

**Verbesserung der Lohnfortzahlung und Abschluss einer Taggeldversicherung**

Anpassungen am Lohnreglement; Direktion Präsidiales und Finanzen

**Bericht des Gemeinderates an das Parlament**

**1. Ausgangslage**

Die Gemeinde Köniz möchte über moderne, attraktive und konkurrenzfähige Anstellungsbedingungen verfügen. Die Personalstrategie, die momentan erarbeitet wird, und die überparteiliche Motion 0725 "Für ein modernes Personalrecht" wollen dies sicherstellen. Nach Abschluss der Arbeiten für die Personalstrategie soll ab anfangs 2009 die Revision des Personal- und Lohnreglements angegangen werden, so dass neue Bestimmungen voraussichtlich frühestens im 2010 in Kraft gesetzt werden können.

Nun besteht aber im Bereich der Lohnfortzahlung bei Krankheit unmittelbarer Handlungsbedarf, so dass hierzu die reglementarischen Änderungen vorgezogen und schon per 1.1.2009 umgesetzt werden sollten. Im Quervergleich mit anderen Verwaltungen und Unternehmen steht Köniz mit der heutigen Regelung gemäss Art. 14 im Lohnreglement schlecht da, ganz besonders gilt dies für neue Mitarbeitende. Anhang 1 zeigt die Lohnfortzahlungsregelungen einiger ausgewählter Verwaltungen und privaten Unternehmen. Anhang 2 zeigt eine Zusammenfassung der Befragung bei 13 Privatunternehmen und 23 Verwaltungen durch die Gemeinde Horgen. Die beigelegten Seiten 11 und 12 der Studie behandeln die Lohnfortzahlung, und zeigen auf, dass 64% der an der Befragung teilnehmenden Arbeitgeber eine Lohnfortzahlungsregelung über zwei Jahre haben. Zudem öffnet sich jetzt (und nur jetzt) ein Opportunitätsfenster: Es besteht die Chance, drei Jahre lang Fr. 50'000.– pro Jahr an Versicherungsprämien einzusparen.

In den nächsten Jahren stehen in der Gemeindeverwaltung Köniz viele Pensionierungen an. Durch die gute Arbeitsmarktlage hat in der Gemeindeverwaltung Köniz zudem die freiwillige Fluktuation seit 2007 stark zugenommen, was ebenfalls zu vielen Neuanstellungen führte und weiterhin führen wird. Im Zuge der Rekrutierungsgespräche muss seitens Personalabteilung leider auf die geltende Lohnfortzahlung bei Krankheit aufmerksam gemacht werden, die besonders für neue Mitarbeitende sehr schlecht ist. Neuen Mitarbeitenden wird denn auch empfohlen, eine private Taggeldversicherung abzuschliessen, was teuer ist. Zudem dauert die Aufnahme in eine private Taggeldversicherung oft bis zu einem halben Jahr oder gar länger, da die Versicherung Abklärungen beim Hausarzt, der Hausärztin oder bei Spezialisten tätigt. Gerade für neue Mitarbeitende mit familiären Verpflichtungen, die beim bisherigen Arbeitgeber bessere Lohnfortzahlungsregelungen kannten und daher noch über keine private Taggeldversicherung verfügen, führt dies zu einer Phase der Unterversicherung und einem damit verbundenen Unsicherheitsgefühl.

Die Attraktivität der Gemeinde Köniz als Arbeitgeberin wird mit der heutigen Regelung in Frage gestellt. Die Personalabteilung hat daher auch beschlossen, vorläufig bei Stellenausschreibungen die Aussage "wir bieten fortschrittliche Anstellungsbedingungen" bzw. "wir bieten fortschrittliche Sozialleistungen" nicht mehr zu verwenden, obwohl z. B. die bisherigen Kinderzulagen in der Tat als familienfreundlich bezeichnet werden könnten.

Was bei Unternehmen der Privatwirtschaft verbreitet ist, hält bei Verwaltungen erst Einzug: Die Gemeinde Köniz verfügt bisher über keine Krankentaggeldversicherung. Sowohl Lohnfortzahlungen bei Krankheiten als auch notwendige Aushilfen werden aus dem laufenden Budget bezahlt, was je nach Verteilung der Krankheitsfälle zu unerwünschten Kumulationen in einzelnen Abteilungen führen kann. Dies kann sogar darin münden, dass aus Budgetgründen Aushilfen nicht oder erst sehr spät eingestellt werden, obwohl der Bedarf gegeben wäre. So werden die übrigen (noch gesunden) Mitarbeitenden übermässig belastet, was wiederum zu zusätzlichen Krankheiten führen kann. Dieser Teufelskreis kann mit einer Taggeldversicherung zumindest gemindert werden.

Die nachfolgenden Anträge zur Verbesserung der Lohnfortzahlung und zum Abschluss einer Krankentaggeldversicherung fallen in die Zuständigkeit des Parlaments, weil damit Änderungen am Lohnreglement und jährlich wiederkehrende Kosten für die Taggeldversicherungsprämie verbunden sind.

### **Verbesserung der Lohnfortzahlung**

Im Auftrag des Gemeinderats hat eine verwaltungsinterne Arbeitsgruppe Lösungsansätze geprüft. Der Gemeinderat schlägt bezüglich Lohnfortzahlung folgende Verbesserungen und Vereinfachungen vor:

- Die Lohnfortzahlung soll im ersten Jahr 100% und im 2. Jahr 80% des Lohnes betragen. Der Anspruch auf die Fortzahlung der Familienzulage richtet sich nach übergeordnetem Recht. Genehmigt das Parlament die Gemeindefamilienzulage, soll für diese der gleichlange Fortzahlungsanspruch wie für die Familienzulage gelten (Art. 12 Abs. 4).
- Die Lohnfortzahlungsdauer soll sich nicht mehr nach dem Dienstalter richten. Dies ist eine Benachteiligung neuer Mitarbeitenden, die tendenziell eher jünger sind und oft auch familiäre Unterhaltspflichten haben. Sie sind im Falle einer Arbeitsunfähigkeit auf Einkommenssicherheit angewiesen. Die Gemeinde Köniz will eine verlässliche Arbeitgeberin sein: Wenn jemand den Schritt macht und zur Gemeinde Köniz wechselt, soll er oder sie vom ersten Tag an gut versichert sein.
- Es soll keine Unterscheidung mehr gemacht werden in öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Arbeitsverhältnisse. In der Regel sind privatrechtliche Anstellungsverhältnisse befristet, so dass die Lohnfortzahlung ohnehin mit dem Vertragsablauf endet. Oder es sind kleine Pensen mit niedrigen Löhnen (z. B. ständiges Putzpersonal), für die eine Lohnfortzahlung für die Gemeinde finanziell nicht ins Gewicht fällt, jedoch für die Betroffenen wichtig ist. Aus administrativen und technischen Gründen wird für diese Mitarbeitenden (ca. 7% aller Stellenprozente) keine Taggeldversicherung abgeschlossen, so dass bei ihnen auch kein Lohnabzug für eine Taggeldversicherung vorgenommen werden könnte.

Anhang 3 zeigt in der linken Spalte das bisherige Lohnreglement, in der Mitte die Vorlage für die Reglementsänderungen und in der rechten Spalte einige Erläuterungen.

### **Abschluss einer Krankentaggeldversicherung**

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament ferner einen neuen Artikel 14 Absatz 3, der es dem Gemeinderat ermöglicht, eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Es schiene nicht sachgerecht, dem Gemeinderat den Abschluss einer solchen Versicherung geradezu vorzuschreiben. Zurzeit ist der Gemeinderat der Ansicht, eine Krankentaggeldversicherung lohne sich wirtschaftlich (siehe die nachfolgenden Ausführungen), aber wenn sich die Verhältnisse ändern, sollte der Gemeinderat wieder auf die Versicherung verzichten können.

Der Gemeinderat hat die Absicht, per 1.1.2009 eine solche Versicherung abzuschliessen. Der Vorteil liegt darin, dass die krankheitsbedingten Folgekosten berechenbar und einfacher budgetierbar werden und die Leistungen gegenüber den Mitarbeitenden verbessert werden können. So empfiehlt auch die Studie der Gemeinde Horgen schlussfolgernd u. a. die "Einführung von Taggeldversicherungen, um die Mitarbeitenden auch langfristig gegen die Folgen von Unfall und Krankheit zu versichern" (Anhang 2, Seite 17).

Bei den Basler Versicherungen, mit der die Gemeinde bereits heute im UVG-Bereich in einem Vertragsverhältnis steht, wurden Offerten für Kollektiv-Krankentaggeldversicherungen mit verschiedenen Wartefristen eingeholt.

Interne Berechnungen aufgrund der Krankheitsfälle zwischen anfangs 2004 und Ende 2007 haben ergeben, dass in diesen vier Jahren der Abschluss einer Versicherung mit 60 oder 90 Tagen Wartefrist ökonomisch sinnvolle Varianten gewesen wären. Die Jahresprämie beläuft sich (bei einer Wartefrist von 90 Tagen und einem entsprechenden Prämienatz von 4.6 Promillen) auf Fr. 147'018.–. Ausgehend von der Annahme, dass sich die Mitarbeitenden zu einem Viertel an der Prämie beteiligt hätten, hätte sich eine solche Taggeldversicherung in drei der vier vergangenen Jahre unter dem Strich gelohnt – nebst dem Vorteil der besseren Budgetierbarkeit. Natürlich kann nicht davon ausgegangen werden, dass dies auch in Zukunft der Fall wäre, zumal Bestrebungen in Richtung betrieblicher Gesundheitsförderung laufen, die hoffentlich dazu führen, dass die Mitarbeitenden im Durchschnitt seltener und weniger lange krank sein werden. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass die Einführung einer Taggeldversicherung trotz deutlich besserer Lohnfortzahlungsleistungen für die Gemeindeverwaltung in etwa kostenneutral wäre.

Die deutliche Leistungsverbesserung durch die neu 2-jährige Lohnfortzahlung rechtfertigt aus Sicht Arbeitsgruppe und Gemeinderat, dass sich die Mitarbeitenden an den Prämienkosten mit einem Viertel beteiligen. Auch die Personalverbände (Personalvereinigung und VPOD) haben sich in Anbetracht der deutlichen Leistungsverbesserung für das Personal damit einverstanden erklärt. Nachfolgend einige Beispiele, welche Lohnabzüge bei verschiedenen Monatslöhnen getätigt würden:

Monatslohn	Prämienanteil <b>Mitarbeiter/in</b> pro Monat (1/4)	Prämienanteil <b>Gemeinde</b> pro Monat (3/4)
Fr. 4'000	Fr. 4.60	Fr. 13.80
Fr. 5'000	Fr. 5.75	Fr. 17.25
Fr. 6'000	Fr. 6.90	Fr. 20.70
Fr. 8'000	Fr. 9.20	Fr. 27.60
Fr. 10'000	Fr. 11.50	Fr. 34.50

Der Abschluss einer privaten Taggeldversicherung in Ergänzung zu den heutigen Lohnfortzahlungsregelungen kommt die Mitarbeitenden – v. a. diejenigen mit einem Dienstalter unter 5 Jahren – heute sehr viel teurer zu stehen.

Kann die Taggeldversicherung bei den Basler Versicherungen abgeschlossen werden, wird eine Vertragsdauer von 3 Jahren angestrebt. Dies weil die Basler zugesagt hat, die Gemeinde aus einer nicht mehr zeitgemässen Zusatzversicherung zur Unfallversicherung (1. Klasse Spitäler weltweit; Vertragsdauer bis 31.12.2011) zu entlassen, was für die Gemeinde bis 2011 Einsparungen von Fr. 50'000.– pro Jahr bedeuten würde. Auch damit haben sich die Personalverbände einverstanden erklärt.

Muss die Taggeldversicherung bei einer anderen Versicherung abgeschlossen werden, sollte eher eine kürzere vertragliche Laufzeit angestrebt werden. So kann die Gemeinde flexibel reagieren auf die in Zukunft möglicherweise zurück gehenden Langzeit-Krankheitsabwesenheiten.

## 2. Kostenfolgen

Die Kosten für die jährliche Prämie der Kollektiv-Krankentaggeldversicherung betragen rund Fr. 147'000.–. Mit der Kompetenz, die Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, werden dem Gemeinderat auch die entsprechenden finanziellen Kompetenzen übertragen.

Es entstehen keine weiteren Folgekosten. Die Taggeldeinnahmen aus der Versicherung werden den Kostenstellen xxx.436.26 gutgeschrieben und entlasten somit den Personalaufwand. Es kann aufgrund der Krankheits- und Lohndaten der letzten vier Jahre damit gerechnet werden, dass die Einführung einer Taggeldversicherung kostenneutral sein wird.

### **Antrag**

Der Gemeinderat beantragt dem Parlament, folgenden Beschluss zu fassen:

1. Die Änderung des Lohnreglements vom 17. März 1997 wird gemäss vorgelegtem Entwurf beschlossen.
2. Die Änderung tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.

Köniz, 13. August 2008

Der Gemeinderat

### **Beilagen**

- Anhang 1: Lohnfortzahlungsregelungen ausgewählter Verwaltungen und Unternehmen
- Anhang 2: Vergleichsstudie Gemeinde Horgen von Mai 2008; Seiten 1, 11 und 12
- Anhang 3: Vorlage für die Lohnreglementsänderungen

## Vergleich der Lohnfortzahlungsregelungen einiger Verwaltungen, Unternehmen und des OR

	Dauer Dienstjahre	100%	90%	85%	80%	75%	70%	60%	50%	IV-Lohn	Bemerkungen
<b>Köniz</b>	<b>öff-rechtlich</b> im 1. Dienstjahr im 2. Dienstjahr im 3. Dienstjahr im 4. Dienstjahr ab 5. Dienstjahr	2 Monate 4 Monate 6 Monate 9 Monate 12 Monate		2 Monate 3 Monate 3 Monate 3 Monate			2 Monate 2 Monate 3 Monate				
	<b>Privatrechtlich</b> im 1. Dienstmonat ab 2. Dienstmonat ab 4. Dienstmonat ab 2. Dienstjahr					2 Monate		2 Monate	2 Monate 2 Monate 2 Monate 3 Monate		
<b>Stadt Aarau</b>	Probezeit Def. Arbeitsverhältnis	2 Monate 6 Monate			18 Monate						
<b>Stadt Baden</b>		6 Monate								ab 7. M	
<b>Kanton Bern</b>		12 Monate	12 Monate								
<b>Stadt Bern</b>		12 Monate									innerhalb von 540 Tagen  Bei Erschöpfung des Leistungsanspruchs erfolgt, bei Anmeldung bei der IV, bis zum Rentenentscheid der Personalvorsorgekasse Anspruch auf Lohnfortzahlung in Höhe der zu erwartenden Rente.  Bei voller Wiederaufnahme der Arbeit ununterbrochen während 6 Monaten entsteht ein neuer Anspruch auf Lohnfortzahlung während 180 Tagen. Ein neuer, voller Anspruch entsteht nach 1 Jahr bei voller und ununterbrochener Arbeitsleistung.
<b>Thun</b>		max. 12 Monate			12 Monate*						*Innerhalb 720 aufeinanderfolgenden Tage Nach Wiederaufnahme der Arbeit zu mind. 50% und ununterbrochen während 6 Monaten entsteht ein neuer Anspruch.

	Dauer Dienstjahre	100%	90%	85%	80%	75%	70%	60%	50%	IV-Lohn	Bemerkungen
<b>Bundespersonal</b>	Art. 56 / Art 29 BPG	12 Monate	12 M. (2)								<p><sup>2</sup>Die Summe des gekürzten Lohnes darf nicht geringer sein als die Leistungen der obligatorischen Unfallversicherung oder als die Leistungen der PUBLICA, auf die der Angestellte bei Invalidität Anspruch hätte.</p> <p><sup>3</sup> Die Lohnfortzahlung nach Absatz 2 kann in begründeten Ausnahmefällen bis zum Abschluss der medizinischen Abklärungen oder bis zur Ausrichtung einer Rente, längstens aber um weitere 12 Monate, weitergeführt werden.</p>
<b>Spital Burgdorf</b>	Probezeit (3 Monate) im 1. Dienstjahr im 2. Dienstjahr im 3. Dienstjahr im 4. Dienstjahr	3 Wochen 6 Monate 8 Monate 10 Monate 12 Monate			3 Wochen bis 720 T. bis 720 T. bis 720 T. bis 720 T.						Innerhalb von 900 Tagen Innerhalb von 900 Tagen Innerhalb von 900 Tagen
<b>Gde Ingebohl</b>		12 Monate									
<b>Ittigen</b>	im 1. Dienstjahr im 2. Dienstjahr im 3. Dienstjahr im 4. Dienstjahr ab 5. Dienstjahr	3 Monate 5 Monate 6 Monate 9 Monate 12 Monate	21 Monate 19 Monate 18 Monate 15 Monate 12 Monate								
<b>Langenthal</b>	im 1. Dienstjahr im 2. und 3. Dienstjahr ab 3. Dienstjahr	3 Monate 6 Monate 12 Monate			3 Monate 3 Monate 0 Monate						Max. Gehaltsfortzahlungsanspruch total 12 Monate  Dauert die krankheitsbedingte Abwesenheit länger als der Gehaltsausrichtungsanspruch, und die Wiederaufnahme der Arbeit innerhalb von 3 Monaten ist wahrscheinlich, kann die Auszahlung von max. 60% während 3 Monaten bewilligt werden

	Dauer Dienstjahre	100%	90%	85%	80%	75%	70%	60%	50%	IV-Lohn	Bemerkungen
<b>KT Thurgau</b>		12 Monate			12 Monate						Die PK-B+L55eiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer basieren auch im zweiten Jahr auf 100 % des Einkommens. Das Nettoeinkommen ist daher leicht tiefer als 80 %, dafür ergeben sich aufgrund er Arbeitsunfähigkeit keine Nachteile bei der Pensionskasse
<b>Stadt Zug</b>		30 Monate									Bei Arbeitsausfall von mehr als 24 Monaten kann der Gemeinderat die vorzeitige
<b>GAV Stammhaus Coop</b>	Probezeit Nach Probezeit		1 Monat 2 Jahre								
<b>GAV Papier + Zellstoffind.</b>		3 Monate pro Jahr			720 Tage innerhalb 900 Tage						
<b>GAV Schlosser Met.+ Stahlbau</b>					720 Tage						
<b>GAV Schreiner</b>					720 Tage innerhalb 900 Tage						1 Karenztag
<b>Feldschlösschen Getränke AG</b>	ab 3 Monate	720 Tage									
<b>IKEA</b>	Probezeit 1. + 2. Dienstjahr 3. + 4. Dienstjahr 5. Dienstjahr ab 5. Dienstjahr	3 Wochen 3 Monate 3 Monate 3 Monate 3 Monate			ab 4 W. bis 90 T.				ab 7. M. ab 12. M.		Versicherungsleistungen + Ergänzung bis Nettolohn ab 91. Tag ab 91. Tag 3 Monate 9 Monate während Leistungsdauer
<b>Metron</b>		90 Tage			ab 91 bis 630						
<b>Nestlé SA Fabrik Basel</b>	nach Probezeit	360 Tage			ab 361 bis 730						
<b>Stadler Stahlguss</b>		90 Tage			ab 91 bis 720 inner- halb 900						

	Dauer Dienstjahre	100%	90%	85%	80%	75%	70%	60%	50%	IV-Lohn	Bemerkungen
Swisscom		Krankheit 730 Tage Unfall 365			ab 731  ab 366						
Weidmann Unternehmen		730 innerhalb 900									

	Dauer Dienstjahre	100% des Gehaltes
Berner Skala (OR)	Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
	2. Jahr	1 Monat
	3. und 4. Jahr	2 Monate
	5. bis 9. Jahr	3 Monate
	10. bis 14. Jahr	4 Monate
	15. bis 19. Jahr	5 Monate
	20. bis 25. Jahr	6 Monate

Basler Skala (OR)	Im 1. Dienstjahr	3 Wochen Lohnfortzahlung
	2. und 3. Jahr	2 Monate
	4. bis 10. Jahr	3 Monate
	11. bis 15. Jahr	4 Monate
	16. bis 20. Jahr	6 Monate

Zürcher Skala (OR)	Im 1. Dienstjahr	3 Wochen
	2. Jahr	8 Wochen
	3. Jahr	9 Wochen
	4. Jahr	10 Wochen
	pro weiteres Jahr	je eine zusätzliche weitere Woche

20. Mai 2008 – pb

## I Vergleichsstudie Anstellungsbedingungen

### **Ausgangslage**

Die heutige Besoldungsverordnung der Gemeinde Horgen, in welcher, entgegen dem Erlassstitel, nicht nur die Besoldungen, sondern sämtliche Anstellungsbedingungen geregelt sind, stammt aus dem Jahr 1990. Sie ist sowohl in formeller als auch in materieller Hinsicht nicht mehr auf dem aktuellen Stand.

Das personalpolitische Umfeld und der Arbeitsmarkt haben sich seit der letzten Revision der Besoldungsverordnung stark verändert. Anders als früher sind die Angestellten heute viel flexibler und mobiler. Langjährige Betriebstreue und Arbeitsplatzsicherheit sind heute weit weniger wichtig als Selbstverwirklichung und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Gesucht wird deshalb heute nicht mehr eine „Lebensstelle“, sondern eine Aufgabe, die den wechselnden persönlichen Bedürfnissen und Zielen entspricht und bei welcher man sich auch individuell weiter entwickeln kann. Entsprechend ist man heute auch viel eher bereit, die Stelle zu wechseln und sich einer neuen Herausforderung zu stellen. Von dieser Entwicklung sind auch die öffentlichen Verwaltungen nicht ausgenommen.

Die Situation auf dem Arbeitsmarkt verstärkt diese Entwicklung zusätzlich. Der ausgewiesene Fachkräftemangel und die höhere Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen dazu, dass sich die Arbeitgeber einem Wettbewerb stellen müssen. Davon sind gerade auch die öffentlichen Verwaltungen betroffen. Aus diesem Grund haben sich die Dienstverhältnisse in den öffentlichen Verwaltungen aller Ebenen in den letzten Jahren dem privaten Arbeitsrecht angenähert. Der Beamtenstatus wurde durch öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse auf vertraglicher Basis ersetzt, flexiblere Lohnsysteme ersetzen die starren Lohnklassen-Systeme, Automatismen wurden abgeschafft, Leistungskomponenten traten an die Stelle von Erfahrungszulagen, Lohnnebenleistungen (sog. „fringe benefits“) gewannen an Bedeutung, Anstellungen nach Privatrecht wurden ermöglicht, etc..

Vor diesem Hintergrund hat sich der Gemeinderat Horgen in den Legislaturzielen für die Amtsdauer 2006 – 2010 zum Ziel gesetzt, die aus dem Jahr 1990 stammende Besoldungsverordnung einer Totalrevision zu unterziehen.

### **Projektziel**

Ziel der Totalrevision der Besoldungsverordnung ist es, die Gemeinde Horgen als attraktive, moderne und konkurrenzfähige Arbeitgeberin zu positionieren.

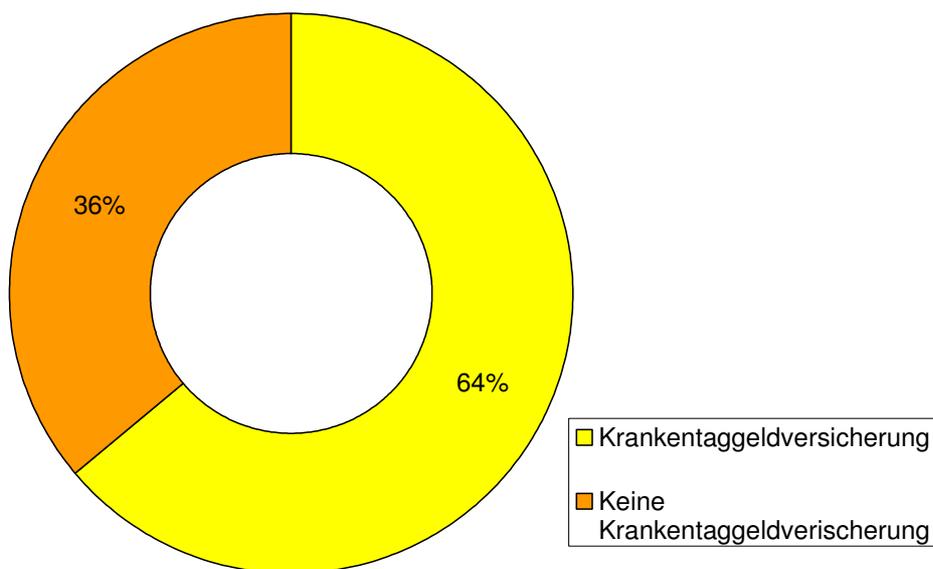


**horgen**

## Unfall und Krankheit

Diese Auswertungen sollen aufzeigen, wie die Mitarbeitenden in den verschiedenen Unternehmen gegen die Folgen von Unfall und Krankheit versichert sind.

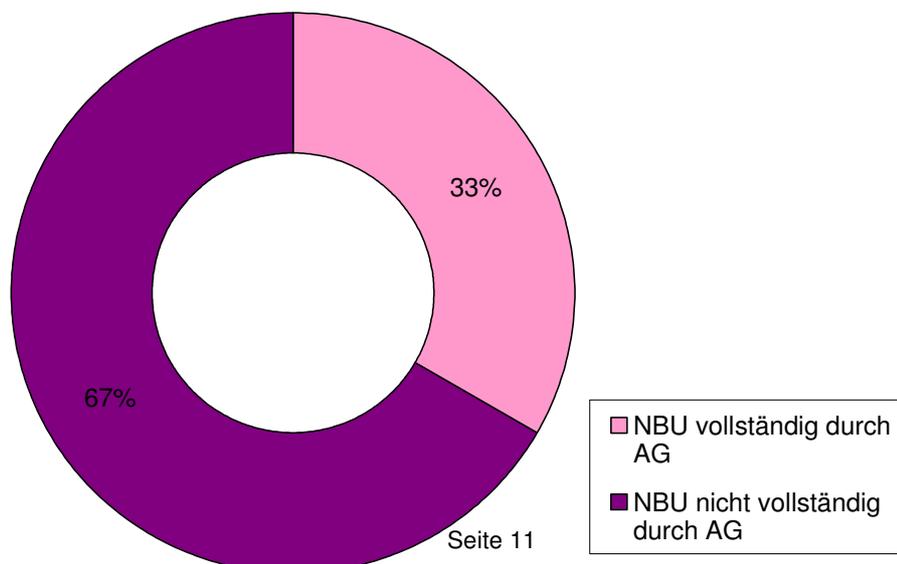
### Krankentaggeldversicherung:



### Fazit:

Die Unternehmen der Privatwirtschaft verfügen alle ausschliesslich über eine Krankentaggeldversicherung. In den Gemeinden und Städten zeigt sich die Tendenz, dass immer mehr auch zu diesem Schluss gelangen. In Relation zu der jeweiligen Firmengrösse lohnt sich ein Abschluss der Krankentaggeldversicherung, da die Kosten für Ausfälle durch Krankheit und Unfälle besser berechenbar und fixer sind, als wenn die Kosten aus der eigenen Firmenkasse bezahlt werden müssen.

### Nichtbetriebsunfallversicherung:

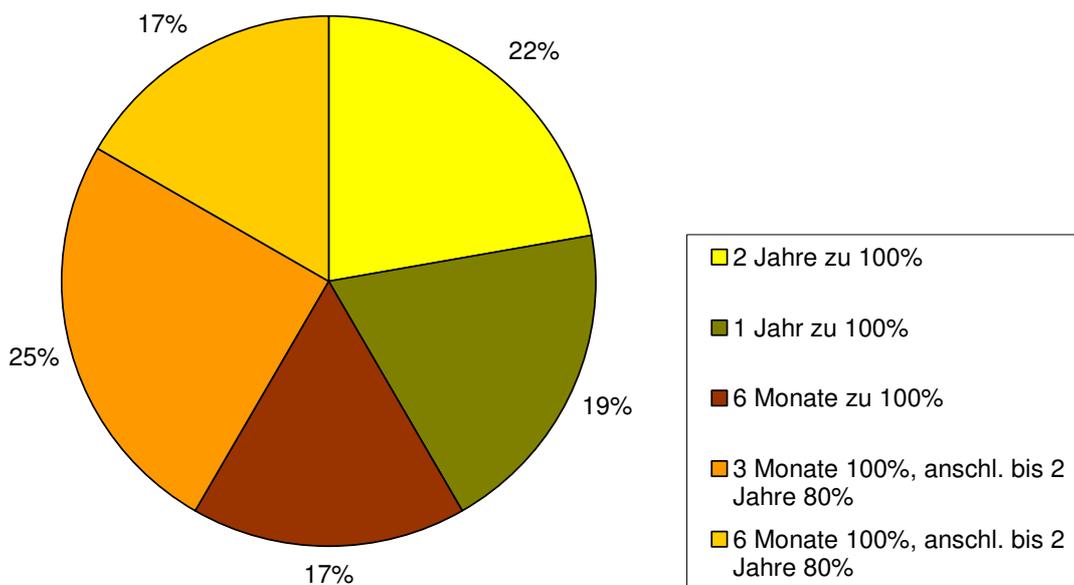


Fazit:

Lediglich ein Drittel der Unternehmen bezahlt den Arbeitnehmenden die ganzen Beiträge für die Nichtbetriebsunfall-Versicherung. Obwohl dies ein kleiner Prozentsatz der Sozialabzüge ausmacht, ist der Anteil der Betriebe, welche den Mitarbeitenden die Hälfte dieses Abzuges oder mehr belasten, relativ gross.

*Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit:*

In dieser Fragestellung ging es darum, wie lange Mitarbeitende zeitlich gesehen gegen die Folgen von Unfall und Krankheit bei den Unternehmen versichert sind. Da die Antworten sehr unterschiedlich ausgefallen sind, wurden die meist genannten Lohnfortzahlungs-Modelle zusammengefasst:



Fazit:

Unternehmen, welche über keine Taggeldversicherung verfügen, bezahlen meistens den 100%-igen Lohn während 6 Monaten bis höchstens 2 Jahre. Die Abdeckung bei den Firmen mit Taggeldversicherungen ist dagegen in den ersten Anstellungsmonaten zu 100% abgesichert, jedoch haben diese Mitarbeitenden meistens eine Abdeckung zu 80% für volle zwei Jahre. Die Grundsatzfrage ist hier also, ob man Mitarbeitende über längere Zeit zu einem tieferen Einkommen versichern will (durch Taggeldversicherung) oder nur kurze Zeit zu 100%. Vor allem Firmen, welche sehr diensttreue Mitarbeitende beschäftigen, sollten eine kürzere Lohnfortzahlung zu 100% mit anschliessender 80%-Abdeckung bis 2 Jahre anstreben.





# Lohnfortzahlung und Krankentaggeldversicherung: Änderung des Lohnreglements vom 17. März 1997

Bisheriger Text

Vorlage/Neuer Text, Entwurf

Erläuterungen

Leistung bei Krankheit

## Bisheriger Art. 14 Abs. 1:

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis gemäss Artikel 1 Abs. 1 und 2 des Personalreglementes haben bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit folgenden Anspruch auf Lohnfortzahlung:

	100% des Lohns	85% des Lohns	70% des Lohns
Im 1. Dienstjahr	2 Monate	2 Monate	2 Monate
im 2. Dienstjahr	4 Monate	3 Monate	2 Monate
im 3. Dienstjahr	6 Monate	3 Monate	3 Monate
im 4. Dienstjahr	9 Monate	3 Monate	
vom 5. Dienstjahr an	12 Monate		

## Bisheriger Art. 14 Abs. 3:

Privatrechtlich angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäss Artikel 1 Abs. 3 des Personalreglementes haben bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit folgenden Anspruch auf Lohnfortzahlung:

	100% des Lohns	75% des Lohns	60% des Lohns	50% des Lohns
Im 1. Dienstmonat			2 Monate	2 Monate
vom 2. Dienstmonat an		2 Monate		2 Monate
vom 4. Dienstmonat an	2 Monate			2 Monate
vom 2. Dienstjahr an	3 Monate			3 Monate

Bisher keine Regelung.

Bisher keine Regelung.

Bisheriger Text siehe unten beim neuen Art. 14a Abs. 4.

Leistung bei Krankheit  
a) Grundsatz

## Art. 14

1 Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf Lohnfortzahlung

- von 100% des Lohns während einem Jahr;
- von 80% des Lohns während einem weiteren Jahr.

2 Die Lohnfortzahlung dauert längstens bis zum Ende der Anstellung oder des Dienstverhältnisses. Vorbehalten bleibt ein allfälliger weiter gehender Anspruch auf Krankentaggelder.

3 Der Gemeinderat kann für alle oder einen Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen die Kosten der Versicherungsprämien zu einem Viertel. Für ihren Anteil wird ein Lohnabzug vorgenommen.

4 Aufgehoben.

- Es wird vorgeschlagen, die Lohnfortzahlung für öffentlich-rechtlich bzw. privatrechtlich Angestellte gleich zu regeln.
- Die Regelung lehnt sich an Art. 52 des kantonalen Personalgesetzes an. Es werden aber die Künizer Begriffe verwendet, und die Mitglieder des Gemeinderates müssen wegen dem Verweis in Art. 6 des Reglements über die Entschädigung der Behördemitglieder nicht erwähnt werden.
- Es ist vorgesehen, Details zur Berechnung auf Stufe Weisung zu regeln. Beispiele: „Ein Jahr“ hat buchhalterisch üblicherweise 360 Tage; massgeblich ist der letzte Lohn vor Beginn der Krankheit; Funktionszulagen werden nicht weiterbezahlt, wenn die Arbeitsverhinderung länger als einen Monat dauert (siehe Art. 52 Abs. 4 der kantonal-bernischen PV).

- Wenn das Dienstverhältnis endet, soll auch die Lohnfortzahlung enden.
- Die Regelung lehnt sich an Art. 52 Abs. 2 des kantonalen Personalgesetzes an.
- Das Personalreglement enthält beide Begriffe „Anstellung“ bzw. „Dienstverhältnis“, deshalb sind hier beide zu nennen.
- Die Altersgrenze muss nicht speziell erwähnt werden, das Dienstverhältnis endet bei ihrer Erreichung von selbst (Art. 19 Personalreglement).
- „Kann“-Formulierung: Es soll dem Gemeinderat freistehen, auf die Versicherung wieder zu verzichten, wenn sie sich wirtschaftlich nicht lohnt. Zur Zeit ist vorgesehen, für die öffentlich-rechtlich Angestellten eine Versicherung abzuschliessen.
- Schaffung der gesetzlichen Grundlage für den Lohnabzug.
- Der Inhalt des bisherigen Abs. 4 findet sich neu in Art. 14a Abs. 4.

Bisheriger Text	Vorlage/Neuer Text	Erläuterungen
	<b>Art. 14a (neu)</b>	[Dieser Artikel regelt Einzelfragen. Die einzelnen Absätze haben thematisch nicht viel miteinander zu tun, sind also jeder für sich zu lesen.]
Bisher keine Regelung (entspricht aber der Praxis).	b) Einzel- fragen	
<b>Bisheriger Art. 14 Abs. 2 (öffentlich-rechtlich Bedienstete):</b> Wird die Krankheitszeit durch vorübergehende volle oder teilweise Arbeitsaufnahme unterbrochen, oder erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mehr als einmal innerhalb von 12 Monaten, so sind für die Ausrichtung des Lohnes nach Wiedereintritt einer vollen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit die Krankheitszeiten der letzten 11 Monate mitzurechnen.	1 Die teilweise Arbeitsfähigkeit verlängert den Anspruch auf Lohnfortzahlung im Verhältnis zur geleisteten Arbeitszeit, dies jedoch höchstens um ein weiteres Jahr.  2 Bei der Berechnung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung werden alle Zeiten teilweiser oder voller Krankheit in den letzten elf Monaten mitgerechnet.	– Die Regelung lehnt sich an Artikel 55 des kantonalen Personalgesetzes an. – Es ist vorgesehen, Details zur Berechnung auf Stufe Weisung zu regeln. – Die bestehende Regelung soll einfacher formuliert werden. – Es ist vorgesehen, Details zur Berechnung auf Stufe Weisung zu regeln.
<b>Bisheriger Art. 14 Abs. 3 (privatrechtlich Angestellte):</b> Nach Ablauf dieser Fristen erlischt jeder Lohnanspruch. Wird die Krankheitszeit durch vorübergehende volle oder teilweise Arbeitsaufnahme unterbrochen oder erkrankt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mehr als einmal innerhalb von 6 Monaten, so sind für die Ausrichtung des Lohnes nach Wiedereintritt einer vollen oder teilweisen Arbeitsunfähigkeit die Krankheitszeiten der letzten 5 Monate mitzurechnen.	3 Ist der Anspruch auf Lohnfortzahlung gemäss Artikel 14 erschöpft, so verlängert sich die Lohnfortzahlung nach Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe b bis zum Rentenentscheid der Invalidenversicherung, höchstens aber um ein weiteres Jahr. Voraussetzung ist, dass a) die Anmeldung bei der Invalidenversicherung erfolgt ist und b) die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Anspruch auf eine allfällige Nachzahlung an die Gemeinde abtritt.	– Der Hinweis auf „Buchstabe b“ stellt klar, dass es der reduzierte Anspruch (80%) ist, der sich verlängert. – Die Regelung soll einfacher werden. Es handelt sich um eine Abwandlung von Artikel 44 Absatz 1 des Personalreglements der Stadt Bern. – Die Pensionskasse wird durch die geplante Verselbständigung vom Arbeitgeber getrennt. Deshalb ist in den neuen Erlassen der Pensionskasse keine IV-Bevorschussung mehr vorgesehen für Fälle, wo der Lohnfortzahlungsanspruch ausgeschöpft ist und der IV-Entscheid noch aussteht. Die entstehende Lücke kann durch die vorgeschlagene Regelung gefüllt werden. – Die Abtretung ist bei Nachzahlungen zulässig (Art. 22 ATSG).
<b>Bisheriger Art. 14 Abs. 2:</b> Dauert die Krankheit länger als die in Absatz 1 hievor angegebenen Fristen, so kann der Gemeinderat je nach dem Gutachten des Pensionskassenarztes entweder die Pensionierung oder in Fällen, wo die Heilung und damit die Wiederaufnahme der Arbeit längstens innerhalb des 12. Monats nach Ablauf der Fristen gemäss Absatz 1 wahrscheinlich ist, eine entsprechende Kürzung des Lohnes verfügen. Der zu entrichtende Teillohn hat in diesem Falle mindestens dem Betrag der Invalidenrente zu entsprechen, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Falle einer Pensionierung erhalten würde.	4 Wenn die Militärversicherung oder eine Versicherung, mit der die Gemeinde einen Versicherungsvertrag abgeschlossen hat, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeitenden eine Leistung ausrichtet, wird der Krankheitslohn um diesen Betrag gekürzt.	– Die bestehende Regelung soll einfacher formuliert werden.
<b>Bisheriger Art. 14 Abs. 4:</b> Ausgenommen von diesen Bestimmungen sind Fälle, wo eine Versicherung, mit der die Gemeinde einen Versicherungsvertrag abgeschlossen hat, für die entsprechende Entschädigung aufkommt, oder wenn die Militärversicherung Entschädigungen auszurichten hat. In diesen Fällen übernimmt die Gemeinde nur die Differenz zwischen den Entschädigungen des leistungspflichtigen Versicherers und dem Lohnanspruch gemäss Abs. 1 bzw. 3.		

Bisher keine Regelung.

c) Pflichten  
und Sanktio-  
nen

#### Art. 14b (neu)

- 1 Zur weiteren Abklärung kann eine vertrauensärztliche Untersuchung angeordnet werden. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin ist verpflichtet, sich dieser zu unterziehen.
- 2 Die Gemeinde stützt sich auf die Feststellungen, die im Rahmen der vertrauensärztlichen Untersuchungen gemacht werden.
- 3 Dauert die Abwesenheit an oder ist die Wiederaufnahme der Arbeit ungewiss, so leitet die Gemeinde die nötigen Abklärungen und geeigneten Massnahmen ein, um die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu unterstützen.
- 4 Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als einen Monat, so haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter monatlich ein Arztzeugnis mit Aussagen über Ausmass und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit einzureichen.
- 5 Die betroffene Person bemüht sich kooperativ und aktiv um ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess, insbesondere durch die Umsetzung von zumutbaren Massnahmen.
- 6 Weigert sich die betroffene Person, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen, oder verletzt sie die Pflichten nach Absatz 4 oder 5, kann die Gemeinde den Krankheitslohn angemessen kürzen oder zurückfordern.

- Die Leistungen der Gemeinde werden verbessert. Es liegt nahe, sie mit entsprechenden, zumutbaren Pflichten der Mitarbeitenden zu verbinden.
- Die neue Regelung lehnt sich an Art. 58 der kantonalen Personalverordnung an.
- Schon bisher sind einige Details betreffend Pflichten auf Stufe Weisung geregelt. Diese Details sollen in der Weisung bleiben, das heisst nicht in das Reglement aufgenommen werden. Beispiele: Die Arbeitsunfähigkeit ist der vorgesetzten Person zu melden; nach fünf Tagen ist ein Arztzeugnis einzureichen.

#### Bisheriger Art. 15:

Leistung bei  
Unfall

- 1 Bei Arbeitsverhinderung wegen eines Betriebsunfalls erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Lohn während der ganzen Dauer der Arbeitsunfähigkeit, längstens aber bis zum Zeitpunkt der Rentenauszahlung.
- 2 Kapitalabfindungen für bleibende Nachteile gehören der oder dem Verunfallten ohne entsprechende Herabsetzung des Lohnes, sofern keine wesentliche Beeinträchtigung der Berufsausübung eintritt.
- 3 Sofern eine wesentliche Beeinträchtigung der Berufsausübung eintritt, wird die Neuregelung des Anstellungsverhältnisses vorbehalten.
- 4 Die von der Schweiz. Unfallversicherungsanstalt gesetzlich oder von einer privaten Versicherung gemäss Vertrag mit der Gemeinde bzw. nach Haftpflichtrecht zu leistende Taggeldentschädigung steht der Gemeinde zu.
- 5 Bei Arbeitsverhinderung wegen eines Nichtbetriebsunfalls finden die Bestimmungen von Artikel 14 über den Lohnanspruch bei Krankheit Anwendung, wobei mindestens die von einer Versicherung an die Gemeinde geleisteten Taggeldentschädigungen auszurichten sind.

Marginale  
unverändert.

#### Art. 15

- 1 „Betriebsunfalls“ wird ersetzt durch „Berufsunfalls“.
- 2 Unverändert.
- 3 Unverändert.
- 4 Unverändert.
- 5 „Nichtbetriebsunfalls“ wird ersetzt durch „Nichtberufsunfalls“.
- 6 (neu) Kürzen Sozialversicherungen ihre Geldleistungen wegen Selbstverschuldens, so gilt für die Lohnfortzahlung der gleiche Kürzungssatz.

- Absatz 6 ist neu. In wenigen Fällen bestand ein klares Bedürfnis nach solchen Kürzungen. Dafür soll eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden.
- Die Absätze 1 und 5 werden angepasst; man spricht heute von „Berufsunfall“ und „Nichtberufsunfall“ (siehe Art. 7 ff. UVG).