

**Auszug
aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich**

vom 5. September 2012

1063. Schriftliche Anfrage von Esther Straub und Katrin Wüthrich betreffend Angebot der Stadt Zürich für eine freiwillige Taggeldversicherung ihrer Angestellten sowie Anzahl Personen mit Anspruch auf eine Lohnfortzahlung. Am 6. Juni 2012 reichten Dr. Esther Straub (SP) und Katrin Wüthrich (SP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2012/238, ein:

Das Personalrecht der Stadt Zürich regelt die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall. Mitarbeitenden, die seit mindestens 3 Monaten bei der Stadt angestellt sind, wird während den ersten 180 Tagen der Lohn zu 100% ausgerichtet, danach noch zu 80%. Die Lohndifferenz ab dem 181. Krankheitstag könnte durch eine freiwillige Taggeldversicherung abgedeckt werden. Versicherer bieten kollektive Versicherungslösungen allerdings nur über die Arbeitgebenden an. Eine entsprechende Anfrage des VPOD, ob die Stadt ihren Angestellten eine freiwillige Taggeldversicherung anbieten bzw. vermitteln könnte, wurde vom Stadtrat negativ beantwortet. In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie viele städtische Angestellte sind seit der Einführung der eingeschränkten Lohnfortzahlung im Sommer 2011 von der Reduktion ihres Lohnes auf 80% betroffen? Wo arbeiten sie?
2. Neu erhalten städtische Angestellte ab dem 2. Dienstjahr die Lohnfortzahlung bis zu 24 Monate. Wie viele Angestellte sind seit mehr als einem Jahr aus gesundheitlichen Gründen arbeitsunfähig und erhalten Lohnfortzahlungen?
3. Wie viele städtische Angestellte wurden bereits vor Ablauf der zwei Jahre dauernden Lohnfortzahlung aus gesundheitlichen Gründen entlassen?
4. Wie sieht die günstigste Offerte für eine individuelle, freiwillige Taggeldversicherung für die städtischen Angestellten aus?
5. Welche Gründe halten die Arbeitgeberin Stadt davon ab, ihren Mitarbeitenden eine kollektive, freiwillige Taggeldversicherung anzubieten?
6. Welche rechtlichen Anpassungen müssten vorgenommen werden, um eine Taggeldversicherung auf freiwilliger Basis anbieten zu können?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Ausgewertet wurden zur Beantwortung der Fragen 1 bis 3 die Angestellten der Stadtverwaltung Zürich, welche der Regelung der Lohnfortzahlung gemäss städtischem Personalrecht unterstehen. Kantonal entlöhnte Lehrpersonen der Volksschule der Stadt Zürich unterstehen der Lohnfortzahlungsregelung des kantonalen Personalgesetzes und sind in dieser Auswertung nicht enthalten. Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Zu Frage 1: Zwischen dem 1. Juli 2011 und dem 30. Juni 2012 war die folgende Anzahl städtischer Angestellter mit voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit während mindestens einem Kalendertag von einer Lohnreduktion (Lohnfortzahlung zu 80 Prozent) gemäss Art. 61 Abs. 1 Personalrecht (PR) betroffen:

Einheit	Anzahl Angestellte
Behörden und Gesamtverwaltung	7
Präsidialdepartement	7
Finanzdepartement	16
Polizeidepartement	36
Gesundheits- und Umweltdepartement	196
Tiefbau- und Entsorgungsdepartement	30
Hochbaudepartement	15
Departement der industriellen Betriebe	89
Schul- und Sportdepartement	65
Sozialdepartement	33
Total	494

Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit erfolgte die Lohnreduktion nur im Umfang der Arbeitsunfähigkeit als reduzierte Lohnfortzahlung, während der übrige Lohn ungekürzt ausgerichtet wurde. Damit in diesem öffentlichen Dokument keine Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind, erfolgte diese Auswertung aus Datenschutzgründen auf Stufe Departement und nicht auf Stufe Dienstabteilung.

Zu Frage 2: 152 städtische Angestellte wiesen zwischen dem 1. Juli 2011 und dem 30. Juni 2012 mehr als 365 gemäss Art. 61 Abs. 2 PR anrechenbare Kalendertage mit Arbeitsunfähigkeit auf und bezogen für mindestens einen Kalendertag Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall. Gemäss Abs. 1 der Übergangsbestimmungen zur Teilrevision des Personalrechts per 1. Juli 2011 waren auch Kalendertage mit Lohnfortzahlung vor dem 1. Juli 2011 anzurechnen, sofern sie von Art. 61 Abs. 2 PR erfasst werden (Zusammenzählung längstens bis zwei Jahre vor der erneuten Arbeitsaussetzung zurück).

Zu Frage 3: Zwischen dem 1. Juli 2011 und dem 30. Juni 2012 wurden die Arbeitsverhältnisse mit total 28 städtischen Angestellten vor Ablauf der Lohnfortzahlung aufgelöst. Nicht eingerechnet sind Angestellte, die mit reduziertem Beschäftigungsgrad oder in einer anderen Funktion von der Stadt weiterbeschäftigt wurden. Demzufolge haben die Anstellungsinstanzen im Allgemeinen von der Möglichkeit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen vor Ablauf der Lohnfortzahlung nur zurückhaltend und verantwortungsbewusst Gebrauch gemacht.

Zu Frage 4: Offerten für eine individuelle, freiwillige Taggeldversicherung finden gestützt auf eine Risikoanalyse der versicherten Personalgruppe statt. Eine solche ist bei der Grösse und Komplexität der Stadtverwaltung Zürich mit einigem Aufwand sowohl für die Stadt als auch für die Versicherer verbunden. Zur Einholung von Offerten müsste angesichts des zu erwartenden Prämienvolumens ein Submissionsverfahren durchgeführt werden. Die kurze Zeit, welche für die Beantwortung dieser schriftlichen Anfrage zur Verfügung stand, reichte für eine Suche nach der günstigsten Offerte deshalb nicht aus. Die Stadt Zürich steht derzeit in Verhandlungen mit einer Versicherung bezüglich eines Angebots für eine freiwillige, kollektive Taggeldversicherung. Über die Ergebnisse dieser Verhandlungen kann im 1. Quartal 2013 definitiv informiert werden.

Zu Frage 5: Wie den Erwägungen zur Weisung an den Gemeinderat (GR Nr. 2009/337; Weisung Nr. 396 vom 8. Juli 2009, Seite 5) zu entnehmen ist, wurde mit der Abstufung der Lohnfortzahlung von 100 auf 80 Prozent nach 90 bzw. 180 Tagen unter anderem für die Angestellten ein finanzieller Anreiz für die Steigerung der Arbeitsfähigkeit geschaffen, was bei der früheren Regelung einer bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ungekürzten Lohnfortzahlung nicht der Fall war. Leitgedanke war, dass Arbeit sich auch finanziell unmittelbar lohnen soll. Dieser finanzielle Anreiz würde wegfallen, falls die Lohndifferenz von 20 Prozent von einer Taggeldversicherung ausgeglichen wird.

Wird die gesamte Lohneinbusse von 20 Prozent von einer Taggeldversicherung abgedeckt, fällt nicht nur der angestrebte finanzielle Anreiz für die Steigerung der Arbeitsfähigkeit weg. Es besteht sogar die Gefahr einer Überversicherung: Weil für Krankentaggelder keine Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen zu entrichten sind, hätten versicherte Angestellte im Fall von Arbeitsunfähigkeit in der Regel sogar ein höheres Nettoeinkommen als wenn sie gesund sind und ihnen vom ganzen Lohn Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden.

Zu Frage 6: Aufgrund der Zuständigkeitsordnung von § 64 Ziff. 2 i.V.m. § 110 Gemeindegesetz sowie Art. 49 der Gemeindeordnung ist der Stadtrat als Exekutive für den Abschluss einer Taggeldversicherung auf *freiwilliger* Basis zuständig, da diese Kompetenz nicht durch kantonales Recht oder die Gemeindeordnung einem anderen Organ der Gemeinde zugewiesen wurde. Eine *obligatorische* Taggeldversicherung würde hingegen einen dem Referendum unterstehenden Gemeinderatsbeschluss voraussetzen, weil damit den Angestellten neue Pflichten auferlegt würden, die noch keine Grundlage in einem dem Referendum unterstehenden Beschluss haben (z. B. dem PR). Im Übrigen würde mit einer obligatorischen Taggeldversicherung die vom Gemeinderat in Art. 61 Abs. 1 PR als Leistungsanreiz festgelegte, abgestufte Lohnfortzahlung praktisch unterlaufen, was ein weiterer Grund dafür ist, dass der Gemeinderat darüber befinden sollte.

Vor dem Stadtrat
die Stadtschreiberin
Dr. Claudia Cuche-Curti