

<i>Beratungsfolge</i>	<i>Geplante Sitzungstermine</i>	<i>Ö / N</i>
Gemeinderat (Vorberatung)	16.10.2018	Ö
Planungsausschuss (Vorberatung)	06.12.2018	Ö
Sozial- und Kultusausschuss (Vorberatung)	05.12.2018	Ö
Finanz- und Verwaltungsausschuss (Vorberatung)	12.12.2018	Ö
Gemeinderat (Entscheidung)	18.12.2018	Ö

## **Personalausgaben und Stellenplan 2019**

### **Beschlussvorschlag**

1. Dem Stellenplan 2019 und den voraussichtlichen Personalkosten wird zugestimmt. Die Stellenübersichten (Teile A bis D) werden Bestandteil des Haushaltsplanes 2019.
2. Die Strukturdaten des Personalbestandes Stand 31.08.2018 werden zur Kenntnis genommen.
3. Den dargestellten Maßnahmen zur Sicherung des qualifizierten Personalbestandes wird zugestimmt.

Die Drucksache gibt einen Überblick über

- die voraussichtlichen Personalausgaben 2019
- die Zahl der erforderlichen Stellen im Haushaltsjahr 2019
- Strukturdaten des Personalbestandes
- Maßnahmen zur Sicherung des Personalbedarfs

### **Zusammenfassung des Sachverhalts**

Der Stellenplan ist Bestandteil des Haushaltsplanes und damit Nachweis und Grundlage für die Personalplanung und den Personaleinsatz des Haushaltsjahres. Teil A stellt dar, wie viele Beamtenstellen vorhanden sind, Teil B gibt einen Überblick über die vorhandenen Beschäftigtenstellen. Teil C des Stellenplans spiegelt den organisatorischen Aufbau der Stadtverwaltung wieder.

Aus rechtlichen Gründen müssen im Stellenplan für alle voll- oder teilbeurlaubten Beamtinnen sog. Leerstellen ausgewiesen werden. Teil A des Stellenplanes 2018 enthält 12,45 dieser Leerstellen, die nicht besetzt sind und für die keine Personalkosten im Personalbudget kalkuliert sind.

Derzeit sind 61 Beamte in Vollzeit oder Teilzeit im aktiven Dienst tätig. 13 im Stellenplan als Beamtenstellen (Voll- und Teilzeit) ausgewiesene Stellen sind mit Beschäftigten besetzt.

Für Personen, die sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befinden, müssen im Stellenplan Stellen vorhanden sein. Während der Freistellungsphase ist die eigentliche Stelle bereits nachbesetzt. Für Altersteilzeiten entstehen auch während der Freistellung noch Personalkosten. 2019 sind 1,9 Altersteilzeitstellen für 3 Personen in der Freistellungsphase im Stellenplan enthalten. Mit Eintritt der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers in den Ruhestand entfällt die ATZ-Stelle.

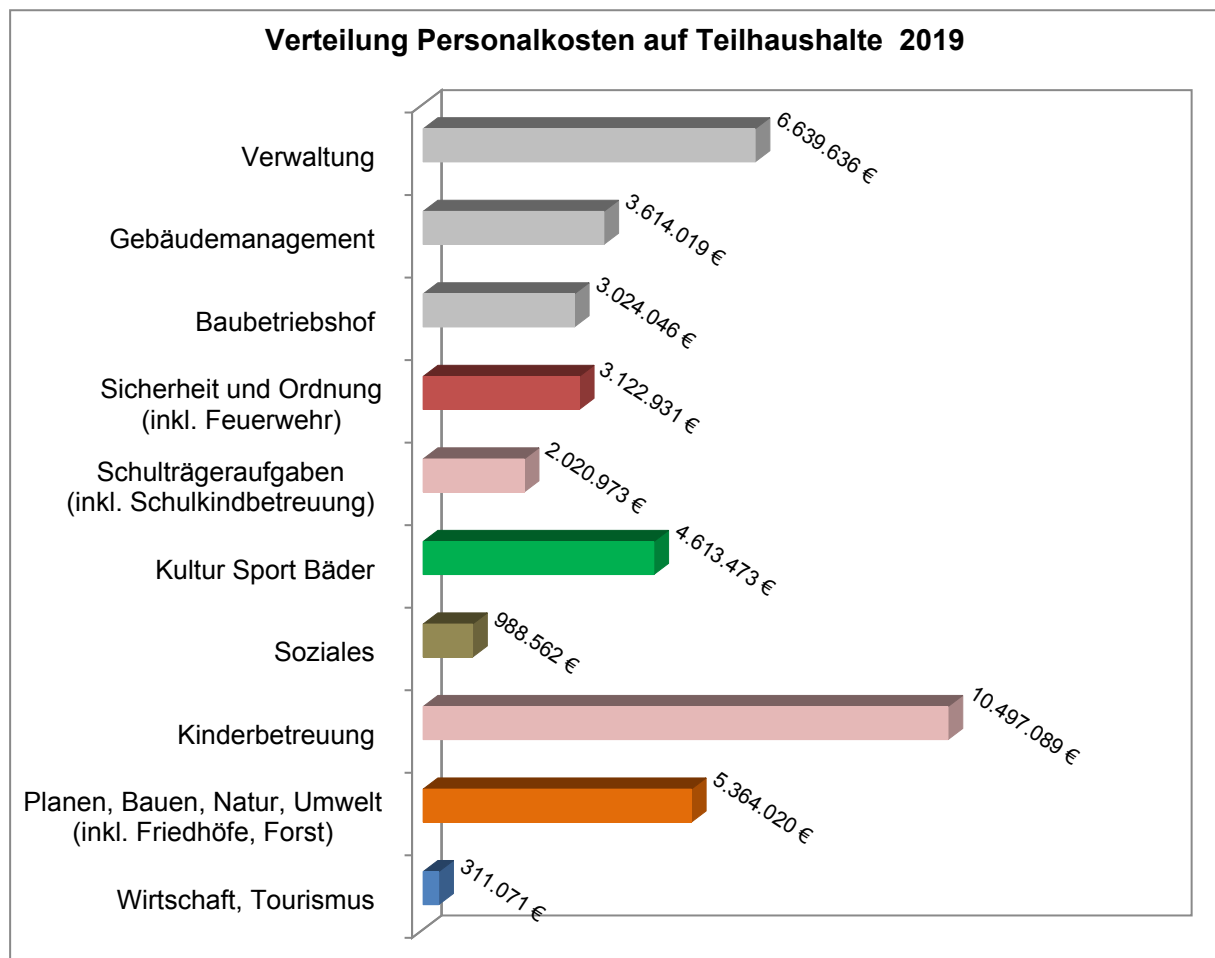
### 3. Sachverhalt/Sachstand

Grundlage für die Hochrechnung der Personalkosten des Jahres 2019 und die Auswertung der Strukturdaten ist der Personalbestand am 31. August 2018.

Alle vorhersehbaren Veränderungen, die bereits bekannt sind, wie z. B. die bereits beschlossene Tarifierhöhung 2019 und die regelmäßigen tarifvertraglichen Steigerungen der Erfahrungsstufen sind in der Hochrechnung berücksichtigt.

#### Entwicklung der Personalkosten:

Jahr	Personalkosten
2016 Rechnungsergebnis	33.204.646,97 €
2017 Rechnungsergebnis	35.069.092,88 €
2018 HHPlan	37.127.307,00 €
2019 HHPlan	40.209.941,50 €



## Darstellung der Personalkostensteigerungen von 2018 auf 2019:

Die Tarifpartner einigten sich im Jahr 2018 - insbesondere auch zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber - auf Veränderungen im Tabellensystem des TVöD VKA (s. Anlage 1). Steigerungen der Entgelte durch Höhergruppierungen und Erfahrungsstufen erhöhen den Aufwand. Zu den Personalkosten des Jahres 2018 kommen 3,09% Tarifsteigerung hinzu.

Während des Jahres 2018 wurden vom Gemeinderat 13 Stellen für die Interimskinderbetreuungseinrichtungen „Kita Nord“ und „Kita Leonberger Straße“ geschaffen, die im Herbst des Jahres 2018 schrittweise besetzt werden. Die Stellen wurden in den Stellenplan 2018 nachträglich aufgenommen. In der Personalkostenplanung für 2018 waren diese Stellen nicht enthalten. Im Jahr 2019 sind Personalaufwendungen für diese Einrichtungen einzuplanen.

Im Stellenplan 2018 sind vier Stellen für Integrationsmanager enthalten. Personalkosten waren 2018 nur für eine Stelle vorgesehen, da die Besetzung sukzessive erfolgte. Nun sind alle vier Stellen besetzt, es fallen 2019 also Personalaufwendungen für vier Sozialpädagogen an. Der volle Kostenersatz durch das Land wird im Nachgang eingehen.

Die vom Land geförderte Stelle „Luftreinhaltung“ war im Stellenplan 2018 nicht enthalten, Aufwendungen müssen für 2019 eingeplant werden.

Für 2019 wurden aus verschiedenen Bereichen Stellen beantragt. Die Personalkosten sind im Haushaltsbudget – vorbehaltlich der Genehmigung der Stellen - eingeplant.

<b>Mehraufwand 2019</b>	<b>Kosten</b>
Tarifsteigerung 3,09%	1.149.025,00€
Höhergruppierungen, Stufenaufstiege usw.	200.000,00 €
Personal Interims-Kitas	539.500,00 €
Integrationsmanager	194.976,00 €
Zusätzliche FSJ, PIA	88.294,00 €
Luftreinhaltung	84.755,00 €
Neue Stellen 2019	797.800,00 €
Summe Steigerung ca.	3.054.350,00 €

## Kostenerstattung Dritter:

Überwiegend auf Antrag werden von anderen Kostenträgern Personalkostenerstattungen und –zuschüsse gewährt. Die Personalkosten für diese Stellen fallen im Personalhaushalt an und erhöhen den Aufwand. Die Einnahmen werden den verschiedenen Bereichen und Teilhaushalten direkt zugeordnet und eingenommen.

Es handelt sich dabei beispielsweise um Zuschüsse für Projektstellen mit Landes- oder Bundesförderung (Sprachförderung, Luftreinhaltung u. Ä.). Kostenerstattungen erfolgen auch, wenn die Stadt Aufgaben anderer erfüllt z. B. für das Landratsamt, die Arbeitsagentur, den Rentenversicherungsträger (Bildungs- und Teilhabepaket, Flüchtlingsbetreuung, Eingliederungshilfen). Das Land gewährt auf Antrag auch Zuschüsse für verschiedene Freiwilligkeitsleistungen z. B. für die Jugendmusikschule und die Volkshochschule.

Erstattungen durch die Krankenkassen im Zusammenhang mit Mutterschaften wegen Beschäftigungsverbot oder Mutterschutz sind nicht planbar, da die Erstattungsgründe nicht vorhersehbar sind. Die vom Arbeitgeber verauslagten Kosten (Entgeltzahlung während Beschäftigungsverbot, Mutterschaftsgeld) werden von der Krankenkasse nachträglich erstattet.

Die Kostenerstattungen und Zuschüsse anderer sind steigend, da Bund und Land immer wieder neue Förderprojekte auflegen, um deren Zuschüsse man sich bewerben bzw. die

man beantragen kann. Mit den verschiedenen Förder- und Zuschussmöglichkeiten steigt auch der Verwaltungsaufwand, der erforderlich ist, um die Zuschüsse zu beantragen, abzurechnen und ggf. zu verlängern.

Beispiele für Personalkostenerstattungen und Zuschüsse des Landes und des Landkreises:

<b>Personalkostenerstattungen und Zuschüsse</b>	<b>Betrag</b>
Sprachförderung für Kinder	88.500,00 €
Integrationsmittel für Kinder mit Behinderungen	120.000,00 €
Verwaltung Bildung u. Teilhabe	40.000,00 €
Flüchtlingsbeauftragte	23.300,00 €
Vier Stellen für Integrationsmanager	512.000,00 €
TAKKI-Verwaltung	45.900,00 €
Zuschuss für Jugendmusikschule	112.000,00 €
Zuschuss für VHS	146.000,00 €
Luftreinhaltung	31.000,00 €
Erstattung Pflegeverbund für Personalzuweisung	34.800,00 €
Stauwärtervergütung	39.000,00 €

## Personalmanagement 2019

### Maßnahmen zur Sicherung des Personalbedarfs

#### 1. Kinderbetreuung

Zur Deckung des nach wie vor hohen Personalbedarfs im pädagogischen Bereich wird in allen Einrichtungen ausgebildet. Grenzen ergeben sich durch die erforderliche Anleitung der Auszubildenden durch pädagogische Fachkräfte. Nur wenn diese nachgewiesen werden kann, dürfen Ausbildungsstellen eingerichtet werden.

Die Stellen der **Praxisintegrierten Ausbildung zur/zum Erzieher/in (PIA)** sind nach wie vor sehr gefragt. Durch den letzten Tarifabschluss wurde diese Ausbildung noch attraktiver, denn die Ausbildungsvergütung erfolgt nun nach dem Tarif der Ausbildung Pflege und ist somit um 122 Euro monatlich höher als die der anderen Auszubildenden nach TVAöD-VKA. Die Absolventen der praxisintegrierten Erzieherausbildung (PIA) werden ebenso wie die Berufspraktikanten der herkömmlichen Erzieherausbildung (Anerkennungspraktikanten) nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und bei persönlicher Eignung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Ihnen wird Stufe 2 als Einstiegsstufe gewährt. Diese Maßnahme ist erforderlich, da sie in den umliegenden, mit Leonberg um Personal konkurrierenden, Kommunen so praktiziert wird.

Die Stellen für **Anpassungslehrgänge** zur Anerkennung ausländischer pädagogischer Ausbildungen sind ebenfalls sehr gefragt. Pädagogische Ausbildungen im Ausland werden vom Regierungspräsidium dann anerkannt, wenn Sprachkompetenz und der Anpassungslehrgang in einer Kinderbetreuungseinrichtung nachgewiesen wird. Die Stadt Leonberg führt einjährige Anpassungslehrgänge durch. Während dieser Zeit erfolgt eine Vergütung in S 4 TVöD-SuE. Auch dies ist eine der Maßnahmen, um qualifiziertes und motiviertes pädagogisches Personal für die städtischen Einrichtungen zu gewinnen.

Eine weitere Möglichkeit der Deckung des Fachkräftebedarfs ist die Qualifizierung von sog. **Fachkräften nach § 7 KiTaG**. Dieses Angebot richtet sich an Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten, Logopäden, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, Haus- und Familienpfleger, Fachlehrer für musisch-technische Fächer und Lehramtsabsolventen, die das Referendariat nicht absolvierten. Die 25 Schulungstage, die für die Qualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher erforderlich sind, werden während der

Arbeitszeit absolviert und von der Stadt finanziert.

Auch das **Freiwillige Soziale Jahr (FSJ)** dient der Werbung für die Ausbildung in einer Kinderbetreuungseinrichtung bzw. im sozialen Bereich. Das Stellenangebot soll 2019 weiter ausgebaut werden. Auch FSJ-Kräfte dürfen nur dann eingesetzt werden, wenn pädagogische Fachkräfte sie anleiten. Die Fluktuation und der Krankenstand sind bei diesem Personenkreis außergewöhnlich hoch. Es entsteht dadurch ein erheblicher Verwaltungsaufwand. In der Abwägung wird dieser Aufwand jedoch in Kauf genommen, da mehrere Jugendliche nach dem Freiwilligen Sozialen Jahr eine PIA-Ausbildung anschließen.

Um das vorhandene Fachpersonal zu binden, hat die **Personalpflege** einen hohen Stellenwert. „Pädagogische Tage“ und ein gutes Fortbildungsangebot sind selbstverständlich. Supervision und Coaching unterstützen bei der Aufgabenerfüllung und im Konfliktfall.

Durch die Möglichkeit der internen Umsetzung in eine andere Einrichtung können persönliche Vorlieben der Erzieher/innen und Betreuungskräfte berücksichtigt werden. Freien Stellen werden daher zuerst intern ausgeschrieben. Um freie Stellen schnellstmöglich besetzen zu können, wurde das Besetzungsverfahren gestrafft. Bewerber/innen hospitieren vor der Einstellung in der Einrichtung, damit die Bewerberin/der Bewerber auch ins Team passt. Bei der Einstellung werden Erfahrungsstufen und Stufenlaufzeiten übernommen.

Beschäftigungsverbote von schwangeren Beschäftigten und Vertretungen im Krankheitsfall über eine längere Zeit belasten das vorhandene Personal. Daher sind zwei Springerstellen ganzjährig besetzt, um möglichst schnell für Unterstützung der Einrichtungen zu sorgen. Erzieher/innen als **Springerkräfte** sind unbefristet beschäftigt und werden bei Bedarf der entsprechenden Einrichtung zugewiesen. Im Stellenplan 2019 ist die Schaffung von zwei weiteren Springerstellen vorgesehen.

Zusätzlich besteht ein Pool mit Aushilfen, die im Bedarfsfall angerufen werden können. Der Einsatz ist oft nicht so kurzfristig möglich, wie bei Springerinnen. Sie sind dennoch eine wertvolle Hilfe. Geeignete **Aushilfen** werden dabei gefördert, die Schulfremdenprüfung abzulegen oder eine PIA-Ausbildung zu beginnen, um danach als Fachkraft beschäftigt zu werden.

## 2. Bäderbereich

Die im Jahr 2018 durchgeführten Maßnahmen, insbesondere die ganzjährige Besetzung der bisherigen Saisonstellen und die eigene Qualifizierung von Rettungsschwimmern, waren erfolgreich. Die Personalstellen waren überwiegend besetzt, so dass keine Leistungseinschränkung erfolgen musste, wie dies in einigen Bädern im Umland erforderlich war. Auch für 2019 ist ein neues Qualifizierungsprogramm vorgesehen.

Für die 2019 anstehende Sanierung des Leo-Bades wurden rechtzeitig Personalmaßnahmen ergriffen, so dass der ganzjährige Betrieb des Hallenbads und der Sauna personell abgedeckt und eine Personalzuweisung an andere Bäder verzichtbar ist. Bei der Zuweisung an andere Bäder könnten Abwerbungen erfolgen. Dies gilt es zu vermeiden.

## 3. Andere Bereiche

Im Zeitraum 1. Januar bis 31. August 2018 waren bereits 75 Stellenausschreibungen erforderlich. Kündigungen aus persönlichen Gründen, Schwangerschaften und altersbedingtes Ausscheiden wegen Pension bzw. Rentenbeginn aber auch neue Stellenschaffungen, sind Gründe für den großen Personalbedarf.

Je nach Fachgebiet und Qualifizierungsanforderung müssen Stellen zwei, häufig auch dreimal ausgeschrieben werden, bis eine qualifizierte Besetzung gelingt. Die Stellen sind dadurch länger vakant, was zu einer Belastung der Kolleginnen und Kollegen aber auch zu Wissensverlust führt.

Es werden daher alle Möglichkeiten genutzt, die Stadt als attraktive Arbeitgeberin bekannt zu machen. Die Akquise mit Hilfe des Talentmanagers von XING läuft derzeit an. Sie zielt auf Bewerberinnen und Bewerber verschiedenster Bereiche und wird derzeit intensiv aufgebaut.

Inzwischen sind Stellen in fast allen Bereichen der Stadtverwaltung schwer zu besetzen. Vom Fachkräfte- und Nachwuchskräftemangel sind nicht nur öffentliche Arbeitgeber betroffen. Handwerk und Industrie klagen ebenfalls, dass Personalgewinnung immer schwieriger wird. Die Konkurrenz um Fachkräfte ist im Ballungsraum nach wie vor sehr hoch.

Auch öffentliche Arbeitgeber müssen heute um Beschäftigte und Beamte werben. Um die Stadt Leonberg als Arbeitgeberin so attraktiv wie möglich zu machen, wird neben dem angenehmen Arbeitsumfeld, den gut ausgestatteten Arbeitsplätzen, der Cafeteria, mit dem großzügigen Fahrtkostenzuschuss bei Nutzung des ÖPNV und der Entgeltumwandlung beim Dienstradleasing geworben. Auch die Maßnahmen der Gesundheitsförderung sowie die Finanzierung von Fortbildungen und die Förderung bei der Weiterbildung sind Pluspunkte, auf die Bewerber hingewiesen werden.

Die Stadt setzt auf eine gute **Ausbildung**, als wesentlichen Beitrag zur Sicherung des Personalbestandes. Es wird sehr viel Wert darauf gelegt, Nachwuchskräfte selbst auszubilden und an die Stadt zu binden.

Für den Verwaltungsbereich, den Bereich Information und Kommunikationstechnik, für die Bücherei, für den dualen Studiengang Sozialpädagogik und für den Erzieherbereich gelang es bisher sehr gut, geeignete Auszubildende zu gewinnen. Es besteht noch immer eine gute Nachfrage nach den genannten Ausbildungsplätzen. Die Ausbildungsvergütungen wurden von den Tarifparteien in den letzten Jahren im Vergleich zu den Entgelten der Beschäftigten und den Bezügen der Beamten überproportional erhöht.

Die Stadt Leonberg beschäftigt eine Koordinatorin für alle Ausbildungsberufe und hat in allen Ausbildungsbereichen Anleiterinnen und Anleiter, die sich intensiv um die Auszubildenden kümmern. Die Auszubildenden werden während einer Einführungswoche an den neuen Lebensabschnitt herangeführt und mit Leonberg vertraut gemacht. Ein „Erlebnispädagogischer Tag“ dient der Teambildung. Gemeinsame Aktivitäten wie Ausflüge, Besuch im Landtag, Hospitationen in den Partnerstädten, Fortbildungen speziell für Auszubildende, Lernnachmittage und Ausbildungsbesprechungen schaffen Kontakt unter den Auszubildenden. Die Bindung an die Stadt als künftige Arbeitgeberin ist Ziel dieser intensiven Bemühungen.

Im Anschluss an die Ausbildung werden die Ausgebildeten in der Regel übernommen. Sofern zum Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses keine freie Stelle vorhanden ist, werden die Auszubildenden befristet eingestellt und als Vertretung beschäftigt, bis eine geeignete Stelle frei wird. Mit den Praktikanten des gehobenen Verwaltungsdienstes wird Kontakt gehalten, in dem Sie während des Studiums als Aushilfen beschäftigt werden.

Im Bereich der Bäder gelang es in den letzten Jahren trotz intensiver Bemühungen nicht, die vorhandenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Trotz Teilnahme der Koordinatorin für die gesamte Ausbildung an Ausbildungsmessen, Präsenz im Leo-Center, dem Angebot an Hospitationen und engem Kontakt mit der Ausbildungsberatung der Arbeitsagentur gelingt es nicht, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für diesen Ausbildungsberuf zu finden.

#### 4. **Elternzeit und Beurlaubungen**

Der Umgang mit Elternzeit und Beurlaubung sowie die **Gestaltung des Wiedereinstiegs** in den Beruf ist ein weiterer wesentlicher Teil der Sicherung des Personalbestandes.

73,1 % aller Beschäftigten der Stadt sind weiblich, so dass Elternzeit- und Beurlaubungsmöglichkeiten sowie die Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz eine große Bedeutung im Personalmanagement haben. Die Beschäftigten, die sich heute in Elternzeit befinden, arbeiten in zwei bis drei Jahren in Teilzeit und in einigen Jahren voraussichtlich wieder in Vollzeit.

Sie stellen daher ein wichtiges Potential für die Deckung des künftigen Personalbedarfs dar.

Die von der Bundesregierung auch für die Wirtschaft vorgesehene „Brückenteilzeit“ mit Rückkehranspruch zur Vollzeitbeschäftigung ist im öffentlichen Dienst bereits seit vielen Jahren Rechtslage. Der Umgang mit diesen Rechtsansprüchen stellt für den Arbeitgeber eine große Herausforderung dar. Öffentliche Arbeitgeber sind Vorreiter bei der Überbrückung solcher Vakanzen und bei der flexiblen, familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitszeit.

In der Stadtverwaltung wird der Pflege dieser Beschäftigtengruppe große Bedeutung beigemessen. Die Wiedereingliederung nach Elternzeit und Beurlaubung erfolgt sehr individuell. Dieses Vorgehen hat sich sehr gut bewährt. Der Kontakt der Personalsachbearbeiterinnen zu den Beschäftigten in Elternzeit und Beurlaubung ist ein wesentlicher Faktor, um beurlaubte Fachkräfte zu halten. Je schneller ein Wiedereinstieg möglich ist, desto weniger Wissen geht verloren. Bei einer Rückkehr in Teilzeit ist ein Einsatz im ehemaligen Bereich die Lösung, die in aller Regel zu den wenigsten Einstiegsproblemen führt. Die Wiedereinsteigerin kann dann an altes Wissen anknüpfen. Nicht immer ist dieses Ziel jedoch umsetzbar.

Die Personalsachbearbeiterinnen informieren frühzeitig über frei werdende Stellen und die Fachbereiche halten Kontakt zu „ihren“ Beurlaubten. Beurlaubte werden als Vertretungen eingesetzt, damit der Bezug zum Arbeitgeber und Wissen erhalten bleibt. Sobald Einigkeit über einen Wiedereinstieg besteht, kann auf freiwilliger Basis und auf Kosten der Stadt an Seminaren usw. teilgenommen werden.

Eine aktuelle Studie des statistischen Landesamtes bestätigt den sich auch in Leonberg zeigenden Trend, dass immer mehr Mütter berufstätig sind und der Wiedereinstieg deutlich früher als noch vor einigen Jahren erfolgt. Dies ist für Arbeitgeber positiv, denn nach nur einer ein- bis zweijährigen Abwesenheit fällt der Wiedereinstieg ins Berufsleben leichter als nach langer Abwesenheit.

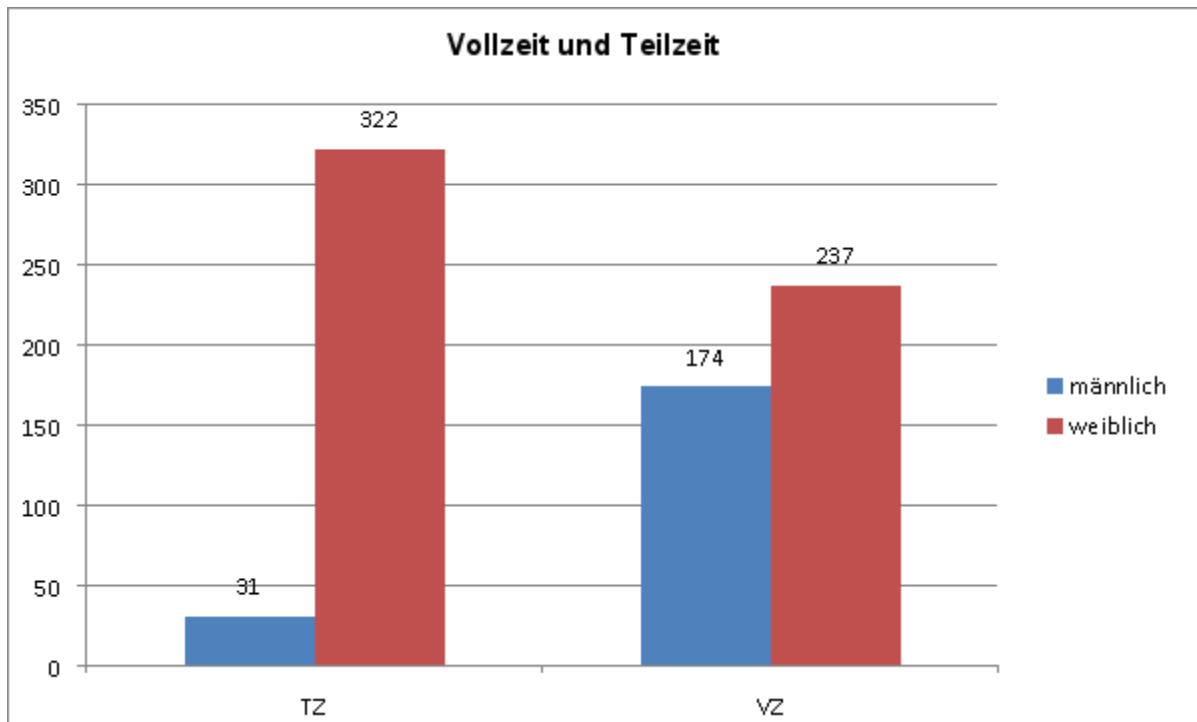
Eine Herausforderung ist die Vertretung der Beurlaubten während der Abwesenheit. Organisatorisch schwierig ist für die Fachbereiche auch, dass eine Rückkehr meist nur in Teilzeit erfolgt; häufig sind Vollzeitstellen zu besetzen, so dass eine zweite Person in Teilzeit mit entsprechender Fachkompetenz gesucht werden muss. Noch immer besteht bei vielen Müttern der Wunsch nur an Vormittagen zu arbeiten. Dies scheitert häufig daran, dass nur ein Arbeitsplatz für zwei Teilzeitkräfte zur Verfügung steht und dass die Erreichbarkeit des Arbeitsbereichs auch nachmittags gesichert sein muss.

Trotz bestehender Rückkehransprüche wird auf Befristungen soweit wie möglich verzichtet. Personen mit Berufserfahrung lassen sich derzeit kaum auf befristete Beschäftigungsverhältnisse ein.

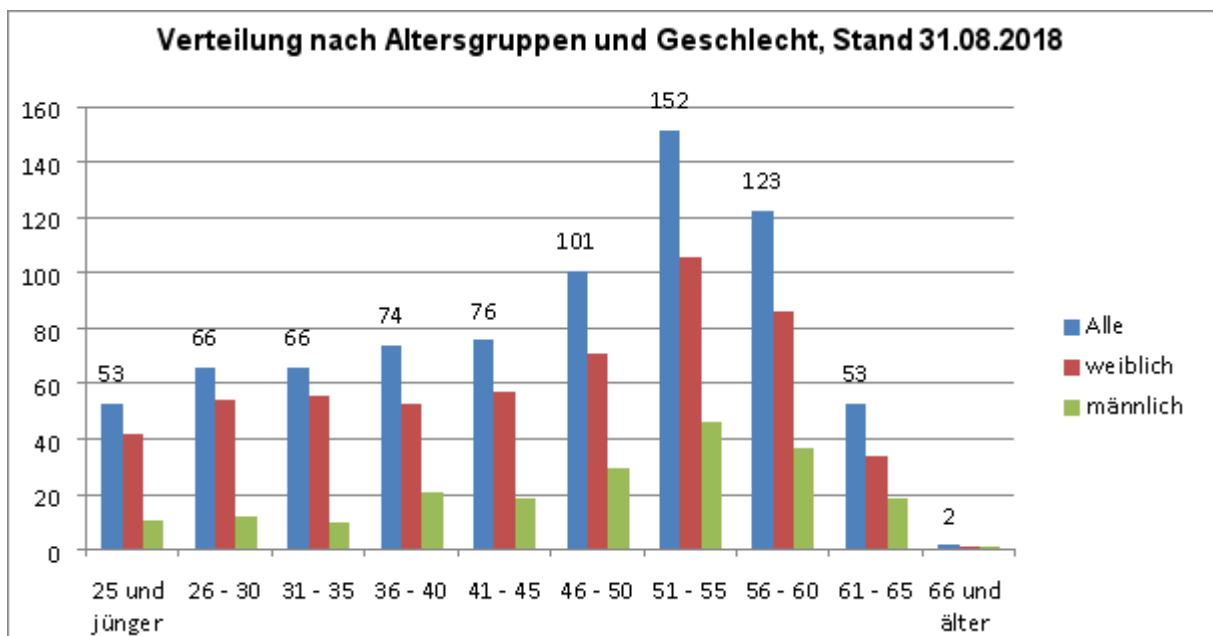
Im Zeitraum 1. Januar 2018 bis 31. August 2018 erfolgten im Verwaltungsbereich 28 Entfristungen. Im Bereich der Schulkindbetreuung erfolgten 11 Entfristungen. Dabei wird das Risiko in Kauf genommen, dass die Rückkehr einer Beurlaubten kurzzeitig zu einem Personalüberhang führt. Durch Fluktuation ist dieser Überhang in aller Regel nur sehr kurz und kann für die Sicherstellung des geordneten Betriebsablaufs genutzt werden.

Der rechtliche Rahmen des Stellenplans wird selbstverständlich eingehalten.

## Strukturdaten des Personalbestandes zum Stichtag 31. August 2018



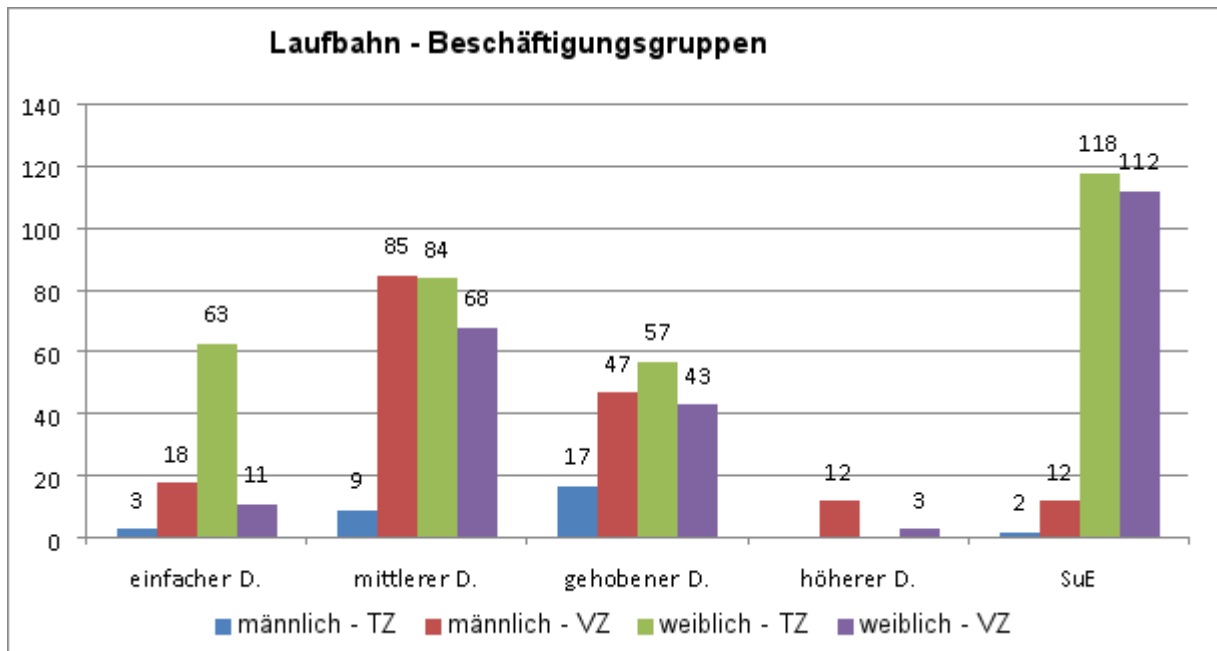
766 Beschäftigte, davon 206 Männer und 560 Frauen – Frauenquote 73,1 %.  
411 Personen arbeiten in Vollzeit und 353 in Teilzeit – Teilzeitquote 46,2 %.



330 Beschäftigte sind 51 Jahre alt und älter, dies entspricht 43,1 % aller Beschäftigten (ohne Azubis, FSJ und Praktikanten).

178 Personen werden in den nächsten 10 Jahren die Stadt altershalber verlassen. Dies entspricht 23,3 % aller Beschäftigten.

## Verteilung der Geschlechter auf Laufbahnen bzw. Beschäftigungsgruppen



244 Personen Sozial- und Erziehungsdienst (SuE) - Frauenquote 94,3 %.

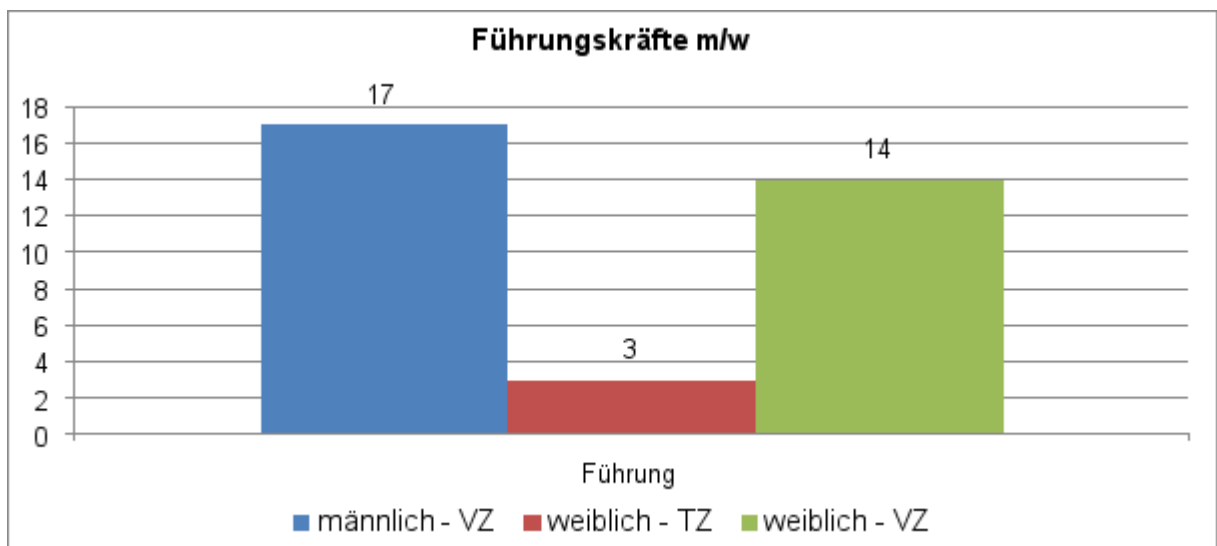
95 Personen Arbeiter und Beschäftigte des einfachen Dienstes - Frauenquote 77,9 %.

246 Personen Beschäftigte u. Beamte des mittleren Dienstes - Frauenquote 61,8 %.

164 Personen Beschäftigte u. Beamte des gehobenen Dienstes - Frauenquote 60,1 %.

15 Personen Beschäftigte u. Beamte des höheren Dienstes - Frauenquote 20,0 %

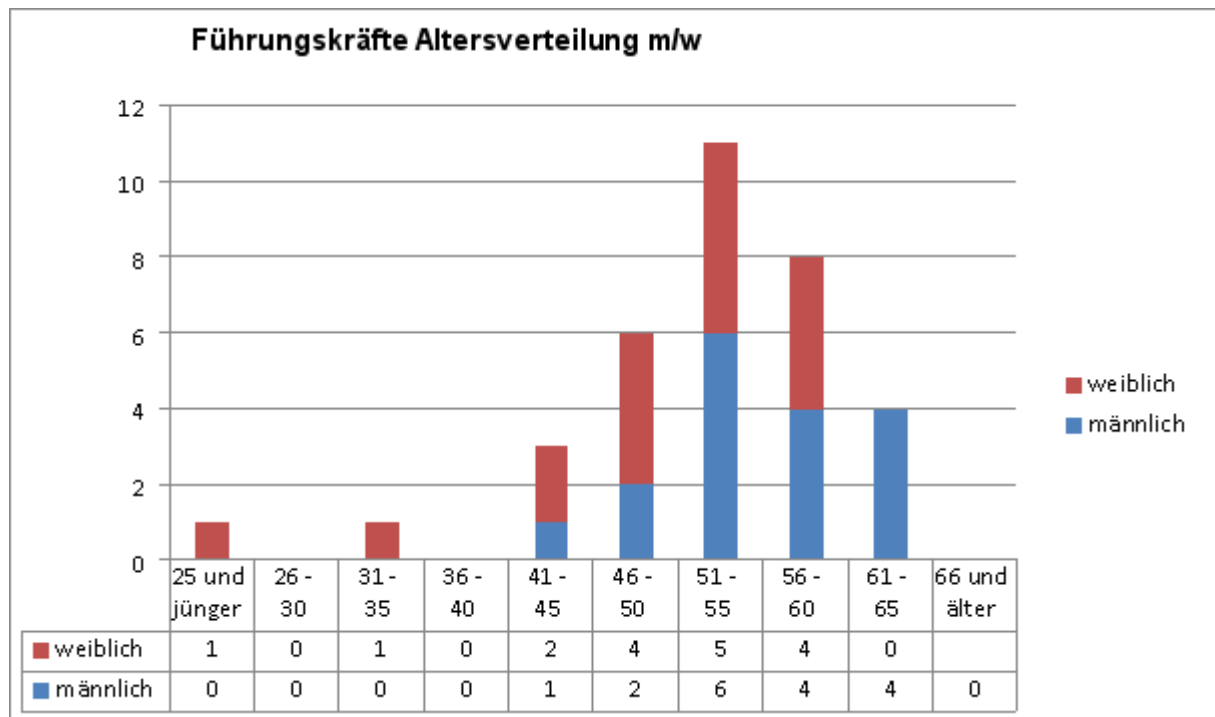
## Führungskräfte männlich / weiblich



Von 34 Führungskräften (Dezernenten, Ortsvorsteher, Amts-, Abteilungs- und Einrichtungsleitungen) sind 17 weiblich. Dies entspricht einer Quote von 50,0 %.

Drei weibliche Führungskräfte arbeiten Teilzeit.

## Führungskräfte Altersstruktur



## **Veränderungen im Stellenplan 2019**

Die Fachbereiche haben für den Stellenplan 2019 folgende Stellen beantragt:

### **Teilhaushalt 01; Tiefbauamt – Baubetriebshof**

2 Vollzeitstellen im Bereich Landschaftspflege  
1 Vollzeitstelle im Bereich Gewässerpflege  
Arbeitgeberkosten je Stelle ca. 59.000 Euro jährlich

Die Begründung erfolgt durch eine spezielle Drucksache des Tiefbauamtes.

### **Teilhaushalt 01; Sachbearbeitung Pressestelle**

50 % Stelle  
Arbeitgeberaufwand ca. 38.500 Euro jährlich

Der Auftritt der Stadt in den sozialen Medien, insbesondere Twitter und Instagram, muss optimiert und professionalisiert werden. Hierzu ist es erforderlich, dass eine Teilzeitstelle geschaffen wird, die die Vertretung des Pressesprechers übernimmt. Aufgabe soll auch die Erstellung eines Pressespiegels sein, durch den die Verwaltung informiert wird.

### **Teilhaushalt 02; Waffenrecht – Ordnungsamt**

50 % Stelle  
Arbeitgeberaufwand ca. 30.500 Euro jährlich

Zur Bearbeitung aller Angelegenheiten im Bereich Waffenrecht sowie Durchführung von Aufbewahrungskontrollen ist eine Erhöhung des Stellenumfanges erforderlich.

Insbesondere im Waffenrecht tragen die Kommunen eine nicht zu unterschätzende Verantwortung, mit der sie – gerade bei Vorfällen wie in Winnenden – im intensiven Fokus der Öffentlichkeit stehen. Dieser Verantwortung kann nur mit einer sachgerechten Personalausstattung wahrgenommen werden.

Seit Jahren mahnt das Regierungspräsidium an, dass regelmäßig Aufbewahrungskontrollen durchzuführen sind. In Leonberg wurden bislang nur einmalig (in den Jahren 2010 bis 2012) alle Waffenbesitzer kontrolliert, seither konnten keine allgemeinen Kontrollen mehr durchgeführt werden, sondern nur noch anlassbezogene in Einzelfällen.

Die Aufgaben im Waffenrecht haben sich nach jeder Novelle des Waffengesetzes erhöht. Termingebundene Arbeiten in Verbindung mit der Einführung des nationalen Waffenregisters (NWR) werden grundsätzlich vordringlich bearbeitet. Aufgaben, die nicht durch Vorgaben der Aufsichtsbehörde termingebunden zu bearbeiten sind, bleiben dagegen liegen.

### **Teilhaushalt 02; Anschluss- und Obdachlosenunterbringung – Ordnungsamt**

50 % Stelle  
Arbeitgeberaufwand ca. 25.000 Euro pro Jahr

Die Anschluss- und Obdachlosenunterbringung erfordert eine Erhöhung des Stellenanteils: Erfassen der aufgenommenen Personen, Anlage der Personalakten (enaio), Berechnung der Nutzungsentschädigung im Einzelfall, regelmäßige Wiedereinweisung in die Unterkünfte, Abgleich mit der Kasse bezüglich Eingang der Nutzungsentschädigung, Entgegennahme von Anliegen, Beschwerden etc. der Bewohner der Unterkünfte, ggf. Weiterleitung an zuständige Stellen (GM, Sozialer Dienst), dabei auch Publikumsverkehr, Bearbeitung von Um- und Auszügen, Kostenerstattungsbescheide, innere Verrechnung mit GM, Führen von Statistiken etc. Seit 2017 hat sich der Zeitanteil erneut stark erhöht. Einzelne Aufgaben (z.B. das Erstellen von Kostenbescheiden) bleiben derzeit zum Nachteil der Stadt unbearbeitet. Durch den weiteren starken Anstieg der Flüchtlingszahlen sind die Fallzahlen gegenüber Ende 2016 um fast 60% angestiegen, s. Tabelle Anlage 1. Die Stadt Leonberg muss bis 31.12.2018 weitere 68 Personen aufnehmen, 2019 weitere 36, darunter zunehmend Einzelpersonen.

Die Fluktuation in den Unterkünften wird durch die Fallzahlen nicht abgebildet.

Da aufgrund der Wohnungsknappheit nur wenige Personen dauerhaft aus den Unterkünften

ausziehen, wird die Fallzahl auf viele Jahre hin konstant hoch bleiben.

#### Teilhaushalt 05; Verlängerung der Stelle der Flüchtlingsbeauftragten

50 % Stelle

Kosten werden vom Land in vollem Umfang erstattet.

Diese Stelle wurde im Stellenplan 2018 auf zwei Jahre befristet geschaffen. Sie war an die Förderung des Landes gekoppelt. Das Land hat eine Verlängerung der Finanzierung in Aussicht gestellt. Sofern die Verlängerung erfolgt, ist die Stelle um weitere zwei Jahre zu verlängern.

#### Teilhaushalt 03; Schulkindbetreuung

Schaffung von 3 weiteren Vollzeitstellen in der Schulkindbetreuung

Kosten je Stelle ca. 50.000 Euro pro Jahr

Durch steigende Nachfrage nach Schulkindbetreuung und die Einrichtung weiterer Ganztagschulen ist mehr Betreuungspersonal erforderlich.

#### Teilhaushalt 04; Aushilfe Stadtarchiv

Verlängerung der 50 % Aushilfsstelle ein weiteres Jahr befristet.

Kosten ca. 28.000 Euro pro Jahr

Durch die Übernahme außergewöhnlich großer Aktenmengen als Folge des Rathausumzuges besteht weiterhin Bedarf zur Unterstützung der Archivarin bei der Erfassung im Archivprogramm. Die Arbeiten konnten noch nicht abgeschlossen werden, da die Aktenmenge sehr umfangreich ist und eine Beschäftigte längere Zeit erkrankt war.

#### Teilhaushalt 5, Kinderbetreuung

Schaffung von 2 weiteren Vollzeitstellen als Springer/innen in der Kinderbetreuung

Kosten je Stelle ca. 50.000 Euro pro Jahr

Durch die steigende Zahl von Betreuungseinrichtungen und die steigende Anzahl von Beschäftigungsverboten besteht ein sehr hoher Vertretungsbedarf.

#### Teilhaushalt 5, Kinderbetreuung und Schulkindbetreuung

Schaffung von weiteren Stellen des freiwilligen sozialen Jahres (FSJ)

Kosten je Stelle ca. 10.000 € pro Jahr

Es besteht Bedarf an der Pestalozzischule (Schulkindbetreuung) und in weiteren Kinderbetreuungseinrichtungen für weitere vier FSJ-Stellen.

#### Teilhaushalt 5 KESS – Städtepartnerschaften und Kulturveranstaltungen

Erhöhung des Stellenanteils um 50 %

Kosten ca. 38.000 Euro pro Jahr

Der/die Stelleninhaberin pflegt Kontakte zu Partnerstädten, organisiert Besuche und Programme mit Partnern. Es sollen Veranstaltungen im städtischen Kulturprogramm organisiert und durchgeführt werden und die Organisation der Kunstausstellungen im Galerieverein übernommen, das eigene städtische Veranstaltungsprogramm gestärkt und der I-Punkt unterstützt werden. Die Kulturszene verändert sich, damit verbunden entsteht Mehraufwand bei der städtischen Förderung und Unterstützung.

#### Teilhaushalt 6, Planungsamt

Schaffung einer 50% Verwaltungsstelle im gehobenen Dienst

Kosten ca. 35.000 bis 40.000 Euro pro Jahr

Diese Stelle kann erhebliche Einnahmen erzielen in dem intensiv Fördergelder des Landes

und des Bundes akquiriert werden. Um die vielfältigen Fördertöpfe auszuschöpfen, müssen Anträge gestellt, zur Abrechnung Verwendungsnachweise erstellt und Einnahmeneingänge überwacht werden.

Weitere Aufgaben: Die Erfüllung von Auflagen bei städtebaulichen Verträgen überwachen, Bearbeitung des Förderprogramms Lärmschutzfenster

#### Teilhaushalt 6, Bauamt

Erhöhung des Stellenanteils um 50 % des Baukontrolleurs

Kosten ca. 38.500 Euro pro Jahr.

Vorbehaltlich des Untersuchungsergebnisses von IMAKA zeichnet sich ab, dass der teilzeitbeschäftigte Stelleninhaber weitere Aufgaben mit übernehmen soll. Aufgaben der Stelle: Kontrolle und Überwachung von Baumaßnahmen im Innen- und Außenbereich, Rohbau- und Schlussabnahmen, Aufteilungspläne, Überwachung von Baufreigaben, Brandverhütungsschauen, Baueinstellungen, Baustatik, Abnahme fliegender Bauten, Denkmalschutz technischer Teil.

#### Teilhaushalt 6, Tiefbauamt – Stadtentwässerung

Schaffung von weiteren Stellen im Bereich der Abwasserbeseitigung

1 Meisterstelle , 50 % Technikerstelle, 50 % Laborkraft, 4 Abwasserfachkräfte

Es wird eine Drucksache erstellt, die das Ergebnis der Organisationsuntersuchung in diesem Bereich darstellt und der Bedarf vom Fachamt begründet wird.

In der Personalkostenhochrechnung sind lediglich Kosten für den weiteren Meister, die Laborkraft, den Techniker und eine Abwasserfachkraft eingerechnet.

Es ist derzeit nach aller Erfahrung am Arbeitsmarkt nicht möglich 4 Fachkräfte zu gewinnen.

# Stellenplan 2019

## Übersicht Teile A bis D

Teil A : Beamte

Teil B : Beschäftigte

Teil C: Aufteilung der Stellen nach Gliederung des Haushaltsplanes

Teil D : Beschäftigte in der Probe- und Ausbildungszeit

Anlage: Aufwandentschädigungen

## Teil A: Beamte 2019

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2019	Teil A: Beamte		Teil A I. Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung		Teil A II. Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung		Teil A III. Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung		
	Laufbahngruppen	Besoldungsgruppe	Mit Zulage	Zahl der Stellen 2019	Sonderschlüssel	Leerstellen	Stellen 2018	Nachrichtlich Ist-Besetzung am 30.06.2018	Erläuterungen
<b>Wahlbeamte</b>									
Bürgermeister und Ortsvorsteher	B7	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	DAE
	B5	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	DAE
	B4	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	DAE
	A12	1,10	0,00	0,00	0,00	0,00			AE
<b>hoherer Dienst</b>									
	A15	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	
	A14	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	4,00	
	A13/H	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
<b>gehobener Dienst</b>									
	A13/G	6,25	0,00	0,00	0,00	0,25	7,25	5,75	
	A12	13,60	0,00	0,00	0,00	0,60	12,50	12,50	
	A11	27,20	0,00	0,00	0,00	4,95	29,70	18,57	
	A10	7,00	0,00	0,00	0,00	1,00	7,00	5,50	
<b>mittlerer Dienst</b>									
	A9/M	8,50	0,00	0,00	0,00	0,65	7,40	6,50	
	A8	12,00	0,00	0,00	0,00	3,50	13,80	8,47	
	A6	1,00	0,00	0,00	0,00	0,45	1,00	0,55	
<b>Insgesamt</b>		<b>86,65</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>12,45</b>	<b>87,65</b>	<b>66,84</b>	

## Teil B: Beschäftigte 2019

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2019		Teil B: Tariflich Beschäftigte		Teil B I. Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung		Teil B: Tariflich Beschäftigte		Teil B II. Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung			
Tarifart	Entgeltgruppe	Stellen 2019	Nachrichtlich Stellen 2018	Ist-Besetzung am 30.06.2018	Erläuterungen	Tarifart	Entgeltgruppe	Stellen 2019	Nachrichtlich Stellen 2018	Ist-Besetzung am 30.06.2018	Erläuterungen
TVÖD_VKA	E14	5,00		6,00	5,00						
	E13	4,00		4,00	3,00						
	E12	5,00		5,00	5,00						
	E11	32,10		29,60	28,30						
	E10	19,80		20,80	16,50						
	E09C	3,10		3,10	3,00						
	E09B	36,10		33,10	28,21						
	E09A	29,17		26,17	25,82						
	E08	20,40		19,90	17,59						
	E07	11,80		9,80	8,25						
	E06	91,13		89,93	87,73						
	E05-E09A Personalrat	2,00		2,00	1,20						
	E05	51,11		49,31	46,25						
	E04	9,25		8,00	9,25						
	E03	13,07		13,82	13,74						
	E02UE	0,77		0,77	0,77						
	E02	42,07		42,57	37,63						
	E01	2,16		1,75	1,71						
	<b>Summe</b>	<b>378,04</b>		<b>365,63</b>	<b>338,95</b>						
Summe TVöD-V BT-V Soz.&Erz.Dienst	S18	1,00		1,00	1,00						
	S17	9,00		9,00	7,40						
	S16	4,80		4,80	4,80						
	S15	1,75		1,75	1,25						
	S13	4,00		4,00	4,00						
	S12	2,30		2,30	2,00						
	S11A	0,50		0,50	0,50						
	S09	3,80		3,80	3,80						
	S08B	2,30		2,30	1,30						
	S08A	158,00		143,97	131,24						
	S04	14,40		8,57	8,18						
	<b>Summe</b>	<b>201,85</b>		<b>181,99</b>	<b>165,48</b>						
<b>Insgesamt B I.</b>		<b>579,89</b>		<b>547,62</b>	<b>504,43</b>						
<b>Teil B: Tariflich Beschäftigte</b>											
<b>Teil B II. Sondervermögen mit Sonderrechnungen</b>											
Tarifart		Zahl der Stellen 2019	Zahl der Stellen 2018	Ist-Besetzung am 30.06.2018	Erläuterungen	Tarifart		Zahl der Stellen 2019	Zahl der Stellen 2018	Ist-Besetzung am 30.06.2018	Erläuterungen
<b>Insgesamt B I + B II</b>		<b>579,89</b>	<b>547,62</b>	<b>504,43</b>				<b>579,89</b>	<b>547,62</b>	<b>504,43</b>	
<b>Insgesamt A I + B I</b>		<b>666,54</b>	<b>633,02</b>	<b>568,33</b>				<b>666,54</b>	<b>633,02</b>	<b>568,33</b>	

Teil C: - nachrichtlich - Aufteilung der Stellen nach der Gliederung des Haushaltsplans

Teil C: - nachrichtlich - Aufteilung der Stellen nach der Gliederung des Haushaltsplans 2019																					
I. Beamte																					
Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung																					
Teilhaushalt	Bezeichnung	Wahlbeamte				hoeherer Dienst				gehobener Dienst				mittlerer Dienst							
		B7	B5	B4	A12	A15	A14	A13/H	A13/G	A12	A11	A10	A9/M	A8	A6	Summe					
THH-01	Innere Verwaltung	1,00	1,00	1,00	1,10	0,95	0,80		4,00	9,20	14,30	4,70	0,50	1,50	1,00	41,05					
THH-02	Sicherheit und Ordnung						1,20		0,95	0,10	5,50	1,30	6,50	9,00		24,55					
THH-03	Schulträgeraufgaben											0,23				0,23					
THH-04	Kultur, Sport und Bäder										1,90					1,90					
THH-05	Soziales						1,00		0,30	0,90		0,77		1,50		4,47					
THH-06	Planen, Bauen, Natur und Umwelt					1,05	1,00	1,00	1,00	3,40	5,50					14,45					
THH-07	Wirtschaft und Tourismus																				
<b>Gesamtsumme</b>		<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,00</b>	<b>1,10</b>	<b>2,00</b>	<b>4,00</b>	<b>1,00</b>	<b>6,25</b>	<b>13,60</b>	<b>27,20</b>	<b>7,00</b>	<b>8,50</b>	<b>12,00</b>	<b>1,00</b>	<b>86,65</b>					
III. Beschäftigte																					
Gemeindeverwaltung - ohne Sondervermögen mit Sonderrechnung																					
Teilhaushalt	Bezeichnung	TVÖD VKA																			
		E14	E13	E12	E11	E10	E09C	E09A	E09B	E09A	E08	E07	E06	E05-E09A	E05	E04	E03	E02UE	E02	E01	Summe
THH-01	Innere Verwaltung	1,12			12,50	8,80		4,25	10,00	13,65	8,00	8,00	45,35	2,00	26,55	5,25	12,27	0,77	29,56		180,07
THH-02	Sicherheit und Ordnung					1,25	2,10	3,15	7,80	2,50	1,55	7,68	8,25		1,00						26,73
THH-03	Schulträgeraufgaben			1,00		1,20									2,80						13,25
THH-04	Kultur, Sport und Bäder			1,00	3,85	4,45	1,00	22,20	4,00	4,00	2,25	2,25	12,00	10,50	2,00				8,25	1,25	74,75
THH-05	Soziales			1,00	1,00	0,30		1,00	1,67	0,75					3,06		0,80				16,60
THH-06	Planen, Bauen, Natur und Umwelt	0,88	4,00	2,00	13,75	3,00		5,50	5,00	3,50					7,00	2,00					62,63
THH-07	Wirtschaft und Tourismus	1,00			1,00	0,80				1,00					0,20						4,00
<b>Gesamtsumme</b>		<b>5,00</b>	<b>4,00</b>	<b>5,00</b>	<b>32,10</b>	<b>19,80</b>	<b>3,10</b>	<b>36,10</b>	<b>29,17</b>	<b>20,40</b>	<b>11,80</b>	<b>11,80</b>	<b>91,13</b>	<b>2,00</b>	<b>51,11</b>	<b>9,25</b>	<b>13,07</b>	<b>0,77</b>	<b>42,07</b>	<b>2,16</b>	<b>378,03</b>
zu III. Beschäftigte - BT-V Soz.&Erz.Dienst																					
Teilhaushalt	Bezeichnung	TVöD - SUE																			
		S18	S17	S16	S15	S13	S12	S11A	S09	S08B	S08A	S04	Summe								
THH-01	Innere Verwaltung												0,00								
THH-02	Sicherheit und Ordnung												0,00								
THH-03	Schulträgeraufgaben										19,00	9,40	28,40								
THH-04	Kultur, Sport und Bäder												0,00								
THH-05	Soziales	1,00	9,00	4,80	1,75	4,00	2,30	0,50	3,80	2,30	139,00	5,00	173,45								
THH-06	Planen, Bauen, Natur und Umwelt												0,00								
THH-07	Wirtschaft und Tourismus												0,00								
Thh-01	Innere Verwaltung												0,00								
<b>Gesamtsumme</b>		<b>1,00</b>	<b>9,00</b>	<b>4,80</b>	<b>1,75</b>	<b>4,00</b>	<b>2,30</b>	<b>0,50</b>	<b>3,80</b>	<b>2,30</b>	<b>158,00</b>	<b>14,40</b>	<b>201,85</b>								

## Teil D: - nachrichtlich - Ehrenbeamte, Beschäftigte in der Probe- oder Ausbildungszeit

Teil D: - nachrichtlich - Beschäftigte in Probe - oder Ausbildungszeit Haushaltsjahr 2019					
Bereich	Vergütung	Anzahl 2019	Anzahl 2018	Beschäftigt am 30. Juni 2018	
Anerkennungspraktik./Anerkennungspraktikantinnen	Prakt. Soz/Erz BT-V	12,00	12,00	6,00	
Anpassungslehrgang	S04	4,00	4,00	3,00	
Auszubildende	Azubi TVAöD	25,00	25,00	21,00	
Freiwilliges Soziales Jahr	Festgehälter	36,00	32,00	32,00	
Inspektoranwärter/Inspektoranwärterinnen	Anwärterbezüge - Erstattung Land	4,00	4,00	2,00	
Praktikanten/Praktikantinnen	Festgehälter	7,00	7,00	0,00	
Praxisintegrierte Erzieherausbilder	Azubi TVöD-Pflege	30,00	25,00	26,00	
Sozialpädagogen DH (Duale Hochschule)	Azubi TVAöD	2,00	2,00	1,00	
<b>Summe</b>		<b>120,00</b>	<b>107,00</b>	<b>91,00</b>	

## Anlage der Aufwandsentschädigungen für Haushaltsjahr 2018

Anlage der Aufwandsentschädigungen für Haushaltsjahr 2019				
Planstelle		Besoldungsgruppe	Aufwandsentschädigung	
1-O-A-01	1-O-A-01 Oberbürgermeister	B7	Dienstaufwandsentschädigung - DAE	
1-O-B-01	1-O-B-01 Beigeordnete/r	B5	Dienstaufwandsentschädigung - DAE	
1-O-C-01	1-O-C-01 Beigeordnete/r	B4	Dienstaufwandsentschädigung - DAE	
1-O-A1	1-O-A1 Ortsvorsteher/in Gebersheim	A12	pauschale Aufwandsentschädigung - AE	
1-O-A2	1-O-A2 Ortsvorsteher/in Höfingen	A12	pauschale Aufwandsentschädigung - AE	
1-O-A3	1-O-A3 Ortsvorsteher/in Warmbronn	A12	pauschale Aufwandsentschädigung - AE	

Martin G. Kaufmann  
Oberbürgermeister

**Anlage/n**

1	Tarifeinigung 2018
---	--------------------

## Tarifeinigung: Kommunen verständigen sich auf Reformwerk

**Potsdam.** Die Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst haben in der dritten Verhandlungsrunde eine Einigung erzielt. Beide Seiten haben sich auf eine grundlegende Änderung der Tabellenstruktur verständigt, die die Attraktivität kommunaler Arbeitsplätze steigert und die Wettbewerbsfähigkeit insbesondere bei den Fach- und Führungskräften verbessert.

Das Ergebnis sieht für die mehr als zwei Millionen kommunalen Beschäftigten Gehaltserhöhungen in drei Stufen vor. Ab März 2018 steigen die Einkommen im Durchschnitt um 3,19 Prozent, ab April 2019 nochmals um 3,09 Prozent und ab März 2020 um weitere 1,06 Prozent. Das bedeutet in Gänze ein Kostenvolumen von rund 7,4 Milliarden Euro. Die Laufzeit beträgt 30 Monate. Damit besteht für die Arbeitgeber hohe Planungssicherheit.

Die Verhandlungspartner haben in den unteren Einkommen eine Mindesterrhöhung vereinbart. Mit Wirkung vom März 2018 gibt es eine Einmalzahlung von 250 Euro.

„Die Verhandlungen in diesem Jahr kann man als außerordentlich intensiv bezeichnen. Wir sind froh, eine Einigung gefunden zu haben. Insgesamt ist der vereinbarte Kompromiss für uns akzeptabel“, so VKA-Präsident Dr. Thomas Böhle. „Wir haben gesagt, dass wir den öffentlichen Dienst zukunftsfähig machen wollen, indem wir die Arbeit der Beschäftigten angemessen honorieren und zugleich die Bezahlung der Fach- und Führungskräfte verbessern. Das ist uns mit diesem Ergebnis gelungen. Es profitieren beide Seiten davon.“

Über die Einkommenserhöhung hinaus wurden weitere Regelungen ausgehandelt. Dazu gehört unter anderem die mehrstufige Angleichung der Jahressonderzahlung Ost an das Westniveau. Das Ausbildungsentgelt erhöht sich in den Jahren 2018 und 2019 um jeweils 50 Euro. Der Urlaubsanspruch der Auszubildenden steigt auf 30 Arbeitstage. Die beschlossene prozentuale Entgeltsteigerung wird auf die ebenfalls von den Verhandlungen betroffenen Tarifverträge für Versorgungsbetriebe (TV-V) und Nahverkehrsbetriebe (TV-N) übertragen.

*Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist der tarifpolitische und arbeitsrechtliche Dachverband der kommunalen Verwaltungen und Betriebe in Deutschland. Die Tarifverträge der VKA gelten für rund zwei Millionen Beschäftigte des kommunalen öffentlichen Dienstes. Hierzu gehören Verwaltungen, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, Sparkassen, Ver- und Entsorgungsbetriebe sowie Nahverkehrsunternehmen und Flughäfen. Weitere Informationen: [www.tarifrunde.vka.de](http://www.tarifrunde.vka.de) und [www.vka.de](http://www.vka.de)*

**Pressekontakt:** Daniela Wegner

Telefon: (030) 209 699 461, mobil: (0160) 941 218 50, E-Mail: [daniela.wegner@vka.de](mailto:daniela.wegner@vka.de)