

Krankentaggeldversicherung - Worauf Arbeitnehmer achten sollten

- Wissen Sie, wie Ihr Lohnanspruch aussieht, falls Sie längerfristig krankheitsbedingt ausfallen?
- Hat Ihr Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen?
- Falls ja, wie lange dauert die Wartefrist, und wie viel Lohn erhalten Sie während dieser Zeit?
- Gilt der Versicherungsschutz auch während der Probezeit oder nach einer Kündigung? Falls nicht, was bedeutet das für Sie?

Die Krankentaggeldversicherung (KTG) wird im Bewerbungsgespräch oft vernachlässigt. Viele denken: „Ich bin gesund, ich brauche das nicht“. Doch die Covid-Pandemie hat gezeigt, dass auch gesunde Menschen auf diese Absicherung angewiesen sein können. Was ist, wenn das Taggeld erst nach 90 Tagen kommt oder unter Umständen gar nicht gezahlt wird? Haben Sie genügend Reserven, um eine solche Situation zu überbrücken?

Dieser Artikel soll Sie auf die Besonderheiten und möglichen Fallstricke der Krankentaggeldversicherung aufmerksam machen und Sie anregen, diesem Thema bei künftigen Bewerbungsgesprächen mehr Aufmerksamkeit zu schenken.

Grundsatz:

Die Krankentaggeldversicherung ist eine wichtige Säule der finanziellen Absicherung im Krankheitsfall. Sie schützt vor Verdienstausschlag bei längerer Krankheit. Ohne KTG-Versicherung erhalten Arbeitnehmende nur die gesetzliche Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR (im ersten Dienstjahr während 3 Wochen, danach gemäss Berner/Basler/Zürcher Skala). Mit einer Krankentaggeldversicherung hingegen erhalten Arbeitnehmende im Krankheitsfall während maximal zwei Jahren ein Taggeld von mindestens 80% des bisherigen Lohnes. Die Versicherung ist somit ein wichtiges finanzielles Auffangnetz.

In vielen Arbeitsverträgen wird lediglich festgehalten, dass eine KTG-Versicherung besteht und die Prämie je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen wird. Über die Dauer der Wartefrist oder besondere Vereinbarungen wird in der Regel nicht informiert.

Lohnfortzahlung während Wartefrist:

Die Wartefrist ist der Zeitraum zwischen dem Beginn der Krankheit und dem ersten Tag der Krankentaggeldzahlung. Der Arbeitgeber kann die Länge der Wartefrist frei wählen, und ähnlich wie bei der Franchise in der Krankenversicherung beeinflusst die Länge der Wartefrist die Höhe der Prämien. Arbeitgeber können daher dazu neigen, eine längere Karenzfrist zu wählen, um die Prämien zu senken. Was bedeutet das für den Arbeitnehmer?

Ein attraktiver Arbeitgeber zahlt während der Wartefrist mindestens 80% des Gehalts, unabhängig von der Länge der Karenzzeit. Wurde jedoch nichts schriftlich vereinbart, ist der Arbeitgeber nur zur gesetzlichen Lohnfortzahlung gemäss Art. 324a OR verpflichtet (im ersten Dienstjahr während 3 Wochen, danach gemäss Berner/Basler/Zürcher Skala). Diese Bestimmungen können bei einer Wartefrist zwischen 0 und 90 Tagen zur Anwendung kommen, was unter Umständen zu finanziellen Einbussen für den Arbeitnehmer führen kann.

Beispiel: Krankheitsfall im ersten Dienstjahr

M. Muster ist im ersten Dienstjahr, als er am 30. Juni 2024 wegen einer Lungenerkrankung für sechs Monate ausfällt. Die Wartezeit für das Krankentaggeld beträgt 90 Tage. Herr Muster erhält für die ersten drei Wochen 100% seines Gehalts. Vom 22. Juli 2024 bis zum 28. September 2024 ist der Arbeitgeber nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet. Ab dem 29. September 2024 erhält Herr Muster 80% seines Lohnes, wobei sein Arbeitgeber das Krankentaggeld der Versicherung erhält. Das bedeutet, dass Herr Muster während zehn Wochen ohne Lohn auskommen muss.

Versicherungsschutz:

Ein weiterer beachtenswerter Aspekt der KTG-Versicherung sind mögliche Versicherungsausschlüsse. In der Police kann vereinbart werden, dass während der Probezeit oder der Kündigungsfrist kein Versicherungsschutz besteht. Solche Regelungen senken die Versicherungsprämie und können somit lukrativ sein.

Beispiel: Krankheitsfall während der Probezeit (drei Monate)

L. Muster arbeitet seit vier Wochen in einem neuen Unternehmen, als sie wegen eines Bandscheibenvorfalles für drei Monate krankgeschrieben wird. Die Krankentagegeldversicherung weigert sich zu zahlen, da sie sich noch in der Probezeit befindet. Der Arbeitgeber verweigert ebenfalls die Lohnfortzahlung und beruft sich auf Art. 324a Abs. 1 OR (keine Lohnfortzahlungspflicht während der Probezeit). Vier Wochen später spricht er die Kündigung aus (während der Probezeit besteht kein Kündigungsschutz). Falls der Arbeitgeber sie nicht über die Versicherungsbedingungen informiert hat, könnte L. Muster ihn wegen Pflichtverletzung einklagen und Schadenersatz verlangen. Bis zur gerichtlichen Entscheidung erhält sie jedoch keine Lohnfortzahlung und trägt somit ein erhebliches finanzielles Risiko.

Fazit:

Die Krankentagegeldversicherung ist eine wichtige Absicherung im Krankheitsfall, kann aber je nach Wartezeit und Versicherungsbedingungen zu finanziellen Lücken führen. Arbeitnehmende sollten deshalb Faktoren wie die Dauer der Wartezeit und allfällige Ausschlüsse (z.B. während der Probezeit oder Kündigungsfrist) genau kennen, um nicht unvorbereitet in eine finanzielle Notlage zu geraten.

Informieren Sie sich bei Ihrem Arbeitgeber über die Details der KTG-Police und klären Sie bei einem Stellenwechsel neben Lohn und Vorsorge auch die genauen Bedingungen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ab. Ein umfassendes Verständnis dieser Versicherung schützt Sie vor unerwarteten Risiken und hilft Ihnen, im Krankheitsfall finanziell abgesichert zu sein.