



Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates vom 20. Februar 2012

33 17 Gemeindepersonal
 17.01 Vorschriften, Verträge, Kreisschreiben

Vorlage Nr. 2/2012: Antrag des Stadtrates auf Änderung der Personalverordnung der Stadt und der Schule Schlieren zwecks Einführung einer Krankentaggeldversicherung

Referent des Stadtrates

Toni Brühlmann
Stadtpräsident

Weisung

A. Ausgangslage

Der Stadtrat beabsichtigt, das Risiko krankheitsbedingter Ausfälle von Mitarbeitenden mit einer Krankentaggeldversicherung abzusichern. Eine entsprechende Absicherung besteht bereits bei Betriebs- bzw. Nichtbetriebsunfällen.

Die Lohnfortzahlungspflicht richtet sich gemäss Art. 76 der Personalverordnung (PVO) nach dem kantonalen Personalrecht. Dieses regelt in § 99 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz, dass bei ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit der Lohn im ersten Dienstjahr während drei Monaten zu 100 % und während weiteren drei Monaten zu 75 % ausgerichtet wird. Im zweiten Dienstjahr beträgt die Lohnfortzahlung während 6 Monaten 100 % und während weiteren 6 Monaten 75 %. Vom dritten Dienstjahr an besteht Anspruch auf vollen Lohn während längstens zwölf Monaten. Besteht nach Ablauf der ordentlichen Lohnfortzahlung begründete Aussicht auf Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit oder ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Invalidität noch ungewiss, erfolgt eine Weiterausrichtung des Lohnes von höchstens 75 % während einer gesamten Lohnfortzahlungsdauer von insgesamt höchstens 2 Jahren.

Mit einer auf allgemein übliche 730 Tage ausgelegten Krankentaggeldversicherung kann die maximale Lohnfortzahlungsverpflichtung gemäss geltendem Personalrecht abgedeckt werden. Zudem kann die für Mitarbeitende im ersten und zweiten Dienstjahr bei längerer Krankheit entstehende Deckungslücke nach 6 bzw. 12 Monaten überbrückt werden.

Der Stadtrat hat mit Beschluss Nr. 157 vom 14. Juni 2011 die Walser Consulting AG, Rüschlikon, beauftragt, eine Submission im offenen Verfahren für eine Krankentaggeldversicherung für das städtische Personal durchzuführen. Die Submission enthielt den Vorbehalt, dass das Gemeindeparlament die für die Einführung einer Krankentaggeldversicherung nötige Rechtsgrundlage schaffen wird. Die Walser Consulting AG führte die Offertöffnung am 2. November 2011 durch. Elf Versicherungsgesellschaften haben Offerten eingereicht, fünf davon erfüllten die Ausschreibungsbedingungen, welche Vollständigkeit, Offertgültigkeit bis 1. Juli 2012 und eine Prämiengarantie für drei Jahre forderten. Die Auswertungskriterien wurden mit einer Gewichtung von 40 % beim Preis und je 30 % für Case Management und Referenzen festgelegt. Die durch Walser Consulting durchgeführte Auswertung ergab die höchste Punktzahl für das Angebot der Helsana.

Mit Beschluss Nr. 39 vom 20. Februar 2012 erteilte der Stadtrat dem Angebot der Helsana den Zuschlag unter dem Vorbehalt, dass das Gemeindeparlament der für den Abschluss der Krankentaggeldversicherung benötigten Änderung der Personalverordnung zustimmen wird. Der Stadtrat entschied sich für eine Wartefrist von 30 Tagen bei einer Laufzeit von 730 Tagen (2 Jahre).



B. Finanzielle Folgen der Einführung einer Krankentaggeldversicherung

Den Submittenten standen Angaben über die Krankheitsabsenzen der Jahre 2009 und 2010 zur Verfügung. Im Durchschnitt der beiden Jahre fielen auf Vollzeitstellen umgerechnet rund 50 Ausfallmonate an, welche eine minimale Wartefrist von 30 Kalendertagen überstiegen. Die durchschnittlichen jährlichen Lohnkosten betragen für diese Ausfalltage rund Fr. 300'000.--, so dass für diese beiden Jahre mit Versicherungsleistungen von rund Fr. 240'000.-- hätte gerechnet werden können. Die Prämie für die Lohnfortzahlung zu 80 % während 730 Tagen beträgt gemäss Offerte der Helsana Fr. 202'607.30.

Die mit dem Angebot der Helsana zu erwartenden Versicherungsleistungen übersteigen damit die Prämienkosten. Offensichtlich geht die Anbieterin davon aus, dass ein Potential zur Reduktion der Ausfallzeiten besteht, das mit einem aktiven Case Management ausgeschöpft werden kann. Damit zeigt sich eine Win-win-Situation. Eine weitere finanzielle Entlastung ergibt sich für die Stadt aus dem Umstand, dass auf die durch Versicherungsleistungen gedeckten Lohnkosten keine Sozialversicherungsabgaben (AHV, IV, AIV, EO) zu leisten sind.

C. Rechtsgrundlage

Die Personalverordnung regelt in Art. 76 die Lohnfortzahlungspflicht der Stadt gegenüber dem Personal und verweist in Abs. 2 darauf, dass allfällige Leistungen der Unfall-, Invaliden- und Militärversicherung oder von haftpflichtigen Dritten bei der Lohnzahlung anzurechnen sind. In der Aufzählung der einzelnen Versicherungen kommt die Krankentaggeldversicherung nicht vor, womit derzeit eine ausreichende rechtliche Grundlage für die Einführung einer Krankentaggeldversicherung offensichtlich fehlt. Diese Grundlage kann mit folgender Änderung der Personalverordnung in Kapitel 8 Personalvorsorge geschaffen werden.

alt

Art. 74 Unfallversicherung
Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Art. 76 Lohn bei Krankheit und Unfall
Die Lohnfortzahlung richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.
Allfällige Leistungen der Unfall-, Invaliden- und Militärversicherung oder von haftpflichtigen Dritten fallen der Stadt zu bzw. werden bei der Lohnzahlung angerechnet.

neu

Art. 74 Unfall- und Krankentaggeldversicherung
unverändert

neuer Absatz:

Für die Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht eine Lohnfortzahlungsversicherung. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.

Ergänzung:

Allfällige Leistungen der Krankentaggeld-, Unfall-, Invaliden und Militärversicherung oder von haftpflichtigen Dritten fallen der Stadt zu bzw. werden bei der Lohnzahlung angerechnet.

Antrag an das Gemeindeparlament:

1. Zwecks Einführung einer Krankentaggeldversicherung wird die Personalverordnung für die Stadt und die Schule Schlieren (PVO) in Kapitel 8 Personalvorsorge wie folgt geändert (*Änderungen sind kursiv dargestellt*):

Art. 74 Unfall- und Krankentaggeldversicherung

Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen auf Kosten der Stadt gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Für die Lohnfortzahlung bei Krankheit besteht eine Lohnfortzahlungsversicherung. Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.



Art. 76 Lohn bei Krankheit und Unfall

Die Lohnfortzahlung richtet sich nach dem kantonalen Personalrecht.

Allfällige Leistungen *der Krankentaggeld-*, Unfall-, Invaliden- und Militärversicherung oder von haftpflichtigen Dritten fallen der Stadt zu bzw. werden bei der Lohnzahlung angerechnet.

2. Die Änderung der Personalverordnung untersteht dem fakultativen Referendum.

Für richtigen Protokollauszug

STADTRAT SCHLIEREN

Präsident Schreiber

Toni Brühlmann Hansruedi Kocher

Versand: 23. Februar 2012