

Sachbearbeitung ZS/P - Personal und Organisation  
Datum 13.07.2017  
Geschäftszeichen  
Beschlussorgan Hauptausschuss Sitzung am 09.11.2017 TOP  
Behandlung öffentlich GD 280/17

---

Betreff: Freiwilligkeitsleistungen -Sachstandsbericht-

Anlagen:

**Antrag:**

Der Hauptausschuss nimmt von der zwischen OB und GPR vereinbarten Regelung und den sonstigen Freiwilligkeitsleistungen Kenntnis

Baumgartl, Susanne

---

Zur Mitzeichnung an:	Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des
BM 1, OB _____	Gemeinderats:
_____	Eingang OB/G _____
_____	Versand an GR _____
_____	Niederschrift § _____
_____	Anlage Nr. _____

## Sachdarstellung:

Freiwilligkeitsleistungen sind zwischenzeitlich nicht mehr „nice to have“ sondern auch ein gewichtiger Faktor für das städtische Personalmarketing (Mitarbeiterbindung und -gewinnung). Im harten Wettbewerb um Personal („die besten Köpfe“) mit anderen Kommunen und Behörden spielen diese Leistungen eine immer größer werdende Rolle. Manche Leistungen sind auch Grundvoraussetzung für die (Wieder-)aufnahme einer Erwerbstätigkeit (Stichwort Kinderkrippe, Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Gerade in einem Oberzentrum wie Ulm mit vielen Arbeitgebern und vielfältigen Arbeitsplatzangeboten werden diese „Zusatzleistungen“ von den Bewerberinnen und Bewerbern verglichen und in ihre Entscheidungsfindung für die Stellenauswahl einbezogen.

Über die nachfolgend aufgeführten Freiwilligkeitsleistungen wurde zwischen dem Oberbürgermeister und dem Gesamtpersonalrat der Stadtverwaltung Ulm, in Anlehnung an die bis Ende 2017 gültige Dienstvereinbarung, für den Zeitraum ab 2018 bis Ende 2020 folgende neue Vereinbarung getroffen:

### Allgemeine Grundsätze:

Die Freiwilligkeitsleistungen gelten grundsätzlich nur für aktive Beschäftigte der Stadtverwaltung einschließlich des Eigenbetriebs EBU (inklusive des Zweckverbands Klärwerk Steinhäule). Besonderheiten sind ggf. bei den einzelnen Freiwilligkeitsleistungen geregelt.

## 1. ÖPNV-Fahrkarte

Für die Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte bietet die Stadt Ulm seit vielen Jahren verbilligte Monatskarten des DING (Donau-Iller-Nahverkehrsverbund-GmbH) für die Nutzung öffentlicher Nahverkehrsmittel an (so genanntes Profi-Ticket). Hintergrund ist die Park- und Verkehrssituation in Ulm, die Vorbildfunktion der Stadt für die Nutzung des ÖPNV sowie das Personalmarketing.

Für die Beantragung einer bezuschussten Fahrkarte gilt die „2-Haltestellen-Regelung“, d.h. zwischen Wohnung und Betriebsstätte muss auf der kürzesten ÖPNV-Strecke, die genutzt werden kann, mindestens eine Haltestelle liegen.

Der Eigenanteil der Beschäftigten beträgt 42,5 % des für die Stadtverwaltung Ulm geltenden monatlichen Abo-Preises für ein Profi-Ticket. Dieser Eigenanteil ist seit 2004 konstant.

Die Fahrkartenbezuschung umfasst das DING-Gebiet in seinen ursprünglichen Grenzen. Für Beschäftigte, die ihren Wohnort entweder im früheren BNV-Bereich (Biberacher Nahverkehrsverbund) oder im derzeitigen htv-Bereich (Heidenheimer Tarifverbund) haben, bleibt es bei der bisherigen Regelung, d.h. es werden nur die durchfahrenen DING-Waben des ursprünglichen DING-Gebietes bezuschusst.

Es gilt für die Zuschusshöhe in allen Fällen als Obergrenze die derzeit geltende, steuerliche Freigrenze für Sachbezüge in Höhe von 44 €/Monat).

Beschäftigte erhalten nur dann eine Fahrkarte mit vollem städtischem Zuschuss, wenn sie mindestens die Hälfte der regulären Arbeitstage pro Woche arbeiten, d.h. sie müssen bei einer 5-Arbeitstage-Woche mindestens an 3 Tagen pro Woche arbeiten.

Derzeit haben wir insgesamt ca. 990 Personen, die das bezuschusste DING-Profi-Ticket nutzen.

## 2. Gemeinschaftsverpflegung

Die Stadt Ulm bietet aus Gründen der Gesundheitsvorsorge für ihre Beschäftigten die Möglichkeit, zu einem vergünstigten Preis ein warmes Mittagessen bzw. - bei dienstplanmäßigem Einsatz am Abend - ein warmes Abendessen einzunehmen.

Die Stadt betreibt aus Kostengründen und wegen der dezentralen Lage der Dienststellen seit vielen Jahren keine städtische Kantine mehr. Die Beschäftigten können dafür aus verschiedenen Vertragsrestaurants auswählen (derzeit 12).

Zur Verwaltungsvereinfachung und in Absprache mit dem Gesamtpersonalrat wurde seit dem Jahr 2003 der Eigenanteil an die Entwicklung des steuerlichen Sachbezugswerts, der jährlich neu festgesetzt wird (2017: 3,17 €), gekoppelt. Der Eigenanteil der Beschäftigten für ein Mittagessen ändert sich dementsprechend.

Ein bezuschusstes Mittagessen können nur die Beschäftigten bekommen, deren Arbeitszeit am betreffenden Arbeitstag nicht vor 12 Uhr endet. Die Arbeitszeit bei einem bezuschusteten Abendessen darf nicht vor 19 Uhr enden.

## 3. Verbilligte Eintrittskarten / Eintrittspreise

(Diese Regelung gilt auch für Beschäftigte in Freistellungsphasen (Mutterschutz, Elternzeit, Beurlaubung, Altersteilzeit/Freiphase, Sabbatical)

Diese Freiwilligkeitsleistung bezieht sich auf städtische Einrichtungen, die bisher schon städtischen Beschäftigten einen Preisnachlass gewähren (zum Beispiel Theater Ulm, Westbad, Tiergarten Ulm, Ulmer Museum, Naturkundliches Bildungszentrum).

Die Beschäftigten haben sich mit einem jährlich auszustellenden Mitarbeiterausweis als städtische Beschäftigte gegenüber dem Kassenpersonal zu legitimieren.

Je Mitarbeiterausweis wird jeweils nur eine verbilligte Eintrittskarte oder Zeitwertkarte je Anlass ausgegeben bzw. nur ein verbilligter Eintrittspreis je Anlass gewährt.

## 4. Auszubildende - Unterkunftskosten

(Diese Regelung gilt für Auszubildende, die unter den TVAöD fallen. Sie wird ab dem Jahr 2018 darüber hinaus analog für Studentinnen und Studenten der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) angewandt.)

Die Stadtverwaltung erstattet Auszubildenden Unterkunftskosten entsprechend der tariflichen Regelungen.

Für den Besuch einer auswärtigen Berufsschule (Blockunterricht) gilt folgende freiwillige Erweiterung:

- a. Nach vorheriger Absprache mit der Ausbildungsleitung bei ZS/P und der/dem Ausbildungsbeauftragten vor Ort kann in Sonderfällen (z.B. Alter über 25 Jahre, Berufsschüler/in mit Kind) auf Wunsch des/der Auszubildenden von der „Wohnheim- bzw. Anwesenheitspflicht am auswärtigen Berufsschulort“ abgewichen werden. Die Erstattung erfolgt entsprechend der Aufwendungen, maximal aber entsprechend der tariflichen Regelung (§ 10 TVAöD-BBiG).

- b. Der Verpflegungsmehraufwand wird in Höhe der nach der Sozialversicherungsentgeltordnung maßgebenden Sachbezugswerte gewährt.

Bei vorgeschriebenen Prüfungen werden sowohl die Übernachtungs- als auch die Verpflegungskosten auf Basis des geltenden Reisekostenrechts übernommen. Die Kostenerstattung erfolgt in voller Höhe.

## 5. Gemeinschaftsveranstaltungen

(Diese Regelung gilt nicht für den städtischen Eigenbetrieb EBU und den Zweckverband Klärwerk Steinhäule, wird dort aber analog angewandt.)

Um das Zusammengehörigkeitsgefühl der Beschäftigten zu fördern, unterstützt die Stadt Gemeinschaftsveranstaltungen (zum Beispiel Betriebsausflug, Weihnachtsfeier). Dazu kann einmal jährlich für am Hauptveranstaltungstag für die Organisationseinheit tätige Beschäftigte ein Betrag in Höhe von 20 € je Person bei ZS/P abgerufen werden.

Zu den Beschäftigten zählen insbesondere auch

- beurlaubte Beschäftigte,
- Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit
- Beschäftigte in Freistellungsphasen (Altersteilzeit/Freiphase, Sabbatical)
- Auszubildende der Abteilung und Auszubildende, die zu diesem Zeitpunkt einen Teilabschnitt ihrer Ausbildung in der Abteilung absolvieren
- Praktikantinnen und Praktikanten, Freiwillige und ehrenamtlich Tätige (s. Leitfaden Ehrenamt,... aus dem Jahr 2011)

Derselbe Betrag steht bei Teilnahme auch folgenden Personen zu:

- Frühere Beschäftigte der Organisationseinheit, die wegen Erreichen der Altersgrenze oder wegen Dienst-, Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit aus dem städtischen Dienst ausgeschieden sind,
- Witwen und Witwern der Teilnahmeberechtigten.

## 6. Freigetränke

Alkoholfreie Getränke wie z.B. Mineralwasser werden von den jeweiligen Abteilungen für körperlich überwiegend schwer arbeitende Beschäftigte oder Personen, die im täglichen Außendienst der Hitze ausgesetzt sind, bereitgestellt (Hintergrund Gesundheitsmanagement: Gewährleistung der Arbeitssicherheit und auch Vorbeugung von Suchtgefahren).

Die Kosten sind von der jeweiligen Abteilung zu tragen. Zur Kostenreduzierung werden benachbarten Abteilungen Sammelbestellungen empfohlen.

## 7. Sonstige Freiwilligkeitsleistungen

Außer den in den Ziffern 1 bis 6 genannten Freiwilligkeitsleistungen gibt es noch folgende weitere freiwillige Zuwendungen:

### 7.1 Gesundheitskurse, Ernährungstipps

Finanzierung von Gesundheitskursen über Mittag oder abends.

Ein Kurs pro Jahr, wobei die Mitarbeiter/innen ihren Anteil in Form von Zeit einbringen.

(Hintergrund: Betriebliches Gesundheitsmanagement; gesunde Ernährung, Verringerung von krankheitsbedingten Ausfällen, Personalmarketing)

## **7.2 Ferienprogramm für Mitarbeiterkinder**

Finanzielle Unterstützung bei der Teilnahme am Ferienprogramm der Familienbildungsstätte. Es werden 50% der Kosten erstattet, maximal aber 52 € / Kind / Jahr (sogenannte steuerliche Erholungsbeihilfe).

(Hintergrund Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Unterstützung von Mitarbeiter/innen mit jüngeren Kindern um hier die schulfreie Zeit besser überbrücken zu können, Personalmarketing).

## **7.3 Kinderkrippe**

Bezuschussung von 8 Krippenplätzen in der SWU-Kinderkrippe (U3-Betreuung).

(Hintergrund: Vereinbarkeit von Beruf und Familie für städtische Beschäftigte, Personalmarketing)

Mögliche Erweiterungen der Freiwilligkeitsleistungen werden im Zusammenhang mit dem Projekt "Employer Branding" (GD 092/17) geprüft.