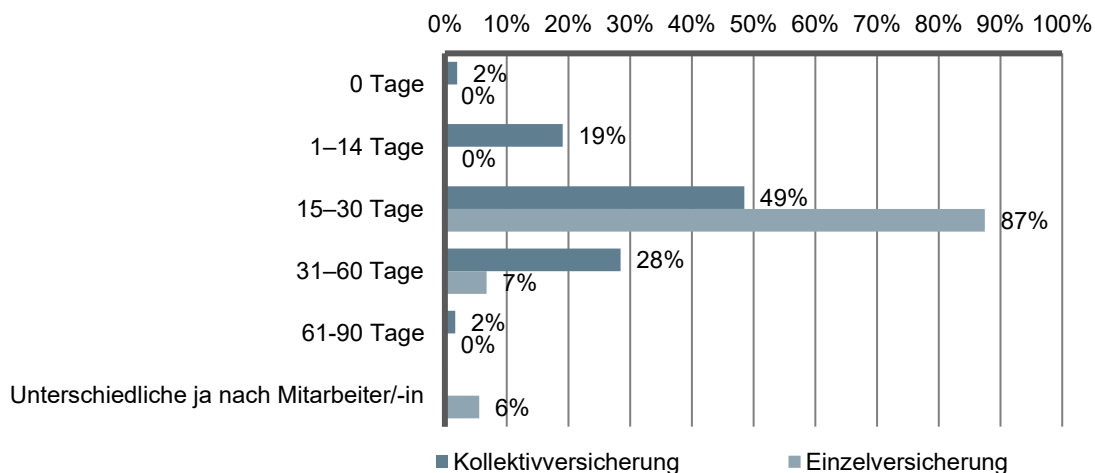


Abbildung 3-7: Wartetage



Die versicherten Leistungen im Fall von eigenen betrieblichen Regelungen sind mehrheitlich den Leistungen einer KTGv ähnlich. Die Mehrheit der Betriebe kennt eine Lohnfortzahlungspflicht von 720 innerhalb von 900 Tagen und die Taggeldzahlungen betragen in den meisten Fällen 100 % des AHV-pflichtigen Lohnes. Da hier nur sehr wenige Beobachtungen vorliegen, sind diese Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren.

3.3.3 Vertragsbestimmungen

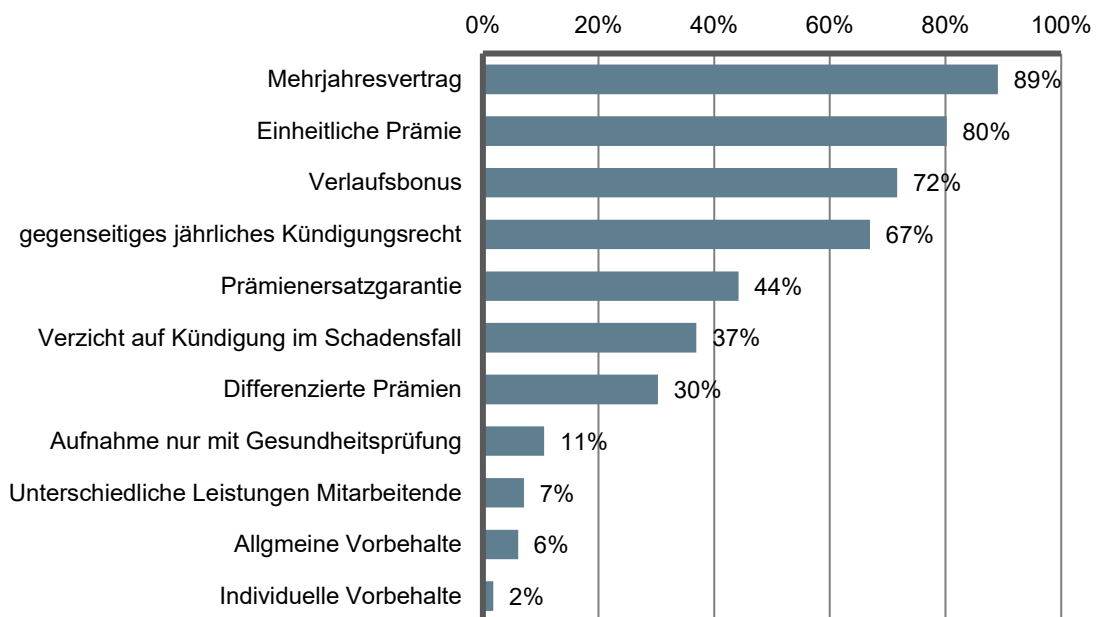
Bei den Unternehmen, die eine Kollektivversicherung abgeschlossen haben, dies betrifft 84% der Unternehmen mit einer KTGv, sind die Vertragsbestimmungen erhoben worden. Diese sind in Abbildung 3-8 dargestellt.

- Fast 90 % der abgeschlossenen Verträge sind Mehrjahresverträge und 80 % der Unternehmen zahlen einheitliche Prämien für alle Mitarbeitende. Der grosse Anteil an Mehrjahresverträgen lässt darauf schliessen, dass die Mehrheit der Unternehmen eine Versicherung nach VVG abgeschlossen hat. Da nur nach diesem Gesetz Mehrjahresverträge überhaupt möglich sind. In Kombination mit den Ergebnissen aus dem Kapitel 3.3.1 lässt sich schliessen, dass viele Unternehmen nicht wissen, nach welchem Gesetz ihre KTGv abgeschlossen ist. Ebenfalls häufig sind ein Verlaufsbonus (in 72 %) sowie ein jährliches gegenseitiges Kündigungsrecht (67 %).
- Wo differenzierte Prämien bestehen (in 30 % der Unternehmen mit KTGv), sind diese überwiegend nach Berufskategorien (77 % der Fälle mit differenzierter Prämie) differenziert, gefolgt von Alter (38 % der Fälle mit differenzierter Prämie) und Geschlecht (23 % der Fälle mit differenzierter Prämie). Da eine Mehrfachauswahl möglich war, haben einige Unternehmen sowohl angegeben, dass sie einheitliche Prämien bezahlen für alle Mitarbeitenden, wie auch angegeben, dass die Prämie differenziert ist. Dies kann damit zusammenhängen, dass innerhalb eines Unternehmens mehrere Verträge abgeschlossen werden können. Der hohe Anteil an differenzierten Prämien kann darauf zurückzuführen sein, dass für

verschiedene Berufskategorien verschiedene Verträge abgeschlossen werden und dies als differenzierte Prämie interpretiert wird. Grundsätzlich sind in Kollektivversicherungen Informationen zum Geschlecht und Alter nur dann vorhanden, wenn die Versicherung für wenige Personen abgeschlossen wird. So sind es bei der Differenzierung nach Alter dann auch fast ausschliesslich Mikrounternehmen (bis zu 9 Beschäftigten), die angeben, dass die Prämie nach Alter differenziert ist.

- Etwas weniger häufig sind eine Prämienersatzgarantie (44 %) und ein Verzicht auf das Kündigungsrecht im Schadensfall (37 %). Allgemeine und individuelle Vorbehalte (8 %) treten kaum auf, ebenso wenig eine Aufnahme nur mit Gesundheitsprüfung (11 %) oder unterschiedliche Leistungen für verschiedene Mitarbeitende (7 %). Zwar sind die Beobachtungen in den einzelnen Kategorien zu klein, um die Auswertungen nach weiteren Merkmalen zu differenzieren. Es zeigt sich jedoch, dass Vorbehalte und Gesundheitsprüfungen, wenn, dann in den Wirtschaftsabschnitten Baugewerbe/Bau und Gesundheitswesen auftreten. Ausserdem kommt eine Aufnahme mit Gesundheitsprüfungen fast ausschliesslich in Mikrounternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten vor. Was wenig erstaunlich ist, da eine Gesundheitsprüfung nur bei kleinen Unternehmen mit bis zu 5 Beschäftigten üblich ist bei der Aufnahme in Kollektivversicherungen.

Abbildung 3-8: Enthaltene Vertragsbestandteile (Mehrfachauswahl möglich)

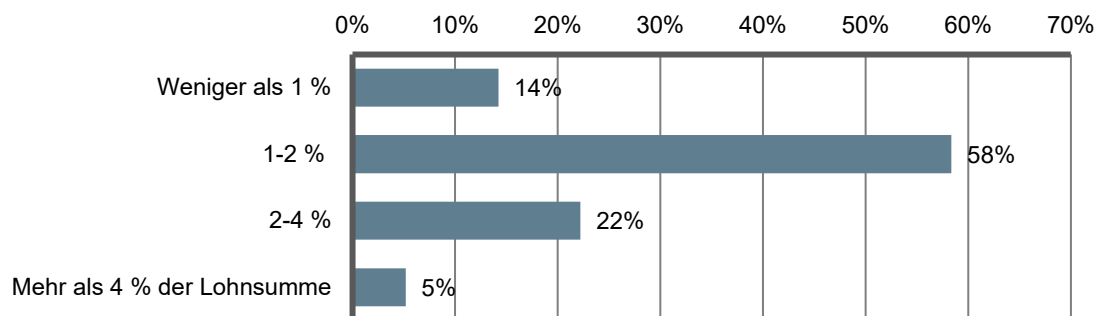


Anmerkung: Aufgrund der möglichen Mehrfachauswahl beträgt die Summe der Anteile mit einheitlicher Prämie und der Anteil mit differenzierter Prämie mehr als 100%.

3.3.4 Prämienhöhe

Die Mehrheit der Unternehmen, die eine KTGv abgeschlossen haben, gibt zwischen 1-2 % der Lohnsumme für die KTGv aus, wie in Abbildung 3-9 zu sehen ist. 22 % geben zwischen 3-4 % der Lohnsumme dafür aus. Nur 5 % geben mehr als 4 % der Lohnsumme für die KTGv aus. 14 % geben sogar weniger als 1 % dafür aus, dies sind häufig grosse Unternehmen mit mehr als 249 Mitarbeitenden.

Abbildung 3-9: Prämien der KTGv in Prozent der Lohnsumme



40 % der Unternehmen mit einer KTGv finden die Prämien angemessen, 25 % finden die Prämien eher zu hoch, 2 % sogar deutlich zu hoch. Ein Drittel der Unternehmen kann jedoch keine Aussage dazu machen.

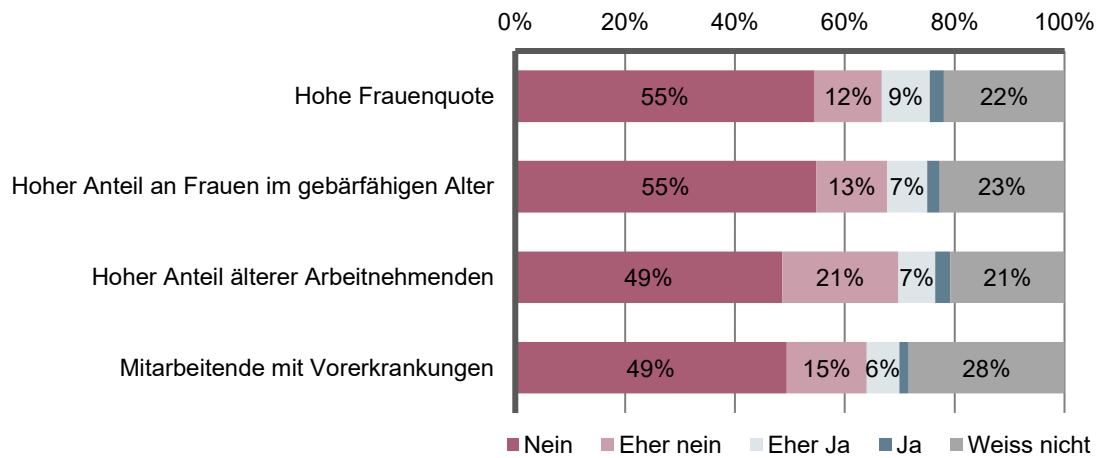
3.4 Hindernisse für die Anstellung bestimmter Personengruppen

3.4.1 Einfluss der Personalstruktur auf den Abschluss einer KTGv

Die Unternehmen wurden dazu befragt, ob bestimmte Merkmale von Mitarbeitenden den Abschluss einer KTGv erschweren. Da diskriminierende Praktiken schwer direkt erfasst werden können, wurden die Fragen dazu bewusst indirekt formuliert. Einige Rückmeldungen zur Befragung zeigen, dass einzelne Unternehmen diese Fragen als sensibel oder unangemessen empfunden haben.

Die Resultate zeigen, dass mehrheitlich keine direkten Zusammenhänge gesehen werden zwischen der Personalstruktur des Unternehmens und den Schwierigkeiten beim Abschluss einer KTGv (vgl. Abbildung 3-10). Deutlich über 50 % finden, dass die erfragten Faktoren den Abschluss einer KTGv nicht erschweren. Auffällig ist jedoch der hohe Anteil an Unternehmen, die dazu keine Einschätzung abgeben konnten. Offenbar ist der Einfluss der Personalstruktur auf den Abschluss einer KTGv für Unternehmen schwer zu beurteilen. Dies kann auch damit zusammenhängen, wer die Umfrage ausgefüllt hat. In grösseren Unternehmen ist die Person, die für den Abschluss einer Versicherung zuständig ist, nicht zwingend für Rekrutierungsentscheide verantwortlich.

Abbildung 3-10: Welche Faktoren erschweren für Unternehmen den Abschluss einer KTG?

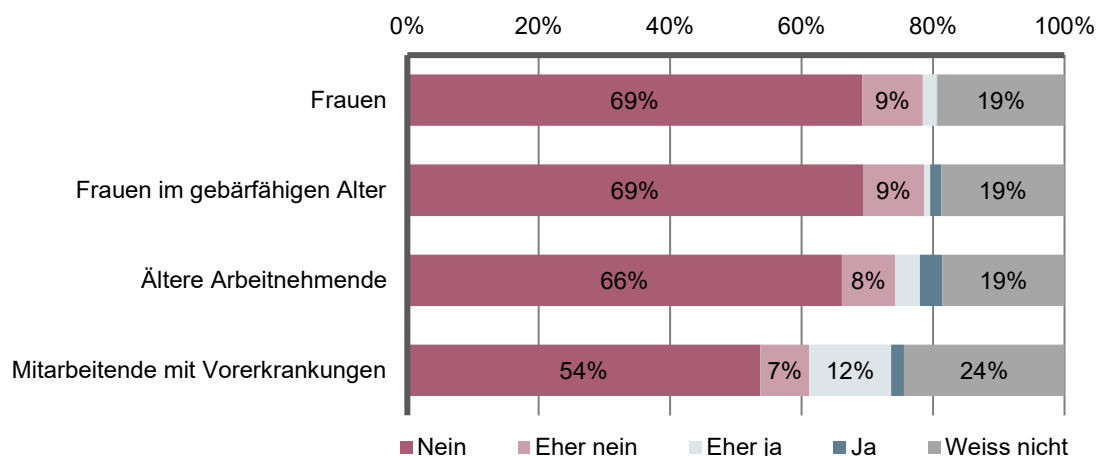


Anmerkung: Anteile von unter 5 % sind in der Abbildung nicht beschriftet.

3.4.2 Einfluss einer bestehenden KTG auf die Anstellung bestimmter Personengruppen

Die Unternehmen wurden gefragt, ob sich das Vorhandensein einer KTG negativ auf die Anstellung gewisser Personengruppen auswirkt. Auch hier ist die grosse Mehrheit der Unternehmen der Ansicht, dass dies nicht der Fall ist. Über 50 % finden, dass dies nicht der Fall ist. Wie aus Abbildung 3-11 hervorgeht, zeigen sich entsprechende Hinweise am ehesten noch für Personen mit Vorerkrankungen. Hier gibt ein etwas grösserer Anteil, 12 %, eher ja an und ein grösserer Anteil gibt für diese Gruppe an, dass sie es nicht wissen.

Abbildung 3-11: Ist das Vorhandensein einer KTG hinderlich für die Anstellung von folgenden Personengruppen?



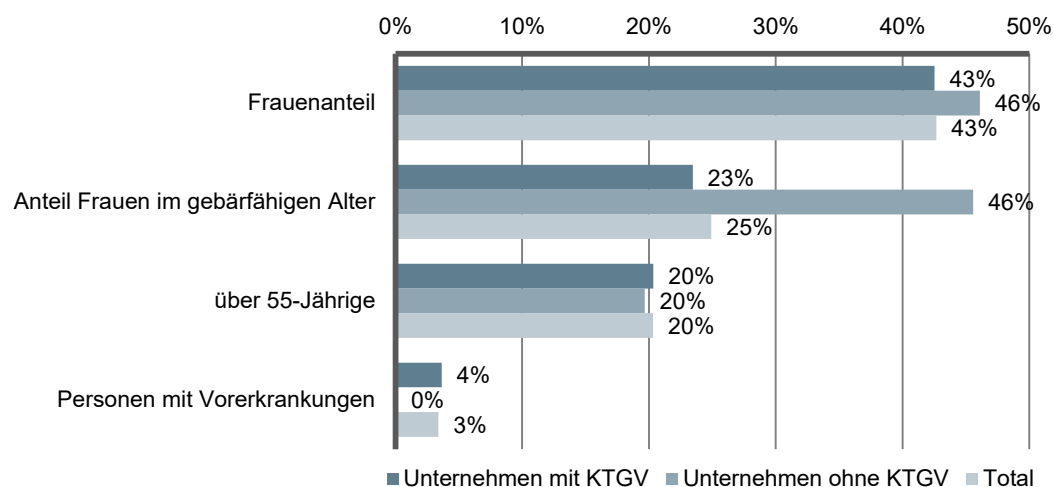
Anmerkung: Anteile von unter 5 % sind in der Abbildung nicht beschriftet.

Aus der wissenschaftlichen Literatur ist bekannt, dass es unwahrscheinlich ist, dass Unternehmen direkt Angaben zu Anstellungspraktiken machen, die als diskriminierend gelten können.¹⁷ Solche Praktiken in einer Umfrage nachzuweisen, ist daher schwierig. Um den Einfluss einer KTGv auf die Anstellung von bestimmten Personengruppen zu untersuchen, ist ergänzend die Zusammensetzung der Belegschaft von Unternehmen mit und ohne KTGv analysiert worden.

Analysiert wurde, ob sich die Anteile von Frauen (insbesondere im gebärfähigen Alter), älteren Arbeitnehmenden sowie von Personen mit Vorerkrankungen in Unternehmen mit und ohne KTGv unterscheiden. In die Analyse einbezogen wurden ausschliesslich Unternehmen mit mehr als zehn Mitarbeitenden. Da viele Unternehmen die Angaben zu den Anteilen dieser Personengruppen nicht vollständig ausgefüllt haben und hier nur Unternehmen mit mehr als 9 Beschäftigten berücksichtigt werden, kann nur rund die Hälfte der Unternehmen, die die Umfrage ausgefüllt haben, in den Auswertungen berücksichtigt werden. Aufgrund der kleinen Anzahl an Beobachtungen sollten die Resultate mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden.

Unterschiede zwischen Unternehmen mit und ohne KTGv zeigen sich für zwei Personengruppen, wie in Abbildung 3-12 ersichtlich. Erstens für Frauen im gebärfähigen Alter. Deren Anteil ist deutlich höher in Unternehmen, die über keine KTGv verfügen. Dies stellt allerdings keinen kausalen Zusammenhang dar. Aus den Ergebnissen kann also nicht geschlossen werden, dass aufgrund eines hohen Anteils an Frauen im gebärfähigen Alter keine KTGv abgeschlossen wird. Möglich ist, dass Frauen im gebärfähigen Alter eher in Wirtschaftsabschnitten tätig sind, die keine KTGv abschliessen oder in kleinen Unternehmen, die ebenfalls weniger oft über eine KTGv verfügen. Aufgrund der Anzahl Beobachtungen können jedoch keine differenzierteren Auswertungen vorgenommen werden. Ein weiterer Unterschied zeigt sich bei der Anstellung von Personen mit Vorerkrankungen. In Unternehmen mit einer KTGv beträgt der Anteil 4 %, während er in Unternehmen ohne KTGv nahezu bei 0 % liegt. Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber nicht wissen, ob eine Person eine Vorerkrankung hat. In Unternehmen mit KTGv haben die Unternehmen möglicherweise aufgrund von bezogenen Leistungen der KTGv auf Vorerkrankungen geschlossen.

¹⁷ Jenkins (1987)

Abbildung 3-12: Anteil Personengruppen in Unternehmen mit und ohne KTG

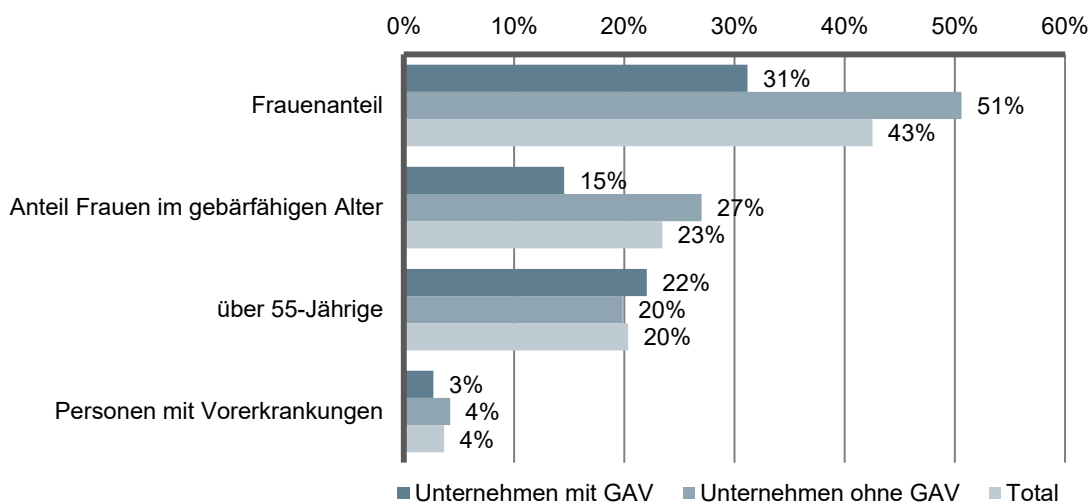
Anmerkung: Nur Unternehmen mit mehr als 9 Beschäftigten

3.4.3 Einfluss GAV/NAV auf die Anstellung bestimmter Personengruppen

Gemäss den Fragestellungen interessiert insbesondere, ob die Bestimmungen des GAV zur KTG einen Einfluss auf die Anstellung von bestimmten Personengruppen haben. Die vorliegende Datengrundlage erlaubt nicht, kausale Zusammenhänge aufzuzeigen. Es kann jedoch analysiert werden, ob bestimmte Personengruppen in Unternehmen mit GAV mehr oder weniger gut vertreten sind als in Unternehmen ohne GAV. Diese Auswertungen sind nur für Unternehmen mit einer KTG vorgenommen worden.

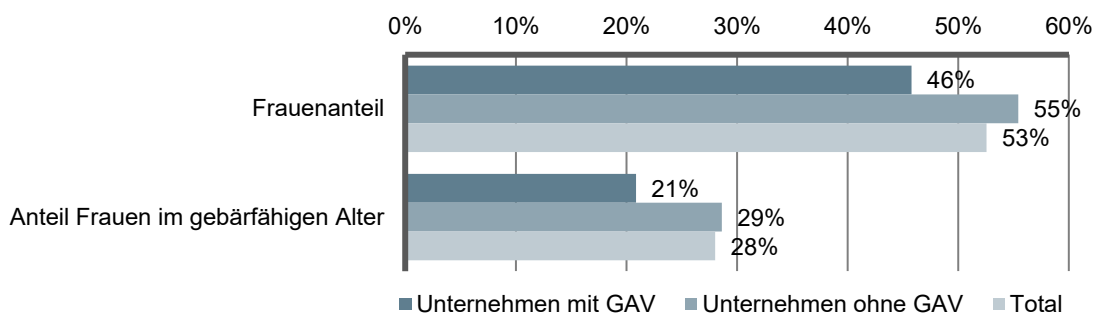
Es zeigt sich, dass der Anteil Frauen insgesamt und Frauen im gebärfähigen Alter in Unternehmen ohne GAV höher ist als in Unternehmen mit GAV (siehe Abbildung 3-13). Daraus lässt sich jedoch nicht unbedingt schliessen, dass die Bestimmungen des GAV dazu führen, dass weniger Frauen angestellt werden. Der Anteil Unternehmen mit GAV unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Sektoren. Besonders hoch ist er im 2. Sektor (Industrie), in diesem Sektor ist auch der Frauenanteil tiefer als in anderen Sektoren. Die gleichen Auswertungen wurden deshalb nur für den 1. und 3. Sektor vorgenommen. Zwar fallen die Unterschiede im Frauenanteil insgesamt und im Anteil der Frauen im gebärfähigen Alter zwischen Unternehmen mit und ohne GAV weniger gering aus, sind aber immer noch vorhanden (vgl. Abbildung 3-14). Dies kann aber, wie bereits bei den Unterschieden zwischen Unternehmen mit und ohne KTG, auch darauf zurückzuführen sein, dass der sich der Frauenanteil zwischen Wirtschaftsabschnitten und in der Unternehmensgrösse unterscheidet. Ausserdem basieren die Anteile auf Selbstangaben der Unternehmen und nicht unbedingt auf der tatsächlichen Zahl der Mitarbeitenden in diesen Personengruppen. Möglicherweise haben gewisse Unternehmen die Anzahl von gewissen Personengruppen auf über- oder unterschätzt.

Abbildung 3-13: Anteil Personengruppen an Beschäftigten in Unternehmen mit und ohne GAV (alle Sektoren)



Anmerkung: Nur Unternehmen mit einer KTGV und solche mit mehr als 9 Beschäftigten.

Abbildung 3-14: Anteil Personengruppen an Beschäftigten in Unternehmen mit und ohne GAV (nur 1. und 3. Sektor)



Anmerkung: Nur Unternehmen mit KTGV und im 1. und 2. Sektor.

4 Synthese und Schlussfolgerungen

4.1 Bedingungen rund um den Abschluss einer KTG

Insgesamt verfügen gemäss der vorliegenden Studie 57 % der Unternehmen in der Schweiz über eine KTG. Ab einer Unternehmensgrösse von 3 und mehr Beschäftigten hat die grosse Mehrheit der Unternehmen eine KTG abgeschlossen. So besteht für 84 % der Beschäftigten in der Schweiz durch ihr Unternehmen eine KTG. Die durchgeführte Erhebung liefert keine Hinweise darauf, dass der Abschluss einer KTG für Unternehmen grundsätzlich erschwert bzw. nicht möglich ist. Vielmehr zeigt die Studie, dass gut 80 % der Unternehmen, die heute nicht über eine KTG verfügen, sich nicht um den Abschluss einer Versicherung bemüht haben. Unternehmen ohne KTG sind häufig Einzel- oder Mikrounternehmen, d.h. Unternehmen mit nur wenigen Beschäftigten.

20 % der Unternehmen ohne KTG haben sich in den letzten Jahren aktiv um den Abschluss einer entsprechenden Versicherung bemüht. Knapp die Hälfte davon hat sich schliesslich aufgrund der Prämienhöhe gegen einen Versicherungsabschluss entschieden. Der Verzicht auf den Abschluss einer KTG erfolgt also primär aus Kostengründen. Nur 0.5 % aller Unternehmen konnten aufgrund einer abgelehnten Aufnahme durch den Versicherer keine KTG abschliessen. Die Mehrheit der Unternehmen mit KTG erachtet die Prämienhöhe als angemessen und die Befragung hat gezeigt, dass Prämienhöhungen mehrheitlich aufgrund höherer Schadensfälle oder einer höheren versicherten Lohnsumme erfolgen. Insgesamt betreffen allgemeine und individuelle Vorbehalte nur einen geringen Anteil der Vertragsverhältnisse.

Für die Unternehmen mit GAV/NAV ist der Abschluss einer KTG häufig verpflichtend. In 77 % der Unternehmen mit GAV/NAV besteht eine Pflicht zum Abschluss einer KTG. 44 % dieser Unternehmen empfinden es jedoch als schwierig, eine den GAV-Anforderungen genügende KTG zu finden. Die häufigsten Gründe sind zu hohe Prämien, eingeschränkte Auswahl an Versicherern sowie strikte Vorgaben zu Leistungsdauer und Leistungsumfang.

Der Abschluss einer KTG scheint nicht grundsätzlich erschwert oder nicht möglich zu sein. Die Studienergebnisse weisen jedoch darauf hin, dass es strukturelle Gründe gibt, die den Abschluss einer KTG für einzelne Unternehmen erschweren oder sich negativ auf ihre Vertragsbestimmungen (z.B. Prämienhöhe) auswirken können. Dazu gehören Branchenzugehörigkeit (z.B. sind Betriebe aus der Gastrobranche beim Neuabschluss einer KTG nach einer Kündigung häufiger mit Schwierigkeiten konfrontiert als andere Betriebe) und das Vorhandensein von GAV-Bestimmungen zu den Leistungen einer KTG. Auch zeigen die Daten, dass der Anteil Frauen im gebärfähigen Alter in Unternehmen ohne KTG höher ist als in Unternehmen mit KTG. Daraus können allerdings keine kausalen Schlüsse gezogen werden. Dieser Unterschied im Anteil an Frauen im gebärfähigen Alter kann auch darauf zurückzuführen sein, dass diese eher in Sektoren oder in kleineren Unternehmen arbeiten, die weniger oft über eine KTG verfügen.

Nicht beleuchtet wurden in dieser Studie die genauen Auswirkungen eines fehlenden Versicherungsschutzes für Mitarbeitende und die betroffenen Unternehmen bei

Langfristerkrankungen. Unternehmen ohne KTGv müssen zwar die gesetzlichen Mindestanforderungen, die sich aus der Lohnfortzahlungspflicht nach OR ergeben, erfüllen. Die Leistungen, die daraus entstehen, sind aber weitaus geringer als die einer KTGv. Welche Konsequenzen dies für Betroffene, für Unternehmen und für die weiteren Sozialsysteme hat, könnte im Rahmen einer vertieften Untersuchung bei Arbeitnehmervertretungen, Rechtsschutzversicherungen, Beratungsstellen sowie Fachpersonen der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung systematisch erhoben werden.

4.2 Anstellungsanreize

Negative Anstellungsanreize in einer Unternehmensbefragung nachweisen zu können, ist schwierig, weil Unternehmen kaum offen über diskriminierende Anstellungspraktiken Auskunft geben.

Die grosse Mehrheit der Unternehmen nimmt keine Zusammenhänge wahr zwischen der KTGv und der Anstellung von bestimmten Personengruppen. Die vorliegende Studie kann aber negative Anstellungsanreize auch nicht ausschliessen. So bejahen zum Beispiel 14 % der Unternehmen, dass sich das Vorhandensein einer KTGv tendenziell negativ auf die Anstellung von Personen mit Vorerkrankungen auswirkt. Mikrounternehmen geben deutlich häufiger an, dass dies der Fall ist (16 %), als grössere Unternehmen. Je grösser das Unternehmen, desto geringer die Zustimmung zu dieser Aussage (kleine Unternehmen 9 %, mittlere Unternehmen 7 %, grosse Unternehmen 5 %). Um negative Anstellungsanreize vollständig auszuschliessen oder nachzuweisen, bräuchte es eine vertiefte Analyse mit anderen Untersuchungsmethoden als einer standardisierten Unternehmensbefragung.

Anhang

Fragebogen

Startseite

Unternehmensbefragung zu Herausforderungen bei der Krankentaggeldversicherung

Willkommen zur Umfrage

Ziel der Umfrage ist es herauszufinden, mit welchen Herausforderungen Unternehmen und Organisationen beim Abschluss einer Krankentaggeldversicherung konfrontiert sind. Auch wenn Ihr Unternehmen oder Ihre Organisation **keine** Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat, interessiert uns Ihre Einschätzung.

Die Umfrage richtet sich an die Person im Unternehmen / in der Organisation, die für **Personal- oder Versicherungsfragen** zuständig ist. Dies kann die/der Geschäftsführer/-in oder die/der HR-Verantwortliche sein. Falls Sie nicht zuständig sind, leiten Sie den Link und ihren persönlichen Zugangscode bitte an die entsprechende Person in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation weiter.

Die Beantwortung der Umfrage dauert ca. 20-30 Minuten. Falls Sie eine Krankentagversicherung haben, nehmen Sie für die Beantwortung der Umfrage Ihre Police zur Hand. Ihre Angaben werden vertraulich behandelt und anonymisiert ausgewertet, so dass keine Rückschlüsse auf Personen oder Unternehmen/Organisationen möglich sind.

Noch einige technische Hinweise:

- Sie können die Befragung jederzeit unterbrechen und zu einem späteren Zeitpunkt weiterbearbeiten. Klicken Sie dazu auf die Schaltfläche «Speichern und später fortfahren» oben rechts, um Ihre Angaben zwischenzuspeichern. Danach können Sie das Fenster schliessen. Um fortzufahren, benützen Sie den Link und Zugangsschlüssel auf dem Einladungsschreiben.
- Die Umfrage kann auch von mehreren Personen bearbeitet werden.

Wir bitten Sie, die Befragung bis am **31.08.2025** auszufüllen und abzusenden. Bei inhaltlichen oder technischen Fragen stehen Ihnen folgende Personen zur Verfügung:

- Renata Josi (Mo bis Mi): Tel. 031 356 61 96, renata.josi@ecoplan.ch
- Fabienne Liechti (Do & Fr): Tel. 031 356 61 94, fabienne.liechti@ecoplan.ch

Besten Dank für Ihre Teilnahme!

Fragebogen KTG

Block 0: Filterfragen

Nr.	Frage und Antworten
F0	<p>Unsere Unternehmung/Organisation besteht aus verschiedenen Betriebsteilen/Arbeitsstätten mit personalrechtlicher Autonomie, die individuell für die Lohnfortzahlungspflicht und somit die Regelung der Krankentaggeldversicherung zuständig sind.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein</p> <p>[Antwortmöglichkeit: Single-Choice]</p>
F0.1	<p>[falls F0 angekreuzt]</p> <p>Bitte geben Sie unten die Kontaktdaten sowie E-Mail-Adressen der zuständigen Kontaktpersonen für die Lohnfortzahlungspflicht bzw. Krankentaggeldversicherung an den jeweiligen Standorten Ihrer Organisation ein. Wir werden die Umfrage anschliessend direkt an diese Personen senden.</p> <p>Name _____ Funktion _____ E-Mail Adresse _____</p> <p>[Bis zu 10 Standorte]</p>

Block 1: Ausgestaltung der Krankentaggeldversicherung**Nr. Frage und Antworten**

F1.1 Verfügt Ihr Unternehmen/Ihre Organisation aktuell über eine Krankentaggeldversicherung (KTGV)? (bitte kreuzen Sie «Ja» an, wenn mindestens für einen Teil der Mitarbeitenden oder Sie selber eine Versicherung besteht)

- Ja
- Nein

Pflichtfrage

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

F1.1a Ist Ihr Unternehmen / Ihre Organisation eine Einzelfirma?

- Ja
- Nein
- Weiss nicht

Pflichtfrage

Antwortoption Single-Choice

F1.1b Falls bei 1.1.a «Ja»
Hat Ihr Unternehmen Mitarbeitende?

- Ja
- Nein

Pflichtfrage

Antwortoption Single-Choice

F1.2a **NEU: Frage nur anzeigen, wenn F1.1 = «Ja» UND F1.1b <-> «Nein».**
Welche Art der Versicherung ist für die Mitarbeitenden abgeschlossen?

- Eine kollektive Krankentaggeldversicherung (KTGV)
- Einzelversicherungen für alle Mitarbeitende
- Einzelversicherungen für einen Teil der Mitarbeitenden
- Anderes: _____
- Weiss nicht

Pflichtfrage

Antwort-Option: Single-Choice

F1.2b [falls bei 1.1 «Ja» & F1.1a «Ja»]
Welche Art von Versicherung ist für den Inhaber / die Inhaberin abgeschlossen?

- Er / Sie ist Teil der kollektiven Krankentaggeldversicherung
- Eine Einzelversicherung
- Keine
- Anderes: _____
- Weiss nicht

Antwort-Option: Single-Choice

Neue Fragegruppe

Nr.	Frage und Antworten
F1.2c	<p>[falls bei F1.1 «Ja»]</p> <p>UND</p> <p>((F1x2a.NAOK != "A02" and F1x2a.NAOK != "A03"))</p> <p>Hier neue Seite einfügen mit folgendem Text: (neue Fragegruppe)</p> <p>Hinweis für Einzelfirmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einzelfirmen mit Mitarbeitenden: Bitte füllen Sie die nachfolgenden Fragen in Bezug auf die Versicherung aus, die für Ihre Mitarbeitenden abgeschlossen wurde. • Einzelfirma ohne Mitarbeitende: Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen in Bezug auf Ihre eigene Krankentaggeldversicherung. <p>Nach welchem Gesetz hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> VVG Bundesgesetz über den Versicherungsvertrag <input type="checkbox"/> KVG Bundesgesetz über die Krankenversicherung <input type="checkbox"/> Teils VVG, teils KVG [diese Option nur wenn bei 1.2a «Einzelversicherung für alle Mitarbeitenden» / «Einzelversicherung für einen Teil der Mitarbeitenden] <input type="checkbox"/> Weiss nicht <p>Pflichtfrage</p> <p>Antwort-Option: Single-Choice</p>
F1.2d	<p>[falls bei F1.1 «Ja»]</p> <p>UND</p> <p>((F1x2a.NAOK != "A02" and F1x2a.NAOK != "A03"))</p> <p>Für welche Dauer ist die Lohnfortzahlung bei Krankheit versichert?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 730 Tage innerhalb von 900 Tagen <input type="checkbox"/> 720 Tage innerhalb von 900 Tagen <input type="checkbox"/> Weniger als 720 Tage innerhalb von 900 Tagen <input type="checkbox"/> Andere Aufteilung <input type="checkbox"/> Unterschiedlich je nach Vertrag / Mitarbeiter/-in [Option nur bei Einzelversicherung, also F1x2a = "A02" or F1x2a = "A03"] <input type="checkbox"/> Pro Leistungsfall <input type="checkbox"/> Weiss nicht <p>Antwortmöglichkeit: Single-Choice</p>
F1.2dd	<p>Nur anzeigen, wenn F1.2d = Andere Aufteilung</p> <p>Andere Aufteilung, und zwar:</p> <p>Lohnfortzahlung für _____ Tage innerhalb von _____ Tagen</p> <p>[Mehrfache numerische Eingabe]</p>
F1.2e	<p>[falls bei F1.1 «Ja»]</p> <p>Wie hoch ist der versicherte Lohnanteil im Krankheitsfall?</p> <p><i>Bitte geben Sie an, wie viel Prozent des AHV-pflichtigen Lohns im Krankheitsfall versichert sind.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> [Eingabe Zahl zwischen 80 und 100] % <input type="checkbox"/> Unterschiedlich je nach Vertrag / Mitarbeiter/-in [Option nur bei Einzelversicherung] <input type="checkbox"/> Weiss nicht <p>Antwortmöglichkeit: Single-Choice</p>

Nr. Frage und Antworten

F1.2f **falls bei F1.1 «Ja»**
 UND
((F1x2a.NAOK != "A02" and F1x2a.NAOK != "A03"))
 Welche Wartefrist (Karenzfrist) gilt, bevor die Leistungen ausbezahlt werden?
Hinweis: Die Wartefrist bezeichnet die Dauer ab Eintritt der Arbeitsunfähigkeit, während der die Krankentaggeldversicherung kein Taggeld ausbezahlt.

- 0 Tage (ab dem 1. Krankheitstag)
- 1–14 Tage
- 15–30 Tage
- 31–60 Tage
- 61–90 Tage
- Mehr als 90 Tage
- Unterschiedlich je nach Vertrag / Mitarbeiter/-in [Option nur bei Einzelversicherung in 1.2a]
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

F1.2g **falls bei F1.2a «Alle Mitarbeitenden haben eine Einzelversicherung» oder «Ein Teil der Mitarbeitenden hat eine Einzelversicherung»?**
NEU: nur anzeigen, wenn F1.2a <> «Eine kollektive Krankentaggeldversicherung (KTGV)»
UND ((F1x1b.NAOK != "A02"))
 Aus welchem Grund hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation keine kollektive Krankentaggeldversicherung (KTGV) abgeschlossen?

- Konnten keine kollektive Krankentaggeldversicherung abschliessen
- Kollektive Krankentaggeldversicherung ist mit höheren Prämien verbunden
- Zu wenige Personen im Unternehmen
- Anderes: _____
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

F1.3 **falls bei F1.1 «Ja»**
 Hat Ihr Unternehmen eine zusätzliche Mutterschaftsversicherung, die über die gesetzliche Mutterschaftsentschädigung (EO) hinausgeht, abgeschlossen?

- Ja
- Nein
- Weiss nicht

Antwortoption: Single-Choice

F1.5a **falls bei F1.2a «Kollektive Krankentaggeldversicherung (KTGV)» & F1.2c «VVG» oder bei F1.2c «Weiss nicht»**

Sind folgende Vertragsbestandteile zur **Dauer und Kündigung** im aktuellen Versicherungsvertrag enthalten?

Vertragsbestandteile	Ja	Nein	Weiss nicht
Mehrjahresvertrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prämiensatzgarantie (Prämiensatz kann während der Vertragsdauer nicht durch den Versicherer angepasst werden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gegenseitiges jährliches Kündigungsrecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verzicht auf Kündigung durch den Versicherer im Schadenfall	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überschussbeteiligung / Verlaufsbonus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nr.	Frage und Antworten																												
F1.5b	<p>[falls bei F1.2a «Kollektive Krankentaggeldversicherung (KTGV)» & F1.2c «VVG» oder 1.2c «Weiss nicht»]</p> <p>Sind folgende Vertragsbestandteile zur Prämienausgestaltung und Vorbehalten im aktuellen Versicherungsvertrag enthalten?</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Vertragsbestandteile</th> <th>Ja</th> <th>Nein</th> <th>Weiss nicht</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Einheitlicher Prämientarif für alle Mitarbeitenden (Standardprämie)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Differenzierte Prämien nach Mitarbeitendenkategorie</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Allgemeine Vorbehalte (z. B. Ausschluss bestimmter Diagnosen)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Individuelle, personenbezogene Vorbehalte</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Aufnahme nur mit Gesundheitsprüfung (Gesundheitsfragebogen)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> <tr> <td>Unterschiedliche Leistungen für verschiedene Mitarbeitendengruppen (z. B. Karenzfrist, Leistungsdauer)</td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> <td><input type="checkbox"/></td> </tr> </tbody> </table>	Vertragsbestandteile	Ja	Nein	Weiss nicht	Einheitlicher Prämientarif für alle Mitarbeitenden (Standardprämie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Differenzierte Prämien nach Mitarbeitendenkategorie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Allgemeine Vorbehalte (z. B. Ausschluss bestimmter Diagnosen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Individuelle, personenbezogene Vorbehalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Aufnahme nur mit Gesundheitsprüfung (Gesundheitsfragebogen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unterschiedliche Leistungen für verschiedene Mitarbeitendengruppen (z. B. Karenzfrist, Leistungsdauer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertragsbestandteile	Ja	Nein	Weiss nicht																										
Einheitlicher Prämientarif für alle Mitarbeitenden (Standardprämie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Differenzierte Prämien nach Mitarbeitendenkategorie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Allgemeine Vorbehalte (z. B. Ausschluss bestimmter Diagnosen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Individuelle, personenbezogene Vorbehalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Aufnahme nur mit Gesundheitsprüfung (Gesundheitsfragebogen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
Unterschiedliche Leistungen für verschiedene Mitarbeitendengruppen (z. B. Karenzfrist, Leistungsdauer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>																										
F1.5c	<p>[falls bei F1.5b = «Differenzierte Prämien nach Mitarbeitendenkategorie» = «Ja»]</p> <p>Nach welchen Merkmalen ist die Prämie differenziert?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Geschlecht <input type="checkbox"/> Alter <input type="checkbox"/> Berufskategorien <input type="checkbox"/> Weiss nicht <input type="checkbox"/> Anderes: _____ <p>Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice</p>																												
F1.6a	<p>[falls bei F1.1 «Ja»]</p> <p>Wie beurteilen Sie die aktuelle Prämienhöhe Ihrer Krankentaggeldversicherung im Verhältnis zu den gebotenen Leistungen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Angemessen <input type="checkbox"/> Eher hoch <input type="checkbox"/> Deutlich zu hoch <input type="checkbox"/> Kann ich nicht beurteilen <p>Antwortmöglichkeit: Single-Choice</p>																												
F1.6b	<p>[falls bei F1.1 «Ja»]</p> <p>Wie hoch in Prozent der Lohnsumme sind die Prämien für die Krankentaggeldversicherung? <i>Wenn Sie die genaue Zahl nicht wissen, geben Sie bitte eine Schätzung an.</i>¹⁸</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Weniger 1% der Lohnsumme <input type="checkbox"/> 1-2% der Lohnsumme <input type="checkbox"/> 3-4% der Lohnsumme <input type="checkbox"/> Mehr als 4% der Lohnsumme <input type="checkbox"/> Weiss nicht <p>Antwortoption: Single-Choice</p>																												

¹⁸ Die Option 2-3 % war in der Umfrage nicht vorhanden, es ist davon ausgegangen worden, dass diese Befragten die Option «3-4 %» angekreuzt haben.

Nr. Frage und AntwortenF1.7 **[falls bei F1.1 «Ja»]**

Welche Veränderungen haben Sie bezüglich der Krankentaggeldversicherung in den letzten 5 Jahren erlebt?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Prämien erhöhungen durch den Versicherer
- Wechsel des Versicherers durch das Unternehmen
- Wechsel des Versicherers infolge einer Kündigung durch den Versicherer
- Vertragsanpassungen durch den Versicherer (z. B. Leistungskürzungen, neue Bedingungen)
- Einführung oder Verschärfung von Vorbehalten durch den Versicherer
- Keine Aufnahme bei neuem Versicherer möglich
- Keine besonderen Veränderungen [Ausschluss aller anderen Optionen]
- Weiss nicht

Pflichtfrage

Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice

F1.7a **[falls bei F1.7 «Prämien erhöhungen durch den Versicherer»]**

Wie oft hat der Versicherer in den letzten 5 Jahren die Prämien erhöht?

- Jährlich
- Einige Male, aber nicht jährlich
- Einmal
- Nie
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

F1.7b **[falls bei F1.7a «Jährlich», «Einige Male», «Einmal»]**

Aus welchen Gründen sind die Prämien erhöht worden?

- Höhere versicherte Lohnsumme
- Schadensfälle
- Verändertes Risikoprofil
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeiten: Multiple-Choice

F1.7c **[falls bei F1.7 «Wechsel des Versicherers durch das Unternehmen»]**

Aus welchen Gründen hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation den Versicherer gewechselt?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Prämien erhöhungen auf Grund von Schadensfällen
- Prämien erhöhungen aufgrund Risikoprofil der Mitarbeitenden
- Prämien erhöhungen, sonstiges
- Unzufriedenheit mit der Leistungsabwicklung
- Besseres Angebot eines anderen Versicherers
- Restriktive Vorbehaltspraxis beim bisherigen Versicherer
- Empfehlung durch Broker oder Treuhandstelle
- Anderes: _____

Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice

Nr.	Frage und Antworten
F1.7d	<p>[falls bei F1.7 «Wechsel des Versicherers infolge einer Kündigung durch den Versicherer»]</p> <p>Welche Gründe wurden für die Kündigung der KTGv seitens des Versicherers genannt?</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Keine Begründung erhalten [Ausschluss aller anderen Optionen]<input type="checkbox"/> Zu viele Krankheitsfälle (ungünstiger Schadensverlauf)<input type="checkbox"/> Zusammensetzung der Belegschaft bildet ungünstiges Risikoprofil<input type="checkbox"/> Nichtbezahlte Prämien<input type="checkbox"/> Versicherungsmissbrauch<input type="checkbox"/> Anderes: _____ <p>Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice</p>
F1.7e	<p>[falls bei F1.7 «Wechsel des Versicherers infolge einer Kündigung durch den Versicherer»]</p> <p>Wie schwierig war es, eine neue Versicherung abzuschliessen?</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Eher einfach<input type="checkbox"/> Eher schwierig <p>Antwortmöglichkeit: Single-Choice</p>
F1.7f	<p>[falls bei F1.7e «eher schwierig»]</p> <p>Aus welchen Gründen war es schwierig, eine neue Versicherung abzuschliessen? <i>Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Zu viele Krankheitsfälle (ungünstiger Schadensverlauf) beim Vorversicherer<input type="checkbox"/> Laufende Schadensfälle<input type="checkbox"/> Bedingungen des GAV<input type="checkbox"/> Zusammensetzung der Belegschaft bildet ungünstiges Risikoprofil<input type="checkbox"/> In Branche mit zu hohem Risiko<input type="checkbox"/> Anderes: _____ <p>Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice</p>
F1.7g	<p>[falls bei F1.7 «Wechsel des Versicherers infolge einer Kündigung durch den Versicherer»]</p> <p>Musste Ihr Unternehmen / Ihre Organisation schlechtere Versicherungsbedingungen akzeptieren, um eine neue Versicherung abschliessen zu können?</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Ja<input type="checkbox"/> Nein<input type="checkbox"/> Weiss nicht <p>Antwortmöglichkeit: Single-Choice</p>
F1.7h	<p>[falls bei 1.7.g «Ja»]</p> <p>Inwiefern waren die Bedingungen schlechter? <i>Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Höhere Prämien<input type="checkbox"/> Längere Wartefristen<input type="checkbox"/> Kürzere Dauer der Lohnfortzahlung<input type="checkbox"/> Tieferer versicherter Lohnanteil<input type="checkbox"/> Mehr Vorbehalte<input type="checkbox"/> Anderes: _____ <p>Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice</p>

Nr. Frage und AntwortenF1.8 **[falls bei F1.1 «Nein»]**

Hat sich Ihr Unternehmen / Ihre Organisation um den Abschluss einer KTGv bemüht?

- Ja
- Nein
- Weiss nicht

Pflichtfrage

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

F1.8a **[falls bei F1.8 «Ja»]**

Aus welchen Gründen ist es nicht zu einem Vertragsabschluss gekommen?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Zu hohe Prämien
- Keine Aufnahme durch Versicherer möglich bzw. kein Angebot erhalten
- Andere: _____
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice

F1.8b **[falls bei F1.8 «Nein»]**

Aus welchen Gründen hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation nicht versucht, eine KTGv abzuschliessen?

- Grundsätzlich nicht am Abschluss einer KTGv interessiert
- Kann sich Versicherung nicht leisten
- In Branche mit zu grossem Risiko tätig
- Zusammensetzung der Belegschaft bildet ungünstiges Risikoprofil
- Es ist für das Unternehmen günstiger, keine Versicherung abzuschliessen
- Anderes: _____

Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice

F1.8c **[falls bei F1.8a «Keine Aufnahme durch Versicherer möglich bzw. kein Angebot erhalten»]**

Welche Gründe wurden Ihnen gegenüber für die Ablehnung durch den Versicherer genannt?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Keine Begründung erhalten [Ausschluss aller anderen Optionen]
- In Branche mit zu grossem Risiko tätig
- Zu viele Schadensfälle bei einer früheren Versicherungsdeckung
- Ablehnung oder Kündigung durch einen anderen Versicherer
- Leistungen des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) nicht versicherbar
- Ungünstiges Risikoprofil der Mitarbeitenden (z.B. Berufsprofile)
- Ungünstige Bonitätsprüfung
- Anderes: _____

Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice

Nr. Frage und Antworten

F1.9 [falls bei F1.1 «Nein»]

Hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation in den letzten 5 Jahren eine Krankentaggeldversicherung gehabt?

- Ja
- Nein
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

F1.9a [falls bei F1.9 «Ja»]

Aus welchem Grund hat Ihr Unternehmen / Ihre Organisation die Krankentaggeldversicherung nicht mehr? *Geben Sie den Grund an, der am ehesten zutrifft*

- Kündigung durch Versicherer aufgrund zu hoher Schadensquote
- Kündigung durch Versicherer aufgrund Zusammensetzung Mitarbeitenden (Risikoprofil)
- Kündigung durch Versicherer aufgrund Nichtbezahlen der Prämie
- Kündigung durch den Versicherer aufgrund Versicherungsmissbrauch
- Kündigung durch Unternehmen aufgrund gestiegener Prämien
- Kündigung durch Unternehmen aufgrund ungünstiger Leistungsanpassungen
- Anderes: _____
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

Nr. Frage und Antworten

F 1.10 [falls bei F1.1 «Nein»]
 UND ((F1x1b.NAOK != "A02"))

Bietet Ihr Unternehmen/ Ihre Organisation eine eigene betriebliche Regelung zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgeht?

[Box zu gesetzlichen Mindestanforderungen]

- Ja
 Nein
 Weiss nicht

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

Hilfetext:

Im ersten Dienstjahr hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn für mindestens 3 Wochen und nachher angemessen länger zu entrichten (Art. 324a Abs. 2 OR). Die Lohnzahlung beträgt 100% ab dem ersten Krankheitstag (keine Karenztage). Gerichte wenden

	Basler Skala BS, BL	Berner Skala BE, AG, OW, SG, West-CH	Zürcher Skala ZH, GR
1. Dienstjahr	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
2. Dienstjahr	2 Monate	1 Monat	8 Wochen
3. Dienstjahr	2 Monate	2 Monate	9 Wochen
4. Dienstjahr	3 Monate	2 Monate	10 Wochen
5. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	11 Wochen
6. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	12 Wochen
7. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	13 Wochen
8. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	14 Wochen
9. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	15 Wochen
10. Dienstjahr	3 Monate	4 Monate	16 Wochen
11. Dienstjahr	4 Monate	4 Monate	17 Wochen

folgende Skalen zur Bestimmung der Dauer an.

F
 1.10a [falls bei F1.10 «Ja»]

Für welche maximale Dauer übernimmt Ihr Unternehmen / Ihre Organisation die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall?

- [Eingabe ganze Zahl] Tage innerhalb von [Eingabe ganze Zahl] Tagen
 [Eingabe ganze Zahl] Tage pro Leistungsfall
 Weiss nicht

Antwortkategorie: Single-Choice

F1.10b [falls bei F1.10 «Ja»]

Wie hoch fallen die Taggeldzahlungen aus?

- Im 1.Jahr: [Eingabe Zahl zwischen 80 und 100] % des AHV-pflichtigen Lohns
 Im 2.Jahr: [Eingabe Zahl zwischen 80 und 100] % des AHV-pflichtigen Lohns
 Andere Regelung: _____
 Weiss nicht

Antwortkategorie: Single-Choice [1+2 oder 3 oder 4]

Nr.	Frage und Antworten
-----	---------------------

F1.10c **[falls bei F1.10 «Ja»]**

Aus welchen Gründen bietet Ihr Unternehmen / Ihre Organisation eine betriebliche Lösung an?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Günstiger als eine Versicherungslösung
- Mehr Planungssicherheit
- Können die Konditionen selbst bestimmen
- Anderes: _____

Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice

F1.11 **[falls bei F1.1 «Nein»]**

Und ((F1x1b.NAOK != "A02"))

Informiert Ihr Unternehmen / Ihre Organisation Mitarbeitende darüber, dass diese die Möglichkeit haben, selbständig eine Einzelversicherung abzuschliessen?

- Ja
- Nein
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeiten: Single-Choice

Block 2: Gesamtarbeitsvertrag

Nr.	Frage und Antworten
-----	---------------------

F2.1

Untersteht Ihr Unternehmen / Ihre Organisation einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) oder einem Normalarbeitsvertrag?

- Ja, für alle Angestellten
- Ja, für einen Teil der Angestellten
- Nein --> weiter mit F3.1 (auf Seite 11)
- Weiss nicht

Pflichtfrage

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

F2.1a **[falls bei F2.1 «Ja»]**

Welche Art von GAV/NAV besteht für Ihr Unternehmen / Ihre Organisation?

- Allgemeinverbindlicher Branchen-GAV (AVEG)
- Branchen-GAV
- Betriebs-GAV
- Normalarbeitsvertrag (NAV)
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice

F.2.1b **[falls bei F2.1 «Ja»]**

Enthält der GAV/NAV eine Pflicht zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung?

- Ja
- Nein
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

F2.1c **[falls bei F2.1 «Ja»]**

Enthält der GAV/NAV eine Pflicht zum Abschluss einer Mutterschaftsversicherung?

- Ja
- Nein
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

F.2.1d **[falls bei F2.1b «Ja»]**

Würde das Unternehmen / die Organisation auch ohne die Verpflichtung zu einer Krankentaggeldversicherung im GAV/NAV eine solche Versicherung abschliessen?

- Eher ja
- Eher nein
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

F2.1e **[falls bei F2.1b «Ja»]**

Es ist schwierig, eine den Regelungen des GAV/NAV genügende Versicherungslösung auf dem Markt zu finden.

- Eher ja
- Eher nein
- Weiss nicht

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

F2.1f **[falls bei F2.1e «Eher ja»]**

Weshalb ist es aus Ihrer Sicht eher schwierig, eine den Regelungen des GAV/NAV genügende Versicherungslösung auf dem Markt zu finden?

- Wartefrist-Vorgabe
- Vorgabe zur Leistungsdauer
- Eingeschränkte Auswahl der möglichen Versicherer (durch GAV vorgegeben)
- Zu hohe Prämien
- Andere Bedingungen _____

Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice

F2.1g **[falls bei F2.1b «Nein»]**

Enthält der GAV/NAV Bestimmungen zur Lohnfortzahlung, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen?

- Ja
- Nein
- Weiss nicht

Hilfetext

Im ersten Dienstjahr hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Lohn für mindestens 3 Wochen und nachher angemessen länger zu entrichten (Art. 324a Abs. 2 OR). Die Lohnzahlung beträgt 100% ab dem ersten Krankheitstag (keine Karenztage). Gerichte wenden folgende Skalen zur Bestimmung der Dauer an.

	Basler Skala BS, BL	Berner Skala BE, AG, OW, SG, West-CH	Zürcher Skala ZH, GR
1. Dienstjahr	3 Wochen	3 Wochen	3 Wochen
2. Dienstjahr	2 Monate	1 Monat	8 Wochen
3. Dienstjahr	2 Monate	2 Monate	9 Wochen
4. Dienstjahr	3 Monate	2 Monate	10 Wochen
5. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	11 Wochen
6. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	12 Wochen
7. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	13 Wochen
8. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	14 Wochen
9. Dienstjahr	3 Monate	3 Monate	15 Wochen
10. Dienstjahr	3 Monate	4 Monate	16 Wochen
11. Dienstjahr	4 Monate	4 Monate	17 Wochen

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

Block 3: Einfluss KTGv auf Anstellungsverhältnisse

Nr. Frage und Antworten

F3.1 **[falls bei F1.1 «Ja»]**

Sehen Sie in Ihrem Unternehmen / Ihrer Organisation, dass bestimmte Faktoren den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung erschweren können (z.B. kein Vertrag möglich, ungünstige Vertragsausgestaltung, hohe Prämien)?

Faktoren	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Weiss nicht
Hohe Frauenquote	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoher Anteil an Frauen im gebärfähigen Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeitende mit Vorerkrankungen (soweit bekannt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Branche mit hohem Risiko	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

F3.2 [falls bei F3.1 bei einer Aussage «ja /eher ja angekreuzt»]

In welcher Form äusserte sich die Benachteiligung dieser Personengruppen aus Sicht Ihres Unternehmens / Ihrer Organisation?

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus.

- Ausschluss einzelner Mitarbeitender vom Versicherungsschutz
- Versicherungsdeckung nur mit individuellen Vorbehalten
- Zeitlich befristete oder verlängerte Vorbehalte
- Zuschläge auf Prämien für bestimmte Mitarbeitende
- Verweigerung des Versicherungsabschlusses bei Neueinstellung
- Erschwerte Aufnahme bei Versichererwechsel
- Anderes: _____

Antwortmöglichkeit: Multiple-Choice

F3.3

Wirkt sich das Vorhandensein einer KTGv im Allgemeinen negativ auf die Anstellung von gewissen Personengruppen aus?

Personengruppe	Ja	Eher ja	Eher nein	Nein	Weiss nicht
Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauen im gebärfähigen Alter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ältere Arbeitnehmende (über 55 Jahre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeitende mit Vorerkrankungen (soweit bekannt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Block 4: Information zum Unternehmen

Nr.	Frage und Antworten
-----	---------------------

F4.1a

Wie viele Mitarbeitende hat Ihr Unternehmen/Ihre Organisation in Vollzeitäquivalenzen (VZÄ)? [Eingabe Zahl]

[Informationsbox] «Ein VZÄ von 1 entspricht der Arbeitszeit einer Person mit einem 100%-Pensum. 0.5 VZÄ entsprechen einer Person mit einem 50%-Pensum»

F4.1b

Wie viele Mitarbeitenden hat Ihr Unternehmen in folgenden Kategorien (in etwa)?

Bitte geben Sie einen ungefähren Wert ein. Dieser kann auch geschätzt werden.

- Teilzeitbeschäftigte
- Mitarbeitende über 55 Jahre
- Mitarbeitende mit bekannten Vorerkrankungen
- Frauen insgesamt
- Frauen unter 40 Jahre

Antwortmöglichkeit: Mehrfache numerische Eingabe

F4.2

Welches ist Ihre Funktion im Unternehmen?

- Geschäftsführer/-in
- HR-Verantwortliche
- Andere: _____

Antwortmöglichkeit: Single-Choice

F4.3

Falls Sie noch weitere Bemerkungen anbringen möchten, können Sie diese hier festhalten.

_____ (Textfeld)

Stichprobenumfänge der Teilpopulationen

Abbildung A-1: Teilpopulation KTG-M: Bruttostichprobenumfang pro Schicht

Sektor3	Grössen- klasse	nh
1. Sektor	1 - 2	276
1. Sektor	3 - 9	211
1. Sektor	10 - 49	157
1. Sektor	50 - 249	60
1. Sektor	> 249	3
2. Sektor	1 - 2	276
2. Sektor	3 - 9	211
2. Sektor	10 - 49	169
2. Sektor	50 - 249	133
2. Sektor	> 249	194
3. Sektor	1 - 2	276
3. Sektor	3 - 9	211
3. Sektor	10 - 49	170
3. Sektor	50 - 249	137
3. Sektor	> 249	416

Abbildung A-2: Teilpopulation KTG-POoE: Bruttostichprobenumfang pro Schicht

Grössen- klasse	nh
1 - 2	270
3 - 9	206
10 - 49	164
50 - 249	121
> 249	73

Abbildung A-3: Teilpopulation KTG-ÖS-Rest: Bruttostichprobenumfang pro Schicht

Sektor3	Grössen- klasse	nh
3. Sektor	1 - 2	215
3. Sektor	3 - 9	174
3. Sektor	10 - 49	151
3. Sektor	50 - 249	113
3. Sektor	> 249	119
1. und 2. Sektor	1 - 2	181
1. und 2. Sektor	3 - 9	167
1. und 2. Sektor	10 - 49	109
1. und 2. Sektor	50 - 249	31
1. und 2. Sektor	> 249	6

Abbildung A-4: Übersicht über Sektoren und Wirtschaftsabschnitte

Sektor	Wirtschaftsabschnitte
1. Sektor	A: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
2. Sektor	B: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden C: Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren D: Energieversorgung E: Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung; Beseitigung von Umweltverschmutzung F: Baugewerbe/Bau
3. Sektor	G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen H: Verkehr und Lagerei I: Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie J: Information und Kommunikation K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (ohne Sozialversicherung) L: Grundstücks- und Wohnungswesen M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen O: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung P: Erziehung und Unterricht Q: Gesundheits- und Sozialwesen R: Kunst, Unterhaltung und Erholung S: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen T: Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt aus der Erhebung ausgeschlossen U: Exterritoriale Organisationen und Körperschaften aus der Erhebung ausgeschlossen

Die Unterteilung der Wirtschaftsabschnitte erfolgt anhand der Wirtschaftszweigsystematik NOGA. Die NOGA dient der systematischen Klassifizierung der Betriebe nach den geleisteten Tätigkeiten. Jeder Betrieb wird, entsprechend seiner wirtschaftlichen Haupttätigkeit, einer einzigen Position der NOGA zugeordnet. Als Haupttätigkeit gilt jene mit dem grössten Personaleinsatz.

Auswertungen

Abbildung A-5: Grössenklasse und Sektoren

Variable	Verteilung
Grössenklasse	
	- 1-2 B. 68.3%
	- 3-9 B. 22.6%
	- 10-49 B. 7.3%
	- 50-249 B. 1.6%
	- >249 B. 0.3%
Sektor	
	- 1. Sektor 7.3%
	- 2. Sektor 14.4%
	- 3. Sektor 78.3%

Abbildung A-6: Lohnfortzahlungsdauer nach GAV

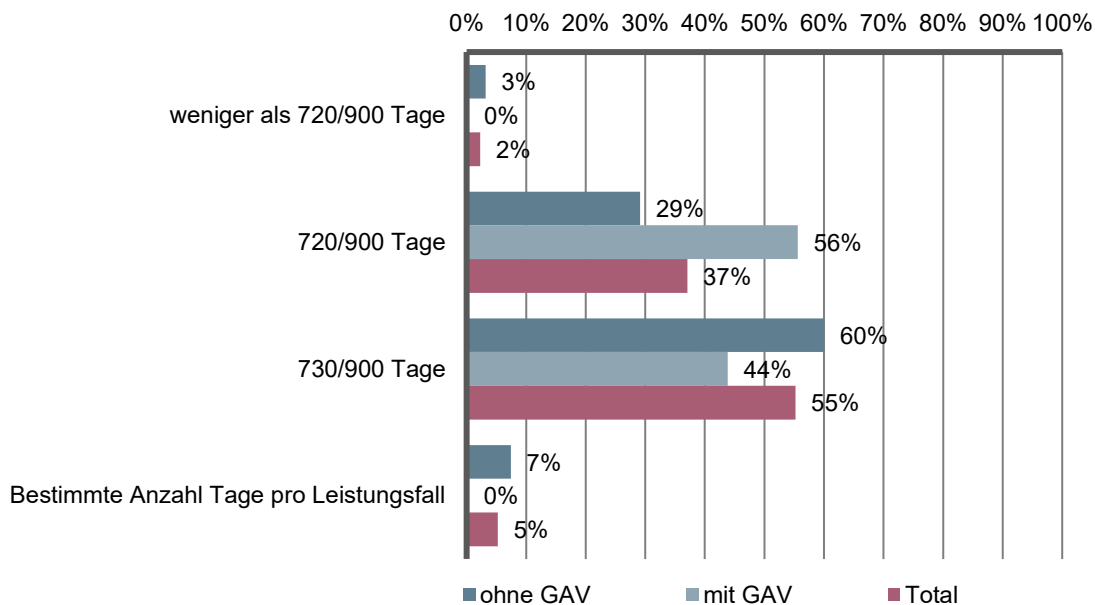


Abbildung A-7: Wartetage nach GAV

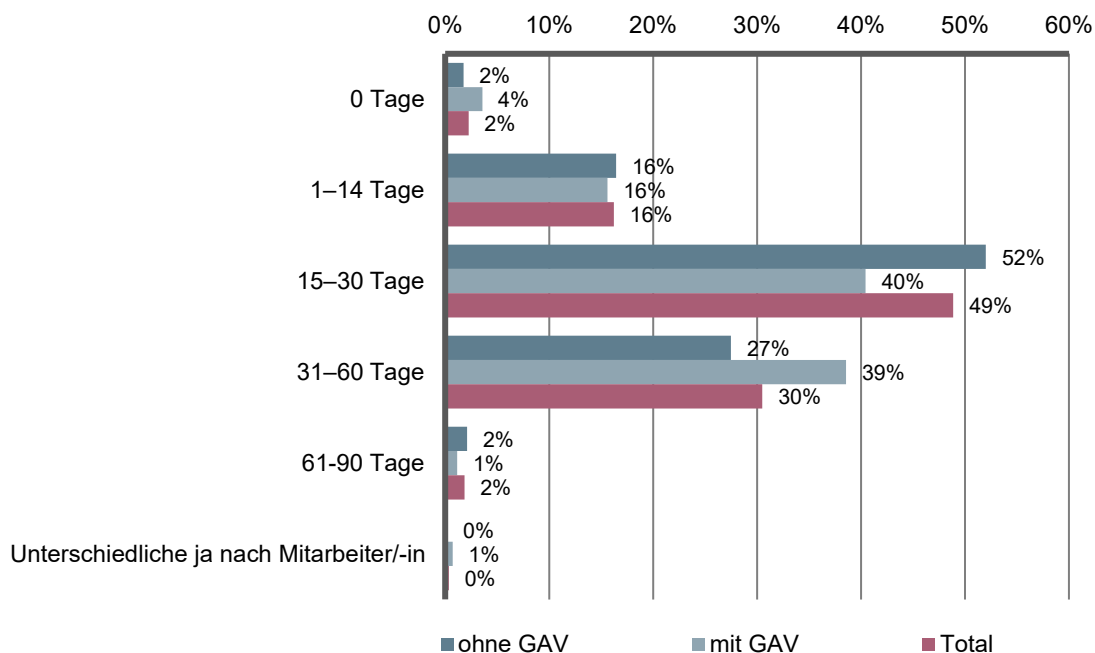


Abbildung A-8: Versicherter Lohnanteil nach GAV

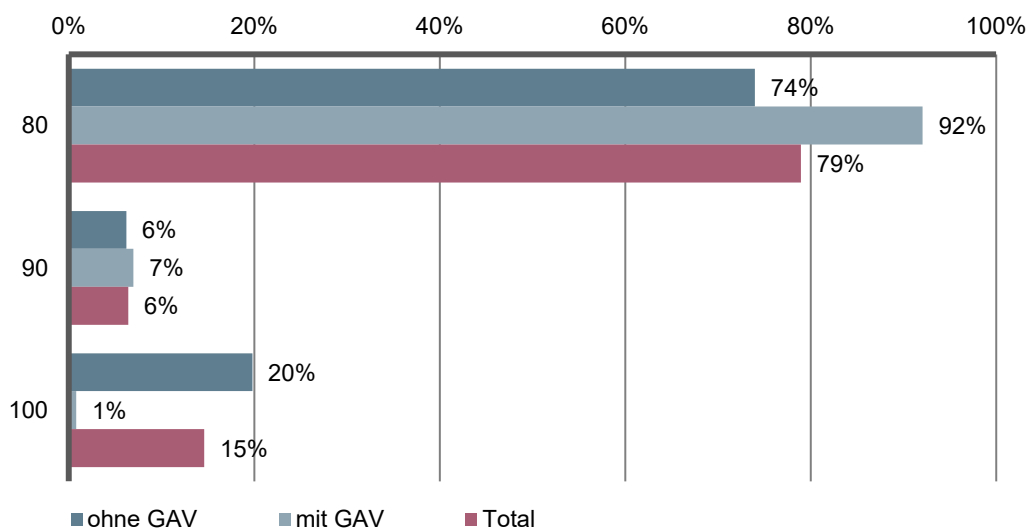


Abbildung A-9: Versicherte Lohnanteil nach Sektor

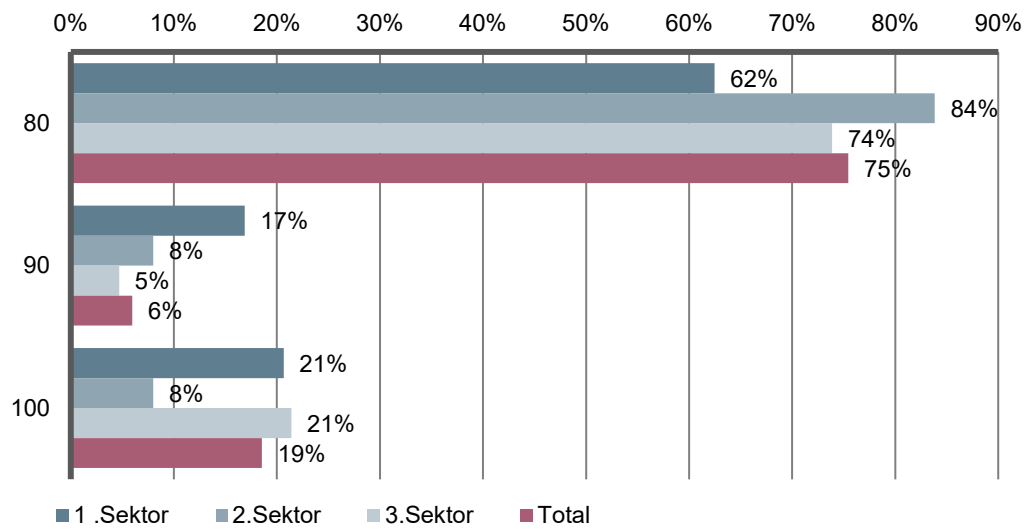


Abbildung A-10: Lohnfortzahlungsdauer nach Sektor

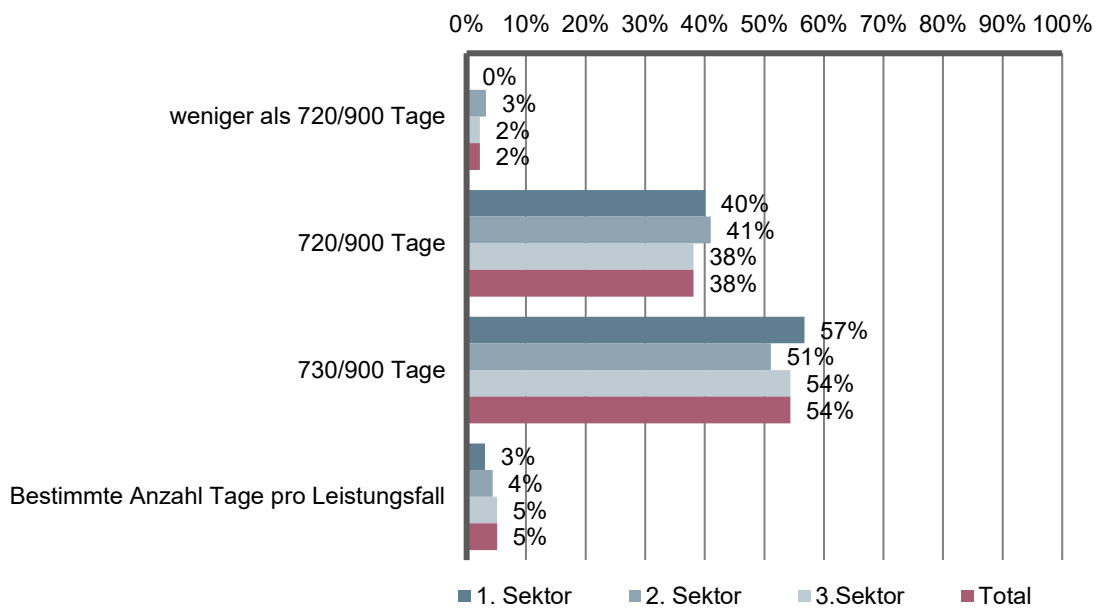
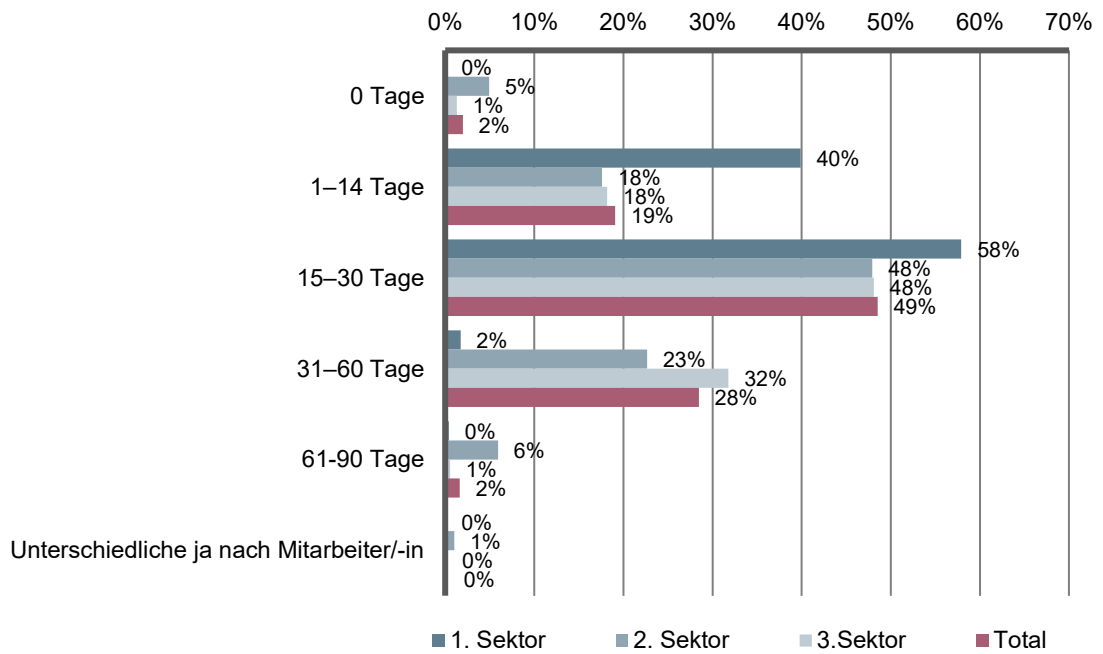


Abbildung A-11: Wartetage nach Sektoren



Literaturverzeichnis

- Bundesamt für Gesundheit BAG (2024). Bericht des Bundesamts für Gesundheit BAG vom 5. April 2024 zuhanden der SGK-S.
- Bundesamt für Statistik BFS (2008). Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige (BFS-Nr. 152–0822), Neuchâtel: Bundesamt für Statistik
- Bundesrat (2009). Evaluation und Reformvorschläge zur Taggeldversicherung bei Krankheit. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 04.3000 der Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Nationalrats vom 16. Januar 2004.
- Diekmann A. (2022). Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.
- Frey N., Mösch Payot P. (2024). Krankentaggeldversicherung bei Lohnausfall infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit. In: Jusletter. Nr. 1213. DOI: 10.38023/4d25c2a2-d291-41a8-aad7-a3e5512d6ed2.
- Hidiroglou M.A. und Lavallée P. (2009) Sampling and Estimation in Business Surveys. In: Handbook of Statistics. Sample Surveys: Design, Methods, and Applications, hrsg. v. Rao C.R. and Pfefferman D., Bd. 29A, Elsevier. Amsterdam. S. 441–470.
- Jenkins R. (1987): Doing Research into Discrimination. Problems of Method, Interpretation and Ethics. IN: Wenger, G.C. (Ed). *The Research Relationship: Practice and Politics in Social Policy Research*. Routledge. London. <https://doi.org/10.4324/9781003276333>
- Särndal C.E. und Lundström S. (2005). Estimation in Surveys with Nonresponse. John Wiley & Sons. Hoboken (NJ).
- Särndal, C.E., Swensson, B und Wretman, J (1992). Model Assisted Survey Sampling. Springer. New York.
- Schönenberger S. (2019). Obligatorische Krankentaggeldversicherung. SwissLex. Genf, Zürich, Basel.
- VermögensZentrum (2024). Krankentaggeld- und Unfallversicherung.