

# ***Änderung des Staatspersonalgesetzes / Anpassung der Krankentaggeldversicherungsleistung***

Botschaft und Entwurf des Regierungsrates  
an den Kantonsrat von Solothurn  
vom 21. Mai 2013, RRB Nr. 2013/878

## **Zuständiges Departement**

Finanzdepartement

## **Vorberatende Kommission(en)**

Finanzkommission

## Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung .....	3
1. Ausgangslage .....	5
2. Erwägungen .....	6
2.1 Externe oder interne Versicherung .....	6
2.1.1 Grundsätzliches .....	6
2.1.2 Die heutige Fondslösung.....	6
2.1.3 Private Versicherungsgesellschaft.....	6
2.2 Leistungsumfang der Krankentaggeldversicherung .....	6
2.2.1 Versicherung auch für befristet Angestellte.....	6
2.2.2 Versicherungsleistung.....	6
2.2.3 Karenzfristen.....	7
2.2.4 Übertritt in eine Einzelversicherung beim Austritt aus dem Staatsdienst.....	7
2.2.5 Case-Management .....	7
2.3 Öffentliche Ausschreibung der neuen Krankentaggeldversicherung .....	7
3. Finanzielle Konsequenzen .....	8
3.1 Prämiensatz .....	8
3.2 Entlastung der Pensionskasse des Kantons Solothurn .....	8
3.3 Prämienaufteilung .....	8
4. Inkrafttreten der neuen Versicherungslösung .....	9
5. Präzisierung des massgebenden Lohnes für den Krankentaggeldanspruch durch GAV- Änderung im Jahr 2011 .....	9
6. Auswirkungen .....	9
6.1 Personelle und finanzielle Konsequenzen .....	9
6.2 Folgen für die Gemeinden .....	9
6.3 Nachhaltigkeit.....	9
7. Rechtliches.....	10
8. Antrag.....	10

## Beilage

Beschlussesentwurf  
Synopse

## Kurzfassung

Unbefristet angestellte Staatsangestellte, die länger krank werden, erhalten seit Einführung des Gesamtarbeitsvertrages GAV im Jahr 2005 nach der im Staatspersonalgesetz definierten Lohnfortzahlung ein Krankentaggeld in der Höhe von 70% des bisherigen Lohnes während längstens 360 Tagen ausbezahlt. Diese Versicherungslösung wird heute von der Pensionskasse des Kantons Solothurn mittels Fondslösung erbracht. Finanziert wird diese Fondslösung durch Prämien des Arbeitgebers und der Arbeitnehmenden im Umfang von je 0,07 Lohnprozenten.

Auf Antrag der Personalverbände handelten die Sozialpartner eine neue Lösung der Krankentaggeldversicherung aus. Diese soll folgende Änderungen umfassen:

- Die Versicherungslösung erfolgt durch einen privaten Versicherer.
- Die befristet Angestellten erhalten ebenfalls Anspruch auf ein Krankentaggeld.
- Der Versicherungsumfang wird von 70% auf 80% des bisherigen Bruttojahresgehalts angehoben.
- Mit der neuen Versicherung wird ein Case-Management implementiert.
- Beim Austritt aus dem Staatsdienst ist es möglich, in eine private Einzelversicherung überzutreten.

Die Prämienhöhung beträgt für diese neuen Leistungen je 0,2 Mio. Franken pro Jahr für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden. Die Versicherungsprämien sollen weiterhin hälftig durch die Arbeitnehmenden und den Arbeitgeber finanziert werden.

Mit der neuen Versicherungslösung, das heisst mit Wegfall der Fondslösung, wird der Verwaltungsaufwand der Pensionskasse des Kantons Solothurn um rund 195'000 Franken reduziert.

Im Jahr 2011 haben die Sozialpartner den GAV zudem dahingehend präzisiert, dass die Versicherungsleistung der Krankentaggeldversicherung sich auf einen Zwölftel des im letzten Jahr der Anstellung erzielten Bruttolohnes bezieht, also inklusive dem Anteil des 13. Monatslohnes.

Die vorgeschlagenen und bereits erfolgten Änderungen erfordern eine Anpassung von § 47 Absatz 3 des Staatspersonalgesetzes.



Sehr geehrte Frau Präsidentin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen nachfolgend Botschaft und Entwurf über die Änderung von § 47 Absatz 3 des Staatspersonalgesetzes.

## **1. Ausgangslage**

Mit Einführung des Gesamtarbeitsvertrages auf 1. Januar 2005 wurde ein Krankentaggeld eingeführt (§ 174 GAV). Danach erhalten alle unbefristet angestellten Arbeitnehmenden nach Ablauf der Lohnfortzahlung während 12 Monaten ein Krankentaggeld im Umfang von 70 Prozent des im letzten Monat ausbezahlten Lohnes. Seit 1. Januar 2012 entspricht das Taggeld 70 Prozent des im letzten Jahr der Anstellung ausgerichteten Bruttolohnes; damit ist auch der 13. Monatslohn versichert.

Die Krankentaggeldleistungen werden aus einem Fonds bezahlt, der seit 1. Januar 2005 durch Prämien des Arbeitgebers und der Arbeitnehmenden im Umfang von je 0,07 Lohnprozenten geöffnet wird. Die Verwaltung des Fonds sowie die administrativen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Abklärung der Anspruchsberechtigung und Auszahlung der Krankentaggeldleistungen werden gegen entsprechende Entschädigung von der Pensionskasse des Kantons Solothurn übernommen. Vorab aus Kostengründen, aber auch aus dem Bemühen, eine möglichst einfache Lösung zu wählen, hatten die Sozialpartner auf eine externe Versicherung verzichtet. Bislang konnten mit den Prämien die Krankentaggelder ausbezahlt und gewisse Reserven angelegt werden. Je nach Zahl der Krankheitsfälle bzw. der Rückerstattungen der IV besteht bei der Fondslösung jedoch das Risiko der fehlenden Deckung.

Die Vorteile dieser heutigen Fondsversicherung liegen in der Einfachheit und in den niedrigen Prämien für die Arbeitnehmenden und den Arbeitgeber. Ein grosser Nachteil der heutigen Lösung ist das Fehlen eines Case-Managements, d.h. einer frühzeitigen Beratung und Begleitung des oder der von einer Erkrankung betroffenen Arbeitnehmenden mit dem Ziel einer Rückführung in den Arbeitsprozess. Da es sich nicht um eine Versicherung handelt, fehlt zudem die Möglichkeit, bei einem Austritt aus dem Staatsdienst den erworbenen Versicherungsschutz durch Übertritt in eine Einzelversicherung beizubehalten.

Nach dem GAV haben nur unbefristet angestellte Personen der Verwaltung, der Spitäler und der Volksschule Anspruch auf Krankentaggeldleistungen. Alle befristet Angestellten erhalten nur die nach GAV vorgesehene Lohnfortzahlung. Speziell im Bereich der Volksschule gibt es wegen der schwankenden Pensen viele befristete Anstellungen über längere Zeit hinweg. Die Ungleichbehandlung zwischen befristet und unbefristet Angestellten ist deshalb zunehmend auf Unverständnis gestossen.

Die vorstehenden Überlegungen haben die Sozialpartner dazu bewogen, verschiedenen Varianten von Versicherungslösungen zu prüfen und öffentlich auszuschreiben.

Die Krankentaggeldversicherung ist im Gesamtarbeitsvertrag in den §§ 177 bis 183 geregelt. Die GAV-Bestimmungen basieren auf § 47 des Staatspersonalgesetzes. Dieser § 47 des Staatspersonalgesetzes muss durch den Kantonsrat geändert werden, bevor die ausgehandelte GAV-Änderung in Kraft treten kann.

## 2. Erwägungen

### 2.1 Externe oder interne Versicherung

#### 2.1.1 Grundsätzliches

Der langandauernde Krankheitsfall ist glücklicherweise selten. Wenn er aber eintritt, ergeben sich für die betroffene Person existenzielle Fragen nicht nur zur Gesundheitssituation, sondern auch zur Beschäftigungssituation und vor allem zur Einkommenssicherung. Dabei ist es wichtig, dass je nach Erkrankung frühzeitig Optionen und Behandlungen gesucht werden, die eine Rückkehr ins Arbeitsleben ermöglichen. Den Arbeitsstellen fehlen die personellen wie auch fachlichen Ressourcen, um diese Arbeit zu übernehmen. Es ist deshalb eine professionelle Hilfe, wie sie ein Case-Management bietet, anzustreben. Mit einer professionellen Unterstützung im Hinblick auf eine Wiedereingliederung können nicht nur die Gesundheitssituation positiv beeinflusst, sondern auch die Sozialversicherungskosten verringert werden.

#### 2.1.2 Die heutige Fondslösung

Bis heute werden die Risiken einer längerdauernden Erkrankung über eine Fondslösung abgedeckt. Die Verwaltung des Fonds, die Auszahlung der Leistungen wie auch die Rückforderung im Falle der Zusprache einer IV-Rente hat die Pensionskasse des Kantons Solothurn übernommen. Die Abklärungen zur Anspruchsberechtigung gehört jedoch nicht zum Kerngeschäft der Pensionskasse, zudem fehlen bei der gewählten Lösung die Möglichkeiten eines Case-Managements. Für ein solches wäre es auch zu spät, da die Pensionskasse bzw. die Fondsverwaltung erst nach Ablauf der Lohnfortzahlung von zwölf Monaten aktiv wird.

#### 2.1.3 Private Versicherungsgesellschaft

Für private Versicherungsgesellschaften gehört die Krankentaggeldversicherung zum Kerngeschäft. Entsprechend können professionelle Leistungen erwartet werden. Als Folge des harten Konkurrenzkampfes im Versicherungsmarkt bieten die Versicherungen heute sehr günstige Lösungen an. Die Ausschreibung hat gezeigt, dass für geringfügig höhere Prämien zusätzlich befristet Angestellte versichert, die Leistungen für die unbefristet und befristet Angestellten verbessert und die Case-Managementleistungen eingekauft werden können. Die GAVKO hat sich deshalb für einen Wechsel auf eine private Versicherung entschieden, bei der zusätzlich auch die befristet Angestellten für den Fall einer längerdauernden Erkrankung versichert werden.

### 2.2 Leistungsumfang der Krankentaggeldversicherung

#### 2.2.1 Versicherung auch für befristet Angestellte

Die neue Versicherung soll nicht nur wie bisher für die unbefristet Angestellten (nach § 174 GAV), sondern auch für die befristet Angestellten (nach § 176 GAV) Leistungen erbringen. Der Einbezug der befristet Angestellten in diese Lösung ist personal- und sozialpolitisch wie auch aus Gründen der Gleichbehandlung angezeigt. Gerade im Bereich der Volksschule gibt es viele befristete Anstellungsverhältnisse über längere Zeit, bei denen die wirtschaftlichen Folgen eines langandauernden Krankheitsfalls durch den Arbeitgeber nicht versichert sind.

#### 2.2.2 Versicherungsleistung

Die heutige Versicherungsleistung deckt 70% des im letzten Jahr erzielten Bruttolohnes ab. Im Vergleich zur Krankentaggeldversicherungs-Leistung anderer öffentlicher oder privater Arbeit-

geber ist es angezeigt, dass die Versicherungsleistung auf 80% erhöht wird und zwar für die unbefristet und die befristet angestellten Mitarbeitenden.

Es kommt hinzu, dass die Angestellten des Kantons Solothurn im Fall eines Unfalls mit langdauernder Arbeitsunfähigkeit bereits heute ein Taggeld von 80% des versicherten Lohnes erhalten. Auch aus dieser Sicht ist eine Erhöhung des Krankentaggeldes angezeigt.

### 2.2.3 Karenzfristen

Die Krankentaggeldversicherung setzt bei den unbefristet Angestellten nach der Lohnfortzahlung von 360 Tagen ein, also am 361. Tag.

Für die befristet angestellten Mitarbeitenden gilt nach GAV, abhängig von der Anstellungsdauer, eine unterschiedliche Lohnfortzahlungsdauer (§ 176 GAV): im ersten Dienstjahr wird der Lohn während maximal drei Monaten, im zweiten Dienstjahr während maximal sechs Monaten und ab dem dritten Dienstjahr während maximal zwölf Monaten weiter ausgerichtet. In allen Fällen endet die Lohnfortzahlung bei Ablauf der befristeten Anstellung.

Die GAV-Regelung, wonach die Lohnfortzahlungspflicht in jedem Fall am Ende des Anstellungsverhältnisses erlischt (§ 174 GAV und § 176 GAV), soll weiterhin gelten. Dies hat zur Folge, dass bei befristet Angestellten zwischen dem Ende der befristeten Anstellung und dem Einsetzen des Krankentaggeldes eine Deckungslücke entstehen kann, nämlich immer dann, wenn die noch verbleibende Anstellungsdauer kürzer ist als die Karenzfrist der Krankentaggeldversicherung. Die Konsequenz daraus ist, dass die befristet angestellten Mitarbeitenden diese Deckungslücke privat versichern müssen. Da es bislang keine Angaben über die Anzahl entsprechender Fälle gibt, hat sich die GAVKO trotz der letztlich unbefriedigenden Situation gegen eine Änderung der bisherigen Lösung entschieden.

### 2.2.4 Übertritt in eine Einzelversicherung beim Austritt aus dem Staatsdienst

Bei der heutigen Lösung der Krankentaggeldversicherung war es für Mitarbeitende, welche aus dem Staatsdienst austreten, nicht möglich, in eine Einzelversicherung zu wechseln, weil es sich bei der Fondslösung nicht um eine Versicherung handelt. Mit dem Wechsel zu einer externen kollektiven Versicherungslösung wird es in Zukunft möglich sein, den bisherigen Versicherungsschutz durch einen Übertritt in eine Einzelversicherung beizubehalten.

### 2.2.5 Case-Management

Im Rahmen der öffentlichen Ausschreibung hat sich gezeigt, dass alle Krankentaggeldversicherer in ihren Leistungen ein professionelles Case-Management anbieten, welches bereits nach ca. 30 Tagen zum Zuge kommt. Diese Dienstleistung ist in der Versicherungsprämie inbegriffen.

## 2.3 Öffentliche Ausschreibung der neuen Krankentaggeldversicherung

Zur Erarbeitung der Unterlagen der öffentlichen Ausschreibung wurde eine unabhängige Versicherungsberatungsfirma beauftragt. Die GAVKO hat die ausgearbeiteten Ausschreibungsunterlagen behandelt und die öffentliche Ausschreibung veranlasst. Die eingegangenen Offerten wurden anhand der Vergabekriterien bewertet.

Mit Beschluss Nr. 2013/429 vom 12. März 2013 hat der Regierungsrat dem oben dargestellten Wechsel von der Fondslösung zur reinen Versicherungslösung zugestimmt. Gleichzeitig wurde mit Beschluss Nr. 2013/430 der Zuschlag für die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung für das Staatspersonal erteilt. Dieser Beschluss steht unter dem Vorbehalt der Zustimmung des Kantonsrates zur vorliegenden Gesetzesänderung.

### 3. Finanzielle Konsequenzen

#### 3.1 Prämiensatz

Die Offerte für die Versicherung des Krankentaggeldes beinhaltet folgenden Leistungsumfang:

- Versicherung eines Krankentaggeldes für alle unbefristet und befristet Angestellten der Kantonalen Verwaltung, der Gerichte, der Solothurner Spitäler AG sowie der Lehrpersonen der Volksschule im Umfang von 80% des letzten Bruttojahreslohnes;
- Versicherungsleistung während maximal 720 Tagen, abzüglich der Karenzfristen;
- Karenzfrist für
  - unbefristet Angestellte 360 Tage
  - befristet Angestellte im 1. Dienstjahr 90 Tage
  - befristet Angestellte im 2. Dienstjahr 180 Tage
  - befristet Angestellte ab dem 3. Dienstjahr 360 Tage;
- Case-Management, welches bereits nach 30 Tagen zum Zuge kommt.

Die Jahresprämie für diese Versicherungsleistung beträgt 1'578'000 Franken pro Jahr, basierend auf einer Gesamtlohnsumme von 750 Mio. Franken. Das entspricht einer Totalprämie von 0,19% respektive 0,095% für den Arbeitgeber und 0,095% für die Arbeitnehmenden. Gegenüber der heutigen Fondslösung beträgt die Erhöhung je rund 0.2 Mio. Franken für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden.

Diese Erhöhung des Prämiensatzes um je 0,025% für Arbeitgeber und Arbeitnehmende wird unter Berücksichtigung der zusätzlichen Leistungen, die im Vergleich zur bisherigen Fondslösung erbracht werden, als moderat beurteilt: Die Erhöhung des Leistungsumfanges von 70% auf 80% des Bruttolohnes bewirkt eine Prämienerrhöhung von rund 0,02% für den Arbeitgeber und 0,02% für die Arbeitnehmenden. Dabei ist aber auch zu berücksichtigen, dass die jetzigen Prämien für die Krankentaggeldversicherung bzw. den Fonds in nächster Zeit um 0,01% für den Arbeitgeber und 0,01% für die Arbeitnehmenden hätten erhöht werden müssen, um die bisherigen Leistungen sicherzustellen. Der Einbezug der befristet Angestellten in die Krankentaggeldversicherung verursacht eine Prämienerrhöhung um nur gerade 0,005% für den Arbeitgeber und 0,005% für die Arbeitnehmenden.

#### 3.2 Entlastung der Pensionskasse des Kantons Solothurn

Mit der neuen Versicherungslösung kann der Verwaltungsaufwand von jährlich 195'000 Franken, welcher die Pensionskasse des Kantons Solothurn bei der heutigen Lösung aufwendet, eingespart werden. Ob die Kantonale Verwaltung die neue Versicherungslösung ganz ohne personellen und damit auch finanziellen Mehraufwand leisten kann, ist heute unklar. Klar ist jedoch, dass dieser wesentlich kleiner ausfallen wird, weil die Privatversicherung den grössten Teil des administrativen Aufwandes trägt.

#### 3.3 Prämienaufteilung

Die Prämien sollen weiterhin zu gleichen Teilen durch den Arbeitgeber und durch die Arbeitnehmenden bezahlt werden.

#### **4. Inkrafttreten der neuen Versicherungslösung**

Die neue Versicherungslösung soll auf 1. Januar 2014 in Kraft treten. Die laufenden Krankentaggeld-Versicherungsfälle, bei denen die Pensionskasse des Kantons Solothurn Leistungen aus dem Fonds erbringt, sind durch die Pensionskasse des Kantons Solothurn bis zu deren Abschluss weiter zu betreuen. Dies wird voraussichtlich bis ins Jahr 2015 dauern.

#### **5. Präzisierung des massgebenden Lohnes für den Krankentaggeldanspruch durch GAV-Änderung im Jahr 2011**

Im Jahr 2011 haben die Sozialpartner im gegenseitigen Einvernehmen den massgebenden Lohn, welcher für die Bestimmung des Krankentaggeldes entscheidend ist, geändert. In der alten Regelung war formuliert, dass das Krankentaggeld 70% des im letzten Monat der Anstellung ausgerichteten Lohnes beträgt. Diese Formulierung war einerseits interpretationsbedürftig, weil nicht klar war, ob der Anteil des 13. Monatsgehaltes in diesen Lohn einzurechnen war und andererseits regelte er nicht, was im Falle einer Pensenschwankung im letzten Monat zu berechnen war.

Die Sozialpartner einigten sich darauf, den massgebenden Lohn neu mit einem Zwölftel des im letzten Jahr der Anstellung erzielten Bruttolohnes zu definieren. Das Krankentaggeld betrug dann 70% dieses Bruttolohnes.

Neben einer Änderung des GAV bedingt dies auch eine Anpassung von § 47 Absatz 3 des Staatspersonalgesetzes.

#### **6. Auswirkungen**

##### **6.1 Personelle und finanzielle Konsequenzen**

Mit dem Wegfall der Fonds-Lösung kann der jährliche Verwaltungsaufwand der Pensionskasse des Kantons Solothurn von 195'000 Franken sukzessive bis ins Jahr 2015 eingespart werden.

Nach heutiger Abschätzung, das heisst ohne konkrete Vertragsverhandlung mit dem Krankentaggeldversicherer, gehen wir davon aus, dass der Koordinationsaufwand, den die Kantonale Verwaltung zugunsten des Privatversicherers künftig aufbringen muss, mit den bestehenden Personalkapazitäten erfüllt werden kann, weil dieser als gering eingeschätzt wird.

##### **6.2 Folgen für die Gemeinden**

Die Gemeinden als Arbeitgeberinnen der Lehrpersonen der Volksschulen müssen die Prämienerhöhung für den Arbeitgeberbeitrag der Lehrerlöhne vollständig übernehmen. Dabei handelt es sich um einen geschätzten Gesamtbetrag für alle Gemeinden zusammen von rund 94'000 Franken.

##### **6.3 Nachhaltigkeit**

Durch das Case-Management versprechen wir uns, dass mehr Mitarbeitende im Krankheitsfall wieder früher in den Arbeitsprozess integriert werden können.

## **7. Rechtliches**

Beschliesst der Kantonsrat die Gesetzesänderung mit weniger als zwei Dritteln der anwesenden Mitglieder, unterliegt dieses dem obligatorischen Referendum, andernfalls dem fakultativen Referendum (Art. 35 Abs. 1 Bst. d und Art. 36 Abs. 1 Bst. b KV).

## **8. Antrag**

Wir bitten Sie, auf die Vorlage einzutreten und dem Beschlussesentwurf zuzustimmen.

Im Namen des Regierungsrates

Esther Gassler  
Frau Landammann

Andreas Eng  
Staatschreiber

## **Verteiler KRB**

Finanzdepartement  
Departemente  
Gerichtsverwaltung  
Staatskanzlei (Eng, Stu, Rol)  
Amtsblatt (später)  
Parlamentsdienste  
GS, BGS