

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

vom 13. Juli 2011

---

**852. Schriftliche Anfrage von Maria Trottmann und Philipp Käser betreffend Ersetzung der Lunch-Checks für städtische Mitarbeitende durch eine Verpflegungszulage.** Am 13. April 2011 reichten Gemeinderätin Maria Trottmann (GLP) und Gemeinderat Philipp Käser (GLP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2011/134, ein:

Die städtischen Angestellten sollen die Form und den Ort ihres Mittagessens selbst wählen. Diesem Grundsatz widerspricht die verbilligte Abgabe von Lunch-Checks, wie sie ab 2012 wieder vorgesehen sind, da diese nicht in allen Gastrobetrieben und in keinem Lebensmittelladen oder -Markt akzeptiert werden.

Die verbilligte Abgabe von Lunch-Checks verursacht zudem einen erheblichen administrativen Aufwand. Aus diesem Grund hat die Bildungsdirektion des Kantons Zürich kürzlich beschlossen, den Lehrpersonen statt Lunch-Checks eine Verpflegungszulage zu bezahlen (Medienmitteilung vom 11. 03.2011).

In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Teilt der Stadtrat die Auffassung, dass die städtischen Angestellten von der gewonnenen Wahlfreiheit bei Einführung der Verpflegungszulage anstelle der Lunch-Checks profitieren würden?
2. Würden die städtischen Angestellten eine Verpflegungszulage in Höhe der bisherigen Verbilligung der Lunch-Checks bevorzugen?
3. Nur ein Teil der städtischen Angestellten hat die Möglichkeit, sich in subventionierten Personalrestaurants zu verpflegen. Wie beurteilt der Stadtrat die Möglichkeit, diese Subvention zu streichen und mit einer Verpflegungszulage für ebendiese Angestellten zu kompensieren?
4. Wie hoch schätzt der Stadtrat den administrativen Aufwand durch die Abgabe der verbilligten Lunch-Checks ein?
5. Die Genossenschaft Schweizer Lunch-Checks wirbt auf ihrer Webseite, dass Arbeitgeber durch die Lunch-Checks Sozialversicherungsabgaben einsparen können. Ist dies bei monetären Verpflegungszulagen ebenfalls der Fall?
6. Falls bei der Auszahlung von Verpflegungszulagen höhere Sozialversicherungsabgaben fällig werden: Wie hoch wäre der Mehraufwand für Sozialversicherungsabgaben seitens des Arbeitgebers "Stadt Zürich"? Wie hoch würden die zusätzlichen Abgaben für den Medianlohn eines Arbeitnehmers der Stadt Zürich ausfallen?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

**Zu Frage 1:** Bereits heute werden einzelnen Mitarbeitenden auch Verpflegungszulagen ausbezahlt. Es besteht jedoch kein Wahlrecht zwischen Lunch-Checks und der Barentschädigung. Eine Barvergütung erhalten Mitarbeitende, die keine Lunch-Checks einsetzen und sich im Betrieb nicht verbilligt verpflegen können (Art. 109 Abs. 1 der Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht, AB PR). Auch Mitarbeitende, die Lunch-Checks beziehen, haben durchaus eine grosse Wahlfreiheit bezüglich deren Verwendung. Im Raum Stadt Zürich gibt es über 1100 Betriebe, die Lunch-Checks als Zahlungsmittel akzeptieren, darunter nicht nur Restaurants und Cafés, sondern auch viele Take-away-Betriebe. Ein wichtiger Vorteil der Lunch-Checks ist, dass diese steuerbefreit und nicht sozialversicherungspflichtig sind. Damit kann der gesamte eingesetzte Betrag für die Vergünstigung der Verpflegung eingesetzt werden. Ein weiterer Vorteil der Lunch-Check-Abgabe ist, dass diese ausschliesslich für die Verpflegung gebraucht werden können. Damit kann zumindest teilweise unterstützt werden, dass Mitarbeitende der Stadt Zürich sich über Mittag mit einer Mahlzeit verpflegen. Dies wird im Sinne der Gesundheitsförderung begrüsst.

**Zu Frage 2:** Die Frage kann nicht beantwortet werden. Zur Beantwortung dieser Frage müsste eine Meinungsumfrage bei den Mitarbeitenden der Stadt gemacht werden, was so kurzfristig nicht möglich war.

**Zu Frage 3:** Eigene Personalrestaurants, in denen sich die Mitarbeitenden zu vergünstigten Preisen verpflegen können, führen drei Dienstabteilungen: die Stadtpolizei, Entsorgung + Recycling und die Verkehrsbetriebe.

Zur besseren Auslastung der benötigten Infrastruktur wird allen Mitarbeitenden dieser Dienstabteilungen über die Restaurationspreise eine Subvention angeboten.

Altersheime, Pflegezentren und Spitäler führen Cafeterias für ihre Bewohnerinnen und Bewohner oder Patientinnen und Patienten. Bei der Streichung der vergünstigten Preise für Mitarbeitende besteht die Gefahr, dass die Mitarbeitenden auf andere Restaurants und Verpflegungsmöglichkeiten ausweichen. Die Subvention trägt nachgewiesenermassen zur besseren Auslastung von Institutionen bei, für die ohnehin ein Bedürfnis besteht.

Inwieweit die Streichung der vergünstigten Verpflegungsmöglichkeiten für das Personal aus betriebswirtschaftlicher Sicht sinnvoll wäre, ist schwer abschätzbar und müsste vor einem entsprechenden Entscheid abgeklärt werden.

**Zu Frage 4:** Im Jahr 2009 haben insgesamt 68 Dienstabteilungen Lunch-Checks bezogen. Lunch-Checks werden von den Dienstabteilungen dezentral bewirtschaftet. Dies bedeutet, dass jede Dienstabteilung:

- Lunch-Checks (LC) über die Stadtkasse beschafft,
- den beschafften Bestand verwaltet und monatlich kontrolliert,
- den Mitarbeitenden LC nach Anspruch abgibt,
- dem zuständigen Personaldienst die LC-Bezüge für die Belastung der Arbeitnehmerbeiträge in SAP HCM meldet,
- monatlich für die abgerechneten Arbeitnehmerbeiträge den Arbeitgeberaufwand auf das Konto Verpflegungsbeiträge (ZH01: Konto Nr. 30620001) verbucht sowie die einkassierten Arbeitnehmerbeiträge mit dem Bezug abstimmt (Konto Nr. 10100005),
- eine Jahresendkontrolle mit Bestandesabstimmung vornimmt.

Der Jahresaufwand der Dienstabteilungen (DA) für diese administrativen Arbeiten wird auf gesamthaft 18 584 Stunden eingeschätzt. Als Basis für diese Schätzung diente der Aufwand von HRZ (DA Gruppe 2) für diese Aufgaben:

Dienstabteilung Grösse	Anzahl DA	Beschaffung bei Stadt- kasse Std.	Bestandes- verwaltung Std.	Abgabe der LC an MA Std.	Monatl. Abrech- nung Std.	Jahresabrechnung Std.	Total Std.
Gruppe 1 <100 MA	41	492	492	984	984	82	3 034
Gruppe 2 <100 bis 300 MA	15	360	720	540	540	30	2 190
Gruppe 3 <300 MA	12	576	720	1152	864	48	3 360
<b>Zw. Total</b>	<b>68</b>	<b>1428</b>	<b>1932</b>	<b>2676</b>	<b>2388</b>	<b>160</b>	<b>8 584</b>
Abholen der LC durch MA	Basis: 10 000 MA × 5 Min. × 12 Mt.						10 000
<b>Gesamt- aufwand</b>							<b>18 584</b>

**Zu Frage 5:** Nein. Verpflegungsbeiträge in Form von Lunch-Checks, die der Arbeitgeber um maximal Fr. 180.– pro Monat verbilligt, sind weder sozialversicherungs- noch pensionskassenpflichtig (Wegleitung AHV Rz. 3004.02 WML). Auf eine Barvergütung müssen hingegen – wie grundsätzlich auf Lohnbestandteile – Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträge geleistet werden. Die Barvergütung muss zudem als Einkommen versteuert werden, womit gewisse Mitarbeitende in eine höhere Progressionsstufe kommen können.

**Zu Frage 6:** Im Gegensatz zu den Lunch-Checks – die von den Mitarbeitenden bezogen werden können oder nicht – würde eine Barvergütung allen anspruchsberechtigten Mitarbeitenden automatisch mit dem Lohn ausgerichtet. Für 2011 war vor der Budgetrückweisung ein Betrag von Fr. 10 048 300.– für Lunch-Checks budgetiert. HRZ geht davon aus, dass – wenn alle etwa 10 000 FTE (d. h., Anzahl Berechtigte auf Vollzeitmitarbeitende umgerechnet) ihr Kontingent an Lunch-Checks ausschöpfen würden – die Ausgaben für Lunch-Checks Fr. 11 880 300.– betragen würden. Dieser Betrag fällt auch an, wenn diesen anstelle von Lunch-Checks eine Barvergütung in der gleichen Höhe ausbezahlt würde. Dies führt zu einem Mehraufwand von etwa 1,8 Mio. Franken (ohne Sozialversicherungsbeiträge). Auf die Barvergütung müssten zusätzlich Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträge geleistet werden, was weitere Mehrkosten verursacht (vgl. nachstehende Berechnungen).

Bei der Barabgeltung werden folgende Sozialversicherungsbeiträge fällig:

Sozialversicherung	Beiträge Stadt Zürich	Arbeitnehmerbeiträge
AHV	5,15%	5,15%
ALV	1,10%	1,10%
BU/NBU	0,231%	1,111%
Total	6,481%	7,361%

*Grobschätzung der Sozialversicherungsbeiträge:* Fr.

Sozialversicherungsbeitrag Arbeitgeberin

6,5 Prozent von Fr. 1200.– (Maximum pro Jahr bei Vollpensum) 78

bei 10 000 FTE 780 000

Hinzu kommen Spar- und Risikobeiträge an die Pensionskasse, welche altersabhängig sind:

Minimale PK	8,624%	5,376%
Maximale PK	16,124%	9,876%

*Grobschätzung der Pensionskassenbeiträge:* Fr.

auf höherem Bruttolohn, je nach Altersklasse zwischen 8 und 16 Prozent

~ 12 Prozent von Fr. 1200.– (Maximum pro Jahr bei Vollpensum) 144

bei 10 000 städtischen Angestellten 1 440 000

Total Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträge **2 220 000**

### **Zusammenfassende Grobschätzungen der jährlichen Mehrkosten für die Stadt Zürich**

geschätzte Mehrkosten für Barvergütungen netto (ohne Sozialleistungen)	ca. Fr. 1 800 000
geschätzte zusätzliche Sozialleistungen auf Barvergütungen	ca. Fr. 2 220 000
geschätzte Mehrkosten für Barvergütungen brutto (mit Sozialleistungen)	<b>ca. Fr. 4 020 000</b>

Die Mehrkosten bei einem Wechsel auf die Barentschädigung für alle zum Bezug von Lunch-Checks berechtigten Mitarbeitenden (gemäss StRB Nr. 1150/2007) können somit auf etwa 4 Mio. Franken geschätzt werden.

### **Grobschätzung der Mehrkosten für die Mitarbeitenden**

Für die Mitarbeitenden hätte der Wechsel auf die Barvergütung wegen der Abzüge für Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträge einen um etwa Fr. 185.– pro Jahr tieferen Beitrag an das Mittagessen sowie allenfalls höhere Steuerbeiträge zur Folge. Der Sparbeitrag an die Pensionskasse und damit das individuelle Altersguthaben würden dafür leicht erhöht.

#### *Sozialversicherungsbeitrag Arbeitnehmende:*

7,4 Prozent von Fr. 1200.– (maximale jährliche Barvergütung) Fr. 89

#### *Pensionskassenbeiträge der Arbeitnehmenden:*

auf höherem Bruttolohn, prozentual je nach Altersklasse zwischen rund 5 und 10 Prozent für alle städtischen Angestellten

PK: ~ 8 Prozent von Fr. 1200.– (maximale jährliche Barvergütung) Fr. 96

**Total (pro Jahr pro Person mit einem 100-Prozent-Pensum) Fr. 185**

Vor dem Stadtrat  
der Stadtschreiber  
**Dr. André Kuy**