



Vorlage an die
Stadtverordnetenversammlung

Drucksache	
- öffentlich -	
DS-692/21-26	
Datum	28.01.2025

Beratungsfolge	Termin	Beratungsaktion
Magistrat	11.02.2025	beschließend
Haupt- und Finanzausschuss	25.03.2025	beschlussempfehlend
Stadtverordnetenversammlung	03.04.2025	beschließend

Betreff:

**Mitarbeitenden-Benefits zur Attraktivitätssteigerung der Stadt Rüsselsheim am Main
Bezug: Antrag AT-139/21-26 der Fraktion SPD vom 22.08.2023**

Der Magistrat beschließt den Entwurf des Berichts / der Beschlussvorlage zur Weiterleitung an die Stadtverordnetenversammlung.

Beschlusstext:

A. Kenntnisnahme

Die Stadtverordnetenversammlung nimmt den Bericht über die Mitarbeitenden-Benefits der Arbeitgeberin Stadt Rüsselsheim am Main zur Kenntnis.

B. Beschlussvorschlag

Die Stadtverordnetenversammlung beschließt, dass der Antrag AT-139/21-26 der SPD-Fraktion vom 22.08.2023 als erledigt erklärt wird.

Begründung:

Ziel

Das Ziel ist die Darstellung der aktuellen sowie sich in Prüfung befindenden Mitarbeitenden-Benefits der Arbeitgeberin Stadt Rüsselsheim am Main.

Beschlusshistorie

- DS.-Nr. [397/16-21](#) „Personalgewinnung und -bindung im Kitabereich“ vom 18.10.2018
- DS.-Nr. [581/16-21](#) „Personalgewinnung und -bindung im Kitabereich; hier: Zulage für Leitungen und stellvertretende Leitungen von Kindertagesstätten mit U3-Betreuung“ vom 12.09.2019
- DS.-Nr. [593/16-21](#) „Einführung eines Mitarbeitenden-Tickets für die Stadtverwaltung Rüsselsheim“ vom 24.10.2019

Gesetzliche Grundlage

Zunächst wird darauf hingewiesen, dass Mitarbeitenden-Benefits grundsätzlich nur in einem Arbeitsverhältnis zum Tragen kommen. Aus diesem Grund kann der Magistrat nur Benefits anbieten, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem Magistrat der Stadt Rüsselsheim am Main und ihren Beschäftigten zur Anwendung kommen. Mitarbeitende von freien und kirchlichen Kindertagesstätten haben kein Arbeitsverhältnis mit dem Magistrat der Stadt Rüsselsheim am Main, sodass keine Steigerung der Arbeitgeberattraktivität über sog. Mitarbeitenden-Benefits vom Magistrat initiiert werden kann.

Sachstand

Mitarbeitenden-Benefits können sowohl monetär als auch anderer Natur sein. Nachfolgend wird ein Überblick über die bisher bei der Stadt Rüsselsheim am Main bereits angebotenen Benefits gegeben.

Gesetzlich und tariflich vorgegebene Benefits

Die Stadt Rüsselsheim am Main unterliegt, wie jeder andere öffentliche Arbeitgeber, strikten rechtlichen Bedingungen. So gibt es einige Benefits, die bereits tarifrechtlich vorgegeben sind und dementsprechend von der Stadt Rüsselsheim am Main angeboten werden. Es gibt beispielsweise zahlreiche Benefits, die die Arbeitszeit der Beschäftigten betreffen. Mitarbeitende werden z.B. gemäß § 6 Abs. 3 TVöD-VKA am 24.12.2024 und 31.12.2024 unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Sollten die betrieblichen bzw. dienstlichen Verhältnisse dies nicht zulassen, erhalten die betroffenen Beschäftigten einen entsprechenden Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten. Dies ist beispielsweise der Fall bei den Mitarbeitenden im feuerwehrtechnischen Dienst. Gleichzeitig sieht die Dienstvereinbarung zur Gestaltung der Arbeitszeit i.V.m. § 10 TVöD-VKA bzw. § 4 Hessische Arbeitszeitverordnung für die Mitarbeitenden der Stadt Rüsselsheim am Main einen flexiblen Arbeitszeitrahmen vor. Dementsprechend gibt es flexible und gleitende Regelungen zur Steigerung der Souveränität der Beschäftigten bei der Gestaltung der Arbeitszeit sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gemäß § 12 TVöD-VKA haben Personen, die ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen Angehörigen haben, Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Die Stadt Rüsselsheim am Main als Arbeitgeberin gewährt darüber hinaus Teilzeitbeschäftigungen z.B. aufgrund persönlicher Gründe, sofern es den Dienstbetrieb nicht gefährdet.

Weiterhin regelt der Tarifvertrag auch einige monetäre Benefits. Nach § 17 Abs. 2 TVöD-VKA kann die erforderliche Zeit für das Erreichen der Erfahrungsstufen 4 bis 6 jeweils verkürzt werden, wenn die Leistungen des Mitarbeitenden erheblich über dem Durchschnitt liegen. Damit wird nicht nur die Leistung sog. Top-performer geschätzt, sondern es ist auch ein wertvolles Instrument der Personalentwicklung. Insbesondere in den letzten zwei Jahren wird die Verkürzung der Stufenlaufzeit bei herausragender Leistung vermehrt in Anspruch genommen. Es gibt jedoch auch monetäre Benefits für alle Mitarbeitenden. Gemäß § 18 TVöD erhalten die Beschäftigten ein Leistungsentgelt. I.S.d. Tarifvertrages soll die Bezahlung leistungs- und/oder erfolgsorientiert erfolgen. Bei der Stadt Rüsselsheim am Main wird das Leistungsentgelt noch nach dem Gießkannenprinzip ausgezahlt. Der Magistrat wird sich dem Thema Leistungsentgelt in Zukunft nochmal annehmen und neu betrachten, da eine Abkehr vom Gießkannenprinzip angestrebt wird, insbesondere, da mit den letzten Tarifvertragsverhandlungen ein alternatives Entgeltanreiz-System (§ 18a TVöD-VKA) geschaffen wurde, nach dem anstelle von Leistungszulagen und –prämien auch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzattraktivität, der Gesundheitsförderung oder der Nachhaltigkeit angeboten werden können. Dazu zählen z.B. Zuschüsse für Fitnessstudios, Sonderzahlungen, Fahrkostenzuschüsse für den ÖPNV oder das Job-Ticket, Sachbezüge, Kita-Zuschüsse oder Wertgutscheine. Das Instrument des alternativen Entgeltanreiz-Systems wird bei der Stadt Rüsselsheim am Main jedoch noch nicht genutzt, da es die aktuelle Dienstvereinbarung nicht vorsieht. Beschäftigte der Stadtverwaltung erhalten gemäß

§ 25 TVöD-VKA zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung eine betriebliche Altersversorgung (Zusatzversorgung). Durch die Zusatzrente wird neben der gesetzlichen Rente eine bessere Versorgungsqualität im Alter oder bei einer evtl. Invalidität geboten. Im Falle des Todes des Mitarbeitenden geht der Anspruch auf die Hinterbliebenen über. Mitarbeitende erhalten abhängig von ihrem Einkommen und ihrem Lebensalter für jedes Jahr der Beschäftigung Versorgungspunkte gutgeschrieben. Wenn das Arbeitsverhältnis voraussichtlich mindestens sechs Monate andauert, haben Mitarbeitende einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen gemäß § 28 Abs. 1 TVöD-VKA. Der Tarifvertrag sieht im § 28 Abs. 2 TVöD-VKA weiterhin vor, dass Beschäftigte ein Jubiläumsgeld beim 25-jährigen Dienstjubiläum i.H.v. 350 Euro und beim 40-jährigen Dienstjubiläum i.H.v. 500 Euro erhält.

Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst haben seit dem Jahr 2022 Anspruch auf zwei sog. Regenerationstage, bezogen auf die 5-Tage-Woche. An den Regenerationstagen wird den Mitarbeitenden eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt. Zudem erhalten Mitarbeitende in den Entgeltgruppen S2 bis S15 (ohne S13) eine monatliche Zulage i.H.v. bis zu 180 Euro. Es besteht jedoch auch die Möglichkeit, die monatliche Zulage umzuwandeln und stattdessen zwei zusätzliche Tage bezahlte Arbeitsbefreiung zu beanspruchen. Mitarbeitende, die die Praxisanleitungen in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern sowie Sozialassistentinnen und Sozialassistenten übernehmen, erhalten darüber hinaus eine monatliche Zulage i.H.v. 70 Euro.

Für Beamtinnen und Beamte gibt es ebenfalls Benefits, die rechtlich vorgeschrieben bzw. ermöglicht werden sollen. Beamtinnen und Beamten, die eine durchschnittliche regelmäßige Wochenarbeitszeit von 41 Stunden haben, wird nach den Richtlinien über das Lebensarbeitszeitkonto eine Arbeitsstunde pro Woche auf einem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben. Bei Teilzeitbeschäftigten findet eine anteilmäßige Anrechnung statt. Die Inanspruchnahme des Zeitguthabens erfolgt durch entsprechende Freistellung vor Beginn des Ruhestands. Auf Antrag ist auch eine vorzeitige Inanspruchnahme des Zeitguthabens möglich. Darüber hinaus können den Beamtinnen und Beamten Vorteile in der individuellen Laufbahn gewährt werden. Die regelmäßige Probezeit dauert gemäß § 9 der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO) drei Jahre. Beamtinnen und Beamte, die jedoch während der Probezeit hervorragende Leistungen erbringen, können gemäß § 10 HLVO bereits nach Ablauf von zwei Jahren der Probezeit und innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Probezeit befördert werden. Die Verkürzung der Probezeit sowie die vorzeitige Beförderung wurden in den letzten fünf Jahren nur einmal im Jahr 2022 durchgeführt. Darüber hinaus gibt es in der weiteren beruflichen Laufbahn der Beamtinnen und Beamten gemäß § 21 Abs. 2 Hessisches Beamtengesetz gewisse Sperrfristen, in denen sie nicht befördert werden dürfen. Bei hervorragenden Leistungen kann jedoch in Ausnahmefällen eine vorzeitige Beförderung durchgeführt werden. Dafür ist gemäß § 21 Abs. 2 HBG die Entscheidung des Direktors des Landespersonalamts im Einvernehmen mit der obersten Dienstbehörde erforderlich. Die Stadt Rüsselsheim am Main hat die vorzeitige Beförderung in den letzten fünf Jahren nur einmal im Jahr 2021 angestoßen.

Darüber hinaus gibt es weitere finanzielle Benefits für Beamtinnen und Beamte. Auch Personen in einem Dienstverhältnis erhalten gemäß § 64 Hessisches Besoldungsgesetz (HBesG) vermögenswirksame Leistungen. Zum anderen können die Beamtinnen und Beamte gem. § 46 HBesG aufgrund herausragender Leistungen Leistungsprämien, -zulagen oder Sonderurlaub von bis zu drei Arbeitstagen je Kalenderjahr erhalten. Grundlage für die Entscheidung über die Gewährung sind leistungsorientierte Bewertungen oder Zielvereinbarungen. Über die nähere Bestimmung der Gewährung und die Voraussetzungen wurde die Hessische Verordnung über die Gewährung von Leistungsanreizen und zur Anerkennung besonderer Leistungen erlassen. Die Gewährung dieser leistungsorientierten Benefits unterliegen jedoch strengen Maßnahmen, sodass sie nur selten zum Tragen kommt. Das Hessische Beamtengesetz sieht in § 2 der Dienstjubiläumsverordnung weiterhin vor, dass

Beamtinnen und Beamte eine Jubiläumsszuwendung beim 25-jährigen Dienstjubiläum i.H.v. 350 Euro, beim 40-jährigen Dienstjubiläum i.H.v. 500 Euro und beim 50-jährigen Dienstjubiläum i.H.v. 750 Euro erhalten.

Die tarifrechtlich bzw. beamtenrechtlich vorgeschriebenen Benefits haben jedoch im besten Fall alle öffentlichen Kommunen Hessens, sodass dieses Angebot der Stadt Rüsselsheim am Main nicht dabei hilft, sich hervorzuheben. Daher bietet die Stadt Rüsselsheim am Main als Arbeitgeberin darüber hinaus noch einige freiwillige Benefits an.

Freiwillige monetäre Benefits

Insbesondere im Sozial- und Erziehungsdienst gibt es seit Jahren Probleme bei der Besetzung von Stellen. Daher wurden einige zusätzliche Benefits für Erzieherinnen und Erzieher sowie Mitarbeitende im Sozial- und Erziehungsdienst von der Stadtverordnetenversammlung beschlossen. Entsprechend wurde eine Anwerbepremie für Erzieherinnen und Erzieher als Fachkräfte i.S.d. Kinderförderungsgesetz für den Einsatz in Kindertagesstätten und Betreuungsschulen eingerichtet. Zum 01.02.2020 startete die Anwerbepremie, nach der bestehende Beschäftigte, die Personen aus der zuvor genannten Beschäftigtengruppe anwerben, bei Einstellung der Person eine Anwerbepremie i.H.v. 3.600 Euro erhalten, bezogen auf eine Vollzeitbeschäftigung. Darüber hinaus erhalten Erzieherinnen und Erzieher, die in der E.-Gr. S 8b TVöD eingruppiert sind, zusätzlich zur tariflichen Vergütung eine monatliche Zulage i.H.v. 100 Euro, bezogen auf eine Vollzeitbeschäftigung. Auch Leitungen von Kindertagesstätten, die eine U3-Einrichtung sind, erhalten nach dem Beschluss der Stadtverordnetenversammlung eine außertarifliche Zulage zur nächst höheren Eingruppierung. Damit soll die tarifkonforme Schlechterstellung gegenüber den Leistungen von Kindertagesstätten, die Ü3-Einrichtungen sind, ausgeglichen werden.

In allen Bereichen, die vom Fachkräftemangel betroffen sind, schöpft die Stadt Rüsselsheim am Main den gemäß § 16 Abs. 2 S. 3 TVöD-VKA eingeräumten Ermessensspielraum bei der Eingruppierung von Neueinstellungen umfangreich aus. Somit soll eine höhere Vergütung und damit ein attraktiveres Arbeitsangebot ermöglicht werden. Darüber hinaus hat die Stadt Rüsselsheim am Main einige Anreize für alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung geschaffen.

Umweltfreundliche Mobilität

Allen Mitarbeitenden wird das JobTicket Premium zur Verfügung gestellt, das im gesamten Gebiet des Rhein-Main-Verkehrsgebietes anwendbar ist und sogar eine Mitnahmeregelung bietet. Montags bis freitags ab 19 Uhr und ganztägig am Wochenende sowie an Hessischen Feiertagen dürfen eine erwachsene Person und beliebig viele Kinder unter 15 Jahren kostenfrei mitfahren. Entsprechend kann das JobTicket von den Beschäftigten auf ihrem Weg zur Arbeit als auch in deren Freizeit genutzt werden. Die Beschäftigten haben lediglich eine Eigenbeteiligung i.H.v. 14,64 Euro monatlich. Um arbeitsortnahe dienstliche Fahrten schnell und umweltfreundlich wahrzunehmen, stehen den Beschäftigten neben einem E-Lastenrad auch fünf Pedelecs zur Verfügung. Für Mitarbeitende, die mit dem Rad zur Arbeit fahren oder dieses für dienstliche Fahrten nutzen und dabei ins Schwitzen geraten, wurden Duschräume für Damen und Herren eingerichtet. Dort sind auch Stromanschlüsse zum Föhnen sowie Spinde, Garderobenschränke und Sitzbänke installiert.

Gesundheitsförderung

Seit 2018 bietet die Stadt Rüsselsheim am Main Massagen vor Ort in den Räumlichkeiten der Stadtverwaltung gegen Entgelt außerhalb der Dienstzeit durch einen Physiotherapeuten an. Für die Mitarbeitenden bedeutet das nicht nur, aktiv für ihre Gesundheit vorzusorgen, sondern auch die Möglichkeit, eine kurze Auszeit zu genießen und dabei Wege zu sparen. Darüber hinaus unterstützt die Stadt Rüsselsheim am Main ihre Beschäftigten im Rahmen einer Kooperation mit einem arbeitsmedizinischen Dienstleister in schwierigen Lebensphasen, wie z.B. den Wechsel des Wohnorts für eine neue Stelle, Konflikte im Team, eine schwere Krankheit, Tod, Trennung oder finanzielle Engpässe. Oft können diese Ereignisse als psychische Belastung erlebt werden, was ein Gefühl von Überforderung auslöst und sich beispielsweise durch Ängste, Hoffnungs- oder Antriebslosigkeit bemerkbar macht, sodass professionelle Unterstützung hilfreich sein kann. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, mit einer versierten und erfahrenen Beraterin, die ausgebildete Psychologin ist, über ihre Anliegen und belastenden Situationen zu sprechen. Die Beratung unterliegt der Schweigepflicht und ist für die Mitarbeitenden kostenfrei. Die Beratung erfolgt jedoch außerhalb der Arbeitszeit per Telefon, Videochat oder in den Räumlichkeiten des arbeitsmedizinischen Dienstleisters. In einer anderen Weise fördert die Rüsselsheimer Arbeitgeberin die Gesundheit der Mitarbeitenden durch kostenfreie Zurverfügungstellung von Wasserspendern in den Dienstgebäuden. Die Trinkwasserspender stellen gekühltes stilles Wasser sowie gekühltes Sprudelwasser (medium und classic) bereit und sind zudem mit einer thermischen Keimsperre ausgestattet.

Zeitliche Benefits sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Den Beschäftigten wird an ihrem Geburtstag sowie am Rüsselsheimer Kerbemontag je vier Stunden Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung bzw. der Besoldung gewährt. Ein weiterer Benefit wurde mit der Dienstvereinbarung zur Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen geschaffen. Die Einrichtung von Homeoffice-Arbeitsplätzen ist, in den Bereichen, in denen es der Dienstbetrieb erlaubt, ein Element zur flexiblen Gestaltung des Arbeitsalltags. Danach ist es möglich ortsungebundenes mobiles Arbeiten oder alternierende Telearbeit in Anspruch zu nehmen. Ziel der Dienstvereinbarung ist eine höhere Arbeitszeitflexibilität, die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Gesundheit sowie die vorzeitige Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach gewissen Ausfallzeiten. Zudem soll sie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen fördern, die Motivation und Arbeitszufriedenheit steigern und insbesondere Talente sowie Fachkräfte gezielt ansprechen und gewinnen.

Vielfältige Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten

Auf Grundlage von Bildungsbedarfsgesprächen sowie Rückmeldungen von Beschäftigten und dem Einbeziehen aktueller Entwicklungen und Anforderungen der Stadt Rüsselsheim am Main wird jährlich ein internes Fortbildungsprogramm entwickelt. Auf das Fortbildungsprogramm wurde im Jahr 2025 einen großen Schwerpunkt gelegt, sodass dieses im Vergleich zu den Vorjahren massiv ausgebaut wurde. In diversen Bereichen wie Allgemeine Verwaltung und Recht, Arbeitstechniken, Persönliche Kompetenzen, Gesundheit, Lebensbalance, sicheres Arbeiten sowie Ausbildung, Führungskräfte und EDV wird ein breitgefächertes Programm für die unterschiedlichen Zielgruppen angeboten. Das Fortbildungsprogramm 2025 hat bei den Mitarbeitenden unmittelbar nach Veröffentlichung großen Zuspruch gefunden. Bei diversen Fortbildungen werden bereits Wartelisten geführt, da der Andrang so groß ist. Zusätzlich dazu werden bedarfsgerecht bereichsspezifische Seminare und Veranstaltungen sowie der Besuch von externen Fortbildungsveranstaltungen organisiert.

MoVe: Moderne Verwaltung – Mitarbeitende binden, Zukunft gestalten

Als gezielte Antwort auf die drängende Notwendigkeit, Kommunen als attraktive Arbeitgeber zu etablieren, wurde die Projektgruppe „MoVe: Moderne Verwaltung – Mitarbeitende binden, Zukunft gestalten“ Anfang des Jahres 2024 ins Leben gerufen. Die Projektgruppe, bestehend aus 6 Mitarbeitenden aus den unterschiedlichsten Bereichen, entwickelt und ergreift Maßnahmen, um ein attraktiveres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen, das individuelle Erwartungen und Werte berücksichtigt. Eine der ersten Maßnahmen von MoVe war die Einführung eines hauseigenen Mitarbeitenden-Vorteilsportals in Form von corporate benefits. Dieses bietet attraktive Angebote von Marken aus allen relevanten Lebensbereichen. Dazu gehören z.B. die Bereiche Technik, Reisen, Mode, Wohnen und viele mehr. Mitarbeitende erhalten über das Vorteilsportal dauerhafte Nachlässe bei beliebten Anbieterinnen und Anbietern, die in Onlineshops oder auch in Filialen direkt vor Ort eingelöst werden können. Um den Rüsselsheimer Nachwuchs nicht zu vergessen, hat MoVe einen neuen Azubi-Pausenraum initiiert. Dieser bietet den Auszubildenden einen eigenen Begegnungsort, an dem sie sich vernetzen, gemeinsam lernen und austauschen können. Ein weiterer Ort der Begegnung wurde im Innenhof des Rathauses geschaffen: Durch die Bereitstellung von Sitzmöbeln wurde eine einladende Umgebung gestaltet, die sowohl für Pausen als auch für das Arbeiten im Freien bei gutem Wetter genutzt werden kann. In diesem Zuge entstand mit Unterstützung zahlreicher Freiwilliger zudem ein Naschgarten, der den Mitarbeitenden frische Früchte und Kräuter bietet. Neue Mitarbeitende werden mit einem Onboarding-Geschenk begrüßt, das neben nützlichen Büro-Utensilien mit Rüsselsheimer Logo auch eine persönliche Willkommenskarte enthält. Auch werdende Eltern werden bedacht: Sie erhalten zur Geburt ihres Kindes eine Glückwunschkarte sowie ein liebevoll gestaltetes Baby-Lätzchen mit dem Rüsselsheimer Leinreiter. In Kooperation mit Auszubildenden und dem Stadtmarketing wurde kürzlich ein kreativer Workshop zur Gestaltung von Post- und Grußkarten durchgeführt. Ziel war es, ansprechende und einprägsame Kommunikationsmittel zur gezielten Ansprache potenzieller Auszubildender und Fachkräfte auf Personal- und Ausbildungsmessen zu entwickeln. Im Rahmen des Workshops entstanden zudem zahlreiche innovative Ideen für Onboarding-Geschenke, die das Willkommenheißen neuer Mitarbeitender weiter aufwerten sollen. Diese Konzepte werden nun geprüft, weiterentwickelt und schrittweise in die Praxis umgesetzt, um die Stadt als Arbeitgeberin nachhaltig zu stärken und neue Talente für Rüsselsheim am Main zu gewinnen.

Weiteres Verfahren

Der Stadtverwaltung Rüsselsheim ist es ein zentrales Anliegen, ihre bestehenden und kürzlich eingeführten Mitarbeitenden-Benefits kontinuierlich weiterzuentwickeln, anstatt sich darauf auszuruhen. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels steht sie vor der Herausforderung, ihre Position als attraktive Arbeitgeberin nachhaltig zu stärken, um qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, verfolgt die verwaltungsinterne Projektgruppe MoVe das Ziel, die Stadtverwaltung zu einer modernen, mitarbeiterorientierten Arbeitgeberin weiterzuentwickeln. Dazu konzipiert und implementiert MoVe gezielt Maßnahmen zur Schaffung eines attraktiven Arbeitsumfelds für alle Mitarbeitenden. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In diesem Zusammenhang plant die Projektgruppe unter anderem die Einrichtung eines Eltern-Kind-Arbeitsraums, um Mitarbeitenden mit Betreuungsverpflichtungen eine flexiblere Arbeitsgestaltung zu ermöglichen.

Der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung zum Zwecke des Leasings von Fahrrädern im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-Fahrradleasing) trat zum 01.03.2021 in Kraft. Seit diesem Zeitpunkt beschäftigt sich die Stadt Rüsselsheim am Main aktiv in der vom Hessischen Städtetag einberufenen Arbeitsgruppe zum TV-Fahrradleasing zur Klärung offener sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragestellungen. Die Thematik wurde im Jahr 2024 neu aufgegriffen und erste Schritte zur Einführung in die Wege geleitet.

Auswirkung auf Dritte

Die Mitarbeitenden-Benefits haben Auswirkungen auf bestehende Mitarbeitende und auf potentielle Bewerberinnen und Bewerber.

Auswirkungen auf das Klima

Nicht bekannt.

Rüsselsheim am Main, 11.02.2025

Patrick Burghardt
Oberbürgermeister