

Auszug aus dem Protokoll des Stadtrats von Zürich

vom 13. März 2019

192.

Schriftliche Anfrage von Duri Beer und Matthias Renggli betreffend Sparmassnahmen der Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) im Zusammenhang mit der Zielvereinbarung mit dem Zürcher Verkehrsverbund (ZVV), Messfaktoren für die Wettbewerbsfähigkeit im Bereich der Fahrleistungserbringung und Berücksichtigung des Rahmen-Gesamtarbeitsvertrags für Nahverkehrsbetriebe sowie Vergleich der Lohnbeschlüsse der Stadt mit jenen des Verkehrsrats

Am 21. November 2019 reichten Gemeinderäte Duri Beer und Matthias Renggli (beide SP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2018/454, ein:

Am 25. Oktober 2018 haben die Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) ihre Mitarbeitenden mittels interner Mitteilung über Sparmassnahmen im Jahr 2019 informiert, welche alle Mitarbeitenden betreffen. Als Auslöser wird die Zielvereinbarung mit dem Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) für die Jahre 2017 bis 2022 angegeben, welche die VBZ verpflichten, die Personal- und Sachkosten von insgesamt rund CHF 400 Mio. um CHF 10 Mio. zu reduzieren.

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

1. Wie wird die Wettbewerbsfähigkeit im Bereich der Fahrleistungserbringung gemessen?
2. Werden dabei Kostenfaktoren, die auf den Transport in städtischem bzw. dicht besiedeltem Gebiet zurückzuführen sind, genügend berücksichtigt?
3. Welcher Teil der Verwaltungskosten wird nicht der Fahrleistungserbringung zugerechnet?
4. Berücksichtigt der ZVV dabei die Bestimmungen des Rahmen-Gesamtarbeitsvertrags für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich (Rahmen-GAV)? Falls nein, aus welchen Gründen haben die VBZ mit dem ZVV Zielvereinbarungen abgeschlossen, welche die Bestimmungen des Rahmen-GAV nicht berücksichtigen?
5. Wie gedenkt der Stadtrat eine Anerkennung des Rahmen-GAV beim ZVV zu erreichen?
6. Wie hoch sind die Kosten des Innovationsmanagements?
7. Wie sieht der Vergleich der Lohnbeschlüsse der Stadt zu jenen des Verkehrsrats seit 2010 aus? Wir bitten um eine tabellarische Darstellung.
8. Ist es möglich, die VBZ im Sinne des Gemeindegesetzes als Eigenwirtschaftsbetrieb zu führen, dessen Spezialfinanzierung die städtischen Lohnbeschlüsse anstelle jener des Verkehrsrats berücksichtigt?
9. Welche Massnahmen sollen im Unternehmensbereich Betrieb zu einer Produktivitätssteigerung von CHF 1,8 Mio. führen?
10. Wie hoch ist der Betrag für Prämienauszahlungen 2019 an das Personal?
11. Wie wirkt sich die «deutliche» Aufstockung beim Gesundheitsmanagement auf das Budget 2019 aus?
12. Welche neuen Projekte wurden im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) geprüft? Welche werden umgesetzt?
13. Was sind die personellen und organisatorischen Auswirkungen der Schliessung des Personalrestaurants Hardau?
14. Welche Verpflegungsmöglichkeiten stehen den Mitarbeitenden nach der Schliessung des Personalrestaurants Hardau zur Verfügung?
15. Wie schlüsselt sich die Einsparung bei den Kaderveranstaltungen und der Zeitschrift auf?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

Zu Frage 1 («Wie wird die Wettbewerbsfähigkeit im Bereich der Fahrleistungserbringung gemessen?»):

In den vom Kantonsrat letztmals mit Beschluss vom 5. März 2018 erlassenen «Grundsätzen über die mittel- und langfristige Entwicklung von Angebot und Tarif im öffentlichen Personenverkehr» haben Wirtschaftlichkeit und Finanzierbarkeit des Gesamtsystems durch die öffentliche Hand eine hohe Priorität. Die Effizienz der Verkehrsunternehmen wird weiter verbessert.

Bei unbefriedigendem Preis-Leistungs-Verhältnis sollen Zielvereinbarungen konsequent eingesetzt werden. Leistungen werden insbesondere dann ausgeschrieben, wenn keine Zielvereinbarungen abgeschlossen werden können oder die Vorgaben nicht erfüllt werden. Für Fahrleistungen gilt eine sozial- und umweltverträgliche Wettbewerbsordnung. Bei der Umsetzung dieser Grundsätze setzt der Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) gemäss seiner Strategie auf eine Zusammenarbeit mit den Verkehrsunternehmen. Auf periodische Ausschreibungen wird so lange verzichtet, als sich durch Zielvereinbarungen eine positive finanzielle Entwicklung der Unternehmung in Richtung eines befriedigenden Preis-Leistungs-Verhältnisses bei den Selbstkosten für erbrachte Fahrleistungen im Fahrplanbetrieb erreichen lassen. Ausschreibungen von Fahrleistungen sollen erst dann erfolgen, wenn der Abschluss von Zielvereinbarungen unmöglich ist oder die vereinbarten Ziele nicht erreicht werden können. Dieser Mechanismus ist auch im Strategiebericht 2020 bis 2023 des ZVV so festgehalten.

Die Wettbewerbsfähigkeit im Bereich der Fahrleistungserbringung wird im ZVV mit Hilfe eines eigenen Benchmark-Modells gemessen. Dieses basiert einerseits auf dem Vergleich der entschädigten Kosten mit dem Modellwert für ein durchschnittlich gut geführtes Verkehrsunternehmen und andererseits auf der Messung der Kundenzufriedenheit. Für jedes Verkehrsunternehmen wird berechnet, ob es ein befriedigendes Preis-Leistungs-Verhältnis aufweist. Bei einer Qualität von 73 von 100 Punkten in der Kundenzufriedenheitsmessung sind höchstens die Modellkosten zulässig. Für eine bessere Qualität werden höhere und für eine schlechtere werden tiefere Kosten zugestanden. Dabei wird eine Mindestqualität von 70 gefordert. Höhere Kosten werden bis zu einer maximalen Qualität von 85 Punkten zugestanden. 2016 wiesen 12 von 15 Verkehrsunternehmen aus Sicht des ZVV ein befriedigendes Preis-Leistungs-Verhältnis auf. Die Verkehrsbetriebe (VBZ) liegen auf einem qualitativ hohen Niveau, dies aber aus Sicht des ZVV bei zu hohen Kosten.

Zu Frage 2 («Werden dabei Kostenfaktoren, die auf den Transport in städtischem bzw. dicht besiedeltem Gebiet zurückzuführen sind, genügend berücksichtigt?»):

Beim Benchmark-Modell handelt es sich um ein Standardmodell zur Bestimmung der Kosten von Fahrleistungen. Die Berechnung der Modellkosten geht von den für die Verkehrsbewältigung notwendigen effektiven Leistungen (Stunden, Kilometer, Transportgefässgrößen) aus. Das Benchmark-Modell berücksichtigt grundsätzlich die unterschiedlichen Produktionsbedingungen der Verkehrsunternehmen, nicht aber die Produktivitätsnachteile bzw. Betriebskosten, die den VBZ aufgrund der Besonderheiten der Stadt Zürich entstehen (Organisation als städtische Dienstabteilung, Abweichung des städtischen vom kantonalen Lohnbeschluss, Besonderheiten bei den Sozialleistungen, städtisches Personalrecht und Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag [Rahmen-GAV]). Zum Teil können Anrechnungen im Rahmen der Zielvereinbarung mit dem ZVV ausgehandelt werden.

Zu Frage 3 («Welcher Teil der Verwaltungskosten wird nicht der Fahrleistungserbringung zugerechnet?»):

Die gesamten Verwaltungskosten der VBZ von insgesamt 20,7 Mio. Fr. werden den einzelnen Cost-Center im Verhältnis ihrer Herstellkosten zugerechnet. Dabei entfallen auf das Cost-Center «Fahrleistungserbringung» 13,1 Mio. Fr. bzw. 63,5 Prozent der gesamten Verwaltungskosten. Die den anderen Cost-Center zugerechneten übrigen Verwaltungskosten betragen somit 7,6 Mio. Fr. bzw. 36,5 Prozent.

Zu den Fragen 4 und 5 («Berücksichtigt der ZVV dabei die Bestimmungen des Rahmen-Gesamtarbeitsvertrags für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich (Rahmen-GAV)? Falls nein, aus welchen Gründen haben die VBZ mit dem ZVV Zielvereinbarungen abgeschlossen, welche die Bestimmungen des Rahmen-GAV nicht berücksichtigen? Wie gedenkt der Stadtrat eine Anerkennung des Rahmen-GAV beim ZVV zu erreichen?»):

Der Rahmen-GAV wurde bisher durch den ZVV nicht als verbindliche Grundlage anerkannt. Daher wurden im Benchmark-Modell des ZVV, das der Zielvereinbarung 2017–2022 zugrunde liegt, die Bestimmungen des Rahmen-GAV nicht berücksichtigt.

Zweck der Zielvereinbarungen ist, dass sich die Verkehrsunternehmen dem Markt anpassen und nach dem Auslaufen der Vereinbarung ihre Leistungen zu wettbewerbsfähigen Bedingungen anbieten können. Sie sollen also die Wirtschaftlichkeit der Verkehrsunternehmung verbessern. Dies ist insofern auch im Sinne der VBZ, als die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit auch in der aktuellen Unternehmensstrategie als wichtiges Handlungsfeld im Bereich «Wirtschaftlichkeit» enthalten ist. Überdies kann durch den Abschluss einer gemeinsamen Zielvereinbarung die Ausschreibung von VBZ-Linien für die Zielvereinbarungsperiode verhindert werden. Die VBZ haben deshalb eingewilligt, mit dem ZVV eine weitere Zielvereinbarung betreffend Kostenentwicklung für die Jahre 2017–2021 auszuhandeln. Die VBZ schätzen aus heutiger Sicht die Erreichung des Kostenziels als kritisch ein, da es Jahr für Jahr schwieriger wird, die zusätzlichen Sparbeiträge einbringen zu können. Als Teilerfolg konnte indes die kumulierte finanzielle Zielsetzung (Einsparungen von 4,75 Mio. Fr.) per Ende 2018 erreicht werden.

Wie bei der Antwort zu Frage 1 bereits ausgeführt wurde, droht den VBZ im Falle der Ausschreibung von Linien durch den ZVV unter den gegebenen Umständen der Verlust der ausgeschriebenen Linien an Wettbewerber mit tieferen Kosten. Der Stadtrat ist allerdings der Ansicht, dass bei derartigen Ausschreibungen nur Angebote zugelassen werden dürfen, welche die ortsüblichen Arbeitsbedingungen einhalten. Als ortsüblich betrachtet der Stadtrat diesbezüglich die im Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag (R-GAV) für den Nahverkehr im Kanton Zürich für städtische Verhältnisse festgelegten Konditionen. Dieser R-GAV wurde auf Arbeitgeberseite durch die Forchbahn AG, Postauto AG, Stadtbus Winterthur und VBZ mit den Gewerkschaften SEV, Syna, Syndicom, Transfair und VPOD auf der Arbeitnehmerseite abgeschlossen. Dieser Vertrag legt somit für rund achtzig Prozent der im öffentlichen Nahverkehr des Kantons Zürich beschäftigten Arbeitnehmenden die Mindestarbeitsbedingungen fest. Dennoch wären aufgrund der erwähnten städtischen Besonderheiten Linienverluste durch die VBZ im Falle von Ausschreibungen der Fahrleistung nicht auszuschliessen. Nach Ansicht des Stadtrats sollen deshalb alle möglichen und zumutbaren Vorkehrungen geprüft werden, die dazu geeignet sind, solche Ausschreibungen vermeiden zu können. Dazu gehört auch der Abschluss von neuen Zielvereinbarungen mit dem ZVV.

Entsprechend wird der Stadtrat darauf hinwirken, dass der ZVV die Rahmenbedingungen der VBZ im Benchmark-Modell, das für die nächste Zielvereinbarung ab 2022 relevant ist, angemessen berücksichtigt. Zu diesen Rahmenbedingungen gehört zunächst der bereits erwähnte, für die VBZ verbindliche Rahmen-GAV. Zusätzlich geht es aber auch um die Besonderheiten eines urbanen Verkehrsunternehmens: Der dichte, hektische Verkehr in der Stadt Zürich stellt andere Anforderungen an das Fahrpersonal als ein ländlich geprägtes Marktgebiet. Dies spiegelt sich auch in den Anstellungsbedingungen des Fahrpersonals gemäss städtischem Personalrecht und indirekt in den Produktionskosten der Fahrleistung der VBZ. Ein weiteres Element dieser besonderen Rahmenbedingungen betrifft das Lohnsystem der Stadt, das von den Lohnbeschlüssen des Verkehrsrats abweichen kann und darum ebenfalls in eine Gesamtbetrachtung einzufließen hat (vgl. dazu auch die Antwort zu Frage 7 nachstehend). Der Stadtrat ist der Ansicht, dass eine wirtschaftliche Leistungserbringung der VBZ einerseits und die Berücksichtigung der städtischen Besonderheiten andererseits keine Gegensätze darstellen und darum in angemessener Weise Eingang in eine neue Zielvereinbarung ab 2022 finden können.

Zu Frage 6 («Wie hoch sind die Kosten des Innovationsmanagements? »):

Für das VBZ-Innovationsmanagement sind im Budget 2019 Gesamtkosten von Fr. 3 019 184.– eingestellt.

Zu Frage 7 («Wie sieht der Vergleich der Lohnbeschlüsse der Stadt zu jenen des Verkehrsrats seit 2010 aus? Wir bitten um eine tabellarische Darstellung»):

Ein Vergleich der Lohnbeschlüsse der Stadt Zürich zu den durch den Verkehrsrat (VR) gefällten Lohnbeschlüssen stellt sich wie folgt dar:

	Lohnbeschluss	Lohnbeschluss	
	Stadt Zürich	VR (ZVV)	Abweichung
Jahr	(in Fr. 1 000)	(in Fr. 1 000)	(in Fr. 1 000)
2010	5 435	1 077	-4 358
2011	575	2 970	2 395
2012	3 085	1 400	-1 685
2013	1 869	1 710	-159
2014	1 894	0	-1 894
2015	1 713	858	-855
2016	1 145	0	-1 145
2017	1 197	0	-1 197
2018	2 484	2 875	391
2019 *)	1 900	3 478	1 578
Total	21 297	14 368	-6 929

*) 2019 Stadt Zürich: Annahme, definitiver Wert erst nach Übertrag der Lohnmassnahmen, siehe auch Antwort zu Frage 10

Zu Frage 8 («Ist es möglich, die VBZ im Sinne des Gemeindegesetzes als Eigenwirtschaftsbetrieb zu führen, dessen Spezialfinanzierung die städtischen Lohnbeschlüsse anstelle jener des Verkehrsrats berücksichtigt?»):

Der Begriff Eigenwirtschaftsbetrieb wurde mit dem total revidierten Gemeindegesetz vom 20. April 2015 (GG, LS 131.1) eingeführt. Eigenwirtschaftsbetriebe sind gemäss § 88 GG Verwaltungsbereiche, die nach dem Grundsatz der Eigenwirtschaftlichkeit geführt werden. Für solche Verwaltungsbereiche legt das Gesetz keine besondere Organisationsform fest, es bestimmt vielmehr, dass von diesen erzielte Einnahmen vollständig oder teilweise einer bestimmten Aufgabe zugeordnet werden. Gemäss Art. 3 i. V. m. Anhang 1 der vom Gemeinderat erlassenen städtischen Finanzhaushaltverordnung (FHVO, AS 611.101) sind u. a. die VBZ seit dem 1. Januar 2019 ein Eigenwirtschaftsbetrieb i. S. v. § 88 GG. Zwar sind die VBZ in den städtischen Haushalt integriert, sie erhalten aber für sämtliche in Übereinstimmung mit den vom Kantonsrat erlassenen Grundsätzen über die Entwicklung von Angebot und Tarif im öffentlichen Personenverkehr (ZVV-Strategie) geleisteten Tätigkeiten vom ZVV ein Leistungsentgelt. Er legt dieses nach Massgabe von § 25 des kantonalen Personenverkehrsgesetzes (PVG, LS 740.1) fest und ersetzt demnach den Betriebsaufwand, der den Transportunternehmen aus den Leistungen für den Verkehrsverbund entsteht, soweit er sie im Rahmen einer wirtschaftlichen Betriebsführung anerkennt. In Bezug auf die Lohnkosten hat der ZVV in der Regel die vom Kanton Zürich für die kantonale Verwaltung festgelegten Lohnbeschlüsse (Teuerungsausgleich oder Reallohnerhöhung) übernommen.

Diese Drittfinanzierung hat somit zur Folge, dass die VBZ nur ein Leistungsentgelt auf der Grundlage des Beschlusses des ZVV erhalten. Es ist angesichts des übergeordneten Rechts nicht möglich, durch eine andere Ausgestaltung der Organisationsform oder Rechnungsführung der VBZ diese Restriktion zu durchbrechen.

Zu Frage 9 («Welche Massnahmen sollen im Unternehmensbereich Betrieb zu einer Produktivitätssteigerung von CHF 1,8 Mio. führen?»):

Die VBZ führen in den nächsten Jahren zur weiteren Steigerung der Produktivität des Unternehmens das Massnahmenprogramm «fit4vbz_21» durch. In diesem Rahmen werden auch verschiedene Massnahmen für den Unternehmensbereich Betrieb umgesetzt. Diese sind noch

nicht abschliessend definiert und werden teilweise auch noch vorgängig mit den Personalverbänden besprochen, weshalb sie im jetzigen Zeitpunkt nicht vollständig aufgelistet werden können.

Die Massnahmen müssen verschiedene Rahmenbedingungen einhalten, zu denen auch die Sicherheitsaspekte gehören. Zudem sollen die Dienstleistungen auch nach Umsetzung der Massnahmen bei möglichst gleichbleibender Qualität angeboten werden. Die Massnahmen werden sich auf drei Bereiche erstrecken, zu denen beispielhaft folgende Massnahmen erwähnt werden können:

- a) Kostenreduktion durch Prozess- und Organisationsanpassungen:
Dazu gehören beispielsweise Personaleinsparungen durch die Abstellung der Ersatzbusse bei der Sihlpost statt beim Depot Hard, mit jährlichen Kosteneinsparungen von Fr. 135 000.–.
- b) Kostenreduktion durch Einsatz moderner Technologien:
Dies beinhaltet unter anderem die vermehrte Nutzung der digitalen Kanäle für die Informationsverbreitung an die Fahrdienstmitarbeitenden. Dadurch kann auf gedruckte Betriebsmitteilungen und Jahresfahrpläne verzichtet werden, was die Kosten für Druck und Verteilung im Umfang von Fr. 80 000.– verringert.
- c) Produktivitätssteigerung durch Reduktion unproduktiver Arbeitsstunden:
Als Teil dieses Massnahmenbereichs sollen z.B. im Jahr 2019 die Betriebsversammlungen ausgesetzt werden, was die Kosten um Fr. 100 000.– reduziert. Weiter sollen unter anderem durch die Massnahmen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements (vgl. die Antwort zu Frage 12) die krankheitsbedingten Abwesenheiten reduziert werden. Ein Tag weniger Krankheitsabwesenheit je Mitarbeitende bzw. Mitarbeitender und Jahr hat Einsparungen von Fr. 770 000.– zur Folge.

Weitere Massnahmen befinden sich in Erarbeitung und werden zum gegebenen Zeitpunkt umgesetzt.

Zu Frage 10 («Wie hoch ist der Betrag für Prämienauszahlungen 2019 an das Personal?»):

Grundlage für die Höhe und die Auszahlung von Prämien für besondere Leistungen an das Personal bildet der jährliche Stadtratsbeschluss über die individuellen Lohnmassnahmen und einmaligen Vergütungen (Prämien). Die Höhe der verfügbaren Prämienbeträge wird den VBZ jeweils durch Human Resources Management (HRZ) im Rahmen der Budgetübertragung zur I. Serie der Zusatzkredite mitgeteilt, die i. d. R. Ende März erfolgt.

Der definitive verfügbare Budgetbetrag für das Jahr 2019 wird den VBZ mit den Lohnmassnahmen auf den 1. April 2019 durch HRZ bekanntgegeben. Im Anschluss daran werden die VBZ unter Berücksichtigung der Ergebnisentwicklung entscheiden, welchen Betrag sie effektiv als Prämien auszahlen.

Zu Frage 11 («Wie wirkt sich die «deutliche» Aufstockung beim Gesundheitsmanagement auf das Budget 2019 aus?»):

Die Kosten für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) haben sich wie folgt entwickelt:

2017 Ist:	Fr. 368 418.00
2018 Ist:	Fr. 468 812.00
2019 Budget:	Fr. 646 125.00

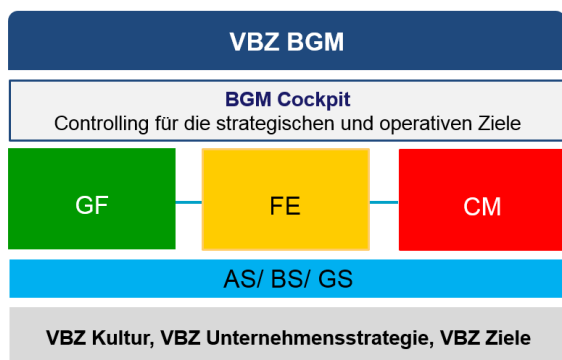
Damit wurde der finanzielle Mitteleinsatz für das BGM im Budget 2019 im Vergleich zu den effektiven Ausgaben des Jahres 2018 um rund 38 Prozent erhöht.

Zu Frage 12 («Welche neuen Projekte wurden im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) geprüft? Welche werden umgesetzt?»):

Im Rahmen der Einführung des BGM wurden verschiedene Massnahmen geprüft, die allesamt umgesetzt werden. Diese beinhalten:

- Führungstraining zum Thema «gesunde Führung» für alle Führungskräfte der VBZ mit Personalverantwortung
- Studien einschliesslich Massnahmen-Generierung, die die psychische und körperliche Belastbarkeit in den jeweiligen Berufsgruppen untersuchen (Zusammenarbeit mit der ZHAW):
 - Start Pilotprojekt Gesundheitsförderung Handwerkerpersonal
 - Beendigung Workshops Pilotprojekt Gesundheitsförderung Fahrpersonal
 - Beendigung Workshops Pilotprojekt Gesundheitsförderung Büropersonal im Jahr 2018
- Umsetzung Jahresaktivitäten BGM
 - Tankstellengutschein (Beitrag an Angebote zur körperlichen Fitness oder der Weiterbildung)
 - B2Run Firmenlauf
 - «Chum-mit»-Aktionen (Mitarbeitende stellen anderen Mitarbeitenden sportliche Aktivitäten vor)
 - Kurse zur Resilienz
 - Ergonomie- und Bewegungsaktion
- Re-Zertifizierung Friendly Work Space
- BGM Cockpit und Früherkennung: automatisierte Berichte

Der Aufbau des BGM und die entsprechende integrale Sichtweise ist nachstehend aus dem Zielbild des «VBZ BGM-Hauses 2021» ersichtlich:



Abkürzungen:

BGM = Betriebliches Gesundheitsmanagement

GF= Gesundheitsförderung

AS = Arbeitssicherheit

GS = Gesundheitsschutz

BS = Brandschutz

FE = Früherkennung

CM = Case Management

Zu Frage 13 («Was sind die personellen und organisatorischen Auswirkungen der Schliessung des Personalrestaurants Hardau?»):

Die tiefen Besucherzahlen im Personalrestaurant Hardau hatten dazu geführt, dass der Betrieb nicht wirtschaftlich geführt werden konnte. Aus diesem Grund wurde das Personalrestaurant in der Garage Hardau per 15. Dezember 2018 geschlossen. Für die VBZ hat die Schliessung keine personellen oder organisatorischen Auswirkungen. Der Gastronomiepartner Eurerst (eine Marke der Compass Group) musste gegenüber zwei Teilzeitmitarbeitenden die Kündigung aussprechen.

Zu Frage 14 («Welche Verpflegungsmöglichkeiten stehen den Mitarbeitenden nach der Schliessung des Personalrestaurants Hardau zur Verfügung?»):

Nach der Schliessung des Personalrestaurants Hardau wurden den Mitarbeitenden als Übergangslösung klassische Getränke-, Kaffee- und Verpflegungsautomaten von Selecta zur Verfügung gestellt. Zudem wurden Geräte zum Aufwärmen und Kochen von mitgebrachter Verpflegung installiert. Extern kann gut und günstig im Personalrestaurant der Metzgerei Angst oder im öffentlichen Restaurant des städtischen Alterszentrums Bullinger-Hardau gegessen werden. Beide Verpflegungsmöglichkeiten liegen in unmittelbarer Nähe der Garage Hardau.

Zudem haben sich die VBZ entschieden, ein neues Konzept der Selecta AG namens FOODIE'S MicroMarkets während einer beschränkten Zeit versuchsweise zu realisieren. Dabei handelt es sich um eine Selbstbedienungs-Verkaufsecke, in der insbesondere Frischprodukte (Salate, Früchte, gesunde Snacks usw.) angeboten werden. Die Verkaufsecke wurde am 22. Februar 2019 eröffnet.

Zu Frage 15 («Wie schlüsselt sich die Einsparung bei den Kaderveranstaltungen und der Zeitschrift auf?»):

Für die Kaderveranstaltungen sowie die Betriebszeitschrift wurde im Budget 2019 ein Sparbeitrag von Fr. 120 000.– definiert. Die Ausgaben für die Kaderveranstaltungen, die zur Vermittlung von Informationen der Geschäftsleitung und insbesondere zur Verankerung der Unternehmensstrategie 2017–2021 bei den Fach- und Führungskadern eingeführt wurden, werden um Fr. 70 000.– reduziert. Die Betriebszeitschrift «IM TAKT» wird von sechs auf vier Ausgaben reduziert. Die damit erzielbare Einsparung beträgt Fr. 50 000.–.

Vor dem Stadtrat

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti