

<b>BESCHLUSSVORLAGE</b>  <b>V0194/22</b> öffentlich	Referat	Referat I
	Amt	Personalamt
	Kostenstelle (UA)	0220
	Amtsleiter/in	Gietl, Werner
	Telefon	3 05-10 60
	Telefax	3 05-12 39
	E-Mail	personalamt@ingolstadt.de
Datum	24.02.2022	

Gremium	Sitzung am	Beschlussqualität	Abstimmungsergebnis
Ausschuss für Verwaltung, Personal und Recht	30.03.2022	Vorberatung	
Stadtrat	31.03.2022	Entscheidung	

### Beratungsgegenstand

Grundsatzbeschluss zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität der Stadt Ingolstadt:  
Zusätzliche Leistungen für städtische Mitarbeiter/-innen in Bezug auf die Mobilität  
- Fahrradleasing in Form der Entgeltumwandlung  
- Fahrtkostenzuschuss  
(Referent: Herr Kuch)

### Antrag:

#### 1. Fahrradleasing

- 1.1 Die Stadt Ingolstadt ermöglicht ihren Tarifbeschäftigten das Fahrradleasing im Rahmen der Entgeltumwandlung.
- 1.2 Den Tarifbeschäftigten wird im Rahmen einer Erhöhung des Leistungsentgeltbudgets ein Arbeitgeberzuschuss zum Fahrradleasing von derzeit monatlich 10 EUR gewährt. Die Verwaltung wird ermächtigt, den Betrag regelmäßig anhand der Entwicklung der Jobticketpreise anzupassen.
- 1.3 Die Verwaltung wird mit der Umsetzung, insbesondere der Markterkundung, Ausschreibung und Vergabe, beauftragt.
- 1.4 Für Beamtinnen und Beamte der Stadt Ingolstadt wird das Fahrradleasing ermöglicht, sobald die nötigen Rechtsgrundlagen hierfür vorliegen.

2. Eine Ausweitung des Fahrtkostenzuschusses ab 01.07.2022 unter Berücksichtigung ökologischer Aspekte und mit einer sozialen Komponente wird, wie im Kurzvortrag dargestellt, genehmigt. Die Verwaltung wird ermächtigt und beauftragt, die nähere Ausgestaltung der Förderkriterien auszuarbeiten.

3. Die Mittel i. H. v. 22.000 Euro für den Zuschuss zum Fahrradleasing auf den HHSt. \*.414000 (Entgelt für Tarifbeschäftigte) sowie i. H. v. 209.000 Euro für den Fahrtkostenzuschuss auf der HHSt. 080000.462000 (Personalrat Personalnebenausgaben) werden im Haushaltsjahr 2023 bereitgestellt.

gez.

Bernd Kuch  
Berufsmäßiger Stadtrat

**Finanzielle Auswirkungen:**

**Entstehen Kosten:**  ja  nein

wenn ja,

Einmalige Ausgaben		
Jährliche Folgekosten ca. 22.000 € Fahrradleasing (vgl. Seite 5 vierter Absatz) ca. 209.000 € Fahrtkosten- zuschuss (bei Verdopplung der Nutzerzahlen vgl. Seite 8)	<input checked="" type="checkbox"/> *414.000 (Entgelt für Tarifbeschäftigte) für Fahrradleasing; HSt. 080000.462000 (Personalrat, Personal- nebenausgaben) für Fahrtkostenzuschuss (jeweils bei Beginn zum 1.7.2022) <input type="checkbox"/>	Euro: ca. 11.000 € ca. 104.500 €
Objektbezogene Einnahmen (Art und Höhe)	<input checked="" type="checkbox"/> Deckungsvorschlag von HSt: *.4* (Personalausgabenbudget) von HSt:	Euro: 66.500 €
Zu erwartende Erträge (Art und Höhe)	von HSt:	
	<input checked="" type="checkbox"/> Anmeldung zum 2023 HSt: *.414000 (Entgelt für Tarifbeschäftigte) für Fahrradleasing; HSt. 080000.462000 (Personalrat, Personal- nebenausgaben) für Fahrtkostenzuschuss	Euro: 22.000 € 209.000 €
<input type="checkbox"/> Die Aufhebung der Haushaltssperre/n in Höhe von Euro für die Haushaltsstelle/n (mit Bezeichnung) ist erforderlich, da die Mittel ansonsten nicht ausreichen.		
<input type="checkbox"/> Die zur Deckung herangezogenen Haushaltsmittel der Haushaltsstelle (mit Bezeichnung) in Höhe von Euro müssen zum Haushalt 20 wieder angemeldet werden.		
<input type="checkbox"/> Die zur Deckung angegebenen Mittel werden für ihren Zweck nicht mehr benötigt.		

Die Deckung der zusätzlich anfallenden Personalausgaben erfolgt über das Gesamtbudget.

**Bürgerbeteiligung:**

**Wird eine Bürgerbeteiligung durchgeführt:**  ja  nein

**Kurzvortrag:**

Um die Attraktivität der Stadt Ingolstadt als Arbeitgeberin zu erhöhen und die Mitarbeitergewinnung und -bindung zu fördern, wurde von der Verwaltung geprüft, welche besoldungsrechtlichen und tarifrechtlichen Möglichkeiten und Spielräume bestehen, zusätzliche Arbeitgeberleistungen zu erbringen. Grundsätzlich können im Beamtenrecht zusätzlich zum Gehalt nur solche finanziellen Leistungen erbracht werden, die im Bayer. Besoldungsrecht ausdrücklich normiert sind. Dies ist

derzeit nur im Rahmen eines Fahrtkostenzuschusses möglich, zum Fahrradleasing liegt aktuell ein Gesetzentwurf vor.

Für Tarifbeschäftigte gelten diesbezüglich über das Haushaltsrecht im Wesentlichen die gleichen Bestimmungen, soweit der Tarifvertrag nicht ausdrücklich abweichende Regelungen vorsieht. Möglichkeiten eröffnet der Tarifvertrag über das Fahrradleasing (TV Fahrradleasing), die freiwillige Erhöhung des Leistungsentgelts, durch alternative Entgeltanreiz-Systeme nach § 18 a TVöD (seit 2021, sog. „Incentives“) sowie durch eine freiwillige Erhöhung der vermögenswirksamen Leistungen.

Nachfolgend werden die einzelnen Instrumente dargestellt.

## **A. Fahrradleasing (Antragsziffer 1)**

Im Jahr 2021 ist der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) in Kraft getreten. Dieser Tarifvertrag ermöglicht es öffentlichen Arbeitgebern, ihren Tarifbeschäftigten, die unter den Geltungsbereich des TVöD und des TV-V fallen, ein Fahrradleasingmodell anzubieten. Die Stadt Ingolstadt möchte dies auch ihren Tarifbeschäftigten ermöglichen.

Gemäß Tarifvertrag ist vorgesehen, dass die Stadt Ingolstadt Leasingnehmerin ist und mit einem Leasinggeber einen Leasingvertrag schließt. Dieser Leasinggeber ist durch Ausschreibung zu ermitteln. Markterkundung und Ausschreibung werden im Anschluss an den Grundsatzbeschluss durchgeführt. Nach der Vergabeentscheidung kann zwischen den Tarifbeschäftigten und der Stadt eine Überlassungsvereinbarung abgeschlossen werden. Damit überlässt die Arbeitgeberin ihren Beschäftigten das von ihnen individuell beim teilnehmenden Fachhändler ausgewählte Fahrrad oder Pedelec für die Dauer eines maximal dreijährigen Leasingzeitraums. Der Wert des Leasinggegenstands (Fahrrad, fest verbundenes Zubehör, Versicherungen und Wartungsleistungen) ist auf 7.000 EUR begrenzt. Nach Ablauf des Leasingvertrags kann das Fahrrad durch die Beschäftigten erworben oder zurückgegeben werden.

Neben der Überlassungsvereinbarung ist je Einzelfall zwischen Beschäftigter/Beschäftigtem und Stadt ein Entgeltumwandlungsvertrag abzuschließen. Darin wird vereinbart, die monatliche Nutzungsrate für das Fahrrad im Rahmen einer Entgeltumwandlung von den Bezügen der teilnehmenden Beschäftigten einzubehalten. Dadurch reduziert sich das steuer- und sozialversicherungspflichtige Bruttoentgelt um die Höhe der Leasingrate und es müssen somit weniger Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. Im Gegenzug ist der geldwerte Vorteil zu versteuern; diese Steuerlast ist jedoch im Regelfall geringer als die Einsparung hinsichtlich der Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge. Durch diese vorteilhafte Regelung hinsichtlich Versteuerung und Sozialversicherungsbeiträgen ist das Leasing-Fahrrad in Summe günstiger als der private Kauf, wenn man die Laufzeit von drei Jahren betrachtet. Für die Stadt ergibt sich der Vorteil, dass die Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherung und die Zusatzversorgung eingespart werden.

Für die Tarifbeschäftigten bedeutet die Entgeltumwandlung, dass der Entgeltverzicht später zu einer geringfügig geminderten Rentenleistung führt. Die Landeshauptstadt München hat im Rahmen einer Beispielrechnung anhand einer/eines Vollzeitbeschäftigten in EG 9a, Stufe 3 (Vollzeit) bei einem Fahrradpreis von 3.000 EUR und einer Laufzeit von drei Jahren (monatliche Umwandlungsrate: 114,85 EUR) eine Rentenminderung von monatlich 0,85 EUR je 1.000 EUR jährlicher Bruttoumwandlung errechnet, also von monatlich ca. 3,51 EUR in dem genannten Beispiel.

Die Entgeltminderung aufgrund des Fahrradleasings betrifft auch sonstige Sozialleistungen, die auf der Höhe des sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelts basieren (z. B. das Krankengeld). Zudem ist die Leasingrate bei Wegfall des sozialversicherungspflichtigen Entgelts (z. B. während des Krankengeldbezugs) von den Beschäftigten selbst zu tragen. Ob sich Fahrradleasingmodelle in Form der Entgeltumwandlung im Einzelfall rechnen, kann abschließend nur von den Beschäftigten selbst beurteilt werden.

Aus Sicht der Verwaltung sollte das Fahrradleasing aktiv gefördert werden, allerdings setzen das Tarifrecht, die entsprechend anzuwendenden Regelungen des Beamtenrechts sowie der zu beachtende Grundsatz der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit enge Grenzen. Möglich ist eine zusätzliche Förderung durch die Stadt nur durch eine freiwillige Erhöhung des tariflichen Leistungsentgelts. Durch den Beschluss des Hauptausschusses des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Bayern (KAV) ist eine freiwillige Erhöhung des Ausschüttungsvolumens von derzeit 2 % der Bezüge auf bis zu 4 % möglich. Diese Möglichkeit soll für eine aktive arbeitgeberseitige Förderung zu Gunsten der Tarifbeschäftigten genutzt werden.

Als arbeitgeberseitige Förderung ist ein Zuschuss zum Fahrradleasing angedacht. Dieser soll in Höhe der künftig geplanten Mindestförderung im Rahmen des Fahrtkostenzuschusses (siehe Ziffer 2 des Antrags, Buchst B) des Kurzvortrags) gewährt werden. Dies sind derzeit 35 % eines Jahres-Jobtickets der Tarifstufe 1 (derzeit 322 EUR), damit ergäbe sich ein Zuschuss von 112,70 EUR pro Jahr. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung soll ein fester Betrag von 10 EUR pro Monat, jährlich also 120 EUR, gezahlt werden. Der Zuschussbetrag soll in regelmäßigen Abschnitten anhand der Entwicklung der Jobticketpreise dynamisiert werden.

Die Förderung soll zusätzlich zu einer Inanspruchnahme eines Fahrtkostenzuschusses (siehe Antragsziffer 2) gewährt werden können. Damit soll es Beschäftigten ermöglicht werden, je nach Witterung das Fahrrad oder den öffentlichen Nahverkehr für die Fahrt zur Arbeitsstätte zu nutzen.

Die Landeshauptstadt München geht bei ihrer Kalkulation davon aus, dass ca. 8 % der Beschäftigten das Fahrradleasing in Anspruch nehmen. Überträgt man diese Quote auf die Stadt Ingolstadt, so errechnet sich bei 2.306 Tarifbeschäftigten (Stand 31.12.2021) ein jährlicher Zuschussbetrag von ca. 22.000 EUR. Aufgrund der o.g. Einsparungen bei den Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung und zur Zusatzversorgung ist die Zuschussgewährung für die Stadt aufwandsneutral.

Für die Stadt ergibt sich durch die Ermöglichung des Fahrradleasings eine gesteigerte Arbeitgeberattraktivität. Das Fahrradleasing leistet zudem einen Beitrag zum Umweltschutz sowie zur Verbesserung der Verkehrssituation. Und nicht zuletzt fördert die Nutzung des Fahrrads den Gesundheitsschutz und die Gesundheitsprävention. Zudem reduzieren sich wie oben erwähnt für den Betrag der Entgeltumwandlung auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und Zusatzversorgung. Es gilt jedoch auch zu berücksichtigen, dass das Fahrradleasings mit einem erhöhten Verwaltungsaufwand einhergeht – einerseits bei der Einführung (Prüfung der (tarif-) rechtlichen Rahmenbedingungen, Markterkundung, Durchführung Vergabeverfahren), andererseits bei der späteren Abwicklung der Einzelfälle (hoher Beratungsaufwand, Abschluss Überlassungsvereinbarung und Entgeltumwandlungsvertrag, Umgang mit Sonderfällen wie Kündigungen oder Zahlungseinstellungen etc.).

Aufgrund der einschlägigen Regelungen des Bayerischen Besoldungsgesetzes (BayBesG) ist das Fahrradleasing für Beamtinnen und Beamte derzeit noch nicht möglich. Jedoch ist eine Gesetzesänderung geplant, die das Fahrradleasing im Rahmen einer Entgeltumwandlung für vom Dienstherrn geleaste Dienstfahrräder, die auch zur privaten Nutzung überlassen werden können, für Beamtinnen und Beamte ermöglicht. Sobald diese Rechtsgrundlage geschaffen wurde, soll die Umsetzung auch für Beamtinnen und Beamte erfolgen.

Da der finanzielle Vorteil für die Beamtinnen und Beamten sich nur auf die Steuerersparnis erstreckt (Sozialversicherungsbeiträge sind nicht zu leisten), dürfte voraussichtlich ein geringerer Teil der Beamten vom Fahrradleasing Gebrauch machen. Ein Arbeitgeberzuschuss zum Fahrradleasing ist für Beamtinnen und Beamte – zumindest nach der derzeitigen Rechtslage – nicht möglich.

## **B. Fahrtkostenzuschuss (Antragsziffer 2)**

Auf der Grundlage von Art. 99a und Art. 101 BayBesG kann städtischen Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten ein Fahrtkostenzuschuss gewährt werden. Aktuell wird als freiwillige Leistung ein steuerfreier Zuschuss zum Jobticket als Festbetrag (108 EUR pro Jahr bzw. 9 EUR pro Monat) unabhängig von der individuellen Tarifstufe des Jobtickets gewährt.

In der folgenden Betrachtung wird als Basis das Jahr 2019 herangezogen, da hier noch keine pandemiebedingt reduzierte Inanspruchnahme der Jobticket-Förderung vorlag. In 2019 haben 304 städtische Beschäftigte vom geschilderten Angebot Gebrauch gemacht. Der Anteil des städtischen Zuschusses an den gesamten Ticketkosten beträgt bei einem Jobticket der Tarifstufe 1 derzeit 33,54 % (bei alleiniger Busnutzung) bzw. 24,60 % (Jobticket Premium: Bus + Bahn). In den höheren Tarifstufen ist der Anteil der Förderung entsprechend deutlich geringer. Die Stadt hat hierfür im Jahr 2019 einen Betrag von 31 TEUR als Zuschuss geleistet, im Jahr 2021 waren es coronabedingt nur 24 TEUR.

An der Zielsetzung der Jobticket-Förderung (Bezuschussung öffentlicher Verkehrsmittel aus ökologischen Gründen) soll festgehalten werden. Nachdem jedoch bislang nur etwa 10 % der städtischen Beschäftigten die Jobticket-Förderung nutzen, bestehen hier noch Steigerungsmöglichkeiten. Daher wird vorgeschlagen, anstelle des bisherigen Festbetrags künftig einen bestimmten **prozentualen Anteil** an den jeweiligen Gesamtkosten des Jobtickets **je nach Tarifstufe** zu fördern. Dabei soll über die Staffelung des Zuschusses nach der Eingruppierung auch eine **soziale Komponente** einfließen.

Folgendes Modell ist geplant:

<b>Beschäftigtengruppe</b>	<b>Zuschusshöhe</b> (prozentualer Anteil des Zuschusses an den Gesamtkosten eines Jahres-Jobtickets der jeweiligen Tarifstufe)
Beamte/innen bis Bes.Gr. A 10 und Tarifbeschäftigte bis Ent.Gr. 9c	50 %
Beamte/innen ab Bes.Gr. A 11 und Tarifbeschäftigte ab Ent.Gr. 10	35 %
Nachwuchskräfte	65 %

Dieses Modell bringt – insbesondere in den niedrigen Gehaltsgruppen und bei Nachwuchskräften – eine deutliche Steigerung des Zuschusses mit sich. Nachdem die prozentuale Zuschusshöhe in allen Tarifstufen des Jobtickets künftig gleich hoch ist, wird auch bei größerer Entfernung zum Arbeitsort ein zusätzlicher Anreiz zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel geschaffen.

Auch **Bahnfernpendler** sollen fortan von dieser Förderung profitieren. Sie sollen künftig für ihr (Halb-)Jahresticket einen prozentualen Zuschuss entsprechend ihrer Beschäftigtengruppe (Höhe

des Zuschusses siehe obige Tabelle) erhalten. Die Zuschusshöhe wird dabei gedeckelt; der Höchstbetrag entspricht dem individuellen Fördersatz bezogen auf das Jobticket Premium in Tarifstufe 12. Dies ist die höchstmögliche Tarifstufe, die innerhalb des Verbundraums der VGI bei der Fahrt nach Ingolstadt anfällt.

Dabei ergeben sich derzeit folgende Höchstförderbeträge:

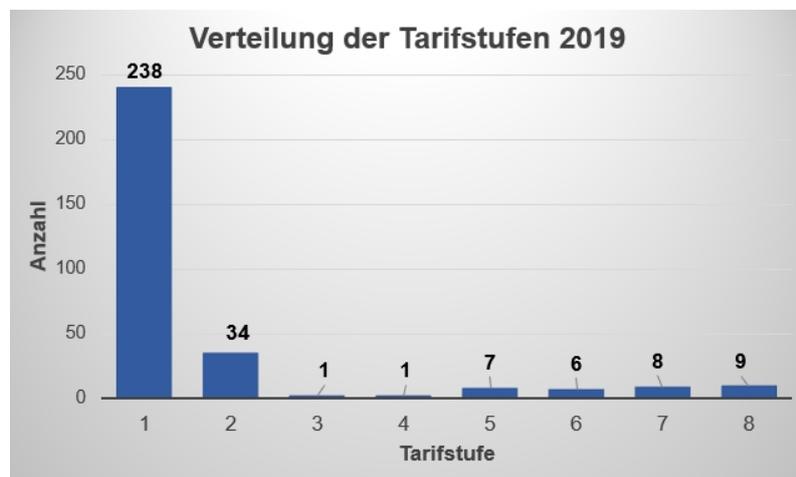
Beschäftigtengruppe	Zuschusshöhe	Zuschuss (EUR/Jahr)	Ticketpreis Tarifstufe 12 (EUR/Jahr)
bis A 10 / EG 9c	50 %	952,00	1.904,00
ab A 11 / EG 10	35 %	666,40	1.904,00
Nachwachskräfte	65 %	1.237,60	1.904,00

Durch die Einführung eines Fahrtkostenzuschusses für Bahnfernpendler profitiert erstmals diese Beschäftigtengruppe von einer finanziellen Förderung. Dadurch wird die Stadt attraktiv für Bewerber/innen, die weiter entfernt wohnen, und verbessert ihre Chancen in der Fachkräftegewinnung und -bindung.

#### Finanzielle Auswirkungen des Fahrtkostenzuschusses:

Die finanziellen Auswirkungen der Erhöhung und Ausweitung des Fahrtkostenzuschusses für Jobticketnutzer und Bahnfernpendler können derzeit nur durch Modellrechnungen aufgezeigt werden. Generell wird davon ausgegangen, dass der ÖPNV durch die stärkere Förderung für mehr Beschäftigte als bisher attraktiv wird, und dadurch die Nutzerzahlen steigen werden – was auch im Hinblick auf die ökologische Zielsetzung erreicht werden soll.

Im Betrachtungsjahr 2019 verteilen sich die Job-Ticketnutzer wie folgt auf die Tarifstufen:



Für das Jahr 2019 wurden für die Job-Ticketbezuschussung 31.232 EUR aufgewendet.

Allerdings ist damit zu rechnen, dass durch die höhere Zuschussung (vor allem in den niedrigeren Gehaltsgruppen) die Zahl der Nutzer steigen wird. Auch werden die Nutzerzahlen steigen, weil der bisherige Festbetrag durch eine prozentuale Förderung je nach Tarifstufe abgelöst wird und damit mehr Tickets in den höheren Tarifstufen gekauft werden. Des Weiteren werden erstmals auch Bahnfernpendler in den Genuss eines Zuschusses kommen. Damit wird sich die Zahl der Zuschussberechtigten und auch die Nutzungsstruktur (Tarifstufen) im Vergleich zum Jahr 2019 erhöhen.

Daher wurde eine Modellrechnung durchgeführt, der folgende Annahmen zu Grund liegen:

- Es wird davon ausgegangen, dass die Inanspruchnahme der Förderung in dem Verhältnis erfolgt, wie städtische Beschäftigte im Stadtgebiet (52 %) bzw. außerhalb des Stadtgebiets (48 %) wohnen. Damit sind auch Bahnfernpendler, die künftig von der Förderung profitieren, in ausreichendem Maße berücksichtigt.
- Die Inanspruchnahme nach der Eingruppierung entspricht dem Verhältnis innerhalb aller städtischen Beschäftigten:
  - a. Beschäftigte bis A 10/EG 9c: 79,3 %
  - b. Beschäftigte ab A 11/EG 10: 15,8 %
  - c. Nachwuchskräfte: 4,9 %
- Nachdem eine detaillierte Auswertung hinsichtlich der Distanz zum Arbeitsort nicht mit überschaubarem Aufwand möglich ist, wird für die außerhalb der Stadt wohnenden Personen der Durchschnitt der Jobticket-Kosten in den Tarifgruppen 2 bis 12 herangezogen (Tarifstufe 12 ist die größtmögliche innerhalb des VGI-Verbundraums, die bei der Fahrt nach Ingolstadt anfällt).
- Es wird davon ausgegangen, dass das Jobticket (ohne Bahn) und das Jobticket Premium (mit Bahn) jeweils zu gleichen Teilen genutzt werden.
- Zum 1. August 2021 wurde das 365-Euro-Ticket eingeführt, von dem u.a. Auszubildende profitieren, deren Wohnort und Ausbildungsstelle im Tarifgebiet der VGI liegen (das Ticket gilt im gesamten VGI-Verbundgebiet).

Bei Zugrundlegung der Nutzerzahl aus 2019 (304 Beschäftigte) liegt der Zuschussbetrag laut den Annahmen der Modellrechnung künftig bei ca. 104.000 EUR. Nachdem das Zuschussmodell fortan deutlich attraktiver ist, wird von einer Zunahme der Nutzer/-innen der Förderung ausgegangen. Bei einer Verdopplung der Nutzungszahlen ist von jährlichen Kosten in Höhe von ca. 209.000 EUR auszugehen und bei einer Verdreifachung wird ein Wert von 313.000 EUR angenommen.

Im Vergleich zu den gesamten Personalkosten wird der Fahrtkostenzuschuss jedoch auch weiterhin eine deutlich untergeordnete Rolle einnehmen; daran dürfte auch eine deutliche Erhöhung nichts ändern. In den Jahren 2019 und 2020 beispielsweise lag der Zuschuss zum Jobticket bei 0,02 % der gesamten Personalkosten. Zum Vergleich: Die Landeshauptstadt München hat ihren Beschäftigten im Jahr 2020 einen Fahrtkostenzuschuss von 8,9 Mio. EUR und damit in Höhe von 0,44 % der gesamten Personalkosten gewährt.

Selbst wenn sich in Ingolstadt die Nutzungszahlen nach der Neuregelung verdreifachen würden, ergäbe sich ein Anteil des Fahrtkostenzuschusses an den gesamten Personalkosten von 0,18 % (auf Basis der geplanten Personalausgaben für das Jahr 2022). Neben den entstehenden Kostensteigerungen sollten auch die positiven Auswirkungen dieser Maßnahme berücksichtigt werden: Zusätzlich zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität werden Verkehrsflächen und Parkplätze entlastet; zudem dient der Fahrtkostenzuschuss dem Umweltschutz, da der motorisierte Individualverkehr reduziert wird.

Für die individuelle Anfahrt zum Arbeitsplatz mittels Privat-Kfz ist aufgrund der geschilderten ökologischen Aspekte keine Zuschussgewährung angedacht. Beim Dauerparken in Parkeinrichtungen der IFG wird den städtischen Beschäftigten – unabhängig von den Leistungen der Arbeitgeberin – wie bisher der Großkundenrabatt (264 EUR/Jahr) gewährt, da die Zahl der Dauerparkverhältnisse städtischer Beschäftigter den nötigen Schwellenwert überschreitet.

Anderweitige arbeitgeberseitige Fahrtkostenzuschüsse (z. B. ein „Radlgeld“) als die in dieser Vorlage genannten sind aufgrund der beamten- und tarifrechtlichen Vorschriften nicht möglich.

Die Gewährung des modifizierten Zuschusses soll nach den verwaltungsinternen Vorbereitungen bei neuen Anträgen mit Geltung ab dem 01.07.2022 umgesetzt werden.

## **C. Leistungsentgelt und vermögenswirksame Leistungen**

### Leistungsentgelt

Die Stadt schüttet derzeit an die Tarifbeschäftigten jährlich einen tariflich vorgesehenen Betrag von 2 % der Bezüge als Leistungsentgelt anhand eines individuellen Bewertungssystems aus. Darüber hinaus stellt die Stadt jährlich auf freiwilliger Basis einen zusätzlichen Betrag von 10 % des auszuschüttenden Leistungsentgelts für Leistungsprämien zur Verfügung, insgesamt werden damit 2,2 % aller Bezüge als Leistungsentgelt ausgeschüttet. In 2021 betrug das Leistungsentgelt incl. der Leistungsprämien rd. 1,29 Mio. EUR.

Entsprechend der Ermächtigung durch den Hauptausschuss des KAV Bayern seit dem Jahr 2008 kann das Volumen für die leistungsorientierte Bezahlung gemäß § 18 Abs. 3 Satz 1 TVöD auf freiwilliger Basis auf 4 % erhöht werden; diese Regelung ist zunächst befristet bis 31.12.2022, eine erneute Verlängerung ist zu erwarten.

Damit könnte grundsätzlich das Volumen für das Leistungsentgelt von derzeit 2,2 % aller Bezüge auf insgesamt 4 % erhöht werden. Der Personalmehraufwand beliefe sich bei einer Anhebung um 1,8 % auf rd. 1,1 Mio. EUR.

### Alternative Entgeltanreiz-Systeme nach § 18 a TVöD

Das Leistungsentgelt wird derzeit anhand eines individuellen Bewertungssystem ausgeschüttet, d.h. die jeweilige Führungskraft erstellt für die von ihr zu bewertenden Beschäftigten eine Leistungsbewertung. Das Leistungsentgelt ist ein leistungssteuerndes Element, welches die Steigerung der Qualität öffentlicher Dienstleistungen ebenso wie die Motivation der Tarifbeschäftigten und Stärkung von Eigenverantwortung und Führungskompetenz bezwecken soll.

Kommunale Arbeitgeber haben seit dem Jahr 2021 nun die Möglichkeit, Budget aus dem Gesamtvolumen des Leistungsentgeltssystem (ganz oder teilweise) gemäß § 18 a TVöD für ein alternatives Entgeltanreiz-System einzusetzen. Erklärtes Ziel ist insbesondere die Steigerung der Attraktivität öffentlicher Arbeitgeber. § 18 a TVöD eröffnet damit eine alternative Möglichkeit zur Einführung von Entgeltanreizen, sogenannten „Incentives“. Incentives dienen der Steigerung der Arbeitsplatzattraktivität, dem Gesundheitsschutz und/oder der Nachhaltigkeit (besserer Werbeeffect für den Arbeitgeber).

Als maßgeblicher Unterschied zum Leistungsentgelt nach § 18 TVöD erfolgen die Zahlungen losgelöst von jeglichem Leistungsbezug. Das Gesamtvolumen der Ausschüttung bleibt dabei gleich.

Die Ausschüttung kann als steuerfreie oder steuerpflichtige Incentives erfolgen, dazu zählen z.B. Zuschüsse zu Fitnessstudio, Sachbezüge, Gutscheine etc.. Allerdings läge damit ein Leistungsbezug der Ausschüttung, wie beim jetzigen System, nicht mehr vor, alle Beschäftigten würden gleichermaßen von dem System profitieren. Vorteile für die Beschäftigten ergäben sich insbesondere durch eine mögliche Steuerfreiheit bei bestimmten Incentives. Steuerfreie - und

damit auch sozialversicherungsfreie - Incentives führen zwar zu einer Steuerersparnis, allerdings auch zu geringeren Sozialleistungen, beispielsweise bei der Lohnfortzahlung, dem Krankengeld und der Rente.

Die Einführung eines solchen Systems würde bei rd. 2.000 Tarifbeschäftigten einen erheblichen Verwaltungsaufwand verursachen, der eine Stellenmehrung erfordern würde. Dies gilt insbesondere dann, wenn eine Wahlmöglichkeit aus verschiedenen Incentives besteht (sog. Cafeteria-Modell).

#### Vermögenswirksame Leistungen

Derzeit erhalten Tarifbeschäftigte und Beamte bei Vollzeit einen Arbeitgeberzuschuss von monatlich 6,65 EUR (Auszubildende und Beamtenanwärter/innen von 13,29 EUR) als vermögenswirksame Leistungen. Nur für die Tarifbeschäftigten kann seit dem Jahr 2020 dieser Betrag auf 26 EUR monatlich erhöht werden, für die Beamten gilt dies nicht.

#### **D. Beteiligung des Personalrats:**

Vom Personalamt wurden im Vorfeld verschiedene Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsgeberattraktivität durch zusätzliche Arbeitgeberleistungen erarbeitet und dem Gesamtpersonalrat zur Stellungnahme zugeleitet. Der Personalrat hat in seiner Stellungnahme vom 11.02.2022 die von der Verwaltung geplanten Maßnahmen begrüßt und folgende (ergänzenden) Vorschläge eingebracht:

a. Fahrradleasing:

Der Personalrat stimmt der Möglichkeitseröffnung für das sog. Fahrradleasing grundsätzlich zu. Jedoch solle der Zuschuss zum Fahrradleasing dem neu festzulegenden Zuschuss für das Jobticket angepasst werden.

Die Bedingungen und Kosten für die Mitarbeitenden einschließlich der Versicherungsleistungen bei Beschädigungen, Diebstahl etc. sollen anhand eines konkreten Berechnungsbeispiels dem Personalratsgremium vorgestellt werden. Ebenso sollen die Auswirkungen einer möglichen Rentenkürzung detailliert dargestellt werden.

b. Jobticket:

Der Personalrat begrüßt ausdrücklich die geplanten Anpassungen beim Jobticket. Vor allem die Einführung einer sozialen Komponente findet uneingeschränkte Zustimmung.

Zudem wird beantragt, dass der Zuschuss für Auszubildende auf mindestens 80 % festgelegt werden soll. Gerade die Gewinnung von Nachwuchskräften sei für die Stadt Ingolstadt ein wichtiges Thema. Um hier die Attraktivität zu steigern, sei ein höherer Ansatz erforderlich. Für Auszubildende, die mehrere Tarifestufen benötigen, sei der absolute Betrag, den sie selbst zahlen müssten, bei 65 % Förderung noch sehr hoch.

c. Leistungsentgelt:

Der Personalrat ist dagegen, dass die Gewährung von Anreizleistungen (Incentives) zu einer Kürzung des Leistungsentgelts führt. Vielmehr solle das Leistungsentgelt von der derzeitigen Höhe von 2 % der Personalkosten auf 4 % erhöht werden. Die Leistungsprämie solle zudem bestehen bleiben.

Folgende Varianten wurden im Personalratsgremium diskutiert und vorgeschlagen:

Gleichmäßige Ausschüttung des Leistungsentgelts i. H. v. 4 %

oder

Aufteilung des Leitungsentgelts:

- 2 % nach dem bisherigen leistungsorientierten Modell
- 1 % gleichmäßige Ausschüttung
- 1 % Incentives

Steuerpflichtige und steuerfreie Incentives sollten gleichermaßen möglich sein. Die Auswirkungen einer möglichen Rentenkürzung bei steuerfreien Incentives sind den Mitarbeitenden anhand eines konkreten Rechenbeispiels darzulegen. Die Gewährung von bereichsbezogenen Incentives würde kritisch gesehen und abgelehnt.

d. Vermögenswirksame Leistungen:

Eine Erhöhung des Arbeitgeberanteils an den vermögenswirksamen Leistungen durch die Stadt Ingolstadt wird beantragt.

## **E. Stellungnahme zu den Vorschlägen des Gesamtpersonalrats:**

a. Die Verwaltung ist der Auffassung, dass zum Fahrradleasing ein einheitlicher Zuschuss von 10 EUR monatlich (mit regelmäßiger Dynamisierung) gewährt werden soll, um den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten; zudem sollte der Zuschuss nicht abhängig von der Höhe der Anschaffungskosten für das Fahrrad sein. Desweiteren ist zu berücksichtigen, dass der Zuschuss neben einem Fahrtkostenzuschuss gewährt werden kann.

Bei der Auswahl eines Anbieters wird der Personalrat beteiligt, dabei werden auch die Bedingungen, Kosten und Auswirkungen für die Beschäftigten dargelegt.

b. Jobticket: Die weitere Erhöhung des Zuschusses für Nachwuchskräfte über die vorgeschlagenen 65 % hinaus auf 80 % des Ticketpreises wird nicht befürwortet. Nachwuchskräfte, die außerhalb des Stadtgebiets wohnen, profitieren bereits jetzt zum Teil vom 365-Euro-Ticket.

c. Leistungsentgelt für Tarifbeschäftigte:

Die Stadt schüttet derzeit an die Tarifbeschäftigten jährlich 2,2 % der Bezüge aus (2 % als Leistungsentgelt und zusätzlich Leistungsprämien in Höhe von 10 % des auszuschüttenden Leistungsentgelts). In 2021 betrug das Leistungsentgelt incl. der Leistungsprämien rd. 1,29 Mio. EUR.

Eine Erhöhung auf 4 % und eine zusätzliche Ausschüttung von Prämien, wie vom Personalrat gewünscht, ist nicht möglich, da die 4 %-Grenze damit überschritten würde.

Die Erhöhung des Leistungsentgelts auf insgesamt 4 % der Bezüge würde gegenüber der jetzigen Regelung eine Erhöhung des Volumens um knapp 1,8 % der Bezüge bedeuten. Der Personalmehraufwand beträgt dafür rd. 1,1 Mio. EUR.

Aufgrund der aktuellen Haushaltslage und zu erwartender Personalkostensteigerung in anderen Bereichen sowie durch neue Stellen wird seitens der Verwaltung eine Erhöhung des Volumens des Leistungsentgelts derzeit nicht empfohlen.

Die Ausschüttung über sog. Incentives wird von Seiten der Verwaltung nicht präferiert, da dies bei rd. 2.000 Tarifbeschäftigten einen erheblichen Verwaltungsaufwand verursachen würde, der eine Stellenmehrung erfordern würde. Des Weiteren ist zu berücksichtigen, dass durch eine leistungsunabhängige Ausschüttung die Leistungsanreize vermindert werden und sich dies insgesamt negativ auswirken könnte. Nachdem eine Gewährung von Incentives und auch eine

Erhöhung der Leistungsbezüge bei den Beamten nicht möglich ist, führt dies innerhalb der Verwaltung zu einer 2-Klassen-Gesellschaft.

d. Vermögenswirksame Leistungen:

Aus Sicht der Verwaltung wird eine Erhöhung der vermögenswirksamen Leistungen nicht befürwortet, da dies zum einen zu einer Ungleichbehandlung von Tarifbeschäftigten und Beamten führt und andererseits nur geringe Effekte hinsichtlich der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität erzielt werden. Insgesamt ist auch festzustellen, dass Vermögensanlagen unter Nutzung vermögenswirksamer Leistungen aktuell keine große Verbreitung haben.

