



Weisung des Stadtrats an den Gemeinderat

vom 21. September 2022

GR Nr. 2022/454

Human Resources Management, Teilrevision des Personalrechts betreffend Fringe Benefits (Lohnnebenleistungen)

1. Überblick und Zweck

Gegenstand dieser Vorlage sind Lohnnebenleistungen der Stadt als Arbeitgeberin an ihre Angestellten, sogenannte Fringe Benefits. Darunter fallen funktions- und leistungsunabhängige Beiträge oder Sachleistungen, die ganz oder teilweise von der Stadt als Arbeitgeberin finanziert oder kostenlos bzw. ermässigt zur Verfügung gestellt werden. Es wird unterschieden zwischen zentralen Fringe Benefits, die grundsätzlich allen städtischen Angestellten gleichermaßen offenstehen, und dezentralen Fringe Benefits, die von den verschiedenen Departementen bzw. Dienstabteilungen und weiteren Verwaltungseinheiten – nachfolgend allesamt Organisationseinheiten genannt – an ihre jeweiligen Angestellten organisationspezifisch ausgerichtet werden.

Mit dieser Vorlage werden die städtischen Fringe Benefits einheitlich geregelt und in der Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht [PR, AS 177.100]) gesetzlich verankert. Es werden die Grundsätze verschiedener möglicher Fringe Benefits geregelt sowie dass es am Stadtrat liegt, diese Fringe Benefits auszurichten. Daraus folgt, dass dieser auch auf eine Ausrichtung verzichten kann, wenn er es aufgrund der Finanzlage der Stadt als notwendig erachtet.

– **Zentrale Fringe Benefits**

Erstens werden die rechtlichen Grundlagen des bestehenden Fringe Benefits im Bereich Verpflegung, dem sog. **Verpflegungsbeitrag**, aus einem separaten Gemeinderatsbeschluss (GRB) in das PR als massgeblicher Erlass zum städtischen Arbeitsverhältnis überführt (Kapitel 4).

Zweitens wird im PR als neues mögliches Angebot im Bereich Mobilität der sog. **Mobilitätsbeitrag** geschaffen (Kapitel 5).

Drittens wird im PR die Möglichkeit aufgenommen, den Angestellten einen ermässigten Zugang zu städtischen Einrichtungen und Anlässen in Kultur und Sport zu gewähren (sog. **Ermässigung Kultur und Sport**, Kapitel 6).

– **Dezentrale Fringe Benefits**

Im PR wird die Möglichkeit zur Ausrichtung organisationspezifischer Fringe Benefits durch die Departementsvorstehenden in ihren Organisationseinheiten verankert (Kapitel 7). Die Rahmenbedingungen für dezentrale Fringe Benefits werden so eng wie sinnvoll umschrieben. Dadurch wird eine neue, einheitliche Rechtsgrundlage mit klaren Voraussetzungen zur Ausrichtung dezentraler Fringe Benefits für die ganze Stadt geschaffen.

Nach der vorstehenden Revision des PR durch den Gemeinderat erlässt der Stadtrat die dem PR entsprechenden ausführenden Regelungen in den Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht (AB PR, AS 177.101).



Mit der Revision wird eine Steigerung der Attraktivität der städtischen Anstellungsbedingungen bezweckt. Die Angestellten können insbesondere von einem neuen Mobilitätsbeitrag profitieren. Mit diesem soll gleichzeitig die umweltfreundliche Mobilität insbesondere auf dem Arbeitsweg gefördert werden. Nebenbei ermöglicht der Mobilitätsbeitrag eine Vereinfachung der Spesenadministration bei Dienstfahrten auf dem Stadtgebiet. Schliesslich soll mit Schaffung einer neuen, einheitlichen Rechtsgrundlage die gesamtstädtisch rechtsgleiche und angemessene Ausrichtung organisationspezifischer, also dezentraler, Fringe Benefits ermöglicht und geregelt werden.

2. Abgrenzung anderer Leistungen

2.1 Fringe Benefits als einziger Regelungsgegenstand

Vorliegender Regelungsgegenstand sind einzig Fringe Benefits, wie sie eingangs erläutert sind. Sie sind abzugrenzen von Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, Geschenkkaktionen an Angestellte, Spesenvergütungen und der kostenpflichtigen Nutzung von Personalparkplätzen – sowie von Vergünstigungen Dritter. Um diese nachfolgend umschriebenen Leistungen geht es in dieser Vorlage *nicht* und sie sind unter Einhaltung der entsprechenden Voraussetzungen unabhängig von der vorliegenden Revision grundsätzlich weiterhin möglich (eine Ausnahme begründet insbesondere der Bezug des zentralen Fringe-Benefits-Mobilitätsbeitrag, der eine Spesenvergütung für Dienstfahrten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln auf Stadtgebiet neu ausschliesst, vgl. dazu später Kapitel 5.3).

Städtische Leistungen

Städtische Leistungen				Leistungen Dritter
<p>Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements</p> <ul style="list-style-type: none"> – Gesundheitserhaltende bzw. -fördernde Massnahmen der Organisationseinheiten – Haben teilweise Fringe-Benefits-Charakter, verfolgen aber besonderen und anderen Zweck 	<p>Geschenkkaktionen an Mitarbeitende</p> <ul style="list-style-type: none"> – Abgabe von kleinen Präsenten an die Mitarbeitenden zu besonderen Anlässen – Projektkosten oder Kosten für Personalfeiern und Personalanlässe 	<p>(Pauschale) Spesenvergütungen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Spesenvergütungs-Pauschalen werden von den Organisationseinheiten gestützt auf Art. 97 Abs. 2 AB PR festgelegt – Orientieren sich an den effektiven Auslagen 	<p>Personalparkplätze</p> <p>Die Nutzung von Personalparkplätzen und die entsprechend zu bezahlenden Vergütungen richten sich nach den Richtlinien für Verwaltungsparkplätze (AS 722.140) gemäss STRB Nr. 37/1997</p>	<p>Vergünstigungen</p> <ul style="list-style-type: none"> – Leistungen, die städtischen Angestellten von Dritten zu Vorzugskonditionen gegenüber dem Marktpreis angeboten werden – Werden gänzlich von Dritten finanziert oder zur Verfügung gestellt

Abbildung: Von städtischen Fringe Benefits abzugrenzende Leistungen

Lohnnebenleistungen sind schliesslich abzugrenzen von internen Angeboten der Organisationseinheiten an ihre Angestellten, welche unwesentliche Eigenleistungen betreffen, die im Rahmen bestehender Ressourcen erbracht werden und entsprechend auch nicht formell als Ausgabe zu bewilligen sind. Gewisse Organisationseinheiten machen ihren Angestellten in diesem Rahmen finanziell vernachlässigbare oder nicht bezifferbare Angebote zur Nutzung organisationseigener Infrastruktur und Betriebsmittel oder Dienstleistungen (vgl. für weitere Erläuterungen dazu Kapitel 7.4). Solche Angebote sind unabhängig von dieser Vorlage weiterhin unkompliziert möglich.

2.2 Massnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Die Organisationseinheiten haben zur betrieblichen Gesundheitsförderung verschiedene Massnahmen eingeführt, die teilweise Fringe-Benefits-Charakter haben, beispielsweise die Vergünstigung von Abonnements für Sportkurse oder von Gesundheitsmassagen. Solche



3/17

Massnahmen zur «Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung» verfolgen einen besonderen und anderen Zweck als die in diesem Beschluss behandelten Fringe Benefits und sind demnach von diesen unabhängig.

2.3 Geschenkaktionen an Angestellte

Es ist weit verbreitete Praxis, den Angestellten anlässlich besonderer Anlässe kleine Präsente zu überreichen wie beispielsweise einen Osterhasen, ein «Samichlaussäckli» oder ein kleines Geschenk zu Weihnachten oder anlässlich eines Betriebsjubiläums. Auch werden kleinere Gegenstände wie z. B. Stifte oder Sackmesser mit Logo-Aufdruck zum Start oder Abschluss von grösseren Projekten und/oder zur Unterstützung eines Change-Prozesses an die Angestellten verteilt. Solche Aktionen werden in der Regel unter Projektkosten oder Kosten für Personalfeiern und Personalanlässe subsumiert.

2.4 Pauschale Spesenvergütungen

Als Spesen gelten Auslagen, die Angestellten in Ausübung ihrer Tätigkeit im Interesse der Arbeitgeberin anfallen. In den Art. 97 ff. AB PR ist geregelt, welche Auslagen entschädigt werden. Sie werden grundsätzlich effektiv nach Ereignis abgerechnet. Gestützt auf Art. 97 Abs. 2 AB PR können die Dienstchefinnen und Dienstchefs, wenn besondere Umstände dies rechtfertigen, für bestimmte Personalgruppen pauschale Spesenvergütungen festsetzen. Gemäss dem allgemeinen Grundsatz von Art. 97 Abs. 1 AB PR sind Spesen zurückzuerstatten, soweit diese notwendig und massvoll sind. Die festgelegten Spesenpauschalen müssen sich dementsprechend an den effektiven Auslagen der Angestellten orientieren. Erst wenn pauschale Vergütungen zu stark von den effektiven Auslagen abweichen, erhalten sie Fringe-Benefits-Charakter, sodass es sich nicht mehr um reine Spesenvergütungen handelt. Bei gesetzmässiger Ausrichtung sind die pauschalen Spesenvergütungen folglich keine Lohnnebenleistungen.

Der klassische Anwendungsfall einer pauschalen Spesenvergütung ist die städtische Pauschalvergütung von (maximal) 15 Franken pro Monat für die Nutzung privater Mobiltelefone, die die Abonnementskosten und einen Beitrag an die Anschaffungskosten der Geräte umfasst. Diese neue, vom kantonalen Steueramt im Jahr 2021 gutgeheissene Praxis orientiert sich an den Preisen der Abonnemente, die Mobilfunkgesellschaften den städtischen Angestellten anbieten. Solche auf Art. 97 AB PR gestützte und in den einschlägigen dezentralen Spesenreglementen vorgesehenen Spesenvergütungen an die entsprechend berechtigten Angestellten stellen also keinen Fringe Benefit dar. Gleichzeitig bedeutet dies, dass dezentrale Fringe Benefits rund um die Mobiltelefonie nunmehr weder nötig noch zulässig sind.

2.5 Kostenpflichtige Nutzung von Personalparkplätzen

Die Nutzung von Personalparkplätzen und die entsprechend zu bezahlenden Vergütungen richten sich nach den Richtlinien für Verwaltungsparkplätze (AS 722.140) gemäss Stadtratsbeschluss (STRB) Nr. 37/1997.

2.6 Vergünstigungen

Vergünstigungen sind Leistungen, die städtische Angestellte von Dritten – also nicht von der Stadt – zu Vorzugskonditionen gegenüber dem Marktpreis angeboten werden. Diese Leistungen werden gänzlich von Dritten finanziert oder zur Verfügung gestellt und sind demnach keine städtischen Lohnnebenleistungen.



4/17

3. Ausgangslage

3.1 Aktuelle städtische Fringe Benefits und Überführung in neue Rechtsgrundlagen

Die Kompetenz zur Regelung von Lohnnebenleistungen der städtischen Angestellten kommt dem Gemeinderat zu (Art. 54 Abs. 2 lit. a, Art. 119 Abs. 2 und Art. 120 Abs. 2 Gemeindeordnung [GO, AS 101.100]).

Im Bereich zentrale Fringe Benefits bietet die Stadt aktuell verschiedene Angebote im Bereich Verpflegung an. Die zentralen Angebote sind Lunch-Checks bzw. Barvergütungen sowie Verpflegungszulagen für die städtischen Lehrpersonen. Daneben bestehen dienstabteilungsspezifische Angebote bei der ermässigten Verpflegung in Personalrestaurants oder städtischen Einrichtungen. Diese sind beliebt und werden von den Angestellten rege genutzt. Weitere zentrale Fringe Benefits werden nicht mehr ausgerichtet. Der Stadtrat ist zwar gemäss GRB Nr. 671 vom 16. November 1994 vom Gemeinderat ermächtigt, Reka-Rail-Checks (nachfolgend Reka-Rail) der Schweizer Reisekasse (Reka) Genossenschaft (nachfolgend Reka) im Nennwert von höchstens Fr. 600.– pro angestellte Person ermässigt abzugeben. Seit 2015 wird jedoch aus Spargründen darauf verzichtet.

Die rechtliche Verankerung der vorstehenden zentralen Fringe Benefits erfolgte nicht im PR, das die Grundsätze des städtischen Arbeitsverhältnisses regelt, sondern in Einzelbeschlüssen des Gemeinderats. Die bestehenden Gemeinderatsbeschlüsse werden aufgehoben und durch PR-Bestimmungen ersetzt.

Gewisse Organisationseinheiten richten ausserdem bestimmte eigene, organisationspezifische Fringe Benefits aus, die sie selber budgetieren. Zum Teil nutzen die Angestellten ermässigt oder kostenlos organisationseigene Infrastruktur und Betriebsmittel oder Dienstleistungen für private Zwecke, zum Teil werden Produkte oder Dienstleistungen von Dritten (mit)finanziert.

Im Bereich dieser dezentralen Fringe Benefits fehlt aktuell noch eine einheitliche rechtliche Regelung. Eine solche wird mit dieser Vorlage im PR neu geschaffen, sodass klare Voraussetzungen zur Ausrichtung organisationspezifischer Lohnnebenleistungen für die ganze Stadt bestehen.

3.2 Vernehmlassungsantworten

In der Vernehmlassung zur vorliegenden Revision äusserten sich sowohl die städtischen Vernehmlassungsteilnehmenden als auch die Personalverbände fast ausnahmslos positiv. Auf von gewissen Vernehmlassungsteilnehmenden geäusserte Kritik an bestimmten Punkten der Vernehmlassungsvorlage wird in der Folge jeweils direkt im entsprechenden Kapitel eingegangen.

4. Zentraler Fringe Benefit Verpflegungsbeitrag – Überführung der bestehenden Angebotsmöglichkeit

4.1 Ausgangslage

Im Bereich Verpflegung besteht aktuell ein flexibles und auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Angestellten ausgerichtetes Angebot an Fringe Benefits. Die Stadt gewährt allen Angestellten einen substanziellen und bedarfsorientierten Beitrag an die Kosten der aus-



5/17

wärtigen Verpflegung. Die meisten Angestellten beziehen Lunch-Checks oder eine entsprechende Barvergütung je Arbeitstag gemäss Art. 109 AB PR. Die städtischen Lehrpersonen erhalten eine Verpflegungszulage nach kantonalem Recht. Bestimmte Personalgruppen können sich direkt im Betrieb oder in einem Personalrestaurant bzw. einer Kantine verbilligt verpflegen. Welches dieser Angebote für welche Personalgruppe im Einzelfall zur Verfügung steht, ist abhängig von den betrieblichen Gegebenheiten in den einzelnen Organisationseinheiten. Dabei ist der mehrfache Bezug verschiedener Angebote unzulässig (vgl. STRB Nr. 863/2015 und Art. 109 AB PR). Die Angebote an sich und deren Höhe haben sich bewährt. Die zurzeit bestehenden Möglichkeiten sollen deshalb unverändert ins PR überführt werden.

4.2 Überführung der Rechtsgrundlage ins Personalrecht: neuer Art. 59^{bis}

Mit GRB Nr. 315 vom 16. November 1966 hat der Gemeinderat den Stadtrat ermächtigt, Verpflegungsbeiträge im Rahmen der vom Gemeinderat mit dem Budget bewilligten Mittel zu gewähren. Gestützt darauf und auf die entsprechenden Ausführungsbestimmungen des Stadtrats erfolgt die ermässigte Verpflegung in städtischen Personalrestaurants und Betrieben und die Abgabe von Lunch-Checks und Barvergütungen. Der genannte GRB wird abgelöst, indem die Möglichkeit des Stadtrats, im Bereich Verpflegung zentrale Fringe Benefits auszurichten, im PR entsprechend den aktuell ausgerichteten Beiträgen in einem neuen Art. 59^{bis} festgesetzt wird:

Art. 59^{bis} Beitrag an die Kosten der Verpflegung

¹ Der Stadtrat kann den Angestellten einen der folgenden Beiträge an die Kosten der Verpflegung ausrichten:

- a. Lunch-Checks oder eine entsprechende Barvergütung je Arbeitstag in Höhe von jährlich höchstens Fr. 1200.– bei einem Vollzeitpensum; oder
- b. verbilligte Verpflegung im Betrieb oder in einem Personalrestaurant in vergleichbarer Höhe.

² Der Stadtrat regelt die Anspruchsberechtigung.

Zu Abs. 1: Der erste Absatz legt fest, dass der Stadtrat einen sog. Verpflegungsbeitrag an die Angestellten in Form von Lunch-Checks **oder** einer entsprechenden Barvergütung je Arbeitstag **oder** einer verbilligten Verpflegung im Betrieb bzw. Personalrestaurant ausrichten kann.

Ausgerichtete Lunch-Checks oder Barvergütungen je Arbeitstag dürfen dabei – den aktuellen Regelungen entsprechend – pro Vollzeit angestellte Person höchstens Fr. 1200.– pro Jahr betragen. Eine Verbilligung der Verpflegung im Betrieb oder in einem Personalrestaurant hat sich daran zu orientieren. Im Übrigen sind für die in der Vernehmlassung mehrfach gestellte Frage, was bei Verpflegung im Betrieb oder in einem Personalrestaurant als «verbilligt» gilt, insbesondere zwei Aspekte relevant: Der finanzielle Vergleich mit den übrigen auswärtigen Verpflegungsmöglichkeiten in der jeweiligen Umgebung und die Höhe der Kosten seitens Betrieb bzw. Personalrestaurant, die nicht über die Verkaufspreise gedeckt sind. Letztendlich verbleibt hier dem Stadtrat bzw. den Organisationseinheiten unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgebots aller Angestellten, der konkreten örtlichen Verpflegungsmöglichkeiten und den Gegebenheiten sowie Konditionen des in Frage stehenden Personalrestaurants ein Spielraum für die Beurteilung, was noch als «verbilligt in vergleichbarer Höhe» wie die erstgenannten Verpflegungsbeiträge gilt.



6/17

Aus den «oder» in den lit. a und b wird klar, dass die Angestellten nur jeweils eine Beitragsform beziehen können. Dies entspricht der bisherigen und aktuellen Rechtslage (vgl. STRB Nr. 863/2015), wonach ein Bezug von Lunch-Checks oder einer entsprechenden Barvergütung ausgeschlossen ist, wenn die Möglichkeit besteht, sich – im Betrieb oder in einem Personalrestaurant – verbilligt zu verpflegen. Das gebietet im Übrigen auch das Gebot der Gleichbehandlung aller Angestellten. Aus der Vernehmlassung geht demgegenüber hervor, dass heute bestimmte Angestellte, die bei ihrer Organisationseinheit Lunch-Checks beziehen, sich zusätzlich verbilligt in einem Personalrestaurant einer anderen Organisationseinheit verpflegen (können). Vereinzelt wird dabei kritisiert, dass die Umsetzung der Regel für das entsprechende Personal eine Verschlechterung mit sich bringe. Andere Vernehmlassungsteilnehmende stellen die Frage, inwiefern das Doppelbezugsverbot in Bezug auf erwähnte Personalrestaurants durchgesetzt werden könne. Zu beiden Vorbringen ist festzuhalten, dass Art. 59^{bis} Abs. 1 PR wie erwähnt bloss die bisherige, aus Gleichbehandlungsgründen notwendige Rechtslage weiterführt. Ihre Umsetzung bzw. Sicherstellung kann und soll vorliegend nicht geregelt werden – dafür sind die für die jeweiligen Angestellten bzw. Personalrestaurants zuständigen Stellen verantwortlich. In verschiedenen Vernehmlassungsantworten wurde denn auch skizziert, wie notwendige Praxisanpassungen aussehen können – insbesondere der Ausschluss der Möglichkeit, in Betrieben oder Personalrestaurants mit verbilligter Verpflegung mit Lunch-Checks zu bezahlen und die Einführung höherer Preise für organisationsexterne Angestellte.

Zu Abs. 2: Dem Stadtrat wird ausserdem die Rechtsetzungskompetenz zur Regelung der Anspruchsberechtigung übertragen. Darunter fällt insbesondere festzulegen, wer zu welchem Verpflegungsbeitrag in welcher Höhe berechtigt ist.

Zur Beibehaltung der aktuellen Verpflegungsbeiträge: Aktuell werden den Angestellten bereits Verpflegungsbeiträge im Sinne des neuen Art. 59^{bis} Abs. 1 PR ausgerichtet. An diesen – und an den entsprechenden Ausrichtungsdetails und der Administration – soll nach aktueller Beurteilung des Stadtrats vorderhand nichts geändert werden. Die bestehenden Beschlüsse (insbesondere STRB Nr. 863/2016 zur Einführung einer Lunch-Check-Karte, Neuregelung der Anspruchsberechtigung und der Bewirtschaftung von Lunch-Checks) bzw. AB PR-Regelungen (Art. 109) können und sollen beibehalten werden. Bei Bedarf kann der Stadtrat die Ausgestaltung der Angebote aber anpassen. Aufgrund der Ausgestaltung von Art. 59^{bis} Abs. 1 PR als sogenannte «Kann-Bestimmung» darf der Stadtrat, wenn es die Finanzlage der Stadt notwendig macht, auf eine Ausrichtung auch gänzlich verzichten.

4.3 Kosten

Die Überführung der Rechtsgrundlage für den zentralen Fringe Benefit Verpflegungsbeitrag ins PR bringt wie erwähnt keine veränderten Ansprüche mit sich und hat deshalb keine neuen Kosten zur Folge. Im Jahr 2021 wurden für Lohnnebenleistungen im Bereich Verpflegung die nachfolgenden Mittel ausgegeben:

- Lunch-Checks: Fr. 11 594 140.–
- Barvergütungen je Arbeitstag und Verpflegungspauschalen: Fr. 4 312 700.–
- Verpflegungszulagen für die städtischen Lehrpersonen: Fr. 1 008 210.–



5. Zentraler Fringe Benefit Mobilitätsbeitrag – Schaffung einer neuen Angebotsmöglichkeit

5.1 Ausgangslage und Zweck

Mit GRB Nr. 671 vom 16. November 1994 wurde der Stadtrat ermächtigt, dem Personal ab 1. Januar 1995 um 17 Prozent verbilligte Reka-Checks im Nennwert von höchstens Fr. 600.– pro Person und Jahr abzugeben. Davon hat der Stadtrat mit STRB Nr. 951/2007 befristet für die Jahre 2007–2010 Gebrauch gemacht und das Angebot mit STRB Nr. 1059/2010 befristet für die Jahre 2011–2014 weitergeführt. Ab 2015 wurde das Angebot aus Spargründen nicht mehr fortgesetzt. Die Möglichkeit, diese Lohnnebenleistung auszurichten, wird nun in ähnlicher Form im PR geregelt.

Eine stadtweite Befragung der Personalverantwortlichen zu den Erwartungen und zum Bedarf an Fringe Benefits hat gezeigt, dass ein Beitrag an die Mobilitätskosten der Angestellten einem prioritären gesamtstädtischen Interesse entspricht. Die Prüfung möglicher Lösungen hat ergeben, dass ein Beitrag an die Kosten des Arbeitswegs mit Fokus auf den öffentlichen Verkehr und die Velomobilität in Bezug auf die Steigerung der Arbeitgeberinnenattraktivität die grösste Wirkung erzielen würde. Die Vernehmlassungsantworten bestätigen das Resultat der Befragung. Ein Beitrag an die Mobilitätskosten wird allgemein begrüsst. Als zusätzlicher Fokus wurden verschiedentlich weitere umweltfreundliche Transportmittel genannt, was aufgenommen wird.

Neu wird deshalb mit einem Beitrag an die Kosten der Mobilität bzw. des Arbeitswegs mit dem öffentlichen Verkehr, dem Velo oder anderen umweltfreundlichen Transportmitteln eine zusätzliche Möglichkeit für einen zentralen Fringe Benefit geschaffen.

Ein solcher Mobilitätsbeitrag ist für einen Grossteil der Angestellten attraktiv: Gemäss der vom Tiefbauamt 2017 durchgeführten Mobilitätsbefragung der städtischen Angestellten nutzten 54 Prozent Bus, Bahn oder Tram als Hauptverkehrsmittel für den Arbeitsweg sowie 15 Prozent das Velo. Auch die restlichen Angestellten können von einem Mobilitätsbeitrag mit entsprechendem Geldwert profitieren. Das gilt auch für die Angestellten mit Arbeitsplatz ausserhalb der Stadt Zürich. Gleichzeitig wird mit einem Mobilitätsbeitrag die umweltfreundliche Mobilität im Sinne des Netto-Null-Ziels gefördert und es wird die Vergütung von Spesen für Dienstreisen auf Stadtgebiet vereinfacht.

Der bisherige GRB zur Vergünstigung von Reka-Checks wird mit Einführung des Mobilitätsbeitrags im PR als neue Angebots-Möglichkeit aufgehoben.

5.2 Ausgestaltung des Mobilitätsbeitrags

Der Stadtrat kann einen Mobilitätsbeitrag in Form eines jährlichen finanziellen Beitrags an die Benützung des öffentlichen Verkehrs oder an bestimmte Kosten der Velomobilität oder anderer umweltfreundlicher Transportmittel ausrichten. Der Bezug des einen Angebots schliesst den Bezug des anderen aus. Der maximale jährliche Mobilitätsbeitrag beträgt bei einem Vollzeitpensum Fr. 600.– und reduziert sich bei reduziertem Beschäftigungsgrad. Wird der Mobilitätsbeitrag ausgerichtet, ist die Vergütung von Spesen für Dienstreisen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln auf Stadtgebiet ausgeschlossen. Auf den Bezug des Mobilitätsbeitrags kann zugunsten der Spesenvergütung verzichtet werden.



8/17

Die Grundsätze werden im PR verankert. Die weitere Ausgestaltung obliegt dem Stadtrat, der die entsprechenden AB PR ausarbeiten wird, nachdem der Gemeinderat über vorliegende Revision des PR befunden hat. In Kapitel 5.4 wird die Umsetzung umschrieben, soweit der Stadtrat die Richtung vorgezeichnet hat. Insbesondere ist klar, dass ein Mobilitätsbeitrag an den öffentlichen Verkehr in Form von Reka-Rail der Reka ausgerichtet würde. Wie beim Verpflegungsbeitrag dürfte der Stadtrat, wenn er es hinsichtlich der Finanzlage der Stadt als notwendig erachtet, auf eine Ausrichtung verzichten.

5.3 Ergänzung des Personalrechts mit einem neuen Art. 59^{ter}

Zur Regelung der neuen Möglichkeit eines zentralen Fringe Benefits in Form eines Mobilitätsbeitrags wird mit Art. 59^{ter} ein zusätzlicher Artikel ins PR als massgeblicher Erlass zum städtischen Arbeitsverhältnis eingefügt:

Art. 59^{ter} Beitrag an die Kosten der Mobilität

- ¹ Der Stadtrat kann den Angestellten einen Beitrag an die Kosten der Mobilität mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, dem Velo oder anderen umweltfreundlichen Transportmitteln (Mobilitätsbeitrag) ausrichten.
- ² Die Höhe des Mobilitätsbeitrags beträgt jährlich höchstens Fr. 600.– bei einem Vollzeitpensum.
- ³ Der Bezug des Mobilitätsbeitrags und die Vergütung von Spesen für Dienstfahrten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln auf Stadtgebiet schliessen sich gegenseitig aus.
- ⁴ Der Stadtrat regelt die Anspruchsberechtigung.

Zu Abs. 1, Grundsätze: Der erste Absatz legt fest, dass der Stadtrat den Angestellten einen sog. Mobilitätsbeitrag in Form eines finanziellen Beitrags an die Kosten der Mobilität mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, mit dem Velo oder mit anderen umweltfreundlichen Transportmitteln ausrichten kann.

Wer einen Mobilitätsbeitrag bezieht, kann dessen «Einsatz» eigenverantwortlich wählen. Zwar soll ein Mobilitätsbeitrag die Arbeitswegkosten der Angestellten mitfinanzieren und fördern, dass der Arbeitsweg umweltfreundlich zurückgelegt wird. Entgegen gewisser Forderungen aus der Vernehmlassung wäre es aber weder rechtlich möglich noch sinnvoll, sicherzustellen und zu kontrollieren, dass die Angestellten ihren Arbeitsweg tatsächlich mit den öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem Velo zurücklegen. Im Vordergrund steht bei diesem Fringe Benefit denn auch naturgemäss die finanzielle Leistung.

Abgrenzung zu anderen Abonnementsbezügen:

- Angestellte, denen gestützt auf Art. 100 Abs. 3 AB PR ein Abonnement als Spesen vergütet wird, können dieses weiterhin beziehen, sind in diesem Fall jedoch vom Bezug eines Mobilitätsbeitrags ausgenommen. Solche Abonnemente sind als Spesenvergütung (ebenfalls, vgl. dazu nachstehende Ausführungen) sozialversicherungs- und steuerfrei und es ist auch ein Anteil an die Privatfahrten zu leisten (STRB Nr. 3427/1992; der Anteil an die Privatfahrten beträgt seit 1992 unverändert Fr. 120.– und wird zu einem späteren Zeitpunkt der Preisentwicklung der Abonnemente angepasst). Bei einer Erhöhung der Abonnementspreise durch den Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) erhöht sich die Spesenvergütung aber entsprechend, während der Mobilitätsbeitrag auf maximal Fr. 600.– beschränkt bleibt.
- Die Angestellten der Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) beziehen gestützt auf eine schweizweit gültige Branchenlösung seit langem ein sogenanntes Generalabonnement Fahrvergünstigung Personal. Der Bezug bleibt als dezentraler Fringe Benefit möglich, schliesst den Bezug eines Mobilitätsbeitrags jedoch aus (vgl. Kapitel 7.2 zu Abs. 4).



9/17

- Die Vernehmlassung hat gezeigt, dass in vereinzeltten Organisationseinheiten bereits heute das ZVV-Abonnement auf Stadtgebiet mitfinanziert und in dienstabteilungsspezifisch ausgestalteter Administration abgegeben wird, wobei der städtische finanzielle Beitrag daran bis rund Fr. 650.– beträgt. Dies ist mit der Einführung der Möglichkeit zur Ausrichtung des Mobilitätsbeitrags als zentraler Fringe Benefit nicht mehr möglich.

Zu Abs. 2, Beitragshöhe: Die maximale Beitragshöhe wird in Abs. 2 festgesetzt. Sie orientiert sich an den aktuellen Kosten für ein Abonnement des ZVV auf Stadtgebiet (Zone 110) von Fr. 782.–. Davon wird ein von den Angestellten zu tragender Anteil für private Fahrten von Fr. 182.– abgezogen. Das jährliche Maximum von demnach Fr. 600.– gilt für Angestellte mit einem Vollzeitpensum. Es liegt sodann am Stadtrat, die Abstufung des Mobilitätsbeitrags in Abhängigkeit zum Beschäftigungsgrad in den AB PR festzulegen (vgl. Abs. 4).

Zu Abs. 3, Ausschluss Spesenvergütung: Wie erwähnt soll der Mobilitätsbeitrag die Arbeitswegkosten der Angestellten mitfinanzieren und fördern, dass der Arbeitsweg umweltfreundlich zurückgelegt wird. Er ermöglicht den Angestellten einen entsprechend stark ermässigten Bezug eines Jahresabonnements für die öffentlichen Verkehrsmittel in der Stadt. Eine Ausrichtung des Mobilitätsbeitrags hat vor diesem Hintergrund zur Folge, dass Spesen für Dienstfahrten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln auf Stadtgebiet als abgegolten gelten und nicht separat geltend gemacht werden können. Die Vergütung von Dienstfahrten mit privaten Personenwagen, Elektromobilen und Motorrädern bleibt dagegen trotz Mobilitätsbeitrag möglich, wenn Material transportiert werden muss oder Angestellte mit Behinderungen die öffentlichen Verkehrsmittel nicht benützen können (Art. 103 Abs. 1 AB PR; von einer wesentlichen Zeitersparnis gegenüber dem öffentlichen Verkehr ist auf dem Stadtgebiet hingegen grundsätzlich nicht auszugehen). Der finanzielle und administrative Aufwand für die Spesenabrechnungen einzelner Dienstfahrten verringert sich entsprechend. Wem wie erwähnt gestützt auf Art. 100 Abs. 3 AB PR ein Abonnement als Spesen vergütet wird, kann umgekehrt keinen Mobilitätsbeitrag beziehen.

Vereinzelt wird seitens der städtischen Vernehmlassungsteilnehmenden Kritik an dieser Regel geäussert. Im Ergebnis ziele die Regel darauf ab, dass gewisse Angestellte ungleich behandelt würden, je nachdem ob bzw. wie viele Dienstfahrten auf Stadtgebiet nötig seien und je nachdem wie diese Angestellten ihren Arbeitsweg zurücklegen würden. Gewisse Personalverbände erwähnen Ähnliches und führen an, dass die Verknüpfung von Spesen mit Fringe Benefits, die in der Vorlage voneinander abgegrenzt würden, generell unzulässig sei. Während die Zulässigkeit der Verknüpfung zu bejahen ist, fusst die übrige Kritik auf einem falschen Fokus. Einerseits werden Spesen wie eingangs erklärt nicht als (Lohnneben-)Leistung ausbezahlt, sondern zurückerstattet, wenn sie tatsächlich angefallen (und notwendig sowie massvoll) sind, weshalb es hier keine Ungleichbehandlung geben kann. Andererseits ist Sinn und Zweck des Mobilitätsbeitrags eine Lohnnebenleistung, die von allen Angestellten gleichermassen für die individuelle Mobilität verwendet werden kann. Ausserdem ist der Mobilitätsbeitrag wie erwähnt freiwillig, sodass allen Angestellten freigestellt ist, ihn zu beziehen – oder darauf zu verzichten und sich dafür Spesen auf dem Stadtgebiet erstatten zu lassen. Das Ausschlusssystem von Abs. 3 ist sowohl in finanzieller als auch administrativer Hinsicht sinnvoll. Es wird von den Vernehmlassungsteilnehmenden denn auch grossmehrheitlich begrüsst.



10/17

Zu Abs. 4, Kompetenzdelegation an den Stadtrat: Dem Stadtrat wird die Rechtsetzungskompetenz übertragen, die Anspruchsberechtigung zu regeln. Dazu gehört auch die Festlegung eines Mindestbeschäftigungsgrads sowie die Regelung des Umgangs mit kurz befristeten Anstellungen und (anderen) Ein- und Austritten. Der Stadtrat kann sodann die ausführenden Bestimmungen zur übrigen Ausgestaltung des Mobilitätsbeitrags gestützt auf seine allgemeine Ausführungskompetenz erlassen, insbesondere zu den konkreten Arten der möglichen Beiträge, zur Höhe bzw. Abstufung der Vergütung nach Beschäftigungsgrad (einschliesslich Handhabung bei unterjährigen Anpassungen des Beschäftigungsgrads) sowie zu Administration und Bewirtschaftung.

5.4 Ausblick

5.4.1 Mobilitätsbeitrag öffentlicher Verkehr in Form von Reka-Rail

Der Stadtrat beabsichtigt, den Mobilitätsbeitrag an die Kosten öffentlicher Verkehrsmittel in Form von Reka-Rail auszurichten. Diese stellen als zweckgebundenes Zahlungsmittel für den öffentlichen Verkehr sicher, dass der Mobilitätsbeitrag tatsächlich entsprechend seinem Zweck, die umweltfreundliche Mobilität zu fördern, eingesetzt wird. Mit Reka-Rail können nur Fahrausweise und Dienstleistungen des öffentlichen Verkehrs bezogen werden. Produkte wie Benzin und Hotelübernachtungen oder Geldwechsel und Bargeldbezüge sind ausgeschlossen.

Reka-Rail sind überdies bis zu einer maximalen Ermässigung von Fr. 600.–, was der (maximalen) Höhe des Mobilitätsbeitrags entspricht, sozialversicherungs- und steuerbefreit. Eine Abgabe der Reka-Rail muss deshalb im Lohnausweis nicht angegeben werden und ist damit sowohl für die Stadt als Arbeitgeberin wie auch die Angestellten günstiger als andere Auszahlungsformen.

Reka-Rail haben ausserdem weitere Vorteile:

- Mit der Reka wird eine anerkannte und beliebte Organisation als Business Partnerin gewählt, die nachhaltige Ziele verfolgt und einen Non-Profit-Auftrag erfüllt.
- Die Reka übernimmt das administrative Handling mit dem Versand der Reka-Rail gegen eine entsprechende Gebühr.
- Die Reka gewährt auf den Reka-Rail eine Verbilligung von 1,5 Prozent.

5.4.2 Mobilitätsbeitrag Velo und andere umweltfreundliche Transportmittel

Alternative zum Beitrag an die Kosten der Mobilität mit dem öffentlichen Verkehr ist insbesondere ein Beitrag an die Kosten der Velomobilität. Dabei war ursprünglich angedacht, Vergütungen bis zu einem maximalen Betrag von Fr. 600.– pro Jahr gegen Vorweisen von entsprechenden Belegen für die Kosten von Kauf, Reparatur und Wartung von Velo, Velozubehör und Sicherheitsausrüstung zu ermöglichen, organisiert durch die Anstellungsinstanzen entsprechend dem Prozess der Spesenrückvergütungen. In einigen Vernehmlassungsantworten der städtischen Vernehmlassungsteilnehmenden fand sich jedoch die berechtigte Kritik an dieser Lösung, dass der administrative Aufwand zu gross sei und, gerade wenn der Maximalbetrag nicht ausgenützt werde, der Aufwand auch in einem Missverhältnis zum Beitrag stehe. Gefordert wurde zu Recht eine möglichst einfache, unbürokratische administrative Abwicklung sowohl für die Angestellten als auch für die Personalabteilungen. Ausserdem wurde darauf hingewiesen, dass die Gefahr eines regelmässigen



11/17

Weiterverkaufs von durch den Mobilitätsbeitrag finanzierten Veloartikeln vorhanden ist. Der Stadtrat wird beides bei der Ausgestaltung des Velo-Mobilitätsbeitrags nach dem Beschluss der Grundlagen im PR berücksichtigen. Auch Käufe auf Vorrat gilt es zu verhindern. Aktuell ist für die entsprechende Regelung in den AB PR angedacht, dass der Mobilitätsbeitrag nur noch an den Kaufpreis eines Velos geleistet werden soll, dies aber auch über mehrere Jahre, sodass beispielsweise der Kauf eines Elektro- oder Rennvelos für Fr. 3000.– in fünf Jahren ganz refinanziert werden könnte. Es wird aber zu gegebener Zeit eine genauere Prüfung der Möglichkeiten erfolgen – einschliesslich des Einbezugs von Veloverleihern, wie von gewissen Vernehmlassungsteilnehmenden angeregt – und ein definitiver Entscheid darüber erfolgt erst nach einer entsprechenden Vernehmlassung.

Welche anderen umweltfreundlichen Transportmittel in den Mobilitätsbeitrag sinnvoll einbezogen werden können, wird ebenfalls nach dem Gemeinderatsentscheid über den PR-Artikel geprüft – dies in Übereinstimmung mit der Strategie «Stadtverkehr 2025» sowie dem städtischen Masterplan Energie. In der Vernehmlassung wurden z. B. elektronisch betriebene Transportmittel, Verleihsysteme oder Sharing-Konzepte genannt.

Effektiv vergütete Beiträge sind – anders als die Reka-Rail – sozialversicherungs- und steuerpflichtig. Diese «Ungleichheit» der verschiedenen Mobilitätsbeiträge ist übergeordnet festgelegt und durch die Stadt nicht veränderbar. Richtet der Stadtrat Mobilitätsbeiträge aus, steht es den Angestellten aber wie erwähnt frei, den für sie vorteilhaftesten Mobilitätsbeitrag auszuwählen.

5.5 Kosten

Die Einführung der Möglichkeit eines Mobilitätsbeitrags hat, wenn er vom Stadtrat wie ausgeführt ausgerichtet wird, pro Jahr Kosten von rund 10,1 Millionen Franken zur Folge.

Die Schätzung der Gesamtkosten erfolgt gestützt auf folgende Annahmen (Datengrundlage: Anstellungen Stand 1. Juli 2022):

- Anspruchsberechtigte Angestellte: rund 22 500 (alle ohne städtisches Lehrpersonal, Angestellte der VBZ, befristete Anstellungen unter einem Jahr und Angestellte mit kumuliertem Beschäftigungsgrad von unter 10 Prozent)
- Bezugsquote von 100 Prozent aller anspruchsberechtigten Angestellten
- Durchschnittlicher Beschäftigungsgrad aller anspruchsberechtigten Angestellten von 81,4 Prozent
- Annahme zur Aufteilung Bezug Mobilitätsbeitrag: 85 Prozent Beitrag an den öffentlichen Verkehr und 15 Prozent Beitrag an die Kosten der Velomobilität sowie anderer umweltfreundlicher Transportmittel
- Administrationskosten von Fr. 8.– pro Jahr und Angestellte, die den Mobilitätsbeitrag in Form von Reka-Rail beziehen bzw. eine Reka-Karte besitzen
- Mengenrabatt der Reka von 1,5 Prozent auf Arbeitgeberinnenermässigung
- Abzug der erwarteten Einsparungen bei den Spesenvergütungen für einzelne Dienstfahrten

Wie erwähnt hat die Vernehmlassung gezeigt, dass in vereinzelt Organisationseinheiten bereits heute das ZVV-Abonnement auf Stadtgebiet ermässigt abgegeben wird, wobei der städtische finanzielle Beitrag daran bis rund Fr. 650.– beträgt. Vor diesem Hintergrund würden nicht sämtliche oben genannte Kosten zusätzlich anfallen.



12/17

6. Zentraler Fringe Benefit Ermässigung Kultur und Sport – Schaffung einer neuen Angebotsmöglichkeit

6.1 Grundsatz und Ergänzung Personalrecht mit neuem Art. 59^{quater}

Als neuer zentraler Fringe Benefit wird im PR die Möglichkeit verankert, den städtischen Angestellten einen ermässigten Zugang zu städtischen Einrichtungen und Anlässen in Kultur und Sport zu gewähren. Damit kann die Identifikation der Angestellten mit städtischen Institutionen und mit der Stadt als Arbeitgeberin gestärkt werden. Gleichzeitig ergibt sich die Möglichkeit, auf bestimmte Einrichtungen und Anlässe aufmerksam zu machen und auf diese Weise unter Umständen neues Publikum zu erschliessen. In der Vernehmlassung wurde diese neue Möglichkeit allseits begrüsst.

Mit Art. 59^{quater} wird zu diesem Zweck folgender zusätzlicher Artikel ins PR eingefügt:

Art. 59^{quater} Ermässigter Zugang zu Einrichtungen und Anlässen in Kultur und Sport

In den städtischen Betrieben aus den Bereichen Sport und Kultur kann den Angestellten der Zugang zu Einrichtungen und Anlässen ermässigt angeboten werden.

Es wird die neue Möglichkeit geschaffen, in städtischen Einrichtungen und Betrieben aus den Bereichen Sport und Kultur – z. B. in der Musikschule Konservatorium Zürich, im Museum Rietberg, im Nordamerika Native Museum (NONAM), im Filmpodium usw. –, den städtischen Angestellten ermässigt Zugang zu gewähren. Für den Entscheid darüber, ob und falls ja welche Angebote (z. B. Jahresabonnement fürs Museum) oder Anlässe (z. B. temporäre Ausstellungen, Sportanlässe, Veranstaltungen des Jugend Sinfonieorchesters Zürich) und in welchem Umfang (Höhe der Ermässigung in Prozent oder Franken) der Zugang ermässigt wird, gelten die gewöhnlichen Entscheid- bzw. Erlasskompetenzen des Stadtrats und die allgemeinen Finanzbefugnisse der Stadt.

Allfällige Angebote müssen grundsätzlich allen städtischen Angestellten zur Verfügung stehen, damit deren Gleichbehandlung gewährleistet ist. Bei Publikumsbeschränkungen gilt dies selbstverständlich bezogen auf den Prozess zur Wahrnehmung des ermässigten Zugangs (z. B. Anmeldung «first come, first serve» oder Auslosung von Plätzen). Als Ausnahme von diesem Grundsatz bleibt die Ausrichtung von dezentralen Fringe Benefits vorbehalten. Wenn also durch Departementsvorstehende von städtischen Betrieben aus den Bereichen Sport und Kultur ein ermässigt Zugang zu deren Einrichtungen oder Anlässen als organisationsspezifischer Fringe Benefit nach Art. 59^{quinquies} PR vorgesehen wird, kommt das entsprechende Angebot nicht allen, sondern nur den Angestellten des Betriebs zugute.

6.2 Kosten

Sowohl eine dauerhafte Ermässigung von Eintrittsen für einzelne Einrichtungen wie auch temporäre Aktionen oder anlassbezogene Ermässigungen hätten Einnahmeausfälle zur Folge. Gleichzeitig würde sich für die Veranstalter bzw. Institutionen eine Plattform zur Imageförderung mit potenzieller Sogwirkung und möglichen Zusatzeinnahmen eröffnen. Es ist noch nicht vorauszusehen, ob bzw. wie häufig und wie grosszügig in ihrer Ausgestaltung die neue Möglichkeit für solche Angebote genutzt würde. Eine Kostenschätzung ist deshalb nicht möglich. Wie oben erwähnt wären aber die allgemeinen Finanzbefugnisse stets einzuhalten – wobei allfällige Einnahmeverzichte kreditrechtlich wie Ausgaben zu bewilligen wären (vgl. Art. 12 Abs. 1 lit. e Finanzhaushaltverordnung, FHVO, AS 611.101) – und unabhängig davon würde diesem zentralen Fringe Benefit gegenüber den Möglichkeiten zur



13/17

Ausrichtung von Verpflegungs- und Mobilitätsbeiträgen finanziell eine deutlich untergeordnete Bedeutung zukommen.

7. Dezentrale Fringe Benefits der Organisationseinheiten

7.1 Ausgangslage und Überblick

Aktuell fehlt im PR eine Regelung zur Ausrichtung von Lohnnebenleistungen durch die Organisationseinheiten (Departemente und Dienstabteilungen sowie weitere Verwaltungseinheiten), weshalb die Mehrheit auf eine Ausrichtung verzichtet. Gewisse organisationspezifische dezentrale Fringe Benefits werden aber ausgerichtet. Am häufigsten ist die ermässigte oder kostenlose Nutzung organisationseigener Infrastruktur und Betriebsmittel sowie Dienstleistungen. In gewissen Organisationseinheiten werden bereits heute Beiträge an Mobilitätskosten geleistet. Zum Teil werden auch Produkte oder Dienstleistungen von Dritten (mit)finanziert.

Die Ausrichtung organisationspezifischer Fringe Benefits soll auch künftig – unter klar geregelten Voraussetzungen bzw. entsprechenden Einschränkungen – möglich sein. In der Vernehmlassung haben sich alle Teilnehmenden positiv über die Vereinheitlichung der dezentralen Fringe Benefits und die Schaffung einer entsprechenden einheitlichen Rechtsgrundlage geäussert – insbesondere aufgrund des Gebots der Gleichbehandlung der Angestellten, aber auch aus Gründen der Rechtssicherheit und der allgemeinen Transparenz. Im PR wird deshalb eine einheitliche Rechtsgrundlage mit klaren Voraussetzungen zur Ausrichtung dezentraler Fringe Benefits für die ganze Stadt geschaffen. Dabei werden aufgrund der Natur dezentraler Fringe Benefits als organisationspezifische Lohnnebenleistungen keine konkreten Angebote genannt. Es wird festgehalten, dass die Departementsvorstehenden in formellen Erlassen für die Angestellten in ihrem Departement bzw. ihren Dienstabteilungen dezentrale Fringe Benefits, die gewissen Kriterien nicht widersprechen und maximal Fr. 150.– pro Vollzeit angestellte Person betragen, vorsehen können. Es obliegt sodann dem Stadtrat, weitere Einzelheiten zu regeln.

7.2 Ergänzung Personalrecht mit neuem Art. 59^{quinquies}

Als neue Rechtsgrundlage für die dezentralen Fringe Benefits wird mit Art. 59^{quinquies} folgender zusätzlicher Artikel ins PR eingefügt:

Art. 59^{quinquies} Dezentrale Lohnnebenleistungen

¹ Die Departementsvorstehenden können für Angestellte ihres Departements dezentrale Lohnnebenleistungen vorsehen.

² Unzulässig sind:

- a. Beiträge an die Kosten der Verpflegung und Mobilität;
- b. Leistungen, die den Aufgaben und Zielen der Stadt gemäss Gemeindeordnung widersprechen;
- c. Leistungen, die einzelne Anbietende von externen Dienstleistungen und Produkten unverhältnismässig begünstigen.

³ Die Höhe dezentraler Lohnnebenleistungen für einzelne Angestellte beträgt jährlich höchstens Fr. 150.–.

⁴ Vorbehalten bleibt die branchenübliche Fahrvergünstigung der Angestellten der Verkehrsbetriebe Zürich; deren Bezug schliesst den Bezug des Mobilitätsbeitrags nach Art. 59^{ter} und die Vergütung von Spesen für Dienstfahrten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln in der Schweiz aus.

Zu Abs. 1, Grundsatz und Zuständigkeit: Die Departementsvorstehenden können für die Angestellten in ihrem Departement dezentrale Fringe Benefits in Erlassen festlegen. Die Erlasse sind in der Amtlichen Sammlung zu publizieren.

Die Regelung von Angeboten kann auf Antrag der Dienstabteilungen oder auf Initiative des Departements erfolgen. Es können für alle Angestellten des Departements dieselben oder



14/17

jeweils organisationsspezifische Fringe Benefits festgelegt werden. Die Kompetenz auf Stufe Departementsvorstehende – auch für dienstabteilungsspezifische Angebote – ergibt sich bereits daraus, dass Dienstchefinnen und Dienstchefs gemäss § 45 i. V. m. § 170 Abs. 1 lit. c Gemeindegesetz (GG, LS 131.1) keine Erlasse beschliessen können. Gleichzeitig wird auf diese Weise die einheitliche Handhabung der rechtlichen Vorgaben vereinfacht und die Gleichbehandlung der Angestellten in den Departementen sichergestellt. Trotz expliziter Nennung der Departementsvorstehenden in Abs. 1 bleibt die übergeordnete Entscheid- bzw. Erlasskompetenz des Stadtrats vorbehalten.

Weil es sich um organisationsspezifische Lohnnebenleistungen handelt und aufgrund der Vielfalt möglicher Angebote werden keine konkreten Fringe Benefits aufgeführt. In Frage kommen sowohl die kostenlose oder ermässigte Nutzung organisationseigener Infrastruktur und Betriebsmittel oder Dienstleistungen als auch die teilweise oder vollumfängliche Finanzierung stadtexterner Produkte oder Dienstleistungen. Beispiele, die den nachfolgend umschriebenen Kriterien von Art. 59^{quinquies} PR entsprechen würden, sind in Kapitel 7.3 genannt.

Zu Abs. 2, Unzulässigkeitskriterien: Abs. 2 schliesst bestimmte dezentrale Fringe Benefits aus:

- lit. a: Verpflegungs- und Mobilitätsbeiträge können den Angestellten als zentrale Fringe Benefits ausgerichtet werden (vgl. Kapitel 4 und 5), weshalb dezentrale Fringe Benefits in diesem Bereich – vorbehältlich Abs. 4 – ausgeschlossen sind.
- lit. b: Die dezentralen Lohnnebenleistungen dürfen den Aufgaben und Zielen der Stadt gemäss dem entsprechenden 2. Teil der Gemeindeordnung nicht widersprechen (vgl. Art. 9 ff. GO). Dazu gehört auch, keine Angebote einzuführen, die unvereinbar sind mit den Grundsätzen der 2000-Watt-Gesellschaft (Art. 10 Abs. 3 GO).
- lit. c: Die festgelegten Fringe Benefits dürfen einzelne Anbietende von externen Dienstleistungen und Produkten nicht unverhältnismässig begünstigen. Die Departementsvorstehenden haben bei der Festlegung organisationsspezifischer Angebote möglichst darauf zu achten, dass bei Vorliegen konkurrierender externer Anbietender diese gleichermassen berücksichtigt werden, sporadisch Wechsel bei den Anbietenden vorgenommen werden oder sachliche Gründe für eine entsprechende Auswahl vorliegen. Submissionsrechtliche Vorgaben sind in jedem Fall einzuhalten.

Zu Abs. 3, Höhe mit Kostendach pro angestellte Person: Ein Kostendach stellt sicher, dass alle Angestellten je für sich höchstens dezentrale Lohnnebenleistungen von jährlich Fr. 150.– erhalten. Der Stadtrat wird im Rahmen seiner allgemeinen Ausführungskompetenz festlegen, ob und, falls ja, wie sich das Kostendach mit einer Reduktion des Beschäftigungsgrads reduziert und ob ein Mindestbeschäftigungsgrad vorausgesetzt wird.

Mit dem Kostendach werden die möglichen Angebote aus finanzieller Sicht sinnvoll eingeschränkt und die Gesamtkosten in einem (maximalen) Rahmen gehalten, sodass ausserdem längerfristig konstant budgetiert werden kann. Gleichzeitig werden so allfällige unterschiedliche Handhabungen in den verschiedenen Organisationseinheiten in finanzieller Hinsicht eingeschränkt – bzw. besteht überall derselbe finanzielle Spielraum, was die Gleichbehandlung der Angestellten über die Stadt hinweg fördert.



15/17

Zu Abs. 4, Fahrvergünstigung für das Personal der Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ):

Angestellte der VBZ erhalten im Rahmen einer gesamtschweizerischen Branchenlösung seit langem einen organisationsspezifischen Mobilitätsbeitrag. Sie können ab einem Beschäftigungsgrad von 50 Prozent ein sogenanntes Generalabonnement Fahrvergünstigung Personal (GA-FVP) für die 2. Klasse im Wert von Fr. 3860.– (offizieller Verkaufspreis) kostenlos beziehen oder erhalten gegen die Bezahlung von Fr. 500.– ein GA-FVP für die 1. Klasse. Auf in der Vernehmlassung geäusserten Wunsch der VBZ und von gewissen Personalverbänden wird diese organisationsspezifische Leistung in die Vorlage integriert.

Transportunternehmen des öffentlichen Verkehrs (TU) in der Schweiz sind gesetzlich verpflichtet, ihre Tarife miteinander abzustimmen (vgl. Art. 16 Personenbeförderungsgesetz, PBG, SR 745.1). Zu diesem Zweck betreiben die TU zusammen mit den kantonalen Verkehrs- und Tarifverbänden die Branchenorganisation Alliance SwissPass, welche für die Koordination der gesamtschweizerisch geltenden Transporttarife und der kantonalen oder regionalen Tarifverbände zuständig ist. Die schweizerischen TU sind zudem im Verband öffentlicher Verkehr (VöV) organisiert, welcher nebst der Interessenvertretung Koordinationsaufgaben für die TU übernimmt. In dieser Funktion hat der VöV letztmals im Jahr 2019 mit der Verhandlungsgemeinschaft der einschlägigen Personalverbände eine «Rahmenvereinbarung über die Fahrvergünstigungen für das Personal des öffentlichen Verkehrs» mit Gültigkeit ab dem 1. Januar 2022 ausgehandelt. Gestützt darauf hat der ZVV Ende 2021 entschieden, dass alle Angestellten von TU in seinem Verbundgebiet – also einschliesslich der VBZ – ein kostenloses GA-FVP für die 2. Klasse beziehen können.

Das GA-FVP ist als Lohnnebenleistung zu qualifizieren, zumal es grundsätzlich auch steuerlich entsprechend behandelt und ausgewiesen wird. Es wird aus zwei Gründen in der neuen Regel für dezentrale Fringe Benefits explizit berücksichtigt. Erstens handelt es sich beim GA-FVP um einen Mobilitätsbeitrag, der gemäss Art. 59^{quinquies} Abs. 2 lit. a PR wegen dem zentralen Fringe-Benefit-Mobilitätsbeitrag als organisationsspezifische Lohnnebenleistung grundsätzlich ausgeschlossen wäre. Zweitens liegt der Wert des GA-FVP über dem in Abs. 3 festgelegten Kostendach. Damit die dem Departement der Industriellen Betriebe vorstehende Person das GA-FVP für die Angestellten der VBZ als organisationsspezifischen Fringe Benefit weiterhin vorsehen kann, wird die Ausrichtung der branchenüblichen Fahrvergünstigung in Abs. 4 vorbehalten. Auch wird festgehalten, dass der Bezug des GA-FVP den Bezug des zentralen Fringe-Benefits-Mobilitätsbeitrag und die Vergütung von Spesen auf Dienstfahrten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln in der Schweiz ausschliesst.

Das GA-FVP wird im Gesetzestext abstrakter «branchenübliche Fahrvergünstigung» genannt. Allfällige Änderungen am GA-FVP, seien sie terminologisch oder inhaltlich, bleiben von der Regelung abgedeckt – solange der Mobilitätsbeitrag branchenüblich bleibt und eine entsprechende «Verpflichtung» für dessen Ausrichtung eingegangen worden ist.

Ausblick auf die AB PR: Der Stadtrat regelt gestützt auf seine allgemeine Ausführungskompetenz die weiteren Einzelheiten rund um die Ausrichtung dezentraler Fringe Benefits und macht Vorgaben zum Prozess. Die Einführung dezentraler Angebote soll insbesondere mit einer Informationspflicht an HRZ verbunden werden. HRZ berät die Departemente vor der Einführung neuer Angebote hinsichtlich obgenannter Anforderungen und wirkt – aus einer Gesamtopitik heraus – auf die Gleichbehandlung der städtischen Angestellten hin.



7.3 Beispiele möglicher dezentraler Fringe Benefits

Es ist noch nicht bestimmt, welche organisationspezifischen Lohnnebenleistungen die Departementsvorstehenden dereinst für die Angestellten in ihren Departementen einführen. Möglich sind zunächst einmal Angebote, bei denen die Angestellten einer bestimmten Organisationseinheit eigene Infrastruktur und Betriebsmittel oder Dienstleistungen nutzen, zum Beispiel die Ermässigung des Sportabonnements für alle Bäder und Eisbahnen für Angestellte des Sportamts oder ermässigter Musikunterricht für Angestellte der Musikschule Konservatorium Zürich. Denkbare Angebote wären sodann beispielsweise ein Skitag im Kanton Graubünden für Angestellte des Elektrizitätswerks (ewz), das dort Betriebsobjekte unterhält und wo entsprechend ein Teil der Angestellten wohnhaft ist – oder ermässigte Einkäufe in Apotheken für Angestellte des Stadtspitals Zürich als Angebot mit Bezug zum Betrieb. Möglich sind auch Angebote ohne Bezug zur jeweiligen Organisationseinheit, da sich ein solcher nicht überall herstellen lässt, beispielsweise Eintrittskarten für den Zoo Zürich.

7.4 Abgrenzung zu Angeboten mit unwesentlichen Eigenleistungen

Gewisse Organisationseinheiten machen ihren Angestellten finanziell vernachlässigbare oder nicht bezifferbare Angebote zur Nutzung organisationseigener Infrastruktur und Betriebsmittel oder Dienstleistungen. Beispielsweise können Angestellte in bestimmten Organisationseinheiten mit handwerklichen Einrichtungen ausserhalb der Arbeitszeit kleinere Geräte (wie einen Bohrer) und Werkzeuge kostenlos nutzen (während allfälliges Verbrauchsmaterial zu entschädigen bleibt). Es handelt sich dabei um unwesentliche Eigenleistungen der Stadt, die im Rahmen bestehender Ressourcen erbracht werden. Solche internen Leistungen müssen nicht formell als Ausgabe bewilligt werden, weil keine neuen Ressourcen benötigt werden und keine verbindlichen Gebührenerlasse bestehen. Auch sind sie ihrem Hauptzweck entsprechend bereits budgetiert. Solche organisationspezifischen Angebote für Angestellte stellen keine Lohnnebenleistungen dar. Sie sind also von dezentralen Fringe Benefits abzugrenzen und unabhängig von Art. 59^{quinquies} PR weiterhin unkompliziert möglich.

7.5 Kosten

Im Umfang der bereits heute durch die Organisationseinheiten ausgerichteten Leistungen würden für die Stadt keine zusätzlichen Kosten anfallen. Bei Organisationseinheiten, die bisher keine eigenen Fringe Benefits ausgerichtet haben, ist aber davon auszugehen, dass diese die neuen Spielräume nutzen und eigene dezentrale Angebote einführen würden, was entsprechende Mehrkosten zur Folge hätte. Die tatsächlichen Kosten sind dabei nicht abschätzbar. Sie sind insbesondere abhängig von den tatsächlich eingeführten Angeboten und von der tatsächlichen Nutzung durch die Angestellten (in der Regel werden Angebote nicht von allen berechtigten Angestellten in Anspruch genommen). Möglich ist es aber, die maximalen Kosten zu berechnen. Dafür werden folgende Annahmen getroffen:

- Alle Departementsvorstehenden führen für alle Angestellten dezentrale Fringe Benefits in maximaler Kostendachhöhe ein;
- Mindestbeschäftigungsgrad von 10 Prozent für die Anspruchsberechtigung, ohne Abstufung bei reduziertem Beschäftigungsgrad;



17/17

- Alle 29 600 anspruchsberechtigten Angestellten (alle ohne städtisches Lehrpersonal und ohne Angestellte mit kumuliertem Beschäftigungsgrad von unter 10 Prozent) nutzen die Angebote.

Die so berechneten Maximalkosten für dezentrale Fringe Benefits (vorbehältlich GA-FVP der Angestellten der VBZ) würden jährlich 4,44 Millionen Franken betragen.

8. KMU-Regulierungsfolgenabschätzung

Gemäss Art. 3 ff. Verordnung über die Verbesserung der Rahmenbedingungen für KMU (AS 930.100) und dem zugehörigen Leitfaden ist im Rahmen der Vorbereitung von Stadtratsgeschäften eine Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) durchzuführen, wobei die Ergebnisse dieser Abschätzung in der Weisung darzustellen sind. Diese Vorlage betrifft nur Arbeitsverhältnisse mit der Stadt. KMU sind von der beantragten Teilrevision des PR nicht negativ betroffen. Vielmehr kommen sie je nachdem als Anbietende von Dienstleistungen oder Produkten für künftige dezentrale Fringe Benefits in Frage. Weitere Ausführungen zur RFA erübrigen sich daher.

Dem Gemeinderat wird beantragt:

- 1. Die Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht, AS 177.100) wird gemäss Beilage (datiert vom 21. September 2022) geändert.**
- 2. Die Gemeinderatsbeschlüsse Nrn. 315 vom 16. November 1966 und 671 vom 16. November 1994 werden aufgehoben.**
- 3. Der Stadtrat setzt die Änderungen und Aufhebungen in Kraft.**

Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanzdepartements übertragen.

Im Namen des Stadtrats

Die Stadtpräsidentin
Corine Mauch

Die Stadtschreiberin
Dr. Claudia Cuche-Curti



Beilage zu GR Nr. 2022/454

21. September 2022

177.100

Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (PR)

Änderung vom ...

Art. 59^{bis} Beitrag an die Kosten der Verpflegung

¹ Der Stadtrat kann den Angestellten einen der folgenden Beiträge an die Kosten der Verpflegung ausrichten:

- a. Lunch-Checks oder eine entsprechende Barvergütung je Arbeitstag in Höhe von jährlich höchstens Fr. 1200.– bei einem Vollzeitpensum; oder
- b. verbilligte Verpflegung im Betrieb oder in einem Personalrestaurant in vergleichbarer Höhe.

² Der Stadtrat regelt die Anspruchsberechtigung.

Art. 59^{ter} Beitrag an die Kosten der Mobilität

¹ Der Stadtrat kann den Angestellten einen Beitrag an die Kosten der Mobilität mit den öffentlichen Verkehrsmitteln, dem Velo oder anderen umweltfreundlichen Transportmitteln (Mobilitätsbeitrag) ausrichten.

² Die Höhe des Mobilitätsbeitrags beträgt jährlich höchstens Fr. 600.– bei einem Vollzeitpensum.

³ Der Bezug des Mobilitätsbeitrags und die Vergütung von Spesen für Dienstreisen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln auf Stadtgebiet schliessen sich gegenseitig aus.

⁴ Der Stadtrat regelt die Anspruchsberechtigung.

Art. 59^{quater} Ermässigter Zugang zu Einrichtungen und Anlässen in Kultur und Sport

In den städtischen Betrieben aus den Bereichen Sport und Kultur kann den Angestellten der Zugang zu Einrichtungen und Anlässen ermässigt angeboten werden.

Art. 59^{quinquies} Dezentrale Lohnnebenleistungen

¹ Die Departementsvorstehenden können für Angestellte ihres Departements dezentrale Lohnnebenleistungen vorsehen.

² Unzulässig sind:

- a. Beiträge an die Kosten der Verpflegung und Mobilität;
- b. Leistungen, die den Aufgaben und Zielen der Stadt gemäss Gemeindeordnung widersprechen;
- c. Leistungen, die einzelne Anbietende von externen Dienstleistungen und Produkten unverhältnismässig begünstigen.

³ Die Höhe dezentraler Lohnnebenleistungen für einzelne Angestellte beträgt jährlich höchstens Fr. 150.–.

⁴ Vorbehalten bleibt die branchenübliche Fahrvergünstigung der Angestellten der Verkehrsbetriebe Zürich; deren Bezug schliesst den Bezug des Mobilitätsbeitrags nach Art. 59^{ter} und die Vergütung von Spesen für Dienstreisen mit den öffentlichen Verkehrsmitteln in der Schweiz aus.