

Dezernat I
Hauptamt

Bezugsvorlagen:

Beratungsfolge	Geplante Sitzungstermine	Ö / N
Finanz- und Verwaltungsausschuss (Vorberatung)	22.02.2024	Ö
Gemeinderat (Entscheidung)	27.02.2024	Ö

Wechsel des Tarifvertrages für die Beschäftigten der Stadtwerke

Beschlussvorschlag

- Für die Beschäftigten des Eigenbetriebes Stadtwerke Leonberg soll der Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) mit Wirkung ab dem 01.01.2025 zur Anwendung kommen. Die Verwaltung wird beauftragt, einen entsprechenden Antrag beim Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg zu stellen und ihn zu beauftragen, mit den Gewerkschaften ver.di und dbb beamtenbund und tarifunion eine entsprechende landesbezirkliche Regelung abzuschließen.
- Die Arbeitsmarktzulage in Höhe von 110 Euro für das Aufsichtspersonal der Bäderbetriebe entfällt gleichzeitig mit der Einführung des TV-V.

Finanzielle Auswirkungen:

JA | NEIN

Kontierung	Jahr	verfügbares Budget	Finanzbedarf	Bemerkung
Personalaufwand Stadtwerke	2024	3.208.854 Euro	3.291.854 Euro	
Personalaufwand Stadtwerke	2025	3.379.666 Euro	3.462.666 Euro	
Personalaufwand Stadtwerke	2026	3.545.337 Euro	3.685.337 Euro	

Sachverhalt mit der Stellungnahme der Verwaltung

Die Stadtwerke Leonberg haben derzeit rund 62 Beschäftigte. 11 Beschäftigte arbeiten in der kaufmännischen Verwaltung, 9 in der techn. Abteilung und 42 in den Bädern. Für alle Beschäftigten gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Aufgrund der kritischen Personalsituation bei den Stadtwerken, haben sich in den Bereichen Wasserversorgung die der "Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung mit wichtigen, teils lebensnotwendigen Gütern und Dienstleistungen" dienen, aber auch in den Sparten Parken und ÖPNV und Bäderbetrieb erhebliche Einschränkungen ergeben. So haben z.B. die Stadtwerke Leonberg in den letzten 2 Jahren massive Probleme bei der Wiederbesetzung der Stelle "Rohrnetzmonteure". Obwohl freie Stellen permanent ausgeschreiben werden, konnte die Stelle nicht besetzt werden. Dies ist auch nicht überraschend, da bei den anderen Wasserversorgern im Umkreis gleicher Größenordnung (Stadtwerke Sindelfingen, Stadtwerke Böblingen, Stadtwerke Bietigheim und Stadtwerke Ditzingen, Zweckverband Renningen etc.), Gehälter nach dem Tarifvertrag Öffentlicher

Dienst - Versorgungsbetriebe (TV-V) bezahlt werden. Der TV-V ist ein spartenspezifischer Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe. Er gilt z.B. für Gemeindewerke, Stadtwerke, Kreiswerke, Wasserwerke.

Um gegenüber den Nachbarkommunen konkurrenzfähig zu bleiben und um leichter qualifiziertes Personal zu bekommen, sollen auch die Beschäftigten der Stadtwerke Leonberg zum TV-V wechseln.

Der Wechsel zum Tarifvertrag TV-V bringt verschiedene Auswirkungen mit sich. Eine tabellarische Übersicht der Unterschiede der beiden Tarifverträge ist als Anlage 1 beigelegt. Hauptunterschied ist die in der Regel bessere bis erheblich bessere Bezahlung der Beschäftigten. Sofort nach der Überleitung beträgt die Verbesserung zwischen 100 bis 200 Euro, nach zwei Jahren zwischen 150 und 330 Euro. Außerdem wird eine um 15% - 29% höhere jährliche Jahressonderzahlung (13. Monatsgehalt) bezahlt.

Diese doch ganz erheblich höheren Entgelte lassen erwarten, dass wir gegenüber den anderen Stadtwerken aber auch der freien Wirtschaft konkurrenzfähig werden und leichter qualifizierter Personal gewinnen können. Die Mehraufwendungen beim Personal belaufen sich in den ersten beiden Jahren auf rund 100.000 Euro pro Jahr oder 4,73%. Ab dem dritten Jahr steigen die Mehraufwendungen (ohne Tarifierhöhungen) auf rund 174.000 Euro pro Jahr, oder 7,47%.

Dem Aufsichtspersonal der Bäder (13 Personen) wird aktuell (befristet bis 31.12.2026) eine Arbeitsmarktzulage in Höhe von 110 Euro monatlich gewährt. Insgesamt sind dies Aufwendungen von etwa 17.000 Euro pro Jahr. Dieses Personal ist in den Entgeltgruppen 4 bis 6 eingruppiert. Durch den Wechsel zum TV-V und der damit verbundenen besseren Bezahlung, wird dieses Personal eine erheblich darüber liegende Entgeltverbesserung erhalten. Die Funktion der Arbeitsmarktzulage, Personal gewinnen und halten zu können, ist damit durch TV-V erreicht und die Arbeitsmarktzulage könnte entfallen.

Gemäß dem Landespersonalvertretungsgesetz gelten Eigenbetriebe mit mehr als 50 Beschäftigten als Dienststellen (§ 5 Abs. 2 LPVG). Für diese könnte ein eigener Personalrat mit fünf Mitgliedern gebildet werden (§ 10 Abs. 3 LPVG). Dieser Personalrat hätte einen Anspruch auf Freistellung im Umfang von 12 Wochenstunden (§ 45 Abs. 1 LPVG). Der aktuelle gesamtstädtische Personalrat hat derzeit keine Absichten in diese Richtung.

Sollte der TV-V eingeführt werden, bringt dies ein neues Tarifregelwerk für die Beschäftigung von Mitarbeiter/innen und die Bewertung der Stellen mit sich. Damit verbunden ist weiterer Aufwand in der Personalverwaltung und der Organisation.

Zum weiteren Ablauf:

Nach Antragsstellung der Stadt Leonberg beim Kommunalen Arbeitgeberverband Baden-Württemberg, wird dieser zunächst die Gewerkschaft ver.di anschreiben und zum Abschluss eines Änderungstarifvertrages auffordern. Sehr wahrscheinlich wird im Anschluss daran ver.di eine Mitarbeiterversammlung durchführen und die Anzahl der Beschäftigten mit Gewerkschaftszugehörigkeit ermitteln. Sofern entsprechend Gewerkschaftsmitglieder vorhanden sind (genannt sind mindesten 50%), wird eine Rückmeldung an den KAV erfolgen und der Änderungstarifvertrag im schriftlichen Verfahren abgeschlossen. Im Anschluss daran wird der Tarifvertrag von der Gewerkschaft dbb beamtenbund und tarifunion nachgezeichnet. Nach Abschluss des Änderungstarifvertrages erfolgt die Überleitung aus dem TVÖD in den TV-V nach § 22a TV-V. Nach Erfahrungen des KAV kann dies bis zu 11 Monate in Anspruch nehmen. Daher ist eine Umstellung zum 01.01.2025 realistisch machbar.

Alternativen:

Alternativ könnten die vom KAV neu aufgestellten Regeln für eine Arbeitsmarkt- und/oder Fachkräftezulage verwendet werden. Auf die Vorlage 2023/306 wird verwiesen. Bei dieser Alternative würde das Tarifregelwerk einheitlich bleiben. Insbesondere würde es besser auf den Bereich der Bäder passen, die keinen Versorgungsbetrieb darstellen. Und sie könnte

relativ zeitnah umgesetzt werden und würde zielgerichtet für die Stellen wirken, bei denen man Schwierigkeiten hat, sie zu besetzen. Die Arbeitsmarktzulage für den Aufsichtsbereich der Bäder würde in diesem Fall fortbestehen.

Der Personalrat hat als Alternative noch eine Ballungsraumzulage vorgeschlagen. Diese Zulage würde, je nach Ausgestaltung, allen Beschäftigten der Stadtwerke zu Gute kommen. Auch bei diesem Weg würde das Tarifregelwerk einheitlich bleiben und es würde besser auf den Bereich der Bäder passen. Eine solche Zulage wird in der Stadt Stuttgart seit geraumer Zeit diskutiert. Eine Ballungsraumzulage wird allerdings nicht vom KAV unterstützt. Vielmehr würde sie bei Tarifverhandlungen die Verhandlungsposition des KAV schwächen. Vor diesem Hintergrund wird von einer Ballungsraumzulage abgeraten.

Anlage/n

- 1 Vergleich TVöD und TV-V (öffentlich)

Regelung	TVöD-V	TV-V	Anmerkungen
Rahmenzeit	§ 6 Abs. 7: von 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr	§ 8 Abs. 7: von 6 bis 21.00 Uhr	TV-V flexibler
Überstunden - Ausgleichszeitraum	§ 7 Abs. 7: bei Überschreitung der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten und fehlendem Ausgleich bis Folgewoche	§ 9 Abs. 7: bei Überschreiten der Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten	TV-V - Überstunde entsteht bereits am Ende der ersten Woche
Zeitzuschläge	§ 8 Abs. 1 Buchst. a): Überstunde ab EG 9c - 15 %	§ 10 Abs. 1 Buchst. a): Überstunde entgeltgruppenunabhängig - 30 %	TV-V höherer Zuschlag
	§ 8 Abs. 1 Buchst. b): Nachtarbeit - 20 %	§ 10 Abs. 1 Buchst. b): Nachtarbeit - 25 %	TV-V höherer Zuschlag
		§ 10 Abs. 1 Buchst. d): Ostersonntag/Pfingstsonntag - 35 %	TV-V höherer Zuschlag (bei TVöD gilt auch an diesen Tagen der Sonntagszuschlag von 25 %)
	§ 8 Abs. 1 Buchst. d): Feiertagsarbeit mit Freizeitausgleich - 35 %	§ 10 Abs. 1 Buchst. e): Feiertagsarbeit - 135 %	TV-V sieht keinen Freizeitausgleich vor
	§ 8 Abs. 1 Buchst. e): 24/31.12. - 35 %	§ 10 Abs. 1 Buchst. f): 24/31.12. - 40 %	TV-V höherer Zuschlag
	§ 8 Abs. 1 Buchst. f): Samstag von 13.00 Uhr bis 21.00 Uhr - 20 %	§ 10 Abs. 1 Buchst. g): Samstag ab 13.00 Uhr - 20 %	TV-V keine Begrenzung auf 21.00 Uhr
Bemessungsgrundlage Zeitzuschläge	§ 8 Abs. 1 Satz 1: jeweilige Entgeltgruppe Stufe 3	§ 10 Abs. 1 Satz 1: jeweilige Entgeltgruppe Stufe 2	TV-V - niedrigere Stufe
Überstunden - Berechnung	§ 8 Abs. 1.1: jeweilige Entgeltgruppe höchstens Stufe 4		TV-V keine Kappung bei Stufe 4
Wechselschichtzulage	§ 8 Abs. 5: 105,00 Euro/Monat bzw. 0,63 Euro/Stunde (statisch)	§ 10 Abs. 5: 208,68 Euro bzw. 1,18 Euro/Stunde (dynamisch) § 10 Abs. 7 - ver- und entorgungstypische Wechselschichtarbeit: 272,08 Euro/Monat bzw. 1,60 Euro/Stunde (dynamisch)	TV-V höhere und dynamische Wechselschichtzulage
Schichtzulage	§ 8 Abs. 6: 40,00 Euro/Monat bzw. 0,24 Euro/Stunde (statisch)	§ 10 Abs. 6: 132,15 Euro bzw. 0,78 Euro/Stunde § 10 Abs. 8 - ver- und entorgungstypische Schichtarbeit: 176,82 Euro/Monat bzw. 1,05 Euro/Stunde (dynamisch)	TV-V höhere und dynamische Schichtzulage
Stufen der Entgelttabelle	§ 16 Abs. 3: Stufe 2 wird nach einem Jahr in Stufe 1 erreicht Stufe 6 wird nach 5 Jahren in Stufe 5 erreicht	§ 5 Abs. 2: Stufe 2 wird nach 2 Jahren in Stufe 1 erreicht Stufe 6 wird nach vier Jahren in Stufe 5 erreicht	
Leistungsentgelt	§ 18/§ 18a: 2 % der berücksichtigungsfähigen Personalkosten des Vorjahres als LOB Budget oder als umgewidmetes Budget für Sachbezüge etc.	§ 6 Abs. 5: Leistungszulage (Höhe und Kriterien nach betrieblichem System) § 6 Abs. 6: Leistungsprämie (Höhe und Kriterien nach betrieblichem System)	
Jahressonderzahlung	§ 20: EG 1 bis EG 8 - 84,51 % EG 9a bis EG 12 - 70,28 % EG 13 bis EG 15 - 51,78 %	§ 16: mindestens 100 %	TV-V höhere Sonderzahlung
Krankengeldzuschuss	§ 22 Abs. 3: Jahr bis 3 Jahre Beschäftigungszeit - 13 Wochen 3 Jahre Beschäftigungszeit - 39 Wochen	ab § 13 Abs. 2: 39 Wochen	TV-V keine Differenzierung nach Beschäftigungszeit
Besondere Zahlungen	§ 23 Abs. 1: mind. 6,65 Euro VWL 23 Abs. Jubiläumsgeld: 25 Jahre - 350 Euro 40 Jahre - 500 Euro zusätzlich betriebl. Regelung mgl.	§ 17 Abs. 2: 6,65 Euro VWL - Erhöhung auf 26,00 Euro bzw. 50,00 Euro bei Entgeltumwandlung § 17 Abs. 1: betriebl. Regelung	TV-V höhere VWL bei Entgeltumwandlung