



Beschluss des Stadtrats

vom 29. Juni 2022

GR Nr. 2022/133

Nr. 578/2022

Schriftliche Anfrage von Nicolas Cavalli und Sven Sobernheim betreffend fehlende Krankentaggeldversicherung, Gründe für die fehlende Versicherung und damit verbundene Vor- und Nachteile, Einzelheiten zur Regelung der Lohnfortzahlung und Erwägungen zum Abschluss einer Versicherung sowie Volumen der ausbezahlten Taggelder durch die Unfallversicherung während der Pandemie

Am 6. April 2022 reichten Gemeinderat Nicolas Cavalli und Gemeinderat Sven Sobernheim (beide GLP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2022/133, ein:

Die Stadt Zürich ist Arbeitgeberin für knapp 30 000 Angestellte. In der Ratsdebatte vom 23. März 2022 kam im Zusammenhang mit der W 2021/412 und M 2020/89 (Abgangsentschädigungen) das Thema von Versicherungsleistungen – genauer auch die Krankentaggeldversicherung (KTG-Versicherung) – betreffend auf. Laut bekannten Informationen verfügt die Stadt Zürich über keine KTG-Versicherung. Es stellt sich nun die Frage, wieso die Stadt Zürich keine KTG-Versicherung abgeschlossen hat und wie und zu welchem Mass die Stadt Zürich finanziell aufkommt, wenn Angestellte krankheitsbedingt ausfallen. Auch im Hinblick auf die pandemiebedingten Arbeitsausfälle in der Stadt.

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wieso verfügt die Stadt Zürich über keine KTG-Versicherung?
2. Hat sich der Stadtrat in der Vergangenheit darum bemüht, eine KTG-Versicherung abzuschliessen? Wenn ja, woran ist ein Abschluss gescheitert?
3. Was ist aus Sicht des Stadtrats der Vorteil und der Nachteil der Stadt Zürich, keine KTG-Versicherung zu haben?
4. Im Personalrecht Art. 61 Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall sind die Modalitäten für eine Lohnfortzahlung geregelt. Gemäss Abs. 7 des städtischen Personalrechts regelt der Stadtrat die weiteren Einzelheiten. Welche Einzelheiten wurden durch den Stadtrat weiter geregelt?
5. Gibt es Unterschiede bei den Regelungen zwischen den Dienstabteilungen?
6. Wie viel Lohnfortsatz zahlte die Stadt Zürich aufgrund krankheitsbedingter Ausfälle in den letzten 5 Jahren aufgelistet nach Jahr?
7. Erwägt der Stadtrat eine KTG-Versicherung abzuschliessen, auch in Betracht auf die vielen Ausfälle durch die seit März 2020 bedingten Pandemiesituation?
8. Wer sich bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit mit infizierten Personen mit dem Corona-Virus ansteckt, fällt in die Kategorie der Berufserkrankten (Art. 9 Abs. 1 UVG: Listenerkrankung). Die Leistungsüberprüfung und eine allfällige Leistungsentrichtung ist laut geltenden Gesetzen Aufgabe der Unfallversicherung.

Wie gross war das Volumen der ausbezahlten Taggelder seitens Unfallversicherung im Zusammenhang mit berufsbedingten Ausfällen in den Gesundheitsabteilungen der Stadt Zürich in den 2 Jahren der Covid-19-Pandemie (März 2020 bis März 2022)?

Die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall richtet sich seit der Revision der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR, AS 177.100) per 1. Juli 2011 einheitlich für alle städtischen Angestellten nach Art. 61 PR ff. und den dazu gehörenden Ausführungsbestimmungen (AB PR, AS 177.101). Sie dauert in der Regel zwei Jahre, mit einer Reduktion auf 80 Prozent des Lohns nach spätestens 180 Tagen, wobei der Lohn im



2/5

Ausmass der Arbeitsunfähigkeit gekürzt wird. Die Länge der Lohnfortzahlung ist abhängig davon, wie lange das Arbeitsverhältnis bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit bereits bestanden hat.

Es gibt in der Stadtverwaltung keine Organisationseinheiten, die für ihre Angestellten eine obligatorische (anstelle der Lohnfortzahlung) oder freiwillige, ergänzende (zur Abdeckung des Lohnausfalls von 20 Prozent ab dem 181. Tag der Lohnfortzahlung) Taggeldversicherung abgeschlossen haben.

Nach diesen einleitenden Bemerkungen können die Fragen wie folgt beantwortet werden:

Frage 1

Wieso verfügt die Stadt Zürich über keine KTG-Versicherung?

Eine Krankentaggeldversicherung ist teuer. Die Prämien und Schadenausgaben halten sich i. d. R. die Waage. Mit den Prämieinnahmen decken die Versicherungsgesellschaften nicht nur die vorhersehbaren Schadenaufwendungen, sondern verrechnen auch einen Gewinnanteil. Steigen die Schadenausgaben, werden auch die Prämien umgehend erhöht. In den letzten Jahren hat sich der Markt im Bereich der Krankentaggeldversicherung immer weiter verschärft. Versicherungsgesellschaften akzeptieren Neukunden nur, wenn aus ihrer Sicht die Schadenerfahrung günstig erscheint. So hat in der Vergangenheit eine Anfrage bei Versicherern dazu geführt, dass sie für die Stadtverwaltung Zürich gar keine Offerte abgegeben haben (die Ausschreibung, auf die Bezug genommen wird, betraf die Abdeckung des Lohnausfalls von 20 Prozent ab dem 181. Tag der Lohnfortzahlung). Viele Grossunternehmen oder Organisationen mit einer grossen Anzahl von Angestellten verzichteten aus Kostengründen auf eine externe Versicherung.

Fragen 2

Hat sich der Stadtrat in der Vergangenheit darum bemüht, eine KTG-Versicherung abzuschliessen? Wenn ja, woran ist ein Abschluss gescheitert?

Bei der Einführung der aktuellen Lohnfortzahlungsregelung mit der Teilrevision der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht [PR, AS 177.100]) betreffend Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall und Entlassung wegen Invalidität (in Kraft seit 1. Juli 2011) wurden Überlegungen zum Abschluss einer obligatorischen Krankentaggeldversicherung anstelle der Lohnfortzahlung gemacht, wie aus der Weisung an den Gemeinderat (vom 8. Juli 2009, GR Nr. 2009/337, Kapitel 1) hervorgeht. Wie der Stadtrat bereits in seiner Antwort vom 5. Oktober 2005 auf die Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2005/295, von Heinz Jacobi betreffend Personal, Einführung einer Taggeldversicherung dargelegt hatte, hielt er den Abschluss einer Kollektiv-Krankentaggeldversicherung nicht für zweckmässig. Damit würde die Kontrolle und Bearbeitung der krankheitsbedingten Absenzen an eine Versicherungsgesellschaft delegiert, was kompliziertere Abläufe bedeuten und tendenziell die Abwicklung der Lohnfortzahlung verteuern würde (z. B. differenziertere Erfassung von Krankheitsfällen und Meldung an den Versicherer, Abgrenzung der Wartezeit, Kontrolle und Verarbeitung der Leistungsabrechnungen durch den Arbeitgeber, Verwaltungsaufwand der Versicherung). Zu einer zusätzlichen Verteuern würde auch der Umstand führen, dass eine Versicherung einen Gewinn erwirtschaften muss. Viele grosse Arbeitgeber wie die Stadt und der Kanton Zürich haben sich deshalb dafür entschieden, das Risiko krankheitsbedingter Absenzen selbst zu tragen, woran festgehalten werden soll.



3/5

Die städtische Regelung der Lohnfortzahlung sollte jedoch punktuell an die Leistungen einer typischen Krankentaggeldversicherung angenähert werden, was mit der erwähnten Teilrevision per 1. Juli 2011 geschah.

Als Folge der mit der Teilrevision eingeführten Reduktion der Lohnfortzahlung auf 80 Prozent nach i. d. R. 180 Kalendertagen wurde in der Schriftlichen Anfrage von Gemeinderätinnen Esther Straub und Katrin Wüthrich (beide SP), GR Nr. 2012/238, das Angebot einer freiwilligen, ergänzenden Taggeldversicherung zur Ergänzung der Lohnfortzahlung mit einem Taggeld im Umfang von 20 Prozent thematisiert. Wie aus der Antwort des Stadtrats zur Frage 4 hervorgeht, bemühte sich die Stadt um den Abschluss einer ergänzenden Taggeldversicherung. Trotz mehrfacher Ausschreibung im offenen Verfahren (zuletzt im April 2016) gingen keine Offerten ein. Es ist davon auszugehen, dass bei einer erneuten Ausschreibung im jetzigen Zeitpunkt wiederum keine Offerten eingehen würden.

Frage 3

Was ist aus Sicht des Stadtrats der Vorteil und der Nachteil der Stadt Zürich, keine KTG-Versicherung zu haben?

Der grösste Vorteil einer Krankentaggeldversicherung ist in der Regel das Case Management. Diese Dienstleistung ist bei den Versicherungsgesellschaften mit Zahlung der Versicherungsprämien enthalten. Die Stadt hat jedoch parallel zur Einführung der neuen Lohnfortzahlungsregelung ein eigenes Case Management am Arbeitsplatz eingeführt (Art. 3^{bis} PR). Seither können die Mitarbeitenden der Stadt bei Krankheit und Unfall freiwillig von dieser internen Dienstleistung Gebrauch machen. Diese Praxis hat sich bewährt und das externe Case Management einer Krankentaggeldversicherung wäre im Fall der Stadt kein Vorteil. Für die Nachteile wird auf die Antworten zu Fragen 1 und 2 verwiesen.

Frage 4

Im Personalrecht Art. 61 Lohnanspruch bei Krankheit oder Unfall sind die Modalitäten für eine Lohnfortzahlung geregelt. Gemäss Abs. 7 des städtischen Personalrechts regelt der Stadtrat die weiteren Einzelheiten. Welche Einzelheiten wurden durch den Stadtrat weiter geregelt?

Die wichtigsten Punkte der Teilrevision des Personalrechts betreffend Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall und Entlassung wegen Invalidität (Revision von Art. 15, 23, 60 und 61 PR) waren:

- Die maximale Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall wurde auf 730 Tage verlängert und setzt nicht mehr in jedem Fall den Weiterbestand des Arbeitsverhältnisses voraus.
- Spätestens nach 180 Tagen wurde neu eine Abstufung der Lohnfortzahlung von 100 auf 80 Prozent eingeführt, womit unter anderem ein finanzieller Anreiz zur Eingliederung in den Arbeitsprozess geschaffen wurde. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet die Lohnfortzahlung grundsätzlich spätestens mit Ablauf der Anstellungsdauer (Ausnahmen siehe Art. 61 Abs. 3 PR).
- Die Tage mit Arbeitsunfähigkeit werden höchstens bis zwei Jahre zurück vor der erneuten Arbeitsaussetzung zusammengerechnet.



4/5

- Bei Verletzung der Mitwirkungspflichten beim Nachweis der Arbeitsunfähigkeit (rechtzeitige Einreichung von Arztzeugnissen, Teilnahme an vertrauensärztlichen Untersuchungen) kann die Lohnfortzahlung gekürzt oder eingestellt werden. Dasselbe gilt bei mangelnder Bereitschaft zur Verrichtung zumutbarer anderer Arbeit.
- Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen wurde neu geregelt. Diese ist seit dem 1. Juli 2011 nicht mehr an den Zeitpunkt des Ablaufs der Lohnfortzahlung gekoppelt.

Der Stadtrat hat auf den Zeitpunkt der Inkraftsetzung der PR-Revision u. a. die folgenden Ausführungsbestimmungen zum PR (AB PR, AS 177.101) neu beschlossen oder angepasst:

- Art. 77 AB PR Berechnung der Fristen für die Lohnfortzahlung
- Art. 78 AB PR Meldepflicht bei Arbeitsunfähigkeit und ärztliches Zeugnis
- Art. 79 AB PR Höhe der Lohnfortzahlung bei unregelmässiger Beschäftigung
- Art. 80 AB PR Weiterbeschäftigung nach abgelaufener Lohnfortzahlung, Vorgehen bei Arbeitsunfähigkeit
- Art. 81 AB PR Kürzung oder Einstellung der Lohnfortzahlung
- Art. 84 AB PR Teilweise Auflösung oder Versetzung aus gesundheitlichen Gründen und Lohnanspruch
- Art. 87 AB PR Lohnfortzahlung bei Freistellung mit Lohneinstellung
- Erläuterungen zur Revision der AB PR finden sich in der Weisung an den Gemeinderat (GR Nr. 2009/337, Kapitel 5). Art. 77 AB PR wurde per 1. Januar 2016 im Zusammenhang mit der Einführung eines neuen SAP HCM-Personaladministrationssystems mit einem zusätzlichen Absatz betreffend Stillstand der Fristen ergänzt (Erläuterungen siehe STRB Nr. 866/2015, Kapitel 4).
- Mit der Revision sollten insbesondere die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess gefördert und gesundheitsbedingte Entlassungen in Fällen mit nicht eindeutig negativer Prognose möglichst vermieden werden.

Fragen 5

Gibt es Unterschiede bei den Regelungen zwischen den Dienstabteilungen?

Nein. Die Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall gelten für alle Dienstabteilungen gleichermassen.

Frage 6

Wie viel Lohnfortsatz zahlte die Stadt Zürich aufgrund krankheitsbedingter Ausfälle in den letzten 5 Jahren aufgelistet nach Jahr?

Im Lohn- und Personaladministrationssystem (SAP HCM) der Stadt werden Lohnfortzahlungstage nicht mit einer separaten Lohnart gepflegt. Das bedeutet, dass die geleisteten Zahlungen bei Krankheit bis zu einer allfälligen Kürzung der Lohnfortzahlung nach 90 bzw. 180 Tagen gestützt auf 61 Abs. 1 PR nicht vom Monatslohn zu unterscheiden sind. Deshalb stellen die hier ausgewiesenen Zahlen nur eine Annäherung an die effektiven Kosten der Lohnfortzahlung aufgrund krankheitsbedingter Ausfälle dar. Um den Betrag abzuschätzen, wurden die krankheitsbedingten Abwesenheitstage der Mitarbeitenden für die Jahre 2020



5/5

und 2021 stadtweit ausgewertet und mit den individuell abgerechneten Lohnzahlungen für die dazugehörigen Zeiträume verknüpft. Bei der Auswertung wurden folgende Auswahlkriterien angewendet: stellenwertbildende Mitarbeiterkreise plus Mitarbeiterkreis 67 (Lohnfortzahlung), aktiver Beschäftigungsstatus, Mitarbeitende im Monatslohn. Aus Gründen des Auswertungsaufwands und des Datenvolumens wurde die Schätzung auf die beiden letzten Jahre beschränkt. Die geschätzten Zahlen sind:

- Jahr 2020: rund 73 Mio. Fr. (Lohnsumme insgesamt 2031 Mio. Fr.)
- Jahr 2021: rund 88 Mio. Fr. (Lohnsumme insgesamt 2104 Mio. Fr.)

Fragen 7

Erwägt der Stadtrat eine KTG-Versicherung abzuschliessen, auch in Betracht auf die vielen Ausfälle durch die seit März 2020 bedingten Pandemiesituation?

Nein. Auch die Pandemiesituation ändert nichts an den bereits genannten Überlegungen.

Frage 8

Wer sich bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit mit infizierten Personen mit dem Corona-Virus ansteckt, fällt in die Kategorie der Berufserkrankten (Art. 9 Abs. 1 UVG: Listenerkrankung). Die Leistungsüberprüfung und eine allfällige Leistungsentrichtung ist laut geltenden Gesetzen Aufgabe der Unfallversicherung. Wie gross war das Volumen der ausbezahlten Taggelder seitens Unfallversicherung im Zusammenhang mit berufsbedingten Ausfällen in den Gesundheitsabteilungen der Stadt Zürich in den 2 Jahren der Covid-19-Pandemie (März 2020 bis März 2022)?

Für coronabedingte Abwesenheiten zwischen 1. März 2020 und 31. März 2022 in den Gesundheitsabteilungen der Stadt wurden nach Auskunft der Unfallversicherung Stadt Zürich an städtische Organisationseinheiten per dato UVG-Taggelder von 1 173 179 Franken vergütet.

Im Namen des Stadtrats
Die Stadtschreiberin
Dr. Claudia Cuche-Curti