

Kollektive Personenversicherungen bei Unfall und Krankheit

gültig ab:	1. November 2023
gültig für:	Schweizer Paraplegiker-Stiftung, Schweizer Paraplegiker-Zentrum, Schweizer Paraplegiker-Vereinigung, Schweizer Paraplegiker-Forschung, Orthotec, Sirmed, ParaHelp, Active Communication, Pensionskasse SPG

1 Unfall

Lohndefinitionen:

UVG-Lohn (UVGL) = AHV-Lohn bis max. CHF 148'200.00 (seit 01.01.2016)

Überschuss-Lohn (UEL) = AHV-Lohn abzgl. UVG-Maximallohn (Lohnanteile zwischen CHF 148'200 bis max. CHF 500'000)

1.1 Unfallversicherung gemäss Bundesgesetz vom 20.03.1981 (UVG)

Versichert bei: **ElipsLife (SUVA für Arbeitnehmende der Orthotec AG)**

Alle Arbeitnehmer*innen mit mindestens 8 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit sind obligatorisch durch ihre Arbeitgeber gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten versichert; Arbeitnehmer*innen mit weniger als 8 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit nur für Berufsunfälle und Berufskrankheiten, wobei Unfälle auf dem Arbeitsweg dazugehören.

Personen, die für mindestens 8 Stunden pro Woche bei einem Arbeitgeber in der Schweiz beschäftigt sind, verfügen über eine volle Deckung für das Unfallrisiko nach UVG. Diese Personen können daher die Unfalldeckung bei ihrer Krankenversicherung sistieren lassen.

Versicherungsleistungen der obligatorischen Unfallversicherung:

Heilbehandlungen:	<ul style="list-style-type: none">▪ Heilbehandlung (Arzt, Zahnarzt, Medikamente, Spitalaufenthalt allgemeine Abteilung, Kuren, Hauspflege)▪ Hilfsmittel (Ausgleich körperlicher Schädigung z.B. mittels Prothese)▪ Sachschäden (an Brillen, Hörgeräten, Prothesen etc. die beim Unfall beschädigen)▪ Reise-, Transport-, Rettungs- und Bergungskosten / Bestattungskosten
Taggeld:	<ul style="list-style-type: none">▪ 80% des versicherten Verdiensts ab dem 3. Tag nach dem Unfalltag bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, Rentenbeginn oder Tod (max. CHF 148'200). Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit wird das Taggeld entsprechend gekürzt.
Invalidität:	<ul style="list-style-type: none">▪ Invalidenrenten betragen bei 100%-iger Erwerbsunfähigkeit 80% des versicherten Verdiensts (höchstens CHF 148'200). Ist die versicherte Person nur teilweise erwerbsunfähig, wird die Invalidenrente entsprechend gekürzt. ¹⁾▪ Erleidet die versicherte Person durch einen Unfall eine dauernde erhebliche Schädigung der körperlichen oder geistigen Integrität, hat sie Anspruch auf eine Integritätsentschädigung in Form eines Kapitals.▪ Benötigt die versicherte Person wegen der Invalidität für die tägliche Lebensverrichtung dauernd die Hilfe Dritter oder persönliche Überwachung, erhält sie eine Hilflosenentschädigung. Diese beträgt je nach Schwere bis max. den 6-fachen Höchstbetrag des Tagesverdienstes (CHF 2'436).
Todesfall:	<ul style="list-style-type: none">▪ Hinterlassenenrenten werden auf Grund des versicherten Verdiensts wie folgt ausgerichtet: 40% für den überlebenden Ehegatten, 25% für Vollwaisen, 15% für Halbwaisen. Höchstens jedoch 70% für alle Hinterlassenen zusammen. ¹⁾

¹⁾ Als Komplementärrente, zusammen mit einer AHV- oder IV-Rente, wird die Invaliden-/Hinterlassenenrente bis höchstens 90% des versicherten Verdiensts ausgerichtet.

1.2 Unfallversicherung in Ergänzung zum UVG

Versichert bei: **ElipsLife (gilt für alle Mitarbeitenden)**
Maximal versicherter Jahreslohn: CHF 500'000

Heilbehandlungen²⁾:	private Spitalabteilung, Achtung siehe Fussnote 2): vor der Behandlung ist eine Kostengutsprache einzuholen
Grobfahrlässigkeit:	versichert ist die Kürzung und Verweigerung von UVG-Leistungen
Taggeld Überschusslohn (UEL):	80% des Überschusslohnes, Wartefrist 61. Tage
Invaliditätskapital UVG Lohn (UVGL):	3-facher UVG Lohn, 350% Progression ³⁾
Invaliditätskapital Überschusslohn (UEL):	3-facher Überschusslohn, 350% Progression ³⁾
Todesfallkapital UVG Lohn (UVGL):	1-facher UVG Lohn
Todesfallkapital Überschusslohn (UEL):	1-facher Überschusslohn

²⁾ Versicherte Personen müssen vor der Behandlung eine Kostengutsprache bei der unter Punkt 1.2 genannten Versicherung einholen. Ohne vorgängige Kostengutsprache kann der Versicherer nachträgliche Forderungen ablehnen.

³⁾ Die Progression ist der prozentuale Wert, um die sich die zu zahlende Versicherungsleistung ab einem bestimmten Invaliditätsgrad (schrittweise) erhöht. Beispiele für die Leistung in %:
50% Invalidität = 100% Versicherungsleistung
75% Invalidität = 225% Versicherungsleistung
100% Invalidität = 350% Versicherungsleistung

Zusätzliche Lohnfortzahlung durch die SPG bei Unfall:

- Volle Lohnfortzahlung für den 1. und 2. Unfalltag
- Anschliessend Ergänzung des Taggeldes auf 100% des bisherigen Gehalts solange das Arbeitsverhältnis andauert, jedoch längstens bis Ende des Monats in dem 2 Jahre der teilweisen oder vollen Arbeitsunfähigkeit erreicht sind

Prämienfinanzierung:

- Die Prämien für die Berufsunfall- und die Unfallversicherung in Ergänzung zum UVG werden von der SPG vollumfänglich getragen
- Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung gehen zu Lasten der Arbeitnehmenden

2 Krankheit

2.1 Kollektive Krankentaggeldversicherung

Versichert bei: **ElipsLife**
Maximal versicherter Jahreslohn: CHF 500'000

Krankentaggeld

Taggeldhöhe: 80% des Lohnes
Wartefrist: 60 Tage
Leistungsdauer: 730 Tage

Zusätzliche Lohnfortzahlung durch die SPG bei Krankheit:

- Volle Lohnfortzahlung für die Dauer der vereinbarten Wartefrist in der Taggeldversicherung
- Anschliessend Ergänzung des Taggeldes auf 100% des bisherigen Gehalts solange das Arbeitsverhältnis andauert, jedoch längstens bis Ende des Monats in dem die maximale Bezugsdauer (730 Tage) aus der Taggeldversicherung erreicht ist
- Die zusätzliche Lohnfortzahlung infolge Krankheit durch SPG setzt die Taggeldausrichtung durch den Versicherer voraus. Stellt der Versicherer die Taggeldzahlungen ein, besteht kein Anspruch auf zusätzliche Lohnfortzahlung durch SPG

Prämienfinanzierung:

- Die Prämien werden in vollem Umfang durch die SPG getragen

3 Elternzeit

3.1 Obligatorische Mutterschaftsversicherung (EO)

Maximal versicherter Lohn CHF 99'000.00 (pro Tag CHF 275.00)

80% des Lohnes während 14 Wochen bzw. 98 Tagen (CHF 275.00 x 80% = CHF 220.00 x 98 Tage = CHF 21'560.00)

Zusätzliche Lohnfortzahlung durch die SPG bei Mutterschaft:

- Volle Lohnfortzahlung (unter Ausschluss von Inkonvenienzzulagen und Honorarbeteiligungen) während 16 Wochen bzw. 112 Tagen, sofern das Arbeitsverhältnis am Tage der Niederkunft mindestens 2 Jahre gedauert hat

3.2 Vaterschaftsurlaub (EO)

Maximal versicherter Jahreslohn CHF 99'000 (pro Tag CHF 275.00)

80% des Lohnes während 2 Wochen (CHF 275.00 x 80% = CHF 220.00 x 14 Tage = CHF 3'080.00)

(Bei tageweisem Bezug werden pro fünf entschädigte Tage zusätzliche zwei Taggelder ausgerichtet.)

Zusätzliche Lohnfortzahlung durch die SPG bei Vaterschaft:

- Volle Lohnfortzahlung (unter Ausschluss von Inkonvenienzzulagen und Honorarbeteiligungen) während 2 Wochen sofern das Arbeitsverhältnis am Tag der Niederkunft mindestens 2 Jahre gedauert hat
- 2 zusätzliche Wochen Vaterschaftsurlaub für alle Väter bei voller Lohnfortzahlung (unter Ausschluss von Inkonvenienzzulagen und Honorarbeteiligungen), sofern das Arbeitsverhältnis am Tag der Niederkunft mindestens 2 Jahre gedauert hat resp. Lohnfortzahlung zu 80%, sofern das Arbeitsverhältnis am Tag der Niederkunft weniger als 2 Jahre gedauert hat

3.3 Adoptionsurlaub (EO) – neu ab 1. Januar 2023

Maximal versicherter Jahreslohn CHF 99'000 (pro Tag CHF 275.00)

80 % des Lohnes während 2 Wochen (CHF 275.00 x 80% = CHF 220.00 x 14 Tage = max. CHF 3'080.00. Bei tageweisem Bezug werden pro fünf entschädigte Tage zusätzliche zwei Taggelder ausgerichtet)

Es gelten die Anspruchsvoraussetzungen der Erwerbsersatzordnung (EO).

Zusätzliche Lohnfortzahlung durch die SPG bei Adoption:

- Volle Lohnfortzahlung (unter Ausschluss von Inkonvenienzzulagen und Honorarbeteiligungen) während 2 Wochen sofern das Arbeitsverhältnis am Tag der Adoption mindestens 2 Jahre gedauert hat.
- 2 zusätzliche Wochen Adoptionsurlaub für Mütter/Väter bei voller Lohnfortzahlung (unter Ausschluss von Inkonvenienzzulagen und Honorarbeteiligungen), sofern das Arbeitsverhältnis am Tag der Adoption mindestens 2 Jahre gedauert hat resp. Lohnfortzahlung zu 80%, sofern das Arbeitsverhältnis am Tag der Adoption weniger als 2 Jahre gedauert hat.

3.4 Betreuungsurlaub (EO)

Eltern, welche für die Betreuung ihres gesundheitlich schwer beeinträchtigten, minderjährigen Kindes ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, können Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von maximal vierzehn Wochen bzw. 98 Tage haben. Es gelten die Anspruchsvoraussetzungen und Entschädigungen gemäss geltender Gesetzgebung (80% des Lohns).

Zusätzliche Lohnfortzahlung durch die SPG bei Betreuungsurlaub:

- Volle Lohnfortzahlung (unter Ausschluss von Inkonvenienzzulagen und Honorarbeteiligungen) während 14 Wochen bzw. 98 Tagen, sofern das Arbeitsverhältnis mindestens 2 Jahre gedauert hat

4 Pensionskasse

Versichert bei: **Pensionskasse der Schweizer Paraplegiker-Gruppe** (AXA Vorsorgestiftung für Arbeitnehmende der Active Communication)

Versicherungsleistungen gemäss Vorsorgereglement und dem jährlich an den Versicherten abgegebenen persönlichen Vorsorgeausweis.

5 Wichtige Hinweise

5.1 Austritt aus dem versicherten Betrieb

Durch den Austritt aus dem versicherten Betrieb können Versicherungslücken auftreten.

5.2 Unfallversicherung

Falls der/die Mitarbeiter*in für Nichtberufsunfälle versichert war, endet der Versicherungsschutz 31 Tage nach dem Tag, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört. Die Versicherung für Berufsunfälle endet nach der Zurücklegung des letzten Heimweges vom Arbeitsort zur Wohnung.

Die Versicherung für Nichtberufsunfälle gemäss UVG kann für die Dauer von höchstens 6 Monaten fortgeführt werden (Abredeversicherung). Eine solche Vereinbarung muss vor dem Ende des Versicherungsschutzes getroffen werden. Unterlagen sind beim Human Resources oder direkt bei der ElipsLife erhältlich.

Die Abredeversicherung verlängert den zuvor bestehenden obligatorischen Versicherungsschutz gegen Nichtberufsunfälle. Der Schutz ist auch bei Nichtberufsunfällen im Ausland wirksam. Während der Dauer eines unbezahlten Urlaubes ruht der Anspruch auf Unfalltaggelder im Überschusslohnbereich (UEL - Lohnanteile zwischen CHF 148'200 bis max. CHF 500'000) bis zum Tag der geplanten Wiederaufnahme der Tätigkeit.

Während des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung, während Wartetagen und während Einstelltagen sind Mitarbeitende obligatorisch bei der SUVA versichert. Sie können innerhalb von 31 Tagen nach Erlöschen des Anspruchs auf Arbeitslosenentschädigung bei der SUVA eine Abredeversicherung abschliessen.

In der Schweiz wohnhafte Personen können ausserdem beim Ausscheiden aus der UVG-Zusatzversicherung in die Einzelversicherung übertreten. Für Details zum Übertritt ist der bisherige Versicherer zu kontaktieren.

5.3 Kollektive Krankentaggeld-Versicherung

Der Versicherungsschutz hört mit dem Austritt aus dem versicherten Betrieb auf. Für bestehende Krankheiten, die bereits während der Anstellungsdauer eingetreten sind, werden die Leistungen jedoch noch längstens bis zum Erreichen der maximalen Bezugsdauer ausgerichtet.

Personen mit Wohnsitz in der Schweiz und dem Fürstentum Lichtenstein haben nach dem Austritt aus dem versicherten Betrieb das Recht, innert drei Monaten nach Orientierung über das Übertrittsrecht im Umfang der bisherigen Deckung und ohne Gesundheitsprüfung in die Einzelversicherung überzutreten. Detaillierte Informationen erteilt der bisherige Versicherer.

5.4 Verhalten bei Unfall oder Krankheit

Der/die Versicherte muss sobald wie möglich für fachgerechte ärztliche Behandlung besorgt sein. Der vorgesetzten Person ist unverzüglich Mitteilung zu erstatten. Dauert die Absenz länger als 3 Arbeitstage ist ein Arztzeugnis einzureichen. Alle Unfälle, welche zu einer ärztlichen Behandlung führen (auch ohne Arbeitsunfähigkeit), sind dem Human Resources zu melden.

Ist der/die Arbeitnehmer*in über die Unfallversicherung in Ergänzung zum UVG für Spitalaufenthalte in der halbprivaten oder privaten Abteilung versichert, bleibt die versicherte Person für die vorgängige Kostengutsprache durch den Versicherer alleinig verantwortlich.

5.5 Persönliche Krankenversicherung (Obligatorische Krankenpflegeversicherung)

Aufgrund der betrieblichen Versicherungen kann bei der persönlichen Krankenversicherung das Unfallrisiko ausgeschlossen werden (Prämienreduktion). Voraussetzung ist eine Mindestarbeitszeit von 8 Stunden pro Woche.

5.6 Lohnabrechnung / Nettolohnausgleich

Für prämienbefreite Taggeldzahlungen, die der Versicherer trägt, wird ein Nettolohnausgleich auf der Lohnabrechnung ausgewiesen.

5.7 Lohnfortzahlung bei Langzeitabsenz nach dem ordentlichen Pensionierungsalter

Die Rechte und Pflichten gem. Art. 319 ff OR gelten über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus. Dies betrifft auch die Kündigungssperrfristen bei Krankheit und Unfall. Wichtiger als die eigentliche Anstellungsdauer ist die Lohnfortzahlungspflicht. Im Gegensatz zur ordentlichen Anstellung gilt für Mitarbeitende, die das Pensionierungsalter erreicht haben, eine reduzierte Lohnfortzahlung: Bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit sind solche Mitarbeitende bis und mit 70. Altersjahr für maximal 180 Tage gegen Lohnausfall versichert. Nach Ablauf der entsprechenden Leistungsdauer erfolgen keine weiteren Lohnzahlungen durch den Arbeitgeber. Dies selbst dann, wenn die Anstellung noch weiterläuft. Arbeitnehmende, welche das 70. Altersjahr vollendet haben, erhalten bei Krankheit/Unfall und anderweitigen Ausfällen, die in ihrer Person liegen eine angepasste Lohnfortzahlung (Art. 324a OR, Berner Skala). Nach Erreichen des ordentlichen Pensionierungsalters werden für die Lohnfortzahlung keine Dienstjahre mehr berücksichtigt.

5.8 Ferienkürzung aufgrund von Absenzen

Die Allgemeinen Anstellungsbedingungen regeln die Ferienkürzung bei Absenzen.

Weitere Fragen oder Probleme?

Die zuständige Person im Human Resources berät dich gerne. Dort stehen auch die gültigen, detaillierten Vertragsbedingungen zur Verfügung.