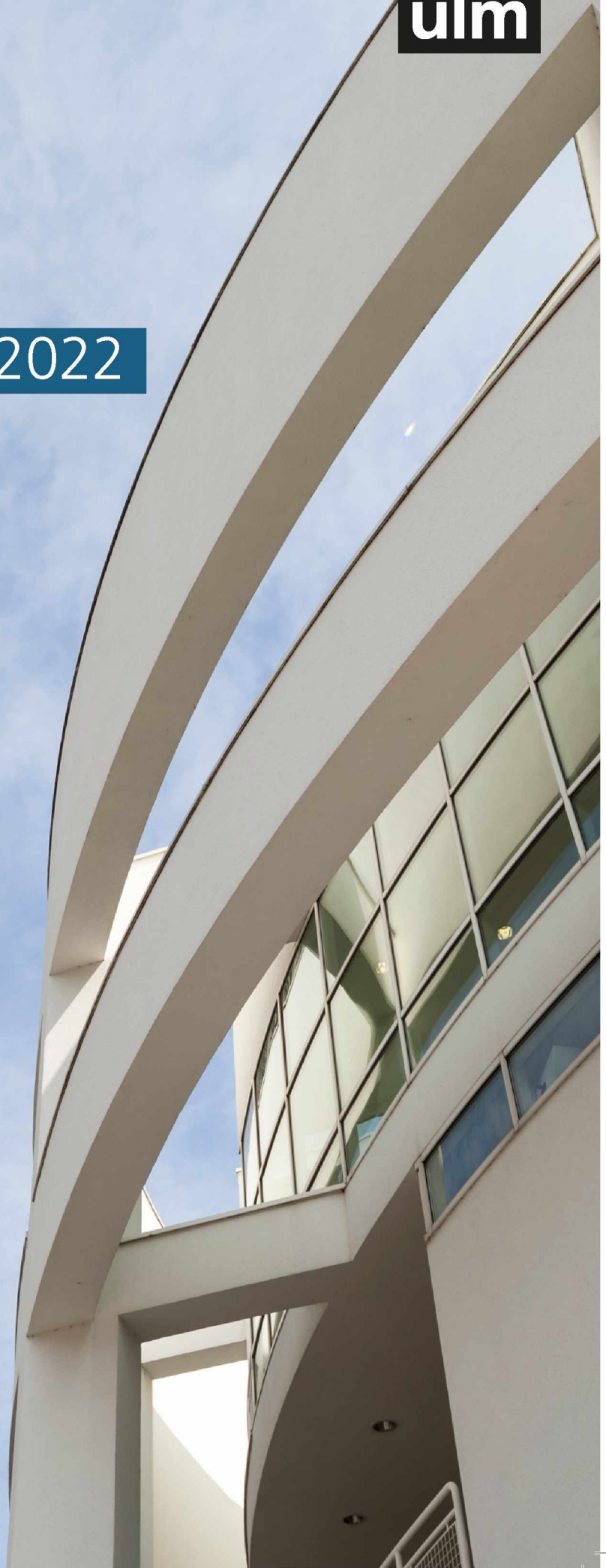


Stadt Ulm

ulm

Personal- und Organisationsbericht 2022



Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

wie in den Vorjahren erhalten Sie auch in diesem Jahr wieder die Möglichkeit, sich durch die Lektüre des Personal- und Organisationsberichts einen Eindruck von unserer Arbeit im Themenfeld Personal und Organisation zu verschaffen.

Im Vergleich zu den früheren Ausgaben dieses Berichts sind die Themen aus der Roadmap digitale Verwaltung nicht mehr enthalten, da über diese separat regelmäßig gegenüber dem Gemeinderat berichtet wird (aktuell: GD 395/22).

Eine weitere Änderung betrifft die Tatsache, dass der Personal- und Organisationsbericht nicht mehr Teil der bis dato jährlich stattfindenden Personalklausur mit dem Hauptausschuss ist, sondern als eigenständige Information zu sehen ist. Künftig wird es alle zwei Jahre eine Klausur mit dem gesamten Bereich ZSD geben. Dies ist notwendig geworden, da die Themen aufgrund der steigenden Komplexität nicht mehr nur einer Abteilung zugeordnet werden können, sondern nur eine übergreifende Bearbeitung erfolgsversprechend ist.

Inhaltlich hat sich auch im letzten Jahr sehr viel getan. Insbesondere das Thema des Arbeitskräftemangels nimmt an Brisanz deutlich zu. Daher haben wir mehrere Maßnahmen ergriffen, um dem zu begegnen. Dies betrifft besonders die Themen Personalgewinnung, Personalentwicklung und Gesundheit. Hinzu kommen viele gesetzliche oder tarifliche Änderungen, die in immer kürzeren Abständen umzusetzen sind. Nicht zuletzt haben wir uns auch im vergangenen Jahr im dauerhaften Krisenmodus bewegt: Zur Coronakrise kam die Ukraine Krise und dann die Energiekrise. Alles dies hatte Auswirkungen auf unsere tägliche Arbeit, nicht nur bei ZSD/P, sondern bei allen Beschäftigten der Stadtverwaltung. Dennoch konnte alles in allem auch diese Situation gut bewältigt werden.

Ulm, im November 2022



Susanne Baumgartl

Abteilungsleitung
Zentrale Steuerung und Dienste /
Personal und Organisation

Inhaltsverzeichnis

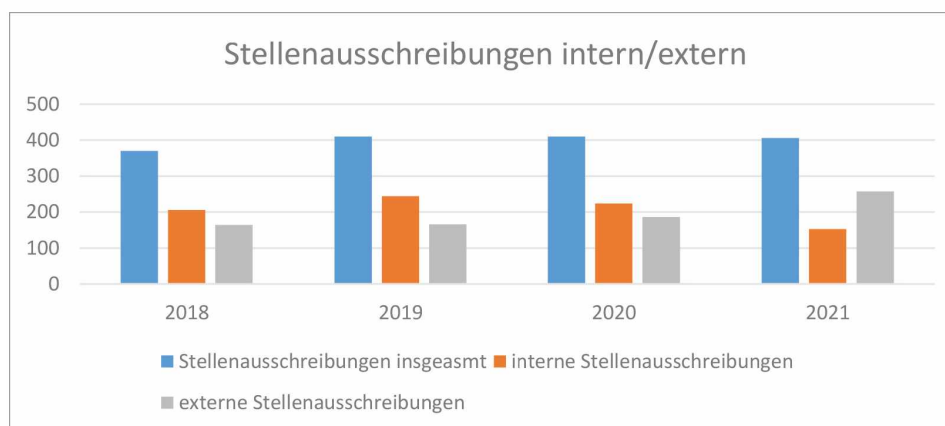
1.	Organisatorische Handlungsfelder	4
1.1	Personalauswahl und Bewerbungsbüro	4
2.	Handlungsfelder des Personalmanagement	9
2.1	Betriebliches Gesundheitsmanagement, betriebliches Eingliederungsmanagement und Sozialberatung	9
2.2	Neues von der zentralen Ausbildungsstelle	10
2.3	Netzwerk und Beteiligung	12
2.4	Mehr Traineestellen	12
2.5	Neues Format bei der Masterförderung	13
3.	Dienstvereinbarung Telearbeit und Mobile Arbeit	15
4.	Folgen aus der Novelle des Landesreisekostengesetzes	16
5.	Weg zur Arbeit mit dem ÖPNV	16
6.	Energiepreispauschale (EPP)	17
7.	Dienstradleasing	17
8.	Kennzahlen zur Personalwirtschaft 2021	20
	Impressum / Abbildungsverzeichnis	25

1. Organisatorische Handlungsfelder

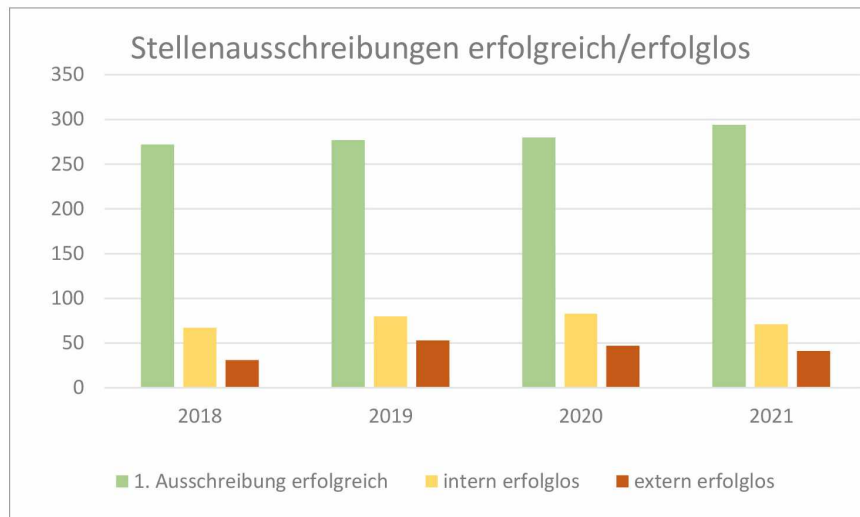
1.1 Personalauswahl und Bewerbungsbüro

Das Bewerbungsbüro betreut und unterstützt seit November 2018 die Abteilungen im Personalauswahlverfahren mit aktuell drei Mitarbeitenden (insgesamt 1,7 Vollzeitstellen) und kommuniziert gleichzeitig mit den Bewerberinnen und Bewerbern auf einem qualitativ hohen Niveau.

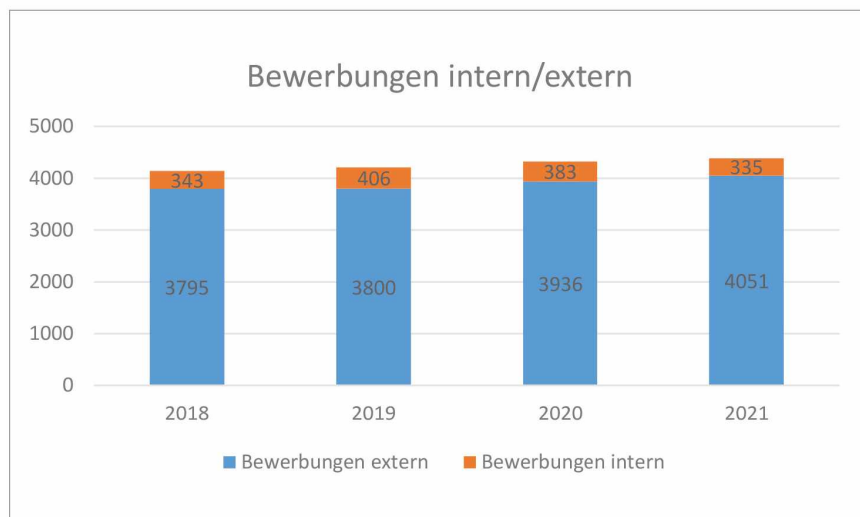
Jährlich werden seit 2019 über 400 Stellenausschreibungen im Jahr vom Bewerbungsbüro betreut. Bis 2020 wurden die Stellen öfter intern ausgeschrieben als extern. Da immer mehr interne Verfahren erfolglos blieben wurden ab dem Jahr 2021 vermehrt auch Stellen direkt extern ausgeschrieben, ohne vorherige interne Stellenausschreibung.



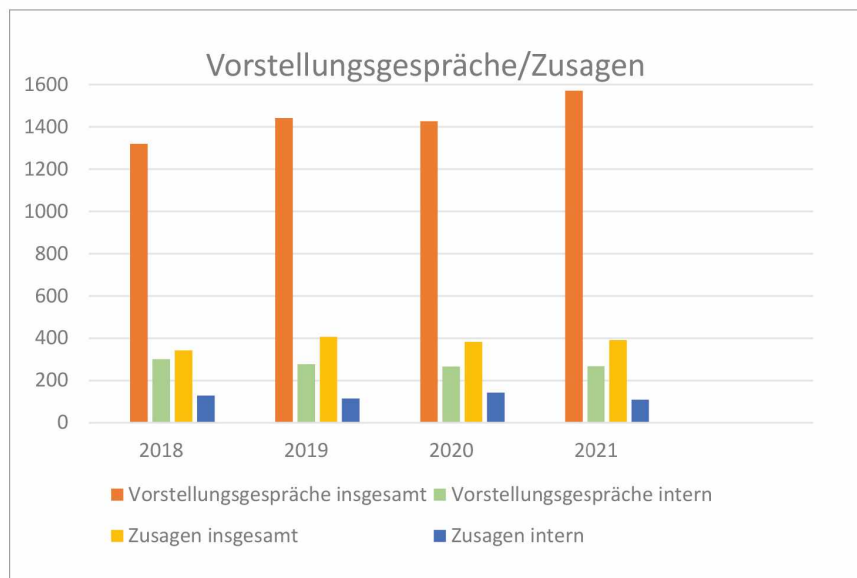
2021 gab es 71 erfolglose interne Stellenausschreibungen und 41 erfolglose externe Stellenausschreibungen. 112 Stellen mussten also ein zweites Mal in derselben oder einer abgewandelten Form ausgeschrieben werden. Die Tendenz im Jahr 2022 zeigt, dass die Anzahl an erfolglosen Stellenausschreibungen deutlich ansteigt. Erfolgreiche Stellenausschreibungen werden im Durchschnitt innerhalb von 2 Monaten besetzt (Time to hire = Zeit von der Veröffentlichung bis zur Zusage). Bis die eingestellte Person bei uns anfängt, vergehen aufgrund der Kündigungsfrist bis zu 6 Monate.



Jährlich werden über 4000 Bewerbungen vom Bewerbungsbüro qualitätsgesichert und von den Abteilungen geprüft und bewertet. Im Jahr 2021 waren von 4051 Bewerbungen 335 (8,27 %) intern.



Die Anzahl der Vorstellungsgespräche ist von 1320 (2018) auf 1571 (2021) angestiegen. Davon waren 2021 267 Vorstellungsgespräche mit internen Beschäftigten. Es wurden 391 Zusagen ausgesprochen, davon 109 an interne Beschäftigte. Im Ergebnis konnten 27,88 % der ausgeschriebenen Stellen mit internen Beschäftigten besetzt werden. 2018 lag die Quote noch bei 37,32 %.



Erweiterung der Ausschreibungsmedien:

Seit Anfang 2021 ist das Multiposting (Zugriff auf mehr als 1000 Stellenbörsen) im eRecruiting-system im Einsatz. Folgende Portale werden über das System genutzt und haben sich besonders stark etabliert:

- Indeed
- Xing
- LinkedIn
- Stepstone
- Agentur für Arbeit

Neu ist, dass auch Kontingente der einzelnen Stellenbörsen eingekauft werden können. Die Preise sind jedoch immer noch sehr hoch, so dass pro Stelle mit 500 € bis 1500 € kalkuliert wird. Die eingehenden Online-Bewerbungen können den Stellenbörsen zugeordnet werden. Dadurch ist nachvollziehbar, über welche Kanäle die Bewerber*innen auf die Stadt Ulm aufmerksam geworden sind.

JobAgent:

Im Dezember 2021 wurde der JobAgent (Stellenausschreibungs-Newsletter für interne und externe Bewerbende) eingeführt.

Um keine neuen Stellenangebote der Stadt Ulm zu verpassen, kann einfach und bequem per E-Mail ein Job-Newsletter eingerichtet werden. Bei der Registrierung ist es möglich, durch Eingrenzung in Wunschberufsfelder und Qualifikation, die passenden Stellenausschreibungen zu erhalten. Potentielle Bewerber*innen werden dann direkt per E-Mail informiert, sobald neue Stellenangebote veröffentlicht wurden, die zu den gewählten Suchkriterien passen. Bisher zählen wir 671 registrierte Abonnenten*innen.

Zugriff auf interne Stellen @ Home

Durch einen QR-Code können unsere Beschäftigten mit einem Smartphone auf interne Stellenausschreibungen zugreifen. In Abteilungen ohne PC wurde der QR-Code an verschiedenen Stellen (bspw. Sozialraum) ausgehängt.

QR-Code:

Halten Sie ihr Smartphone oder Tablet mit geöffneter Kamera-App oder QR-Code-Scanner einige Sekunden vor den gedruckten Code – manche Apps geben im Display zur Hilfe einen Bereich vor, der vom QR-Code ausgefüllt werden muss.



Link:

Als Alternative zum QR-Code können Sie den nachfolgenden Link in den Internetbrowser eingeben:

<https://bewerbung.ulm.de/3884-TKATETCCXYVCKFZ/de/job.html>

Dieses Dokument inkl. Link und QR-Code darf gerne an die private E-Mail-Adresse weitergeleitet werden. Im Auswahlverfahren werden wir Sie als interne*r Bewerber*in kennzeichnen. Ihnen entsteht dadurch kein Nachteil!

Ausblick:

Ab 01.11.2022 werden zwei Employer Branding Profile auf Xing (Social Media für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und Kununu (Arbeitgeberbewertungsportal) erstellt, um als Arbeitgeberin auf diesen Plattformen professionell aufzutreten.

Ab 01.03.2023 beginnt im Bewerbungsbüro ein Trainee (Hochschulabgänger Public Management), um zusätzliche Themen wie z. B. aktives Recruiting und aktive Betreuung und Umgang mit Arbeitgeberbewertungen abdecken zu können.

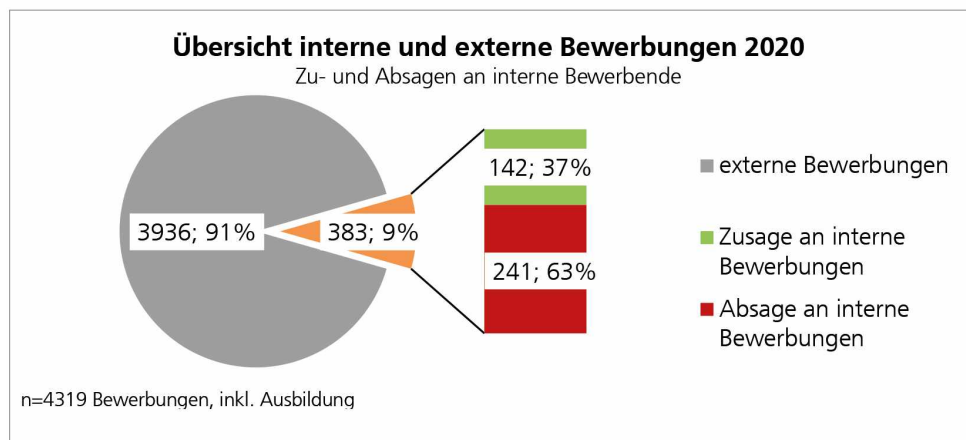


Abbildung 5: Übersicht interne und externe Bewerbungen 2020

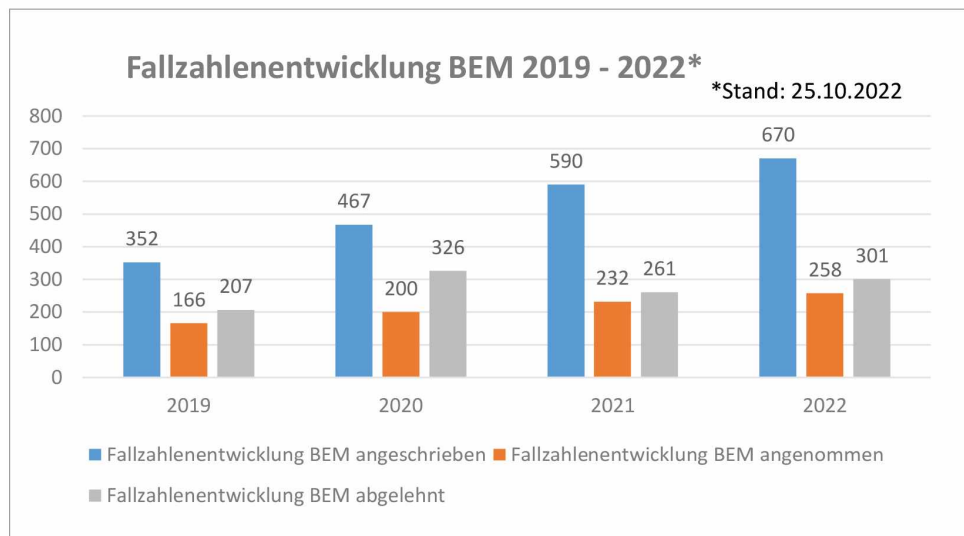


2. Handlungsfelder des Personalmanagement

2.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement, betriebliches Eingliederungsmanagement und Sozialberatung

Das **Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)** als Klammer um alle Themen zu Gesundheit, Gefährdung und Prävention richtet den Blick insbesondere auf Aktionen und Möglichkeiten, die die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zufrieden und arbeitsfähig halten. Einen Teil dazu tragen sicherlich gezielte, gesundheitsförderliche Angebote bei. Nach einer längeren pandemiebedingten Pause finden im Oktober über einen Zeitraum von zwei Wochen die Gesundheitstage für die Beschäftigten statt. Dabei werden Angebote in verschiedenen Formaten (in Präsenz und online) und an verschiedenen Orten mit externen Kooperationspartnern stattfinden.

Im **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** haben sich die Zahlen weiter sowohl in der Zahl der Anschreiben, als auch in der Zahl der angenommenen Beratungen erhöht, so dass hier eine Stellenaufstockung um 50% notwendig wurde und zum 01.11.2022 vollständig umgesetzt werden kann.



Die Sozialberatung ist mit zwei Ansprechpartnerinnen besetzt, welches eine gute Handlungsfähigkeit gewährleistet. Schwerpunkte sind nach wie vor die besondere Herausforderungen aufgrund der Pandemie und deren Nachwirkungen, Sucht und Konfliktangelegenheiten innerhalb der Teams und zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Die Psychosomatische Sprechstunde im Betrieb bleibt weiterhin ein wichtiges Unterstützungsinstrument in der Fürsorgepflicht für die Mitarbeiter:innen.

2.2 Neues von der zentralen Ausbildungsstelle

Das „Ausbildungskonzept“ beabsichtigt, den Auszubildenden nicht nur eine fachlich fundierte Ausbildung zu bieten und den wachsenden Personalbedarf zu decken, sondern auch die Arbeitgeberposition zu stärken. Um den zukünftigen Herausforderungen eines modernen Dienstleisters gerecht werden zu können, ist eine qualitativ hochwertige Ausbildung unabdingbar. Die zentrale Ausbildungsstelle arbeitet daher weiterhin intensiv an der Umsetzung des im Jahre 2017 verabschiedeten Ausbildungskonzepts, welches die wichtigsten Bausteine bündelt.

Zum Stand 01.09.2022 liegt die Anzahl der Auszubildenden und Studierenden bei 130 Auszubildenden. Positiv anzumerken ist, dass die Zahl der Neueinstellungen von Auszubildenden trotz des Fachkräftemangels und der anhaltenden Pandemie stabil geblieben ist. Für den Ausbildungsbeginn 01.09. bzw. 01.10.2022 konnte lediglich eine Stelle nicht besetzt werden. Eine kleine Anzahl gegenüber den 52 besetzten Ausbildungsplätzen.

Weiterhin wird die Ausbildungszahl konstant erhöht, um den anfallenden Personalbedarf vorrangig durch selbst ausgebildete Auszubildende/ Studierende zu decken.

Neben der kontinuierlichen Erhöhung der Ausbildungszahlen ist auch die Auswahl an verschiedenen Ausbildungsgängen, die absolviert werden können, gestiegen. Im Herbst 2023 wurde der Studiengang Bachelor of Arts – Kindheitspädagogik neu eingeführt. Hier wirken wir dem Fachkräftemangel in den städtischen Kindertageseinrichtungen entgegen.

Im Haus der Begegnung wurde am 22.06.2022 der jährliche Ausbildertag veranstaltet. Hier hatten die Auszubildenden und Ausbildungsbeauftragten die Möglichkeit sich untereinander auszutauschen und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in verschiedenen Vorträgen und Workshops zum Thema „Ausbilden auf Distanz – Neue Wege in der Ausbildung“ zu vertiefen. Nach der Begrüßung durch den Ersten Bürgermeister Martin Bendel und der Abteilungsleiterin von ZSD/P Frau Baumgartl wurden die Absolvent*innen des Ausbildungsführerscheins geehrt. Insgesamt haben im ersten Halbjahr 2022 eine Ausbilderin und acht Ausbildungsbeauftragte den Ausbildungsführerschein erfolgreich abgeschlossen.

Der größte zeitliche Fokus zur Rekrutierung von Auszubildenden liegt im Zeitraum Juli bis September. Dieses Jahr wurde insbesondere über die Social-Media-Kanäle sowie über vereinzelte Plakatierungen in Instagramoptik in beiden Donaustädten auf die vielfältigen Ausbildungsangebote der Stadt Ulm aufmerksam gemacht. Das Portfolio umfasst Instagram-Beiträge mit der Überschrift „Was mit machen?“ sowie reale Interviews über Auszubildende und kleinere Workshops im m25. Im Kern orientieren sich die getroffenen Aussagen an der Arbeitgeberposition „Gestalten statt verwalten – 30 Ausbildungsberufe, unendliche Möglichkeiten“.

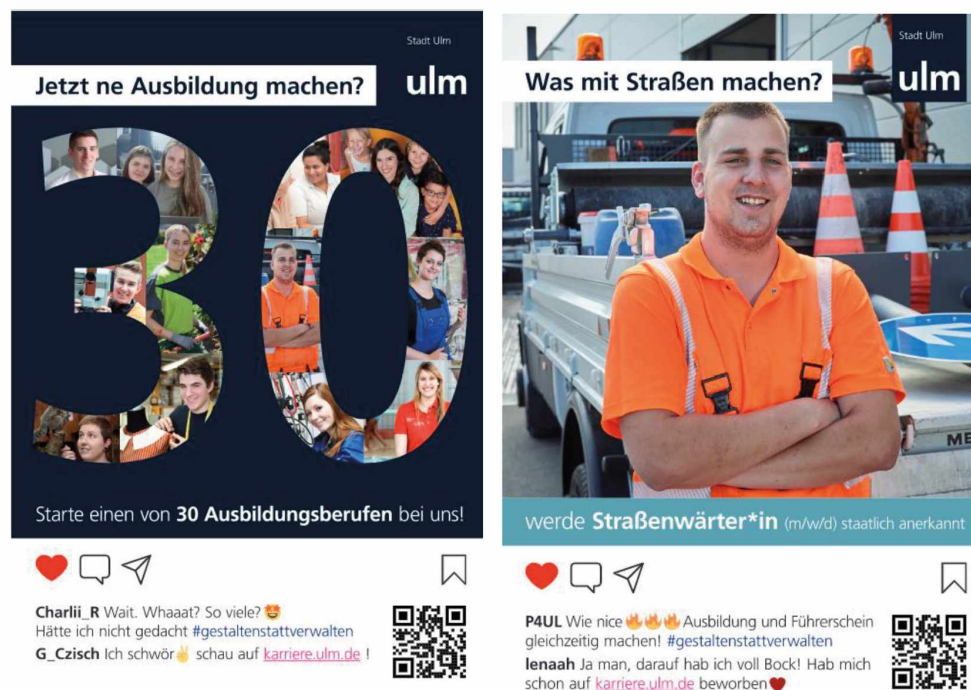


Abbildung 2: Auszug aus den Plakaten mit Instagram-Optik „Was mit ... machen“ (Bericht 2022)

Zum ersten Mal nach den pandemiebedingten Lockdowns hat die Stadt Ulm an zwei Ausbildungsmessen, namentlich der Vocatium in der ratiopharm Arena und der Next-Step im BBU-Campus teilgenommen.

Im November 2020 wurde erstmals der Einführungslehrgang für die Einführungspraktikantinnen und -praktikanten des gehobenen Dienstes in Kooperation mit dem Landratsamt Alb-Donau-Kreis veranstaltet. Die gemeinsame Organisation und Durchführung des Einführungslehrgangs verlief reibungslos. So können wir 2022 bereits auf die dritte gelungene Kooperation mit dem Landratsamt Alb-Donau-Kreis zurückblicken. Die Planungen für 2023 sind bereits gestartet.

2.3 Netzwerk und Beteiligung

Meet & More

Eine Vernetzung aller leitenden Führungskräfte bis zur zweiten Ebene (und darunter) ist, in der dynamischen und immer komplexeren Arbeitswelt, unabdingbar für einen gemeinsamen Spirit und Führungsverständnis. Das Format „Meet & More“ gibt dazu einen Rahmen für Kennenlernen, Ideen- und Erfahrungsaustausch, bereichsübergreifende Vernetzung sowie für das Arbeiten an gemeinsamen Führungsthemen. Das Format findet mindestens zwei Mal jährlich, bestenfalls in Präsenz und an wechselnden Orten, statt. So wurde beim ersten Termin im April 2022 der neue Wertekodex vorgestellt, sowie eine Sammlung, der Erwartungen der Teilnehmenden an „Meet & More“ und Themen für zukünftige Treffen, gemacht. Beim nächsten Termin im November 2022 sollen Themen aus der Digitalrunde und ein Workshop zu „mobiles Arbeiten“ im Vordergrund stehen. Bei allen Treffen wird besonderes auf den Austausch und die Vernetzung untereinander Wert gelegt und dafür stets ausreichend Zeit eingeräumt.

Handlungskonzept Chancengerechtigkeit und Vielfalt

Die Stadt Ulm verfolgt als Arbeitgeberin einen breiten und ganzheitlichen Ansatz von Vielfalt, Chancengerechtigkeit sowie Inklusion. Wir fördern bereits seit je her die Vielfalt unserer Beschäftigten in allen relevanten Diversity-Dimensionen. Im Jahr 2021 hat das Team Chancengerechtigkeit und Vielfalt mit der Entwicklung eines Handlungskonzepts begonnen. Das Konzept kann als Dach zu unseren bestehenden Einzelstrategien dienen und unsere langjährige Vielfaltsarbeit im Personalmanagement unterstützen. ZSD/P-E war hier von Beginn an vertreten. Sowohl in der Steuerungsgruppe als auch in der Arbeitsgruppe „Stadt Ulm als Arbeitgeberin“ waren wir maßgeblich beteiligt. In Zusammenarbeit mit Z/CuV und anderen Abteilungen der Stadtverwaltung haben wir Leitfragen formuliert, Ziele definiert und dazu passende Maßnahmen entwickelt. Wichtige Zielvorgaben waren hier beispielsweise, dass alle Beschäftigten der Stadtverwaltung die gleichen Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung und zum Aufstieg haben, da ihre unterschiedlichen individuellen Arbeits- und Lebenssituationen Berücksichtigung finden. Dieses Ziel und viele weitere sowie unterschiedlichste Maßnahmen sind im neuen Konzept zu finden (GD 272/22). Das Konzept wurde im Sommer 2022 fertiggestellt und der Öffentlichkeit präsentiert. Die darin aufgeführten Maßnahmen sollen bis 2030 umgesetzt werden

2.4 Mehr Traineestellen

Um der stetig steigenden Nachfrage nach Fachpersonal besser entgegenwirken zu können, werden die Traineestellen ab nächstes Jahr zunächst um eine Stelle aufgestockt. Die Stadt Ulm bietet somit für 2023 insgesamt 16 Traineestellen an, davon 14 Stellen im Bereich Public Management und zwei Stellen für technische Trainee. Für 2024 und 2025 ist jeweils eine Aufstockung von je einer weiteren Stelle geplant.

UmdarüberhinausdieAttraktivitätderStellenzusteigernundunsweitereFachkompetenzsichernd, wurden die Zugangsvoraussetzungen erweitert. So konnten sich ab 2022 neben Absolventen für Public Management auch Bachelorabsolventen mit verwaltungsnahen Studienabschlüssen bewerben.

2.5 Neues Format bei der Masterförderung

Die Stadt Ulm fördert die fachliche und persönliche Weiterentwicklung motivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch zielgerichtete und bedarfsorientierte Masterförderungen. Die Masterförderung der Stadt Ulm richtet sich an alle Beschäftigten mit Diplom- oder Bachelorabschluss, die einen berufsbegleitenden und akkreditierten Masterstudiengang absolvieren möchten oder sich bereits in einem förderfähigen Masterstudium befinden.

Potenziell förderfähig sind:

- verwaltungsnahe Masterstudiengänge mit Schwerpunkt Verwaltung, Personal, Organisation, Digitalisierung, Finanzen oder Führung
- Masterstudiengänge im technischen Bereich
- Masterstudiengänge im sozialen Bereich.

Nach aktuellem Stand soll eine finanzielle Unterstützung und ein prozentualer Anteil an Freistellungen gefördert werden. Im Fokus stehen insbesondere die freiwilligen und berufsbegleitenden Studienmodelle.

Zeitraum	Ereignis
bis 10.04.2022	Interessensbekundung an fortbildung@ulm.de
bis vsl. 01.05.2022	Rückmeldung zur Förderfähigkeit des Studiengangs durch ZSD/P
bis 30.05.2022	Bewerbung für die städtische Förderung über ulm intern (Stellenportal)
vsl. 06.07.2022	Auswahlgespräche und Entscheidung zur städtischen Förderung
spätestens am 29.07.2022	Zu- oder Absagen zur Förderung an die Bewerberinnen und Bewerber

Kontakt
 Daniel Martini
 0731 161 2190
fortbildung@ulm.de

Abbildung 5: Masterförderung exemplarische Termine aus 2022



3. Dienstvereinbarung Telearbeit und Mobile Arbeit

Die Dienstvereinbarung ist zum 1.11.2021 in Kraft getreten. Die Zahl der bisherigen Antragstellungen und die bereits erfolgte Zahl an Genehmigungen ist enorm. Dank der neu eingeführten elektronischen Workflows können die Genehmigungsverfahren schnell und für alle beteiligten Stellen transparent durchgeführt und zeitnah abgeschlossen werden.

Stand 09.11.2022

Telearbeit

Bisher gestellte Anträge:	247
davon bereits genehmigt:	177
davon abgelehnt:	5

Mobile Arbeit

Bisher gestellte Anträge:	955
davon bereits genehmigt:	903
darunter CoronaHomeoffice:	82

Dem Mobilen Arbeiten gehört, dort wo es möglich ist, die Zukunft, denn Mobiles Arbeiten funktioniert. Insbesondere die jüngere Generation an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit den neuen Medien aufgewachsen ist, schätzt die Vorteile und Flexibilität des Arbeitens (Stichworte: Ortsunabhängiges Arbeiten, Vermeidung langer oder stressiger Anfahrtswege ins Büro, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ...)

Der Siegeszug des ortsunabhängigen Arbeitens wird sich fortsetzen. Wir sind hier gut aufgestellt und das Angebot wird für uns als Unternehmen ein weiterer Wettbewerbsvorteil bei der Personalgewinnung sein.

4. Folgen aus der Novelle des Landesreisekostengesetzes

Zum 01.01.2022 ist das neue Landesreisekostengesetz in Kraft getreten. Ziele sind dabei v. a.

- Bürokratieabbau, also letztlich einfachere Regelungen des Landesreisekostenrechts
- Klimaschutz durch ein verändertes Mobilitätsverhalten der einzelnen Dienstreisenden
- Stärkung der Eigenverantwortung der Dienstreisenden, bei der Durchführung einer Dienstreise die entsprechenden Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und des Klimaschutzes zu beachten.

Auswirkungen der Gesetzesneuerungen auf den Arbeitsalltag:

1. Die „Stärkung der Eigenverantwortung“ hat zur Folge, dass eine Freigabe des privaten PKW für Dienstfahrten nicht mehr notwendig ist. Die Anzahl der Kolleginnen und Kollegen, die ihren Privat-PKW für Dienstfahrten nutzen, hat sich jedoch nicht erhöht, sondern ist konstant geblieben. Während im Zeitraum Januar bis September 2021 insgesamt 209 Kolleginnen und Kollegen auf ihren Privat-PKW für dienstliche Fahrten zurückgegriffen haben, waren es im Vergleichszeitraum 2022 mit 203 sogar etwas weniger.

2. Die Wegstreckenentschädigung für dienstliche Fahrten mit dem Fahrrad wurde mit der Gesetzesnovelle von 2 Cent / km auf 25 Cent / km erhöht. Im Zeitraum Jan. – September 2022 wurden bereits 4.310 km mit dem Fahrrad zurückgelegt und abgerechnet. In den Vorjahren waren hingegen kaum Anträge auf Wegstreckenentschädigung für Fahrradfahrten bei ZSD/P eingegangen.

5. Weg zur Arbeit mit dem ÖPNV

Die Regelung zum sog. 9€ Ticket hat in den Monaten Juni – August 2022 auch das DING-Profi-Ticket umfasst. Eine wesentliche Erhöhung der Abonnements konnte hierdurch jedoch nicht festgestellt werden. Die Abo-Zahlen haben sich zwar von 985 im Mai 2022 auf 1.032 im September 2022 erhöht, sie liegen damit aber noch immer im Durchschnitt der letzten Jahre von rund 1.000 Abonnements.

Zwischenzeitlich haben sich Bund und Länder auf die Einführung eines bundesweit im ÖPNV gültigen „49-Euro-Tickets“ geeinigt. Derzeit (Stand Anfang November 2022) sind wesentliche Fragen wie der Einführungszeitpunkt oder der Ticketvertrieb noch unklar. Sobald ZSD/P weitere Informationen vorliegen, insbesondere ob das DING-Profi-Ticket hierdurch abgelöst wird, werden wir im Newsletter ZSD darüber berichten.

6. Energiepreispauschale (EPP)

Mit dem Gehalt im September 2022 wurde die sog. Energiepreispauschale i.H.v. 300 € ausbezahlt, die vom Gesetzgeber infolge der hohen Energiepreisteigerungen beschlossen wurde. Anspruchsberechtigt sind neben Auszubildenden, Beschäftigten und Beamten auch kurzfristig und geringfügig Beschäftigte sowie Kolleginnen und Kollegen in Elternzeit, sofern sie im Kalenderjahr 2022 mindestens an einem Tag Anspruch auf Elterngeld hatten.

Schlussendlich haben 3.325 städtische Beschäftigte die Energiepreispauschale per monatlicher Gehaltsabrechnung von der Stadt Ulm ausbezahlt bekommen. Die damit verbundenen Kosten i.H.v. 997.500 € wurden durch entsprechende Einbehalte bei der abzuführenden Lohnsteuer gegenfinanziert, so dass der Stadt Ulm hieraus keine Kosten entstanden sind.

Wichtiger Hinweis

In jedem Fall, in dem für das Jahr 2022 eine Einkommensteuererklärung abgegeben wird, prüft das Finanzamt, ob ein Anspruch auf die Energiepreispauschale besteht. Auch Arbeitnehmer, die ihre Energiepreispauschale noch nicht über den Arbeitgeber erhalten haben, bekommen sie anhand ihrer Angaben mit der Abgabe einer Einkommensteuererklärung für das Jahr 2022. Ein besonderer Antrag ist nicht erforderlich. Im Steuerbescheid wird dann neben der Einkommensteuer auch die Energiepreispauschale festgesetzt.

7. Dienstradleasing

Das im kommunalen Bereich mittlerweile gängige Modell für ein Dienstradleasing sieht einen externen Dienstleister vor, der das Fahrradleasing ermöglicht und sämtliche Serviceleistungen während der dreijährigen Leasingzeit administriert. ZSD/P beabsichtigt das europaweite Ausschreibungsverfahren, das zur Vergabe der Leistung an einen Dienstleister zu durchlaufen ist, im Laufe des Monats November 2022 mit dem GPR abzustimmen und anschließend zu veröffentlichen. Im Idealfall erfolgt die Zuschlagserteilung Ende Februar 2023 und die anschließende Implementierungsphase im März /April 2023, so dass im April/Mai 2023 das Fahrradleasing im Wege einer Entgeltumwandlung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Ulm angeboten werden kann.

Die vergleichsweise lange Vorbereitungszeit für das Ausschreibungsverfahren liegt in der Komplexität des Verfahrens begründet. Nachfolgend finden Sie wesentliche Informationen, die für das Verständnis des geplanten Fahrradleasing-Modells wichtig sind:

1. Zur Teilnahme am städtischen Fahrradleasing-Modell werden aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen nur diejenigen Kolleginnen und Kollegen berechtigt sein, die unter den Geltungsbereich eines entsprechenden Tarifvertrags fallen. Stand November 2022 sind dies TVöD-Beschäftigte sowie Beschäftigte im Geltungsbereich des TVK und NV Bühne. Beamtinnen und Beamten (nachfolgend ebenfalls als „Beschäftigte“ bezeichnet) ist die Teilnahme durch §3 Abs. 3 LBesG BW ermöglicht.

Nicht berechtigt sind (bislang) jedoch Kolleginnen und Kollegen mit Beschäftigungsverhältnissen nach dem TV Fleisch oder dem TV Wald. Ob und ggf. zu welchem Zeitpunkt für diesen Beschäftigtenkreis ein entsprechender Tarifvertrag abgeschlossen wird, ist Stand November 2022 nicht bekannt.

2. Im für Kommunen gängigen Fahrradleasingmodell, das auch die Stadt Ulm einführen möchte, least die Stadt ein Fahrrad und überlässt es anschließend der / dem Beschäftigten zur Nutzung (die / der es natürlich im Vorfeld selbst ausgesucht hat). Die Leasingdauer ist tarifvertraglich geregelt und beträgt 36 Monate. In der Regel wird dem / der Beschäftigten nach Ablauf der 36 Monate vom Dienstleister ein Kaufangebot übermittelt, das unter dem Restwert des Fahrrades liegt.

3. Die Stadt überlässt das Fahrrad der / dem Beschäftigten zur dienstlichen und privaten Nutzung. Das Eigentum verbleibt während der Leasingzeit jedoch beim Leasinggeber. Standardmäßig sind für das Fahrrad daher über den kompletten Leasingzeitraum ein (Basis-)Versicherungs- und (Basis-)Inspektionspaket abzuschließen (Erhalt der Verkehrstüchtigkeit und Sicherheit). Darüberhinausgehende Versicherungs- und Inspektionspakete können bei Bedarf zusätzlich gebucht werden.

4. Die Finanzierung der Leasingrate für das Fahrrad, das (Basis-)Inspektionspaket sowie ggf. der optionalen Versicherungs- und Inspektionsleistungen erfolgt im Wege der Entgeltumwandlung. Entgeltumwandlung bedeutet vereinfacht gesagt, dass der monatliche Bruttoverdienst (steuerpflichtiges Brutto, sozialversicherungspflichtiges Brutto, zusatzversorgungspflichtiges Brutto) um die jeweils abzuführende Leasingrate gekürzt wird. Hierdurch werden zwar auf den ersten Blick Steuern und Beiträge „gespart“. Auf den zweiten jedoch verringern sich hierdurch die Zahlungen in die gesetzliche und die betriebliche Altersvorsorge sowie in die Arbeitslosenversicherung. Ebenso errechnet sich bspw. im Krankheitsfall das Krankengeld auch „nur noch“ auf Basis des um die Entgeltumwandlung reduzierten sv-pflichtigen Brutto-Entgelts.

Letzten Endes obliegt es der Entscheidung der / des Beschäftigten, ob das Finanzierungsmodell per Entgeltumwandlung für ein Fahrradleasing im jeweiligen individuellen Einzelfall vorteilhaft ist oder nicht.

Zusammenfassung:

- Ab April / Mai 2023 soll all denjenigen Beschäftigten, die auf Grundlage eines Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung für ein Fahrradleasing berechtigt sind, das städtische Fahrradleasing-Angebot zur Verfügung stehen
- die Finanzierung per Entgeltumwandlung hat zur Folge, dass geringere Beiträge in die gesetzliche und betriebliche Altersvorsorge eingezahlt werden und sich das Krankengeld im Krankheitsfall reduziert.
- Von der / dem Beschäftigten sind in jedem Fall die monatliche Fahrradleasing-Rate wie auch ein (Basis-)Inspektionspaket zu finanzieren (ggf. plus darüberhinausgehende Leistungen für Inspektion und Versicherung).
- die Kosten für das (Basis-)Versicherungspaket werden von der Stadt Ulm übernommen.



8. Kennzahlen zur Personalwirtschaft 2021

Personalaufwand und Personalausgaben

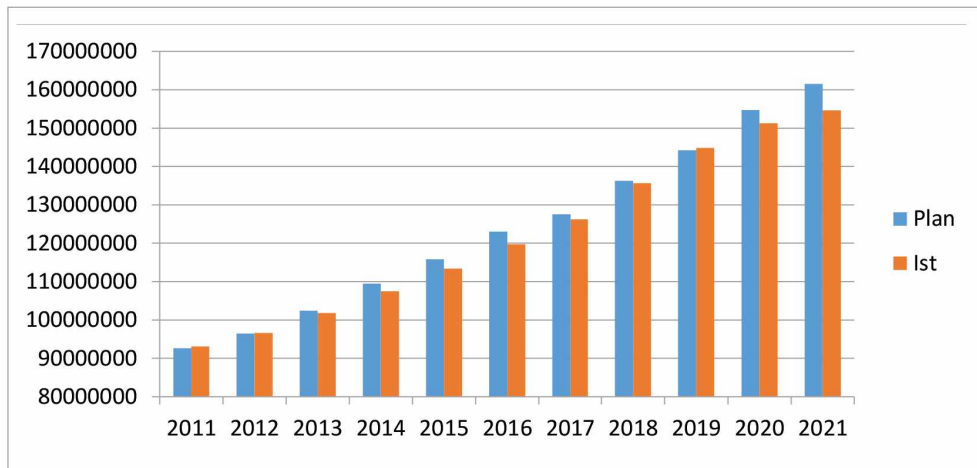


Abbildung 15: Personalaufwand und Personalausgaben

Sowohl die geplanten als auch die tatsächlichen Personalausgaben haben sich in den letzten Jahren konstant erhöht. Diese Entwicklung wird sich auch in 2022 fortsetzen.

Mitarbeitende und Stellen in der Stadtverwaltung

Die Anzahl der Stellen hat sich relativ konstant erhöht und ist ursächlich für die Entwicklung der Personalauswendungen. Im Verhältnis dazu ist die Zahl der Mitarbeitenden aufgrund vermehrter Teilzeitbeschäftigungen in den letzten fünf Jahren stärker gestiegen.

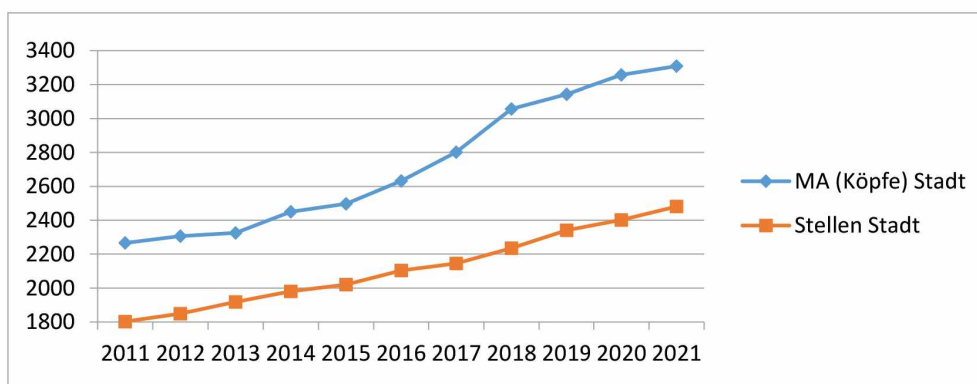


Abbildung 16: Mitarbeitende und Stellenentwicklung

Personalstruktur der Stadtverwaltung (ohne EBU)

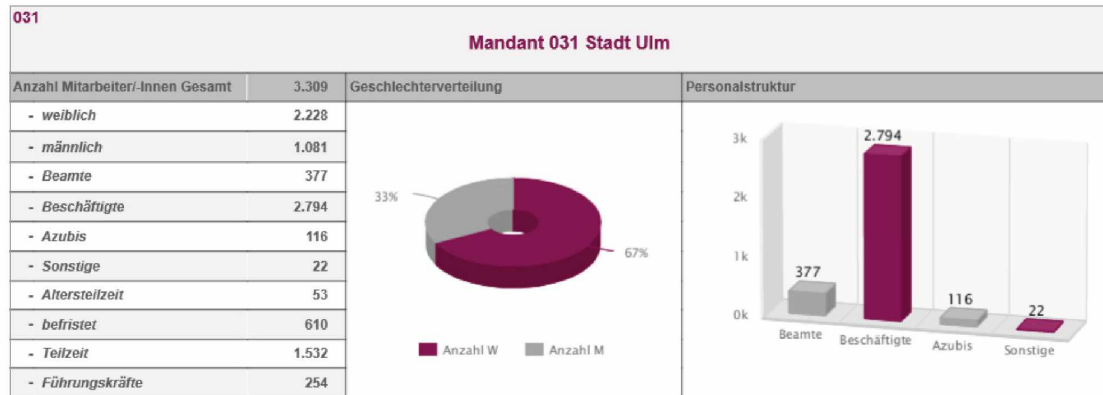


Abbildung 17: Personalstruktur der Stadt (zum Stichtag 01.01.2022)

Mitarbeitende und Stellen bei den Entsorgungsbetrieben Ulm (EBU)

Die Anzahl der Stellen und Mitarbeitenden hat sich in den letzten Jahren relativ konstant erhöht.

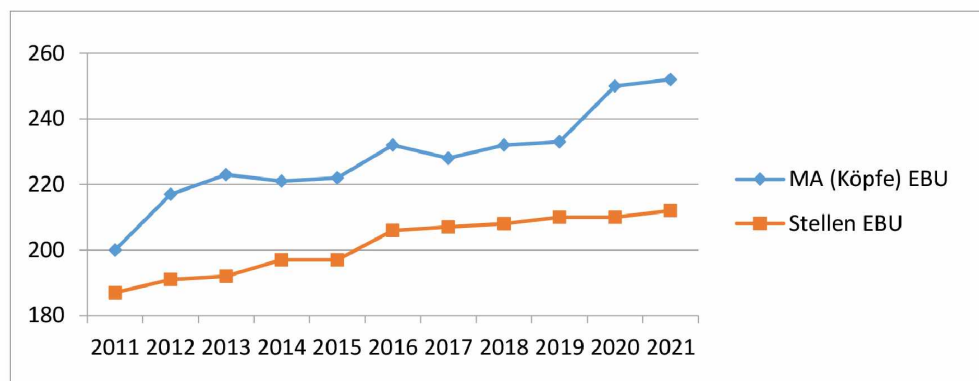


Abbildung 18: Personalstruktur bei den EBU

Geschlechterverteilung bei der Stadtverwaltung (ohne EBU)

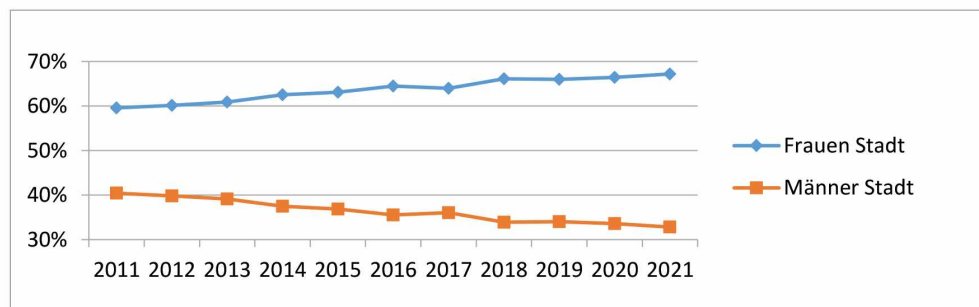


Abbildung 19: Frauen- und Männeranteils bei der Stadtverwaltung

Geschlechterverteilung bei den Entsorgungsbetrieben Ulm (EBU)

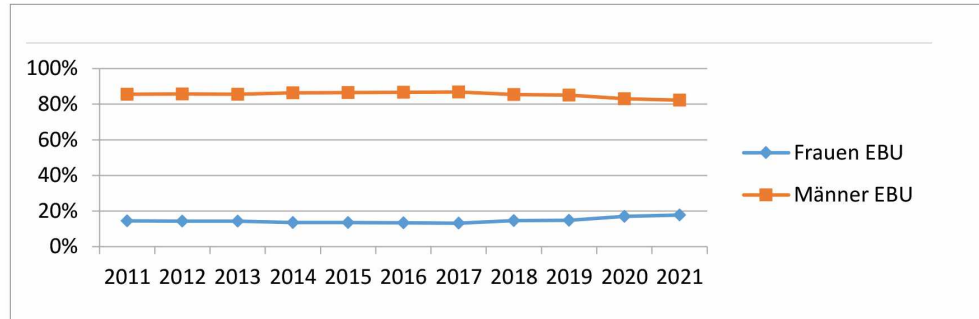


Abbildung 20: Frauen- und Männeranteils bei den EBU

Teilzeitbeschäftigung bei der Stadtverwaltung (ohne EBU)

Die Teilzeitquote ist in den vergangenen sechs Jahren konstant gestiegen. Ursächlich dafür ist u.a. die Ausweitung flexibler Arbeitszeitmodelle und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

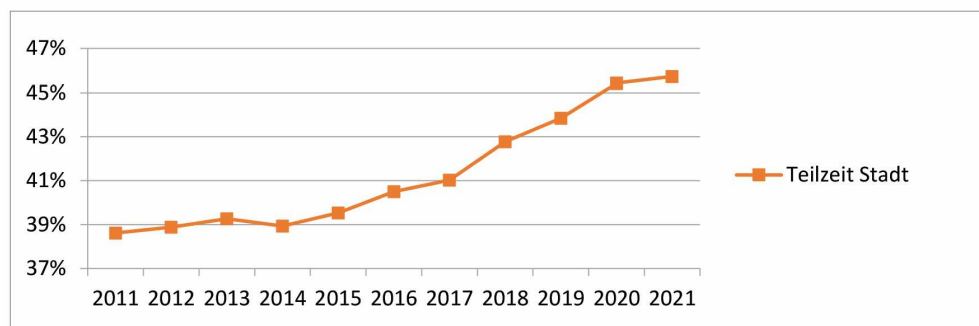


Abbildung 21: Teilzeitquote bei der Stadtverwaltung

Teilzeitbeschäftigung bei den Entsorgungsbetrieben Ulm (EBU)

Mit einem Anteil zwischen 16 bis 20 % seit 2012 ist auch bei den Entsorgungsbetrieben Teilzeitarbeit vorhanden.

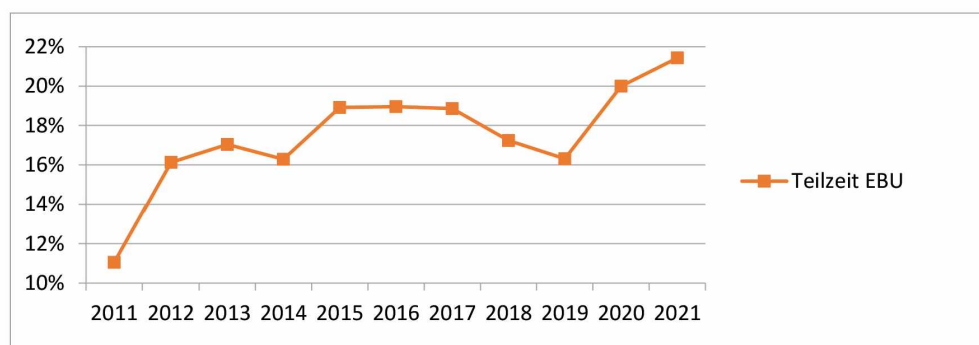


Abbildung 22: Teilzeitquote bei den EBU

Altersstruktur der Stadtverwaltung Ulm (Kernverwaltung ohne EBU)

Die Alterspyramide verdeutlicht, dass die Stadtverwaltung in den kommenden Jahren eine große Zahl altersbedingter Abgänge zu kompensieren hat. Dem gilt es gezielt mit Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung gegenzusteuern.

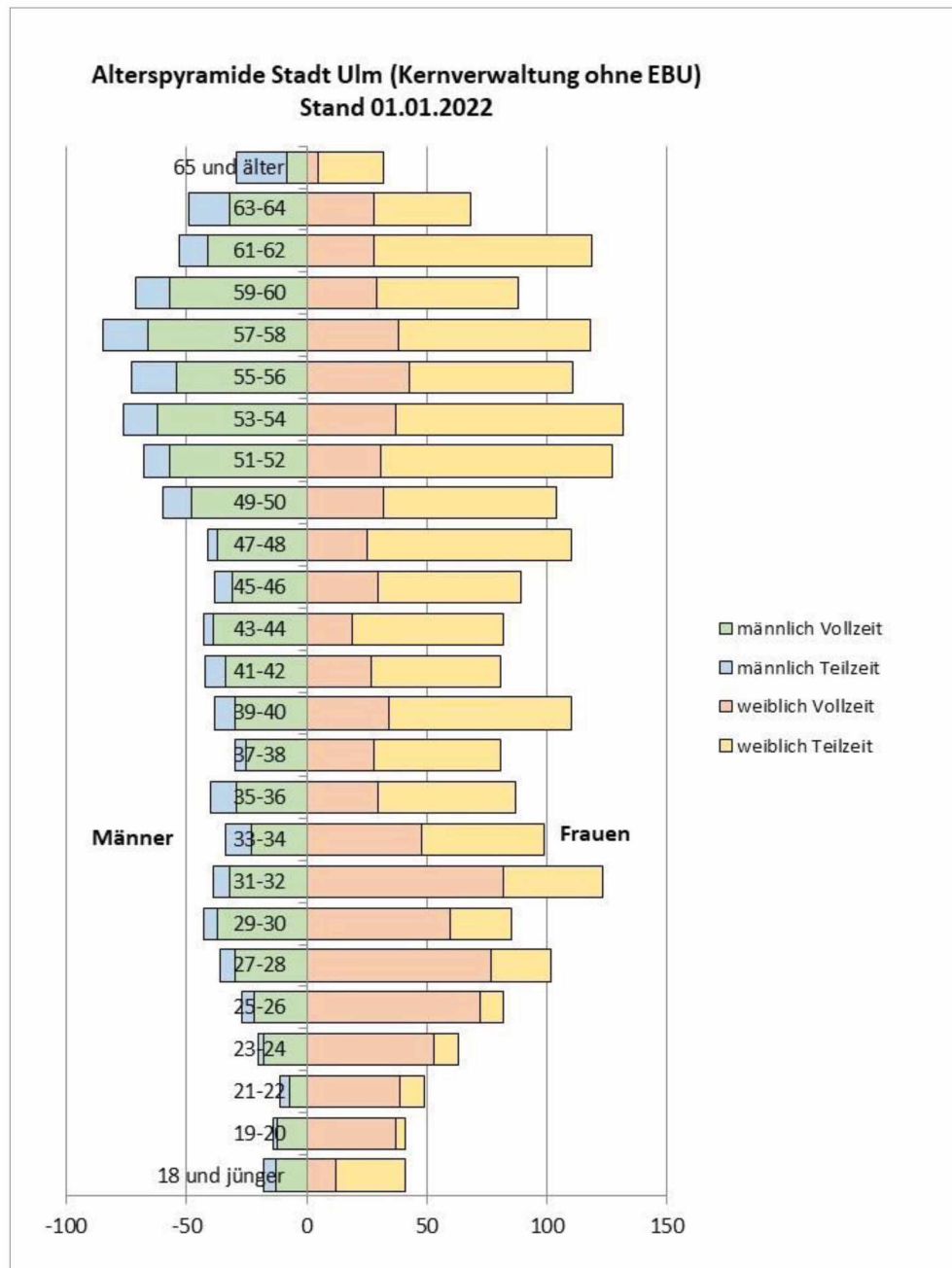


Abbildung 23: Alterspyramide

Entwicklung der Krankheitsquote

Im Vergleich mit der Krankenstatistik des Deutschen Städtetags liegen die Werte bei der Stadtverwaltung Ulm in allen der 3 Kategorien deutlich unter dem Durchschnitt der Kommunen vergleichbarer Größe.

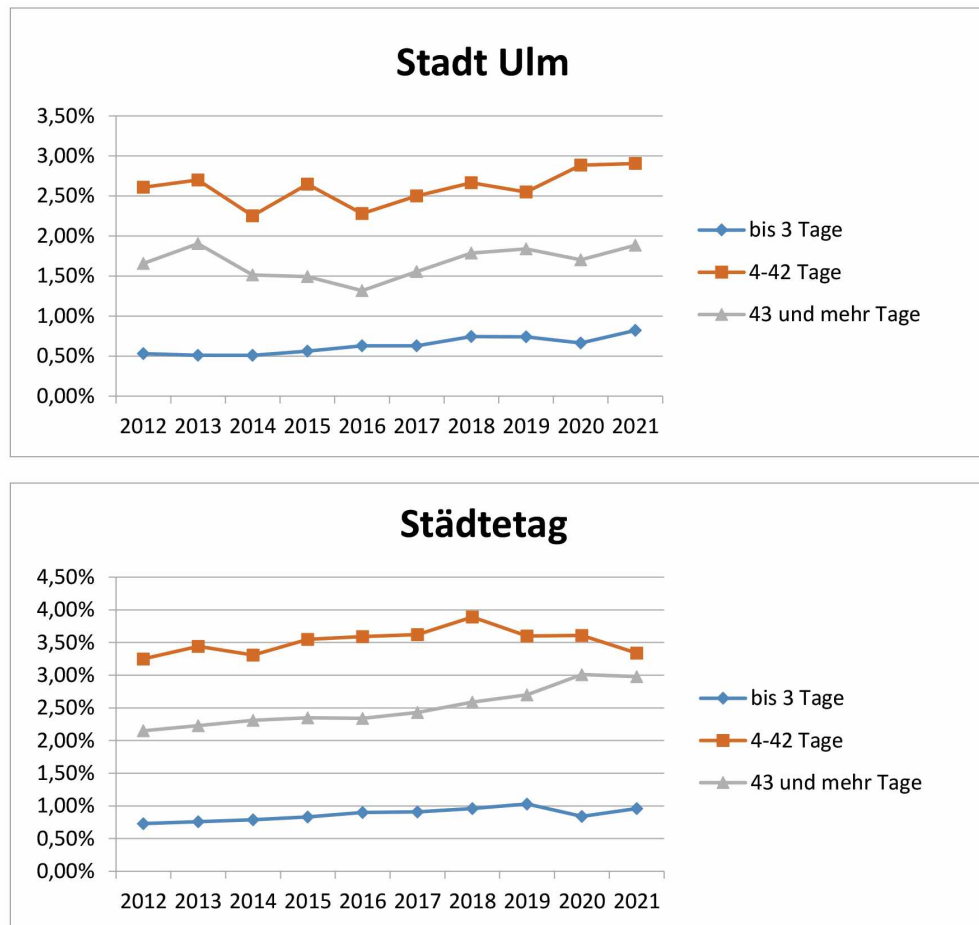


Abbildung 24: Krankheitsquote nach Kalendertagen bei der Stadt



Herausgeber:

Stadt Ulm, Zentrale Steuerung und Dienste, Personal- und Organisationsentwicklung

Bilder: Haus der Stadtgeschichte – Stadtarchiv Ulm (Titel, Seite 14), Marc Böck (Seite 8), Igor Markovic (Seite 19)