



Dienst und Besoldung: Städtisches Personal: Rechtliches

Teilrevision Personalreglement

Antrag

Wir beantragen Ihnen, folgenden Beschluss zu fassen:

Es wird ein Nachtrag XXI zum Personalreglement gemäss Beilage erlassen.

1 Zu Geltende Regelung für die Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall

Bei Krankheit oder Unfall besteht gemäss Art. 59 des geltenden Personalreglements vom 25. Oktober 1994 (PR; sRS 191.1) Anspruch auf den vollen Lohn während 12 Monaten innerhalb dreier Jahre. Diese Frist kann in begründeten Fällen verlängert werden. Die Lohnzahlung für Krankheit wird nach dem geltenden Recht nicht über eine von der Stadt abgeschlossene Versicherung, sondern von der Stadt direkt geleistet. Die Stadt ist damit Risikoträgerin für diese Leistungen.

Ist ein Unfall Grund für eine Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Tagen, erhält die Stadt die Taggelder der Unfallversicherung in der Höhe von 80 % des versicherten Verdienstes. Maximal versicherbar ist ein Jahreslohn von CHF 126'000. Die ersten drei Tage und die Differenz bis zum vollen Lohn sowie einen allfälliger Saläranteil, der CHF 126'000 übersteigt, übernimmt die Stadt als Arbeitgeberin.

2 Neuregelung der Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall

2.1 Übersicht

Mit dem vorliegenden Nachtrag zum Personalreglement soll die Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall ausgedehnt und die Grundlage für den Abschluss einer Krankentaggeldversiche-



rung geschaffen werden. Gleichzeitig wird eine Beteiligung des Personals an den Kosten der Ausdehnung vorgesehen und eine Anpassung der Kündigungsregelung bei Krankheit oder Unfall vorgenommen.

2.2 Gründe für die Neuregelung

Es gibt immer wieder Fälle, bei denen die Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall ganz ausgeschöpft werden muss, ohne dass klar ist, ob die volle oder eine teilweise Arbeitsfähigkeit wieder erlangt werden kann. Früher führte aufgrund entsprechender Regelungen eine Berufsunfähigkeit, d.h. die aus gesundheitlichen Gründen fehlende Fähigkeit, eine bestimmte berufliche Tätigkeit auf Dauer ausüben zu können, nach 12 Monaten zu einer Invalidisierung und somit zu einer Invalidenrente der städtischen Versicherungskasse, auch dann, wenn die Eidgenössische Invalidenversicherung keine Rente ausrichtete. Nach geltendem Recht wird nur noch dann eine Invalidenrente der Versicherungskasse ausgerichtet, wenn auch die Eidgenössische Invalidenversicherung eine Erwerbsunfähigkeit, d.h. die aus gesundheitlichen Gründen fehlende Fähigkeit, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, festgestellt und eine Rente gesprochen hat.

Die Abklärungen, ob eine Berufsunfähigkeit besteht, die trotz gesundheitlicher Einschränkungen eine Arbeitstätigkeit in anderen zumutbaren Bereichen weiterhin zulässt, oder aber eine Erwerbsunfähigkeit vorliegt, welche eine Arbeitstätigkeit auch in anderen Bereichen ausschliesst, sind anspruchsvoller und werden daher auch länger dauern. Auch bei der Beurteilung durch die Eidgenössische Invalidenversicherung ist wegen der stärkeren Gewichtung des Grundsatzes „Eingliederung vor Rente“ (V. IV-Revision) und des erhöhten Spardrucks eine Steigerung der Anforderungen festzustellen. Das kann vermehrte berufliche und medizinische Abklärungen zur Folge haben und auch hier eine längere Verfahrensdauer mit sich bringen. Um Betroffenen in einer ohnehin belastenden Zeit mehr Sicherheit bezüglich Auskommen geben zu können, ist es angezeigt, die Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall um 12 Monate auf 24 Monate zu erweitern. Für die zweiten 12 Monate ist jedoch nur noch ein Lohnanspruch in der Höhe von 80 Prozent vorgesehen. Diese Abstufung hat zwar eine Lohneinbusse zur Folge. Sie ist aber zumutbar, da ihr bei einer längeren Nichtausübung der beruflichen Tätigkeit regelmässig Ersparnisse gegenüber stehen. Auch sollen keine falschen Anreize geschaffen werden. Wird - wie es vorgesehen ist - neu eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, fallen zudem tiefere Lohnabzüge im Umfang von ca. sieben Prozent an, da die Taggelder nicht sozialversicherungspflichtig sind, d.h. die Abzüge für AHV/IV, ALV, EO und UVG entfallen. Sofern sich die Lohneinbusse im Einzelfall trotzdem als unzumutbar erweist, ist eine Härtefallklausel vorgesehen und es kann die Lohnfortzahlung bis auf 100 Prozent des Nettolohns erhöht werden.



Die Verlängerung der Lohnzahlung bei Krankheit drängt sich auch im Quervergleich mit anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden auf, insbesondere der Staatsverwaltung des Kantons St.Gallen. Im neuen Personalgesetz des Kantons St.Gallen wurde die Dauer der Lohnzahlung auf 24 Monate ausgedehnt. Während 12 Monaten besteht Anspruch auf den vollen Lohn, vom 13. bis 24. Monat auf einen solchen von 80 Prozent.

2.3 Kostenbeteiligung des Personals

Die Ausdehnung des Lohnanspruchs bei Krankheit und Unfall rechtfertigt eine Beteiligung des Personals an der Verbesserung dieses Schutzes. Die Prämien der Krankentaggeldversicherung (vgl unten Ziff. 3), die auf die zweiten zwölf Monate entfallen, sollen deshalb je zur Hälfte von der Stadt und den Mitarbeitenden getragen werden. Die Kosten für die ersten zwölf Monate trägt nach wie vor die Stadt in vollem Umfang.

2.4 Anpassung des Kündigungsschutzes

Bei Krankheit oder Unfall gelten nach dem städtischen Personalreglement grundsätzlich die Kündigungsbeschränkungen des OR (Art. 25 Abs. 1 PR). Eine Kündigung, die während Krankheit oder Unfall erfolgt, ist damit nichtig. Die Kündigung kann nach der geltenden Regelung aber auf das Ende des Lohnanspruchs - der nach der bisherigen Regelung 12 Monate beträgt - erfolgen (Art. 25 Abs. 2 PR i.V. mit Art. 59 Abs. 1 PR)

Aufgrund der Ausdehnung des Lohnanspruchs auf 24 Monate soll die Kündigungsbeschränkung differenziert werden. Nach wie vor soll es nicht möglich sein, die Mitarbeitenden durch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses um die Lohnfortzahlung zu bringen. Wenn die Lohnfortzahlung indes - wie vorgesehen (vgl. Ziff. 3) - durch eine Krankentaggeldversicherung erfolgt, welche die Lohnfortzahlung ungeachtet einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährleistet, so kann die Kündigung wie bisher auf den Zeitpunkt erfolgen, in welchem die Verhinderung an der Arbeitsleistung 12 Monate gedauert hat. Eine Vakanz während vollen 24 Monaten ohne die Möglichkeit, die Stelle definitiv neu zu besetzen, erscheint betrieblich in vielen Fällen als untragbar. Die neue Regelung von Art. 25 Abs. 2 PR trägt diesen Umständen Rechnung.

3 Krankentaggeldversicherung

3.1 Grundsatz

Wie unter Ziffer 1 ausgeführt, wird die Lohnzahlung für Krankheit nach dem geltenden Recht nicht über eine von der Stadt abgeschlossene Versicherung, sondern von der Stadt direkt geleistet. Die Stadt ist damit Risikoträgerin für diese Leistungen. Dies war bei der Anzahl der



Mitarbeitenden und der Branche vertretbar. Im Zuge der Ausdehnung der Lohnfortzahlung bei Abwesenheiten wegen Krankheit von 12 auf 24 Monate soll künftig indes eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen werden. Dies ergibt nicht nur für die Stadt mehr Planbarkeit über die zu erbringenden Leistungen. Eine Krankentaggeldversicherung bietet auch Mitarbeitenden, welche die Stadtverwaltung verlassen, den Vorteil, dass sie ohne Gesundheitsprüfung von der Kollektiv- in die Einzelversicherung übertreten können. Schliesslich kann darauf hingewiesen werden, dass der Abschluss einer Taggeldversicherung einerseits in den Gesamtarbeitsverträgen in der Regel vorgeschrieben und andererseits bei grösseren Unternehmen die Regel ist.

Art. 59 Abs. 4 PR bestimmt in der revidierten Fassung, dass der Stadtrat für die Lohnfortzahlung eine Krankentaggeldversicherung abschliessen „kann“. Diese „Kann-Bestimmung“ bedeutet aber nicht, dass der Stadtrat völlig frei wäre, die Lohnfortzahlung wie bisher direkt durch die Stadt vornehmen zu lassen oder eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Die Lohnfortzahlung soll künftig - wie dargestellt – bei Krankheitsabwesenheiten vom 13. bis 24. Monat auf dem Wege einer Krankentaggeldversicherung geschehen. Auf den Abschluss einer Krankentaggeldversicherung soll nur verzichtet werden, wenn sich diese Lösung aufgrund der Angebotssituation als nicht wirtschaftlich erweisen sollte. Die nicht zwingend formulierte Bestimmung schafft hierfür die nötige Grundlage.

3.2 Kosten

Trägt die Stadt wie bis anhin die Kosten für die ersten zwölf Monate der Lohnfortzahlung bei Krankheit, so liegen die Prämien für eine Krankentaggeldversicherung für die zweiten zwölf Monate auf der Basis von 80 Prozent des versicherten Lohnes im moderaten Bereich von 0,1 Prozent des versicherten Lohnes. Sie sind wie schon ausgeführt zu gleichen Teilen durch die Arbeitgeberin Stadt und die Angestellten zu tragen. Die jährlichen Prämien belaufen sich auf gesamthaft ca. CHF 140'000. Die Prämien sind somit tiefer als die Krankenlohnzahlungen für die zwölf Monate übersteigende Zeitspanne im Durchschnitt der vergangenen zwei Jahre. Pro Jahr musste die Lohnfortzahlung über zwölf Monate hinaus für jeweils sieben bis zehn Mitarbeitende verlängert werden.

4 Kommentierung der Bestimmungen des Nachtrags

Art. 25 Kündigungsbeschränkung und Kündigung zur Unzeit

Art. 25 Abs. 1 regelt die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zur Unzeit unverändert durch einen Verweis auf die Regelung des OR. Auch Art. 25 Abs. 2 bestimmt im ersten Satz unverändert, dass das Arbeitsverhältnis auf Ende des im Personalreglement geregelten Lohnanspruchs (Art. 59 Abs. 1 PR) gekündigt werden kann. Dieser beträgt gemäss Art. 59



Abs. 1 PR neu 24 Monate innert dreier Jahre. Neu ist die Ergänzung, dass die Kündigung auf den Zeitpunkt möglich ist, in welchem die Verhinderung an der Arbeitsleistung 12 Monate gedauert hat, wenn eine Versicherung besteht, welche die Lohnfortzahlung ungeachtet der Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewährleistet. Damit kann betrieblichen Notwendigkeiten Rechnung getragen werden, ohne dass der Anspruch auf Lohnfortzahlung gefährdet wird. Der Anspruch auf Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses besteht im gleichen Umfang wie nach der bisherigen Regelung, nämlich während 12 Monaten.

Art. 59 Lohnzahlung bei Krankheit oder Unfall

Art. 59 Abs. 1 dehnt den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall von bisher 12 auf 24 Monate innert dreier Jahre aus.

Art. 59 Abs. 2 regelt die Abstufung in der Lohnfortzahlung von 100 Prozent des Lohnes in den ersten 12 Monaten und 80 Prozent des Lohnes in den zweiten 12 Monaten. Art. 59 Abs. 2 ermöglicht in Härtefällen die Erhöhung der Lohnfortzahlung bis auf 100 Prozent des Nettolohnes (Härtefallklausel). Die Lohnfortzahlung ist aber in jedem Fall auf 24 Monate begrenzt.

Art. 59 Abs. 3 regelt unverändert die Möglichkeit der Kürzung des Lohnes, wenn die Krankheit oder der Unfall auf grobes Verschulden oder ein Wagnis zurückzuführen ist.

Art. 59 Abs. 4 schafft die Grundlage für die Lohnfortzahlung durch eine Krankentaggeld-Versicherung und die Kostenbeteiligung der Mitarbeitenden an der Hälfte der Prämien, die für die zweiten 12 Monate der Lohnfortzahlung zu leisten sind. Die „Kann-Bestimmung“ soll den Verzicht auf eine Krankentaggeld-Versicherung ermöglichen, wenn sich diese Lösung aufgrund der Angebotssituation als nicht wirtschaftlich erweisen sollte. Andernfalls soll die Lohnfortzahlung künftig durch eine Versicherungslösung erfolgen.

5 Stellungnahme der Verbändekonferenz

Die Verbändekonferenz wurde gemäss Art. 8 des Reglements über die Personalverbände und Personalausschüsse zur Vernehmlassung eingeladen.

Zu Art. 59 Abs. 3 und Abs. 4 wird bemerkt, dass diese zu streichen seien.

Art. 59 Abs. 3: Es soll eine Formulierung dahin gehend gewählt werden, dass bei einer Kürzung von Versicherungsleistungen diese an den Versicherten weitergegeben werden kann. Ob Krankheit oder Unfall auf ein grobes Verschulden oder auf ein Wagnis zurückzuführen ist, wird so von dritter Seite geprüft.



Art. 59 Abs. 4: Da die Prämien für die zweiten Monate der Lohnfortzahlung gering ausfallen dürften, soll die ganze Prämie von der Arbeitgeberin Stadt übernommen werden.

6 Würdigung der Stellungnahme der Verbändekonferenz

Art. 59 Abs. 3: Im Falle eines Unfalls wird es immer so sein, dass eine Kürzung höchstens in dem Umfang an die verunfallte Person weitergegeben wird, welche vom Unfallversicherer vorgenommen wird. Ist jedoch eine Krankheit auf ein grobes Verschulden zurückzuführen, so muss die Stadt eine Beurteilung des Verschuldens und der Folgen daraus vornehmen können, da während der ersten zwölf Monate kein Versicherer eine Beurteilung vornimmt.

Art. 59 Abs. 4: Vor dem Hintergrund, dass die Arbeitgeberin Stadt bei Krankheit weiterhin für die ersten zwölf Monate das Risiko der Lohnfortzahlung trägt, werden die Versicherungsprämien für die zweiten zwölf Monate moderat sein. Dies kann aber nicht als Argument angeführt werden, dass deshalb auf eine Beteiligung der Mitarbeitenden verzichtet werden soll. Bei der Ausdehnung der Lohnfortzahlung handelt es sich um eine Zusatzleistung, zu der die Mitarbeitenden einen Teil beitragen sollen. Eine paritätische Aufteilung der Prämien für eine Krankentaggeldversicherung entspricht im Übrigen gängiger Praxis.

7 Zeitpunkt der Revision

Im Sommer 2010 wurden für die Sach- und Personenversicherungen Offerten eingeholt. Dazu mussten die Versicherungen öffentlich ausgeschrieben werden. Da Submissionen mit einem grossen Aufwand verbunden sind, wurde zusammen mit der Unfallversicherung auch die Taggeldversicherung ausgeschrieben. Weil die Gültigkeit der eingegangenen Offerten längstens bis 30. Juni 2011 dauert, muss trotz der in Arbeit befindlichen Gesamtrevision für diesen speziellen Bereich eine Teilrevision des Personalreglements vorgezogen werden.

Der Stadtpräsident:
Scheitlin

Der Stadtschreiber:
Linke

Beilage:
Nachtrag XXI zum Personalreglement
Gegenüberstellung bisherige/neue Regelung

