

Krankentaggeld und 13. Monatsgehalt

Darf das Krankentaggeld vom 13. Monatsgehalt auch abgezogen werden? Für mich ist das unlogisch, besteht doch die Möglichkeit krank zu werden nur während 12 Monaten. A. S. aus N.

Das wäre nur dann unlogisch, wenn die Krankentaggeldversicherung ihre Leistungen auf der Basis von 12 Monatslöhnen ausrichten würde. Dies ist aber nicht der Fall. Die Krankentaggeldversicherung richtet ihre Leistungen auf der Basis des versicherten Lohnes aus. Versichert ist der Jahreslohn, also inklusive 13. Monatslohn. Wenn Sie krank werden, erhalten Sie deshalb ein Taggeld, das den 13. Monatslohn bereits berücksichtigt.

Würde das Krankentaggeld nur auf dem Monatslohn berechnet, erhielten Sie rund 8% weniger Krankentaggeld. Entscheidend ist somit nicht, wie lange Sie krank sind, sondern welchen Lohnersatz Sie während dieser Krankheit erhalten.

Die meisten Krankentaggeldversicherungen zahlen ein Taggeld im Umfang von 80% des versicherten Lohnes während einer Dauer von 730 Tagen aus. Diese Zeitspanne ist viel länger als die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers. Diese dauert im ersten Jahr nur drei Wochen, danach entsprechend länger. Die gesetzliche Lohnfortzahlung übersteigt aber nie – auch bei langjährigen Arbeitsverhältnissen – die Dauer von sechs Monaten. Deshalb sind Lösungen mit einer Krankentaggeldversicherung bei langdauernden Krankheiten viel vorteilhafter. Bei kurzen Abwesenheiten sind sie im direkten Vergleich zur gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht hingegen schlechter (weil „nur“ 80 und nicht 100% Lohn bezahlt wird). Da aber nicht der einzelne Krankheitsfall, sondern die Systeme als Gesamtes verglichen werden müssen, ist eine solche Versicherungslösung zulässig.

Die Krankentaggeldversicherung ist nicht obligatorisch. Hingegen sind alle Arbeitnehmer bei einem Unfall von Gesetzes wegen gegen den Lohnausfall bei der SUVA versichert. Das Unfalltaggeld basiert ebenfalls auf 80% des versicherten Verdienstes. Das SUVA-Taggeld ist aber nach oben begrenzt (maximaler versicherter Jahresverdienst zur Zeit: CHF 106'800.–). Liegt der effektive Verdienst höher, muss der Arbeitgeber die Differenz zu den 80% nachzahlen; allerdings nur für die zuvor erwähnte beschränkte Zeit während der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht. Bei hohem Einkommen empfiehlt es sich deshalb, den Arbeitsvertrag und die Versicherungsleistungen genau zu prüfen, um böse Überraschungen zu vermeiden.

Rechtsanwalt Raetus Cattelan, Fellmann Tschümperlin Lötscher, Luzern

Januar 2005