

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich

05.10.2005

1359.

Schriftliche Anfrage von Heinz Jacobi betreffend Personal, Einführung einer Taggeldversicherung

Am 13. Juli 2005 reichte Gemeinderat Heinz Jacobi (SP) folgende Schriftliche Anfrage GR Nr. 2005/295 ein:

Im Rahmen der täglichen Arbeit sehen sich die Personalverbände vermehrt mit Kündigungen von Arbeitsverhältnissen konfrontiert, die durch die Anstellungsinstanzen ausgesprochen werden. Die vom Gemeinderat erlassenen Grundsätze der Personalpolitik und andere klar legifizierte Bestimmungen im Personalrecht werden dabei immer wieder recht grosszügig interpretiert. Es ergibt sich insbesondere dann ein grosses Problem, wenn die Kündigung im Zeitraum ausgesprochen wird, während jemand noch krank ist bzw. das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der obligationsrechtlichen Sperrfrist endet, respektive wenn eine Krankheit nach der Kündigung eintritt. Ebenso betroffen sind Arbeitnehmende mit befristeten Arbeitsverhältnissen im Falle einer Erkrankung vor Ablauf der Befristung.

Sind diese Arbeitnehmenden im Zeitpunkt nach der letzten Lohnzahlung immer noch krank, sehen sie sich mit der Tatsache konfrontiert, dass sie weder Arbeitslosengelder beziehen noch Leistungen der Pensionskasse geltend machen können. Entgegen der Lösung in der Privatwirtschaft gibt es auch keine Zahlungen einer Taggeldversicherung. Es ist nicht mehr möglich, eine solche abzuschliessen. Es stellten sich folgende Fragen, um deren Beantwortung wir den Stadtrat bitten:

1. Ist dem Stadtrat diese Lücke im sozialen Schutz, im Sinne der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, bekannt?
2. Ist der Stadtrat bereit, diese klare Schlechterstellung seiner Arbeitnehmenden gegenüber jenen der Privatwirtschaft so schnell wie möglich mit einer Revision des Personalrechts zu korrigieren?
3. Welches wäre der früheste Termin, eine sozialverträgliche Lösung dieses Problems dem Parlament vorzuschlagen?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1: Bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit wird den städtischen Angestellten in den ersten drei Monaten des Arbeitsverhältnisses der ungekürzte Lohn während dreier Monate, ab dem dritten Monat der Beschäftigung während zwölf Monaten, ausgerichtet (Art. 61 Abs. 2 Personalrecht; PR). Diese Regelung ist weit grosszügiger als diejenige des Obligationenrechts (vgl. Art. 324a OR und die zugehörige Rechtsprechung). Grundsätzlich enden die Lohnzahlungen aber spätestens mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses (Art. 61 Abs. 1 PR). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird bei Krankheit aber immerhin dadurch verzögert, dass eine Kündigung des Arbeitgebers frühestens nach Ablauf einer Sperrfrist von 30 bis 180 Tagen (abhängig vom Dienstalder) erfolgen kann bzw. das Arbeitsverhältnis um die Dauer der Sperrfrist verlängert wird, wenn Angestellte während einer laufenden Kündigungsfrist erkranken.

Mit dem Ablauf des Arbeitsverhältnisses endet grundsätzlich auch die diesbezügliche Fürsorgepflicht. Finanzielle Engpässe werden in der Regel durch Sozialversicherungen oder die öffentliche Sozialhilfe überbrückt. Sollten sich ausnahmsweise trotzdem Härtefälle ergeben, kann die Anstellungsinstanz, gestützt auf Art. 61 Abs. 8 PR, den betroffenen Angestellten notfalls für eine beschränkte Zeit eine finanzielle Unterstützung gewähren. Zudem hat der Stadtrat gemäss Abs. 3 dieser Bestimmung die Kompetenz, eine mindestens gleichwertige Versicherungslösung vorzusehen, d. h., allenfalls eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, falls er dies für zweckmässig hält. Demzufolge kann nicht davon gesprochen werden, dass Personalrecht enthalte eine Lücke im sozialen Schutz.

Zu Frage 2: Es trifft deshalb nicht zu, dass die städtischen Angestellten gegenüber denjenigen der Privatwirtschaft klar schlechter gestellt sind. In privaten Betrieben mit einer Kranken-

taggeldversicherung kann der Versicherungsvertrag vorsehen, dass nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses das Taggeld bis zur Erschöpfung der vereinbarten Leistungsdauer, unter Anrechnung der bisher ausgerichteten Taggelder, weiterbezahlt wird. Ausserdem profitieren Mitarbeitende von Betrieben mit Kollektivkrankentaggeldversicherung vom erleichterten Übertritt in eine Einzelkrankentaggeldversicherung, wenn der Versicherer dem Schweizerischen Versicherungsverband angeschlossen ist. Das Freizügigkeitsabkommen zwischen diesen Versicherern sieht unter anderem vor, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Übertritt in eine Einzelkrankentaggeldversicherung ohne neue Gesundheitsvorbehalte möglich ist. Gemäss Abklärungen der Fachstelle Versicherungen Stadt Zürich, die für der Pensionskasse Stadt Zürich angeschlossene Unternehmungen diverse Kollektivkrankentaggeldversicherungsverträge (Lohnsumme etwa 100 Mio. Franken) vermittelt hat und sich an deren Verwaltung beteiligt, wird von diesem Übertrittsrecht in der Praxis nur sehr selten (in zehn Jahren nur ein einziger Fall) Gebrauch gemacht. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass die Prämien mindestens dreimal so hoch sind wie in der Kollektivversicherung, da sich für einen Übertritt vor allem Personen mit einem grossen Krankheitsrisiko entscheiden, was die Prämien massiv verteuert.

Der Abschluss einer Kollektivkrankentaggeldversicherung ist für die Unternehmen der Privatwirtschaft nicht obligatorisch, abgesehen von einzelnen Branchen, in denen sie durch einen Gesamtarbeitsvertrag vorgeschrieben ist (z. B. Bauhauptgewerbe-Landesmantelvertrag, Gastgewerbe, Druckereigewerbe).

Die Stadt hat sich in Art. 61 Abs. 2 PR grundsätzlich entschieden, die Lohnkosten bei Krankheit oder Unfall selbst zu tragen; bei Unfall in Ergänzung zu den Taggeldern nach dem Bundesgesetz über die Unfallversicherung. Bei Arbeitsunfähigkeit als Folge von Unfällen werden vom Unfallversicherer auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Taggelder entrichtet.

Auf eine Versicherungslösung wurde bisher verzichtet, unter anderem aus folgenden Gründen: Mit dem Abschluss einer Krankentaggeldversicherung würde die Kontrolle und Bearbeitung der krankheitsbedingten Absenzen an den medizinischen Dienst und weitere Angestellte der betreffenden Versicherungsgesellschaft delegiert. Die Stadt würde damit ihre Verantwortung als soziale Arbeitgeberin aus der Hand geben. In der Verhinderung von Arbeitsunfähigkeit und Invalidität soll ihr weiterhin eine zentrale Rolle zukommen, wie dies gegenwärtig im Pilotprojekt "Case Management am Arbeitsplatz" zum Ausdruck kommt. Der Umweg über den Versicherer ist nicht nur problematisch in Bezug auf den Datenschutz, er kompliziert auch die Abläufe und verteuert tendenziell die Abwicklung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (z. B. differenzierte Erfassung von Krankheitsfällen und Meldung an den Versicherer, Abgrenzung der Wartefrist, Kontrolle und Verarbeitung der Leistungsabrechnungen durch den Arbeitgeber, Verwaltungsaufwand des Versicherers). Zu einer zusätzlichen Vertauung führt der Umstand, dass ein Versicherer im Gegensatz zur Stadtverwaltung einen Gewinn erwirtschaften muss. Die Fachstelle Versicherungen Stadt Zürich geht - selbst bei vorsichtiger Schätzung - bei einem Taggeld von 80 Prozent, einer Wartefrist von sieben Tagen bis zur Auszahlung des ersten Taggelds und einer Bezugsdauer von 365 Tagen von einer jährlichen Versicherungsprämie von über 15 Mio. Franken aus. Aus den genannten Gründen hält der Stadtrat - jedenfalls unter den aktuellen Umständen - den Abschluss einer Kollektivkrankentaggeldversicherung nicht für zweckmässig.

Zu Frage 3: Der Stadtrat wird die Notwendigkeit einer Kollektivtaggeldversicherung im Falle wesentlicher Veränderung der Rahmenbedingungen neu beurteilen. Eine Vorlage an den Gemeinderat zur Änderung des Personalrechts wird aber voraussichtlich selbst bei geänderten Rahmenbedingungen nicht erforderlich sein, da der Stadtrat gemäss Art. 61 Abs. 3 PR generell ermächtigt ist, anstelle der Lohnfortzahlung in eigener Kompetenz eine Versicherungslösung vorzusehen.

Vor dem Stadtrat
der Stadtschreiber
Dr. André Kuy