

Stuttgart, 11.11.2021

Haushalt 2022/2023

Unterlage für die 1. Lesung des Verwaltungsausschusses zur nichtöffentlichen Behandlung am 15.11.2021

Zulagengewährungen und kostenfreies Jobticket

Beantwortung / Stellungnahme

1. Personalgewinnung, demografischer Wandel und Fachkräftemangel

Der zunehmende Fachkräftemangel erschwert die Personalgewinnung für die Landeshauptstadt Stuttgart deutlich. Die nach wie vor größte Herausforderung für die Arbeitgeberin Landeshauptstadt Stuttgart stellt jedoch die demografische Entwicklung dar. Der Bedarf an Fach- und Führungskräften allein wegen Eintritts in den Ruhestand steigt von Jahr zu Jahr. Diese Entwicklung wird sich voraussichtlich noch bis 2033 fortsetzen und die Situation weiter verschärfen. Jährlich werden bis zu 500 Mitarbeitende ausscheiden, besonders betroffen sind Führungspositionen. Gleichzeitig werden – bedingt durch die niedrigeren Geburtenzahlen – weniger gut qualifizierte Nachwuchskräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Es ist deshalb richtig und wichtig, wirksame und gezielte Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung zu ergreifen. Dabei sollte jedoch immer bedacht werden, welche langfristigen Mehrbelastungen sich aus solchen Maßnahmen für den städtischen Haushalt ergeben, der auch in Zeiten schwächerer Konjunktur noch ausgeglichen werden muss. Maßnahmen, die nicht mehr rückgängig gemacht werden können, erhöhen dann den Druck zu Stelleneinsparungen und führen mittelbar zu einer Arbeitsverdichtung, die nicht von allen Mitarbeitenden geleistet werden kann.

Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass in allen genannten Maßnahmen für städtisches Personal jeweils auch mögliche Auswirkungen auf Förderbedarfe von freien Trägern und anderen Einrichtungen (bspw. im Kinder- und Jugendhilfebereich) ergeben können. Die in der Vorlage genannten Kosten können sich dadurch nochmal deutlich erhöhen.

2. Ballungsraumzulage / Stuttgart-Zulage

Aus Sicht der Verwaltung sind gezielte Anreize zur Personalgewinnung und -erhaltung unerlässlich, weshalb in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche wirksame Maßnah-

men vorgeschlagen und durch den Gemeinderat beschlossen wurden. Dabei ist der Fokus auf Effektivität und Wirtschaftlichkeit zu legen. Eine Ballungsraumzulage würde dagegen auch für Berufsgruppen gelten, in denen kein Bewerbermangel herrscht. Eine pauschale Steigerung aller Gehälter nach dem Gießkannenprinzip würde auf Dauer zu ganz erheblichen Mehrkosten für den Personalkostenhaushalt führen, ohne sich auf Bereiche mit Bewerbermangel zu fokussieren. Zudem wäre diese Form der Entgeltgestaltung nach Einschätzung der Verwaltung zwischen den Tarifpartnern zu regeln und nicht zwischen der Landeshauptstadt und Verdi.

Im Bereich des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) führte beispielsweise die Einführung einer „Hauptstadtzulage“ zu einem Ausschluss des Landes Berlin aus der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), sofern das Land Berlin diese befristete Zulage nicht auslaufen lässt.

Eine Zulage in Höhe von 200 Euro monatlich für alle Tarifbeschäftigten der Landeshauptstadt Stuttgart inkl. Eigenbetriebe würde unter Gegenrechnung von Tarif+ einen jährlichen finanziellen Mehraufwand für den Kernhaushalt von ca. 25,8 Mio. EUR bewirken, für die Eigenbetriebe von ca. 7,2 Mio. EUR. Bei einer Beschränkung der Zulage auf die Entgeltgruppen bis E 10 (analog der Deckelung bei Tarif+) würde sich der jährliche Mehraufwand auf 21,1 Mio. EUR im Kernhaushalt sowie auf 6,7 Mio. EUR bei den Eigenbetrieben belaufen. Der finanzielle Mehraufwand im städtischen Klinikum wäre separat von dort zu erheben.

Eine Entscheidung für die Gewährung einer Zulage beim Klinikum ist grundsätzlich den Gremien der Kommunalanstalt vorbehalten. Die finanziellen Mehraufwendungen für eine Ballungsraumzulage sowie für ein kostenfreies Jobticket wären für das städtische Klinikum überwiegend nicht refinanzierungsfähig und würden das Defizit des Klinikums drastisch erhöhen. Sie müssten vom Träger über erhöhte Zuschüsse gegenfinanziert werden.

Eine Zulage in gleicher Höhe für alle Entgeltgruppen würde zu einem stärkeren prozentualen Einkommenszuwachs bei den unteren Entgeltgruppen führen und so dem Ziel einer Stärkung der unteren Einkommen im vergleichsweise kostenintensiven Stuttgarter Lebensraum Rechnung tragen. Eine Beschränkung der Zulage lediglich auf niedrige bzw. niedrige und mittlere Einkommen würde jedoch die Personalgewinnung bei den ohnehin bereits finanziell recht wenig lukrativen Leitungs- und Führungspositionen weiter erschweren.

Durch die Einführung einer Ballungsraumzulage würde ein zusätzlicher administrativer Aufwand beim Haupt- und Personalamt entstehen, der abhängig von der beschlossenen Variante im Detail zu ermitteln wäre. Insbesondere in der Bezügeabrechnung wäre der Mehraufwand aus Sicht des Haupt- und Personalamts mit den derzeitigen Personalressourcen nicht umsetzbar.

Unabhängig vom Berechnungsmodell könnte in Stuttgart nur den Tarifbeschäftigten eine solche Zulage gewährt werden. Das Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg sieht – anders als in Bayern – keine Ballungsraumzulage für Beamtinnen und Beamte vor. Mangels gesetzlicher Ermächtigung würde folglich nur ein Teil der Mitarbeitenden von der Ballungsraumzulage profitieren. Das Beamtenverhältnis als Rückgrat der öffentlichen Verwaltung und als Garant für die Gewinnung gut qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst würde im Vergleich deutlich an Attraktivität verlieren.

Es wäre zudem zu erwarten, dass umliegende Kommunen ebenfalls die Stuttgart-Zulage zur Anwendung bringen, da diese sich mit ähnlichen Personalgewinnungs- und Personalbindungsschwierigkeiten konfrontiert sehen und künftig im Nachteil gegenüber der Landeshauptstadt wären. Es ist nicht auszuschließen, dass sich diese „Welle“ ins weitere Umland ausbreitet und damit der damit einhergehende Wettbewerbsvorteil teilweise nivelliert würde. Ein Alleingang der Landeshauptstadt würde zudem den Gedanken der Solidargemeinschaft innerhalb des Kommunalen Arbeitgeberverbandes schwächen.

Ein positiver Effekt auf die Personalgewinnung und –erhaltung ist zu erwarten, es ist jedoch aus den dargestellten Gründen fraglich, ob dieser von Dauer ist. Die Gehaltsunterschiede zwischen den Unternehmen und der öffentlichen Hand sind zwischenzeitlich stellenweise so groß, dass eine Stuttgart-Zulage diesen Unterschied nur zu einem Bruchteil ausgleichen würde. Ein Allheilmittel für die Herausforderungen in der Personalgewinnung und –erhaltung wäre eine solche Zulage sehr wahrscheinlich nicht. Sie könnte punktuell zu einer schnelleren und langfristigeren Besetzung von offenen Stellen beitragen.

Als Anreiz zur gezielten Personalgewinnung hat die Zulage Tarif+ z. B. zu Verbesserungen bei der Gewinnung von pädagogischen Fachkräften beigetragen. Tarif+ wird darüber hinaus auch in der Ausländerbehörde angewandt. Im Bereich der Schulhausmeister, der Ärzte sowie der Lebensmittelkontrolleure werden ebenfalls gezielt übertarifliche Gehälter bezahlt. Das Haupt- und Personalamt und die Personalstellen der Fachämter wenden zudem die Fachkräftenrichtlinie des KAV, nach der bestimmte Arbeitsmarktzulagen für Mangelberufe in der Verwaltung bezahlt werden können, im Einzelfall verstärkt an. Flankiert wird dieses Angebot von Personalmarketingmaßnahmen, welche dazu beitragen, das Image der Arbeitgeberin Landeshauptstadt Stuttgart weiter zu verbessern und potentielle Bewerber auf die vielfältigen Berufe bei der Stadt aufmerksam zu machen.

Ein weiteres wichtiges Standbein der Personalgewinnung ist die Ausbildung. Hier wurde in den vergangenen Jahren konsequent in eine Verbesserung der Ausbildungsbedingungen und in eine Ausweitung der Ausbildungsplätze und –angebote investiert.

Zur Mitarbeiterbindung bietet die Landeshauptstadt ihren Beschäftigten zahlreiche Anreize, darunter ein bezuschusstes Jobticket für den ÖPNV. Weitere ausgewählte Beispiele sind die Betriebsrestaurants und Kantinen der Stadt, erhöhte Essenszuschüsse für Mitarbeitende in den Außenbezirken, Jubiläumsgeld und Jubilarsfeiern, Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, eine betriebliche Kindertagesstätte und stadtweite Belegungsrechte für Kinder von Mitarbeitenden, die den Belegplatz flexibel nach ihren Präferenzen auswählen können. Das Angebot an Fort- und Weiterbildungen wurde in den vergangenen Jahren sukzessive ausgebaut, wodurch sich den Mitarbeitenden gute Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Karriereperspektiven bieten. Im Rahmen der strategischen Personalentwicklung gilt es permanent zu überlegen, mit welchen Programmen und Maßnahmen gute Arbeitsbedingungen und zielgerichtete Entwicklungsperspektiven für die Mitarbeiter*innen geschaffen werden können. Ein großes Thema der kommenden Jahre wird die Gewinnung und Qualifizierung von Quereinsteiger*innen sein, ebenso die Möglichkeit von Fachkarrieren innerhalb besonderer Verwaltungsbereiche. Auch moderne und attraktive Teilzeitmodelle in Führungspositionen dienen der Gewinnung und dem Erhalt von Fachkräften. Ein gutes Onboarding, gezielte Einarbeitungsprogramme und Netzwerke für Berufsanfänger*innen, sowie flexible Arbeitsformen sind Themen, die heute auf dem Bewerbermarkt nachgefragt werden. Von den Mitarbeitenden werden die beschriebenen Maßnahmen als starkes Signal der Wertschätzung empfunden.

Ergänzend wird auf die Mitteilungsvorlage Nr. 170/2021 verwiesen, in welcher weitere Maßnahmen zur Personalgewinnung und -erhaltung dargestellt werden. Diese sind weitestgehend bereits im Verwaltungsvorschlag zum kommenden Doppelhaushalt enthalten. In Summe investiert die Landeshauptstadt auch ohne eine Ballungsraumzulage bereits knapp 30 Mio. Euro für freiwillige Anreize zur Personalgewinnung und -erhaltung.

3. Zulagen für bestimmte Organisationseinheiten bzw. Berufsgruppen

Eine „Einstiegsvariante“ der Ballungsraumzulage in Höhe von 200 Euro für die Beschäftigten der Branddirektion, des Eigenbetriebs Leben & Wohnen, der Bäderbetriebe sowie für die Mitarbeitenden, welche bereits in den Genuss von Tarif+ kommen, würde ausgehend von einer Beibehaltung der Deckelung bis Entgeltgruppe 10 (bzw. entsprechend) einen jährlichen finanziellen Mehraufwand für den Kernhaushalt von ca. 2,4 Mio. EUR bewirken, für die Eigenbetriebe von ca. 3,0 Mio. EUR.

Beantragt ist zudem ein „Wohngeld-Bonus“ als finanzieller Anreiz für Alten- und Krankenpfleger, Erzieher und Beschäftigte von Blaulichtorganisationen in Höhe von 100 EUR mit einer Obergrenze beim Gehalt. Für die Beschäftigten der Landeshauptstadt Stuttgart ließe sich dies über eine analoge Anwendung von Tarif+ realisieren. Für alle pädagogischen Fachkräfte in zulagenberechtigten Funktionen wird im Rahmen von Tarif+ eine Zulage in dieser Höhe von ca. 2,3 Mio. EUR jährlichen Aufwand ohnehin bereits gezahlt. Für Mitarbeitende in Pflegeberufen und für Mitarbeitende der Branddirektion sowie des städtischen Vollzugsdienstes würde eine analoge Anwendung von Tarif+ bis Entgeltgruppe E10 einen jährlichen Personalmehraufwand von 0,2 Mio. EUR im Kernhaushalt sowie von 1,1 Mio. EUR beim Eigenbetrieb Leben & Wohnen verursachen.

Die Gewährung von Tarif+ für alle Beschäftigten der Bürgerbüros, der Ausländerbehörde und den Kfz-Zulassungsstellen würde einen jährlichen finanziellen Mehraufwand für den Kernhaushalt in Höhe von ca. 300.000 EUR verursachen. Zu beachten ist, dass für Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in der Ausländerbehörde bereits Tarif+ analog angewandt wird. Die Zulage in der Ausländerbehörde wird ab 01.01.2022 abgeschmolzen, eine 100% Weitergewährung würde ca. 105.000 EUR pro Jahr kosten. Das weitere Vorgehen bezüglich einer möglichen Verschiebung der Abschmelzung wird derzeit verwaltungsintern abgestimmt.

Bei all diesen Varianten ist zu berücksichtigen, dass eine Begünstigung eines Teils der Mitarbeitenden nach Organisationsbereichen unabhängig von konkreten Mangelberufen eine ungleiche Bezahlung identischer bzw. ähnlicher Eingruppierungsmerkmale innerhalb der Stadtverwaltung zur Folge hätte. Dies würde voraussichtlich zu Unverständnis und Unmut bei den betroffenen Mitarbeitenden sowie ggf. zu einer Neiddebatte führen und wiederum die Personalgewinnung und -bindung in Bereichen ohne Zulagen erschweren. Insbesondere die Branddirektion ist stark durch das Beamtenverhältnis geprägt. Somit würde dort ein Großteil der Mitarbeitenden nicht von einer Zulage profitieren, vgl. dazu die Ausführungen zum Ausschluss von Beamtinnen und Beamten unter Ziff. 2.

3.1 Zulage für Pflegekräfte

Im Stadtkreis Stuttgart sind ca. 7.100 Pflegekräfte (bei ambulanten Diensten und in stationären Einrichtungen) beschäftigt, davon arbeiten rund 650 Personen bei der Landeshauptstadt Stuttgart bzw. bei deren Eigenbetrieb Leben und Wohnen (ELW).

Als tarifgebundene Arbeitgeberin bezahlt die Stadt ihre Mitarbeitenden nach den jeweils zwischen den Tarifparteien ausgehandelten Tarifabschlüssen. Dadurch hat die Stadtverwaltung keinen direkten Einfluss auf die Höhe der Bezahlung von Pflegekräften bzw. von Mitarbeitenden.

Die Stellen der Pflegekräfte sind durch klar definierte Eingruppierungsmerkmale bewertet und können dadurch einer Entgeltgruppe des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) zugeordnet werden. Zudem spielen die persönlichen Voraussetzungen eine Rolle. Der TVöD regelt mit seinen Entgelttabellen, wie hoch die Bezahlung in welcher Entgeltgruppe ist.

Regelmäßig verhandeln die Tarifparteien über die Ausgestaltung der Entgelte. Die konkrete Zuständigkeit liegt bei den Tarifvertragsparteien. Der Einfluss der Landeshauptstadt auf das Tarifergebnis ist hierbei auf ihre Einflussnahme in den Gremien des Kommunalen Arbeitgeberverbands beschränkt.

Ohne Zweifel trägt die Berufsgruppe der Pflegekräfte maßgeblich zum Wohle unserer Gesellschaft bei und leistet täglich eine wertvolle Arbeit. Für die städtischen Beschäftigten in Pflegeberufen, überwiegend beim ELW, würde die Zahlung einer übertariflichen Zulage analog Tarif+ in Höhe von 100 EUR pro Monat jährliche Mehrkosten beim ELW in Höhe von 1,1 Mio. EUR entstehen.

3.2 Zulage für den gewerblich-technischen Bereich

Tarifliche Grundlage für Leistungszulagen im sogenannten früheren Arbeiterbereich ist § 5 Bezirkslohntarifvertrag Nr. 5 G. Die Landeshauptstadt Stuttgart zahlt darüber hinaus seit 1968 in Anlehnung an diese tarifliche Regelung in bestimmten Bereichen freiwillig und übertariflich sogenannte Funktionszulagen, z. B. für Totengräber. Das gemeinsame Budget für diese Zulagen (amts- bzw. eigenbetriebsbezogen) wurde letztmalig zum 01.01.2004 gekürzt bzw. eingefroren (GRDRs 1404/2003 und 1023/2004). Die betroffenen Ämter und Eigenbetriebe haben die Kürzung des Budgets unterschiedlich umgesetzt. Manche zahlen Funktionszulagen nur an vor dem 01.01.2004 eingestellte Mitarbeitende (AWS), andere vergeben an Mitarbeitende, die seit Inkrafttreten des TVöD eingestellt wurden, keine neuen Leistungszulagen. Zur Neuregelung bedürfte es eines Beschlusses des Gemeinderates.

Im Rahmen einer Neuregelung müsste auch geprüft werden, ob und in welchen Teilbereichen im gewerblich-technischen Bereich erhöhte Stellenvakanzen aufgrund von Personalgewinnungsproblemen bestehen, um eine mögliche Zulagengewährung differenziert und zielgerichtet ausgestalten zu können. Nicht alle Berufsgruppen des gewerblich-technischen Bereichs sind von einem akuten Fachkräftemangel betroffen. Tangiert sind im gewerblich-technischen Bereich überwiegend die Entgeltgruppen 3 bis 8. Ganz generell sei nochmal darauf verwiesen, dass die Verwaltung im Bereich der Personalgewinnung- und -erhaltung andere Maßnahmen (vgl. GRDRs 170/2021) prioritär sieht.

Voraussetzungen für eine Neuregelung:

a) Leistungszulagen

Die Gewährung von Leistungszulagen setzt in den betroffenen Ämtern ein Beurteilungssystem voraus, da hier die Qualität der Aufgabenwahrnehmung honoriert wird. Hierüber müsste sich die Verwaltung mit der Personalvertretung verständigen und ggf. eine

Dienstvereinbarung abschließen. Die Rahmenbedingungen für die Vergabe sind in § 5 Bezirkslohnvertrag Nr. 5 G enthalten.

b) Funktionszulagen

Bei der Gewährung von Funktionszulagen wird auf die bloße Ausübung einer Funktion abgehoben, die Qualität der Aufgabenwahrnehmung spielt hierfür keine Rolle. Da es sich um außertarifliche Zulagen handelt (die einzige tarifliche Funktionszulage ist die Vorarbeiterzulage), müssen Art und Höhe der Zulage durch Gemeinderatsbeschluss genau definiert werden. Die angeregte „Ausbilderzulage“ würde unter diese Rubrik fallen. Da es sie bislang nicht gibt, müsste sie durch Gemeinderatsbeschluss neu eingeführt werden. Beim Eigenbetrieb AWS müssten Funktionszulagen für den betroffenen Personenkreis (Abschaffung durch GRDRs 72/2005) ebenfalls neu beschlossen werden.

c) Budget

Um zusätzliche Zulagen vergeben zu können, wird es erforderlich sein, die Personalbudgets der betroffenen Ämter und Eigenbetriebe entsprechend anzupassen. Mit Festlegung der Kriterien und des konkreten Personenkreises kann der Kostenumfang quantifiziert werden.

3.3 Zulage für die Springerstellen der Bürgerbüros

Für die Bürgerbüros beim Amt für öffentliche Ordnung wurden insgesamt fünf Springer*innen-Stellen in EG 8 im Haushaltsjahr 2018 geschaffen. Die Springer sollen bei Personalausfällen (v. a. in kleineren Bürgerbüros) Schließungen und Terminabsagen verhindern und damit den Service für die Bürgerinnen und Bürger aufrechterhalten. Aufgrund der erhöhten Anforderung an die Springer wird die Besetzung der offenen Stellen mit erfahrenen Mitarbeitenden aus dem bereits bestehenden Sachbearbeiter-Pool favorisiert. Derzeit sind alle Springer-Stellen vakant, die letzte Mitarbeiterin hat sich Anfang 2021 wieder zurück in eine feste SB-Funktion versetzen lassen.

Es zeigt sich deutlich, dass die Springer-Stellen keine Attraktivität für die bereits bestehenden Mitarbeitenden haben und eine Besetzung und Erhaltung des Personals auf diesen Stellen schwierig ist. Es ist zu keinem Zeitpunkt gelungen alle Stellen zu besetzen. Die Zahlung einer Zulage wäre übertariflich und könnte analog der Tarif+-Zulage in der Ausländerbehörde bei Amt 32 (GRDRs 935/2015 Nr. 6.2) gezahlt werden.

Für eine analoge Anwendung von Tarif+, also die Zahlung einer Zulage in Höhe von 100 EUR brutto pro Monat und Vollzeitstelle, wären Personalmehraufwendungen in Höhe von ca. 8.000 EUR pro Jahr zu veranschlagen.

4. Kostenfreies Jobticket

Das VVS-Jobticket vereint ökologische Ziele mit Personalgewinnungszielen. Die Stadt gewährt einen einheitlichen Zuschuss in Höhe von 28,30 EUR an alle Mitarbeitenden, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeitsstelle pendeln. Darin enthalten ist neben der Bezuschussung des VVS-Jobtickets auch die des DB-Jobtickets, des bwJOB PLUS Abos und sonstiger persönlich ausgestellter Jahrestickets.

Das Angebot eines kostenfreien VVS-Jobtickets im Jahres-Abo würde diejenigen Mitarbeitenden begünstigen, die im Einzugsgebiet des VVS wohnen. Dabei ist zu beachten, dass dies eine Ungleichbehandlung all jener Mitarbeitenden zur Folge hätte, die auf andere ÖPNV-Tickets als das VVS Jobticket angewiesen sind.

Um das VVS Jahresticket für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung kostenfrei anbieten zu können, wären pro Jahr bis zu 32 Mio. EUR im städtischen Haushalt zu veranschlagen, unter Gegenrechnung der bisherigen Zuschüsse bis zu 27 Mio. EUR. Grundlage für die Berechnung sind die Kosten für ein VVS Firmenabo PLUS mit 7 Zonen. Für das städtische Klinikum Stuttgart wäre unter diesen Voraussetzungen mit Kosten von bis zu 18 Mio. EUR zu rechnen. Insgesamt wären daher jährlich rund 50 Mio. EUR einzuplanen, um das kostenfreie Jahresticket bei der Landeshauptstadt, ihren Eigenbetrieben sowie beim städtischen Klinikum anbieten zu können. Zu den finanziellen Auswirkungen beim städtischen Klinikum sei an dieser Stelle auf die Ausführungen unter Ziff. 2 verwiesen.

Die Alternative zum kostenfreien VVS-Ticket wäre, im Sinne der Vermeidung einer Ungleichbehandlung, alle bisher von der LHS bezuschussten ÖPNV-Tickets kostenfrei für Mitarbeitende anzubieten. Der dadurch entstehende finanzielle Aufwand lässt sich jedoch nicht ohne weiteres abschätzen: Die verschiedenen Jahresabonnement-Typen differieren im Preis. Es müsste daher zunächst für alle aktiven Mitarbeitenden der Verwaltung und zudem für die Mitarbeitenden des städtischen Klinikums erfasst werden, welche Ticket-Art aufgrund des Wohnortes in Frage kommt, um eine belastbare Kostenschätzung vorzulegen. Dies ist mit einem hohen personellen Aufwand verbunden und wäre mit der derzeitigen Personalstruktur nicht zu leisten.

Unabhängig von der Art des Jahrestickets würde die Möglichkeit, das ÖPNV-Ticket kostenfrei zu beanspruchen, zu einem massiven Anstieg an Abonnement-Bestellungen führen. Dies würde einerseits einen starken Beitrag der Landeshauptstadt zum Erreichen der ökologischen Ziele bedeuten, andererseits den städtischen Haushalt massiv strukturell belasten und einen wesentlichen Personalmehraufwand verursachen. Aufgrund der Vielzahl an verschiedenen Ticketangeboten und -anbietern wäre neben einer Einzelfallbearbeitung und ausführlichen Beratung der Interessenten auch eine Neugestaltung des Abrechnungsprozesses notwendig.

Zudem würde durch die Einführung eines kostenfreien ÖPNV-Tickets für Mitarbeitende über den Bedarf des individuellen Arbeitswegs hinaus ggf. eine Steuerpflicht entstehen, die weitere Kosten auf Seiten der Mitarbeitenden bzw. des Arbeitgebers nach sich zieht. In den oben genannten Kostenschätzungen sind die zu erwartenden Mehrkosten aufgrund einer Zunahme der Zahl der Abonnements enthalten, nicht jedoch die Personalmehrkosten und ggf. steuerliche Mehrkosten. Diese müssten je nach Variante des kostenfreien Jobtickets zunächst fundiert ermittelt werden.

Bereits zum 01.09.2020 wurde das kostenfreie Azubi-Jobticket eingeführt. Dieses wird mit einer aktuellen Abonnement-Zahl von rund 560 Stück gut angenommen. Die Erfahrungen mit der Einführung und Umsetzung dieser kostenfreien Abonnements für Auszubildende zeigen, dass bereits diese eine weit höhere Fallarbeitszeit generieren als das bei einem pauschalen Zuschuss der Fall ist.

5. Sofortige Nachbesetzung von Vakanzen wegen Mutterschutz (U2-Umlage)

Die dauerhafte Verstetigung dieser Maßnahme ist bereits in der GRDRs 170/2021 und somit im Verwaltungsvorschlag enthalten.

Vorliegende Anträge:

480/2021 Nr. 1 CDU
482/2021 CDU
765/2021 SPD
910/2021 BHH-Vorschlag Platz 54 Die FrAKTION
945/2021 Nr. 2 Die FrAKTION
960/2021 Die FrAKTION
987/2021 Die FrAKTION
1090/2021 FDP
1092/2021 FDP
1274/2021 Freie Wähler
1280/2021 AfD
1323/2021 SPD

Vorliegende Anfragen/Anträge:

Auflistung siehe Beantwortung

Erledigte Anfragen/Anträge:

Dr. Fabian Mayer
Erster Bürgermeister

Anlagen

keine

<Anlagen>