HAUPT-UND PERSONALAMT
J. Hieber
Balingen, 14.12.17

Stellenplanentwurf für das Haushaltsjahr 2018 – öffentlicher Teil -

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2018

1. Personalkostenansatz 2018

1.1 Personalkostenhochrechnung 2018

Die Personalkostenhochrechnung für das Jahr 2018 wurde durch das Regionale Rechenzentrum auf der Grundlage des EDV-Programms für das Personalwesen "dvv.personal" maschinell erstellt.

Der Vorausberechnung auf der Grundlage von dvv.personal (Stand: Anfang Oktober 2017) lagen die folgenden dargestellten Feststellungen und Prognosen zu Grunde:

Entgelte der Beschäftigten

Die Tarifeinigung vom April 2016 läuft am 28.02.2018 aus. Die letzte Tariferhöhung erfolgte zum 01.02.2017 mit 2,35 %. Da derzeit noch nicht bekannt ist, wie sich über den Zeitraum Februar 2018 die tarifliche Entwicklung weiter gestaltet, haben wir entsprechend der Erfahrungswerte der vergangenen Jahre eine tarifliche Steigerung von 2,4% angenommen. Die Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien werden in Kürze wieder beginnen. Soweit bei der Vorberatung des Haushalts 2018 Näheres bekannt ist, kann in der Sitzung berichtet werden.

Besoldung Beamte/innen

Der Landtag hat das Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz für die Jahre 2017 und 2018 beschlossen. Die Besoldungsanpassung erfolgt für alle Besoldungsgruppen zum gleichen Zeitpunkt - zum 1. März 2017 und zum 1. Juli 2018. Die Erhöhung ab Juli 2018 liegt bei 2,675 %.

Bislang gab es eine nach Besoldungsgruppen zeitlich gestaffelte Anpassung. Das Bundesverfassungsgericht hat mit Beschluss vom 23.05.2017 eine solche Staffelung für verfassungswidrig erklärt. So gestaffelte Besoldungsanpassungen verstoßen nach Auffassung des Gerichts gegen das Alimentations- und Leistungsprinzip sowie das Abstandsgebot. Vor allem stellt das Gericht einen Verstoß gegen den Gleichheitssatz fest - es sei kein sachlicher Grund für die Benachteiligung von Beamten in den höheren Besoldungsgruppen erkennbar (im entschiedenen Fall den gegenüber der BesGr. A 9 um vier Monate verschobenen Erhöhungszeitpunkt in BesGr. A 10).

Weil die Besoldungserhöhung 2018 für alle auf den 01.07.2018 verlegt wurde, soll es im März 2018 Einmalzahlungen für die unteren Besoldungsgruppen geben.

Die Absenkung der Eingangsbesoldung wird mit Wirkung vom 1. Januar 2018 aufgehoben.

Sozialversicherungsbeiträge

Für 2018 gehen wir derzeit von folgenden Beitragssätzen und Rechengrößen aus:

Beitragssatz zur gesetzlichen **Rentenversicherung** 18,7 %

Beitragssatz zur gesetzlichen **Krankenversicherung** 14,6 %
Zum 01.01.2015 sank der allgemeine Beitragssatz von 15,5 Prozent auf 14,6 Prozent (Arbeitgeber tragen hiervon die Hälfte, also 7,3 Prozent, Anteil der Arbeitgeber seit 1.1.2011 gleichbleibend).

Ermäßigter Beitragssatz von 14,0 %, Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen jeweils 7,0 %
Der Zusatzbeitrag, den die Krankenkassen jeweils selbst festlegen können, wird wohl auch in 2018 steigen.

Beitragssatz zur gesetzlichen **Pflegeversicherung**
Bis einschl. 2016 auf 2,35%, mit dem Pflegestärkungsgesetz II ist der Beitragssatz ab 2017 um 0,2 Prozentpunkte auf 2,55 %
gestiegen, für Kinderlose auf 2,8% angehoben. Beiträge sollen bis 2022 stabil bleiben.

Beitragssatz zur gesetzlichen **Arbeitslosenversicherung** 3,0 %

Kommunaler Versorgungsverband Baden-Württemberg

Die Stadtverwaltung Balingen zahlt als Mitglied im Kommunalen Versorgungsverband (KVBW) eine Allgemeine Umlage und eine Besondere Umlage an den KVBW.

Zum 1.1.2018 kommt es diesbezüglich zu Neu- und Umstrukturierungen.

Die Besondere Umlage wird entsprechend des Beschlusses des Verwaltungsrats des kommunalen Versorgungsverbandes vom Juli 2017 neu strukturiert.

Der Kommunale Versorgungsverband erhebt zur Deckung seines Aufwands für Beihilfeleistungen eine Besondere Umlage. Unter Berücksichtigung des unterschiedlichen Aufwands werden hierfür bisher sieben Umlagegruppen gebildet, fünf für aktiv Beschäftigte und zwei für Versorgungsempfänger. Dem Wesen eines Umlagesystems entspricht es, dass mit den Einnahmen regelmäßig nur die aktuell damit im Zusammenhang stehenden Ausgaben gedeckt werden. Eine nachhaltige Finanzierung kann damit nicht erreicht werden. U.a. um dies zu gewährleisten, wird die besondere Umlage für Versorgungsempfänger in die Allgemeine Umlage überführt. Somit wird der gesamte Altersvorsorgeaufwand, bestehend aus Pensionen und Beilhilfen für Versorgungsempfänger, über eine einheitliche Umlage finanziert. Es entfallen zwei bisherige Umlagegruppen.

Grundlage für die Finanzierung der Allgemeinen Umlage sind zukünftig die Diensteinkommen der aktiven Angehörigen, die vom KVBW gezahlten Versorgungsbezüge und der dreifache Beihilfeaufwand des Vor-Vor-Jahres für Versorgungsempfänger. Wie in den Vorjahren wird der Hebesatz voraussichtlich auch in 2018 bei **37 % konstant** bleiben.

Unter Berücksichtigung des unterschiedlichen Beihilfeaufwands wird die Besondere Umlage für die aktiv Beschäftigten derzeit in fünf Gruppen erhoben. Hier kommt es ab 2018 zu der Änderung, dass die Umlageerhebung für alle Beteiligten vereinfacht wird, indem künftig neu nur noch drei Gruppen gebildet werden. Durch die Neustrukturierung der Umlage ergeben sich laut KVBW für die Mitglieder in der Regel keine oder nur geringe Mehrbelastungen.

Zusatzversorgungskasse Baden-Württemberg (ZVK)

Der Umlagesatz liegt seit 01.07.2017 bei 5,65 % Regelumlage (Arbeitgeberanteil), der Arbeitnehmeranteil bei 0,45 % - Gesamt-Umlage bei 6,1 %.

Ab 01.07.2018 liegt der Arbeitgeberanteil bei 5,75 %, der Arbeitnehmeranteil bei 0,55 % - Gesamtumlage bei 6,3 %.

Neben der Umlage haben die Mitglieder zusätzlich ein individuelles steuer- und sozialversicherungsfreies Sanierungsgeld in Höhe von 1,7 % bis 3,7 % aus dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt der Beschäftigten zu entrichten, das allein vom Arbeitgeber zu tragen ist.

Für die Kapitaldeckung wird von der ZVK ein Zusatzbeitrag erhoben. Es handelt sich dabei um einen reinen Arbeitgeber-Anteil. Dieser liegt bei 0,4 % der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte.

1.2 Einzelpositionen

Entgelt-/ Besoldungsanpassungen

Die angenommenen Entgelterhöhungen bei den **Beschäftigten** ab 1.3.2018 mit 2,4 % bedeuten beim Arbeitgeberaufwand Mehrkosten von rund 380.000 € gegenüber dem Vorjahr 2017.

Für die Umsetzung der neuen Entgeltordnung zum TVöD wurde in 2017 entsprechend den Empfehlungen des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) ein 1,7%-Zuschlag je Beschäftigtem hochgerechnet – insgesamt rund 220.000 € hochgerechnet. Tatsächlich wurde in 2017 nur ein kleinerer Teil dieser Mittel benötigt, da Höhergruppierungsanträge teilweise erst gegen Ende des Jahres eingehen, noch nicht bearbeitet werden konnten und mögliche Höhergruppierungen erst zum Teil umgesetzt werden konnten. Es wird in 2018 zu Nachzahlungen kommen.

Von Arbeitgeberseite sind für das Budget der **leistungsorientierten Bezahlung (LOB)** bislang 2,0 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller TVöD-Beschäftigten (2007-2009 war es 1 %, 2010 – 1,25 %, 2011 – 1,5%, 2012 – 1,75%) zusätzlich zu den monatlichen Entgelten als Budget für die leistungsorientierte Bezahlung bereitzustellen. Für 2017 gibt es diesbezüglich - soweit momentan bekannt - keine Änderungen.

Der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) geht grundsätzlich von einer langfristigen Zielgröße von 8 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller TVöD-Beschäftigten aus, die für LOB bereitzustellen sind. Für LOB werden in 2017 insgesamt 234.000 € bereitgestellt.

Die Besoldungsanpassung in 2018 im **Beamtenbereich** bringt Mehrkosten von ca. 100.000 € (geschätzt) mit sich.

1.3 Personalkosten 2018

Die Ziffer 2 dieser Vorlage enthält die von der Verwaltung für 2018 vorgeschlagenen Stellenveränderungen.

Auf der Grundlage der Hochrechnung, der vorgeschlagenen Stellenveränderungen sowie der o.g. Zusatzkosten aus Tarif-, Besoldungs-, Beitrags-/Umlageanhebungen ergeben sich für 2017 aus derzeitiger Sicht Personalkosten in Höhe von rund 23,7 Mio. €.

In den mit 23.700.247 € hochgerechneten Personalkosten ist aufgrund entsprechender Erfahrungswerte aus den Vorjahren berücksichtigt, dass es beispielsweise bei Stellenwiederbesetzungen zu zeitlichen Verzögerungen oder zu eventuell günstigeren Neueinstellungen kommt. Zudem entfällt im Beschäftigtenbereich bei Langzeiterkrankungen die Entgeltzahlung nach sechs Wochen.

Im Sinne einer sparsamen Personalbewirtschaftung wurde entsprechend der Vorgehensweise der vergangenen Jahre **mit einer Minderausgabe von 200.000 € kalkuliert**. Der Betrag wurde anteilig an den Personalkostenansätzen in den Unterabschnitten des Haushaltsplanes abgesetzt.

Dem Personalkostenansatz 2018 stehen – wie auch in den Vorjahren - verschiedene Kostenerstattungen anderer öffentlicher Stellen sowie korrespondierende Einnahmen (u.a. für Verrechnungen mit den Stadtwerken, Wertstoffzentrum, Jugendmusikschule, Schulsozialarbeit, Auszubildende, Kostenerstattung Land für Betreuung Schüler, Schulbegleitungen) entgegen.

Diese Zuschüsse / Erstattungen des Landes, des Bundes, des Landkreises, der Agentur für Arbeit und sonstiger Stellen betragen rd. 451.770 €.

Vergleich Personalkosten mit Vorjahr

	2017	2018	Erhöhung
Personalkosten brutto (Planansatz)	**23.054.795 €**	**23.700.247 €**	**2,80%**
Personalkosten netto (Planansatz) (d.h. unter Berücksichtigung der korresp. Einnahmen)	22.580.155 €	23.248.477 €	2,96%

Personalkostenentwicklung seit 2008

Nachfolgend ist die Entwicklung der Personalkosten sowohl in absoluten Zahlen (in Mio €) als auch hinsichtlich ihres Anteils am Verwaltungshaushalt und Gesamthaushalt im Zehn-Jahres-Verlauf ab 2008 dargestellt.

Jahr	Personalkosten	VerwaltungsHH	GesamtHH	Anteil in % zum VerwaltungsHH	Anteil in % zum GesamtHH
2008	17,13	76,0	98,9	22,54 %	17,32 %
2009	18,17	75,8	102,5	23,97 %	17,73 %
2010	19,00	74,4	98,4	25,53 %	19,31 %
2011	18,51	81,3	97,1	22,78 %	19,07 %
2012	19,18	84,9	98,6	22,59%	19,45%
2013	19,89	86,4	100,6	23,02%	19,77%
2014	20,48	91,7	108,2	22,33%	18,92%
2015	21,29	97,3	114,0	21,8%	18,67 %
2016	21,8	95,8	110,8	22,76%	19,68%
2017	23,05	97,1	117,1	23,73 %	19,68 %
2018	**23,70**	**100,0**	**125,0**	**23,69 %**	**18,96 %**

2. Stellenveränderungen

Bedarf an zusätzlichen Stellen /-anteilen
(Personalkosten-) Veränderungen 2017 - 2018

Haupt- und Personalamt

Ausbildung

Für den Bereich Garten- und Landschaftsbau soll ab dem Lehrjahr 2018 / 2019 eine Auszubildendenstelle angeboten werden. Ausbildungsbereich ist der Bauhof, vornehmlich in den Bereichen Garten- und Landschaftsbau. Die Schaffung einer Ausbildungsstelle in dieser Sparte wird als sinnvolle Maßnahme erachtet, um dem drohenden Fachkräftemangel und der Überalterung der Belegschaft des Bauhofs entgegen zu wirken.
Kosten je volles Lehrjahr: ca. 17.000 €, Kosten für 2018: ca. 5.000 €

Personalrat

Freistellung des Personalrats mit 1,4 Vollzeitstellen –
eine komplette Freistellung (1,0-Stelle) für den Personalratsvorsitzenden (bislang Mitarbeiter im Bereich Forst), eine teilweise Freistellung (0,4 -Stelle) für die Stellvertreterin (Mitarbeiterin der Kämmerei).
Auswirkung auf die Personalkosten: die aktuellen Kosten für die Personalrats-Freistellung mit 1,4 Vollzeitäquivalenten liegen bei rund 82.000 € / Jahr.

Stadthalle

Die zusätzliche Stelle im Bereich der Technik ist derzeit mit einer Fachkraft für Veranstaltungstechnik seit Juli 2017 bis Juli 2018 befristet besetzt – mit einem Auszubildenden im Anschluss an dessen Ausbildung. Dies wurde aufgrund Personalengpässen wegen Elternzeit, Überstunden und Ausscheiden von Mitarbeitern notwendig. Die grundsätzliche Notwendigkeit der dauerhaften Einrichtung einer zusätzlichen Stelle aufgrund rechtlicher Vorgaben der Versammlungsstätten-Verordnung wird geprüft. Die Personalkosten wurden ganzjährig hochgerechnet.

Stadtkämmerei

Bei der Stadtkämmerei besteht aufgrund gesetzlich vorgegebener Aufgabenzuwächse

- Einführung des Neuen Haushaltsrechts
- Harmonisierung des Umsatzsteuerrechts auf EU-Ebene

Personalbedarf. Im Stellenplan 2017 wurde deshalb eine neue Stelle im gehobenen Verwaltungsdienst / Bachelor Public Management vorgesehen. Die Stelle wird auf Ende des Jahres besetzt. Die voraussichtlichen Kosten liegen bei jährlich ca. 45.000 – 50.000 €.

Schlachthof

Die Stadt Balingen hat mit Wirkung zum 01.06.2017 ihre Betreiberschaft des Schlachthofs Balingen aufgegeben. Zwischen der Stadt Balingen und der Firma Färber GmbH & Co. KG wurde ein Vertrag mit dem Ziel abgeschlossen, die bestehenden Strukturen und Grundlagen des Balinger Schlachthofs in einer Übergangsphase bis Ende 2022 durch einen Fortbetrieb des Schlachthofs durch die Firma Färber zu erhalten. Es erfolgte keine Übernahme des städtischen Personals durch die Firma Färber. Zeitgleich mit Übernahme gingen einzelne Mitarbeiter in

Rente, einzelne wechselten davor intern bzw. zu anderen Arbeitgebern. In einem Fall wurde ein Auflösungsvertrag abgeschlossen.

Amt für öffentliche Ordnung und Standesamt

Ausländerbehörde

Im Bereich der Ausländerbehörde soll der Beschäftigungsumfang einer teilzeitbeschäftigten Sachbearbeiterin dauerhaft um 20% erhöht werden.
Notwendig ist dies aufgrund der angespannten Personalsituation beim Ausländeramt und der erhöhten Fallzahlen.
Mehrkosten: ca. 9.000 € / Jahr

Amt für Familie, Bildung und Vereine

Landeswettbewerb "Schüler experimentieren"

Bedingt durch die aufwändige Organisation und Durchführung des Landeswettbewerbs von „Schüler experimentieren" und der Übertragung der neuen Aufgabe „Inklusion an Schulen" ist ein zusätzlicher Beschäftigungsumfang (bei einer teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin) von 10 % erforderlich..
Mehrkosten: ca. 5.500 € / Jahr

Schulbegleiter - Personalgestellungen

Derzeit ist bei der Stadtverwaltung eine Schulbegleiterin (für Schüler an der Gemeinschaftsschule Sichelschule) angestellt. Das Landratsamt Zollernalbkreis, Kreissozialamt erstattet der Stadt den gesamten entstehenden Arbeitgeberaufwand. Der Arbeitgeberaufwand bzw. die spätere Kostenerstattung sind in der Personalkostenhochrechnung 2018 berücksichtigt, ebenso die entsprechende Person im Stellenplan.

Kindertagesstätten - Betreuungsangebote

<u>Übernahme KiTA Stadtmitte</u>

Zum 01.01.2018 übernimmt die Stadtverwaltung Balingen den Kindergarten Stadtmitte von der Evangelischen Kirchengemeinde Balingen. Der Gemeinderat hat am 23.05.2017 einen entsprechenden Beschluss gefasst. Der Übernahmevertrag zwischen der Evangelischen Gesamtkirchengemeinde Balingen und der Stadt Balingen wurden Ende Oktober 2017 abgeschlossen.
Von den insgesamt 13 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben vier Mitarbeiter dem Betriebsübergang widersprochen. Eine FSJ-Stelle wird in 2018 zusätzlich besetzt.

Laut Hochrechnung der Ev. Kirche ist mit jährlichen Personalkosten von rund 264.000 € zu rechnen. Dafür spart die Stadt ab 2018 die bisherigen Betriebskostenzuschüsse an den bisherigen Träger, so dass die städtischen Aufwendungen sich lediglich um insgesamt ca. 21.000 € erhöhen.

<u>KiTA Endingen</u>

Nach der Bedarfsberechnung sind bei der Belegung der KiTA Endingen entsprechend der Betriebserlaubnis weitere Stellenanteile notwendig. Dies aufgrund gestiegener Kinderzahlen und verlängerter Öffnungszeiten. In der KiTA Endingen wurde eine weitere Stelle für eine Praktikantin im Anerkennungsjahr geschaffen. Die Personalkosten belaufen sich auf ca. 23.000 € / Jahr. Durch die Umwandlung einer bisherigen Klein- in eine reguläre Gruppe in 2016 wurde zunächst

der Beschäftigungsumfang einer Mitarbeiterin bis zum 31.07.2017 um 40% erhöht. Ab dem 01.08.2017 wurde der Beschäftigungsumfang der Mitarbeiterin wieder um 40% reduziert und aufgrund der Reduzierung von Randzeiten eine Praktikantin im Anerkennungsjahr eingestellt.

KiTA Engstlatt

Durch Beschluss des GR vom 23.05.2017 (DS 2017/120) wurden im Rahmen des Umzuges der Kita Engstlatt in die neuen Räume bei der Schule und der damit einhergehenden Anpassung der Betreuungsformen zwei weitere Stellen genehmigt. Eine der beiden Stellen (Zweitkräfte) wurde bereits besetzt. Die andere Stelle wird bei entsprechender Entwicklung der Kinderzahlen besetzt.

KiTA Hermann-Berg-Straße

In der KiTA Hermann-Berg-Straße erfolgte eine befristete Aufstockung um 0,5 Fachkräfte. Die Stelle in der KiTA-Hermann-Berg wurde im vergangenen Jahr eingerichtet, da sich die sog. Randzeiten der Betreuung verschoben haben. Mehr als die Hälfte der Kinder sind bereits schon in der ersten halben Stunde der Öffnungszeiten in der Betreuung, weshalb sich hierdurch ein Personalmehrbedarf nach den KVJS-Vorgaben ergab. Da eine Änderung der Situation derzeit nicht absehbar ist, soll eine dauerhafte Aufnahme der 50%-Stelle in den Stellenplan erfolgen. Mehrkosten: 20.000 € / Jahr.

KiTA Fronhof, Frommern

Hier erfolgte eine Erhöhung des Beschäftigungsumfangs im Bereich Küchenhilfe KiTA Fronhof, Frommern – von 7,25 auf 10 WST zum 01.12.2016. Dies muss noch bzgl. Genehmigung in den Stellenplan aufgenommen werden - Mehrkosten von ca. 2.000 €.

Einrichtung von Ganztagesschulen

Bezüglich Betreuung von Schülerinnen und Schülern wurden / werden aufgrund unterschiedlicher Betreuungsformen und deren Ausbau / Ausweitung die Beschäftigungsumfänge von Betreuungs- und Küchenpersonal im Laufe des Schuljahres 2017/18 entsprechend angepasst.

Im Zuge des Betriebs der Ganztagsschule an der Lochenschule wird von der Stadt auch ein ergänzendes Betreuungsangebot angeboten. Deshalb wurde ab Mitte September 2017 eine Betreuungskraft mit 7,62 Wochenstunden eingestellt. Jährliche Mehrkosten: ca. 7.000 € / Jahr. Die Stadt erhält hierfür eine Kostenerstattung von der Schule bzw. dem Land.

Das sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentrum (SBBZ) Lauwasenschule beantragt für die Betreuung im Rahmen der Ganztagsschule ab dem Schuljahr 2018/2019 eine FSJ-Stelle - Mehrkosten: ca. 6.500 €/Jahr.

Schulsozialarbeit

Schulsozialarbeit am Schulzentrum Frommern

Für die Schulsozialarbeit am Schulzentrum Frommern hat der Gemeinderat am 26.07.2016 für den Stellenplan 2017 die Ausweitung um eine 50%-Stelle beschlossen, die auch für den Stellenplan 2017 angemeldet war. Im Laufe des Jahres 2017 haben sich personelle Veränderungen ergeben und wurde wegen Bedarfs die bisherige 50%-Stelle auf eine 100%-Stelle aufgestockt. Mehrkosten Personalkosten: ca. 25.000 € / Jahr, allerdings gleichzeitige Einsparung bei den Sachkosten.

Kinder- und Jugendbüro

Kinder- und Jugendbeteiligung - für die zusätzlichen Aufgaben der Kinder- und Jugendbeteiligung wird ein zusätzlicher Stellenanteil von 25% aufgenommen - siehe GR-Beschluss vom 25.07.2017. Die Mehrkosten für eine Vergütung in EG S 11b liegen bei ca. 12.000 €/Jahr.

Offene Jugendarbeit/Jugendtreffs

Im Bericht über das Kinder- und Jugendbüro wurde der Verwaltungsausschuss am 30.05.2017 (Vorlage Nr. 2017/179) darüber informiert, dass der Ortschaftsrat Engstlatt am 16.02.2017 den Antrag gestellt hat, den Jugendtreff Engstlatt um einen weiteren Tag/Woche zu öffnen. Über diesen Antrag sollte im Rahmen des Stellenplans 2018 entschieden werden. Vorgeschlagen wird die Erhöhung des Beschäftigungsumfangs bei der zuständigen Mitarbeiterin um 5 Stunden/Woche. Die Mehrkosten liegen bei ca. 5.000 € / Jahr.

Sachgebiet Archiv/Museen

Im Zuge der notwendigen Einarbeitung der neuen Archivarin soll der Beschäftigungsumfang der hauptamtlichen Archiv-Mitarbeiterin während des Jahres 2018 um 20 % erhöht bleiben. Im Hinblick auf die Gesamt-Personalkosten des Unterabschnitts ist diese Maßnahme annähernd kostenneutral. - Mehrkosten: ca. 12.300 €/ Jahr.

Baudezernat

Amt für Stadtplanung und Bauservice

Sanierung/Stadtentwicklung/Gartenschau
Das Amt für Stadtplanung und Bauservice, Abteilung Stadt- und Umweltplanung steht vor einer großen Anzahl teilweise mehrjähriger, umfangreicher Planungs- und Entwicklungsprojekte, die mit dem bisherigen Personalbestand nicht bewerkstelligt werden konnten bzw. können.
Um die anstehenden Aufgaben sach- und zeitgerecht umzusetzen, soll die Abteilung um eine zusätzliche Stelle im Bereich Sachbearbeitung mit Qualifikation Architekt/Landschaftsarchitekt (bis EG 10 / 11 – je nach Wertigkeit der Stelle) verstärkt werden. Zusätzliche, herausragende Aufgaben bzw. Projekte ergeben sich insbesondere durch Gartenschau 2023, weitere Sanierungsgebiete, Förderanträge - ELR-Förderanträge für Wohnen incl. der Ausweisung von Schwerpunktgemeinden. Die Besetzung der Stelle ist ab Herbst 2018 anvisiert.
Mehrkosten für Vollzeitstelle ganzjährig – ca. 58.000 – 65.000 €

Im Sachgebiet Bauservice / Baurecht wurde aufgrund Mutterschutz und Elternzeit einer Mitarbeiterin eine Stelle im Bereich der Baurechtssachbearbeitung neu besetzt – ab 1.3.2018. Die bisherige Teilzeitstelle (0,5-Beschäftigungsumfang) wurde aufgrund zahlreicher Bauvorhaben, einzuhaltender gesetzlicher Genehmigungsfristen und diesbezüglicher bisheriger Personalengpässe auf eine Vollzeitstelle aufgestockt.
Daraus resultieren Mehrkosten von 25.000 – 30.000 € / Jahr.

Im Verlauf des Jahres 2017 waren beim Amt für Stadtplanung und Bauservice einzelne Stellen teilweise über längere Zeiträume nicht besetzt. Dies betrifft auch den Sekretariatsbereich, der voraussichtlich ab Anfang 2018 wieder besetzt sein wird.

Gutachterausschuss

Für die Geschäftsstelle des Gutachterausschusses wurde im Stellenplan 2016 / 17 eine Personalaufstockung mit einer Teilzeitstelle im Beschäftigungsumfang von 40% vorgesehen – siehe Ausführungen Stellenplan-Vorlage 2016 / 17.

Diese Stelle wurde bislang nicht besetzt. Der Stellenumfang soll nun auf 50 % angehoben werden. Wegen der internen Verschiebung eines 10%-Anteils kommt es zu keiner Stellenmehrung. Das Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren soll in 2018 erfolgen.

Tiefbauamt

Bauhof

Im Verwaltungsbereich des Bauhofs wurde eine zunächst befristete personelle Verstärkung (1,0-Stelle mit zwei Teilzeitkräften) zwingend notwendig. Hauptaufgabe ist das systematische Erfassen von Bauhofleistungen in Bezug auf Zentralverrechnungen. Die Verstärkung ist bislang bis Mai 2018 vorgesehen. Gegebenenfalls ergibt sich im Rahmen des Organisationsgutachtens für den Bauhof der Bedarf für eine dauerhafte Personalaufstockung.

Organisationsuntersuchung Bauhof
Im September 2017 startete eine Organisationsuntersuchung des städtischen Bauhofs durch die Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg (GPA). Ziele der Untersuchung sind

- Erarbeitung einer optimalen Aufbauorganisation
- Festlegung einer effizienten Ablauforganisation
- Wirtschaftliche Betriebsführung durch ein aussagefähiges Rechnungswesen
- Beurteilungen zur Personalwirtschaft / Stellenbewertungen und zur räumlichen Unterbringung

Derzeit läuft die Datenerhebung vor Ort im Bauhof. In der ersten Hälfte 2018 sollen erste Ergebnisse vorliegen.

Grünpflege
Für die Jahreszeit zwischen März und Oktober soll, wie bereits in den vergangenen Jahren, für den Bereich der Stadt- und Grünpflege, und hier insbesondere für die Pflanzenbewässerung und die Unkrautbekämpfung, ein Betrag von 25.000 € für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bzw. die Beschäftigung von Ferienjobbern bereitgestellt werden. Diese Arbeiten werden ansonsten von hierfür überqualifiziertem Fachpersonal ausgeführt. Eine externe Vergabe dieser Arbeiten ist schwierig bzw. nicht realisierbar. Durch die vorübergehende Beschäftigung von Minijobbern und Ferienjobbern können „Fachkräfte-Arbeitsstunden“ für notwendige Aufgaben wie Pflege, Unterhaltung und Pflanzungen gewonnen werden. Eine Verbesserung des „Stadtbildes“ wird dadurch erreicht.

Das Budget von 25.000 € soll ebenso für die Finanzierung von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, die für den Bereich Straßenbau notwendig werden, herangezogen werden.

Ausbildung
Für den Bereich Garten- und Landschaftsbau soll ab dem Lehrjahr 2017/18 eine Ausbildungsstelle angeboten werden – siehe Ausführungen dazu unter Haupt- und Personalamt - Ausbildung.

Erddeponie

Die Übernahme der Erddeponie durch den Landkreis ist geplant. Entsprechend dem Kreistagsbeschluss vom 23.10.2017 ist die Übernahme ab 1.7.2018 anvisiert. Als städtisches Personal sind vier Personen von der Übernahme betroffen. Aufgrund zahlreicher noch offener Fragen bezüglich dieser Übernahme ist der Personalbestand im Stellenplan 2018 unverändert aufgeführt, die Personalkosten wurden halbjährig hochgerechnet.

3. Altersteilzeit

Der Tarifvertrag zur flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – ist am 01.01.2010 in Kraft getreten und galt zunächst bis zum 31.12.2016. Nach der Tarifeinigung 2016 wurde die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Altersteilzeit und des FALTER-Arbeitszeitmodells (Modell zur flexiblen Arbeitszeit für ältere Beschäftigte) um zwei Jahre bis Ende 2018 verlängert.

Nach dem Tarifvertrag kann eine Altersteilzeitvereinbarung wie bisher entweder im Teilzeit- oder im Blockmodell abgeschlossen werden. Bei einer Altersteilzeit erhalten Beschäftigte während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das hälftige Entgelt, das jedoch um zusätzliche 20 % aufgestockt wird. Außerdem leistet der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (sog. Rentenaufstockungsbeiträge). Nach dem TV FlexAZ kann eine Altersteilzeitvereinbarung ab dem vollendeten 60. Lebensjahr für maximal 5 Jahre vereinbart werden. An das ATZ-Verhältnis muss sich unmittelbar eine Altersrente anschließen.

Der Tarifvertrag beinhaltet zwei Möglichkeiten, eine Altersteilzeitvereinbarung abzuschließen. Für die Stadtverwaltung Balingen gilt die Altersteilzeit im Übrigen. Sie sieht für Beschäftigte, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Altersteilzeit bis zum Erreichen einer bestimmten Quote der Beschäftigten vor. Ist diese Quote noch nicht erreicht, besteht ein – eingeschränkter - Rechtsanspruch auf Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung.

Diese Quote beträgt 2,5 v.H. der Beschäftigten der Verwaltung. Dies entspricht 13,20 Altersteilzeitverträgen. Zum Stichtag bestehen bereits zehn Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse aus Vorjahren. Auf Grundlage der unterjährigen Anfragen beim Haupt- und Personalamt wird wiederum von einer hohen Nachfrage für 2018 ausgegangen. Es wird vorgeschlagen, für das Jahr 2018 - nach Aufrundung – vier neue Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse anzubieten.

4. Prämien für Beamtinnen / Beamte

Nach § 76 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW) können zur Abgeltung von herausragenden besonderen Einzelleistungen an Beamte Leistungsprämien gewährt werden. Dies geschieht auf freiwilliger Basis des jeweiligen Dienstherrn nach den gesetzlichen bzw. ggf. zusätzlichen innerbetrieblichen Regularien.

Im Beschäftigtenbereich ist seit Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) und des Erlasses der darauf basierenden Dienstvereinbarung die leistungsorientierte Bezahlung der Beschäftigten verpflichtend gestaltet. In 2018 werden im Personaletat für unsere Beschäftigten rund 230.000 € bereitgestellt.

Mit dem Ziel einer in dieser Hinsicht gewissen Gleichbehandlung von Beamten und Beschäftigten wird vorgeschlagen, in 2018, wie in den letzten Jahren, auf freiwilliger Basis einen Betrag für Prämien an Beamtinnen und Beamte vorzusehen. In 2016 und 2017 wurde das Budget für Beamtenprämien mit 20.000 € festgelegt. Diese Größenordnung wird auch für 2018 vorgeschlagen.

Auch andere öffentliche Verwaltungen praktizieren ein ähnliches Vorgehen auf freiwilliger Basis. Mit dem Personalrat wurde eine Dienstvereinbarung zur Gewährung von Leistungsprämien an Beamte abgeschlossen.

5. Beförderungen / Verbeamtungen

Am Funktionsgehalt der jeweiligen Stelle und der Leistung der/s Stelleninhabers/in orientierte Beförderungen sind fester Bestandteil einer sachgerechten Personalpolitik bei der Stadtverwaltung Balingen.

Auch im Jahr 2018 stehen Beförderungen an, teilweise vorbehaltlich noch vorzunehmender Stellenbewertungen bzw. Erfüllung anderer formalter Kriterien. Soweit vorhersehbar, sind die Beförderungen im organisationsrechtlichen Stellenplan vermerkt. Es wird vorgeschlagen, entsprechend der mit dem Personalrat ausgehandelten Beförderungsrichtlinien der Stadtverwaltung, die Beförderungen nach Ableistung persönlicher Bewährungszeiten von mindestens sechs bis neun Monaten (je nach Wertigkeit der Stelle) auszusprechen.

Die Beförderungen sind im Hinblick auf eine funktions- und leistungsgerechte Besoldung geboten und im Vergleich zu den tariflichen Eingruppierungsansprüchen der Beschäftigten gerechtfertigt.

Jutta Hieber Markus Beilharz

Anlage 1

Kennzahlen Personalwesen

- **Stellenentwicklung seit 2008**
- **Personalstruktur nach Vollkraftstellen**
- **Beschäftigtenstand – differenziert nach dem Beschäftigungsumfang**
- **Altersstruktur Stadtverwaltung Balingen**
- **Beschäftigung von Schwerbehinderten**

Nachfolgend verschiedene Personal-Kennzahlen (jeweils ohne Stadtwerke – diese legen einen eigenen Stellenplan / Stellenübersicht vor)

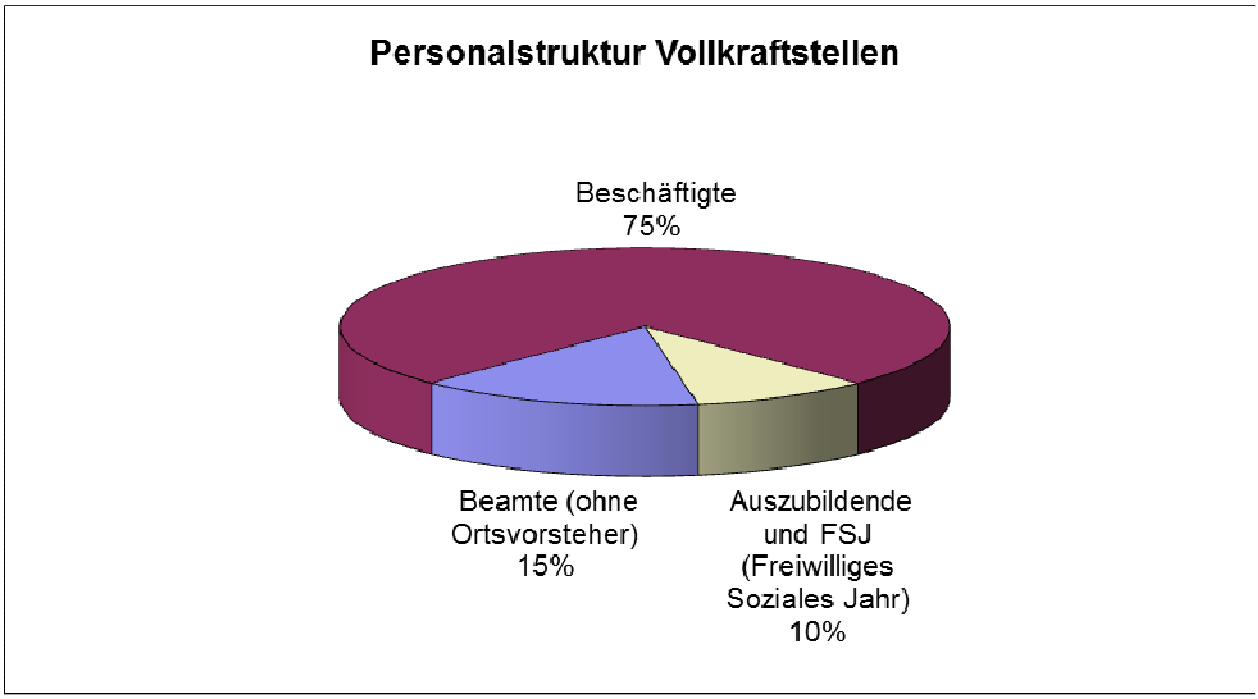
Stellenentwicklung seit 2008

(Vollkraftstellen – ohne Ortsvorsteher, Leerstellen, Auszubildende, FSJ und AJ-Praktikantinnen)

Jahr	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
2008	60,85	279,02	339,9
2009	59,90	284,01	343,9
2010	63,50	289,35	352,85
2011	62,40	296,97	359,37
2012	61,45	302,01	363,46
2013	64,25	299,02	363,27
2014	65,55	304,39	369,94
2015	66,35	307,71	374,06
2016	68,15	310,77	378,92
2017	65,50	309,82	375,32
2018	**63,85**	**319,11**	**382,96**

Personalstruktur nach Vollkraftstellen in 2018

	Anzahl
Beamte (ohne Ortsvorsteher)	63,85
Beschäftigte	319,11
Auszubildende und FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr)	40,00
Gesamt	**422,96**



Beschäftigtenstand 2017 – differenziert nach dem Beschäftigungsumfang

(Grundlage: Einzelstellen Stand: November 2017)

	Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte		Teil- u. Vollzeit-beschäftigte	
	männlich	Weiblich	männlich	Weiblich	Männlich	weiblich
Beamte	0,0%	100,0%	79,3%	20,7%	50,0%	50,0%
Beschäftigte	18,7%	81,3%	55,9%	44,1%	37,3%	62,7%
Gesamt	16,6%	83,4%	60,0%	40,0%	39,2%	60,8%

Frauenquoten

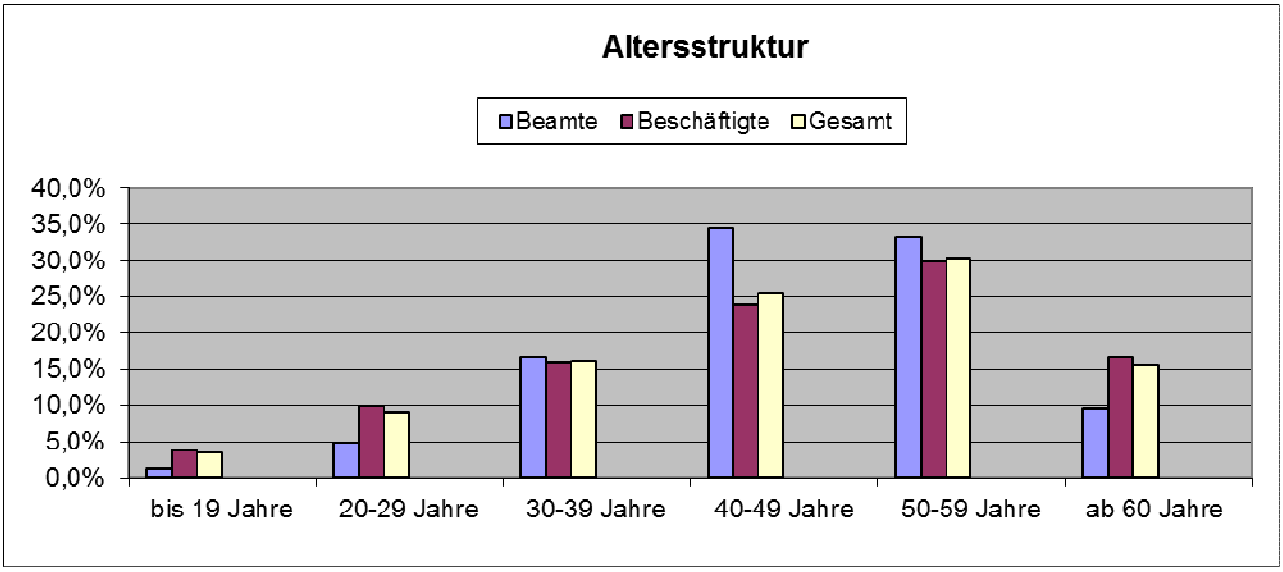
Der Frauenanteil in der städtischen Verwaltung (Grundlage: Einzelstellen Stand November 2017) beträgt durchschnittlich **60,83 %** und gliedert sich wie folgt:

im Beamtenbereich 53,01 % (Vorjahr: 53,01 %)

im Beschäftigtenbereich 62,68 % (Vorjahr: 58,05 %)

Altersstruktur Stadtverwaltung Balingen (Stand November 2017)

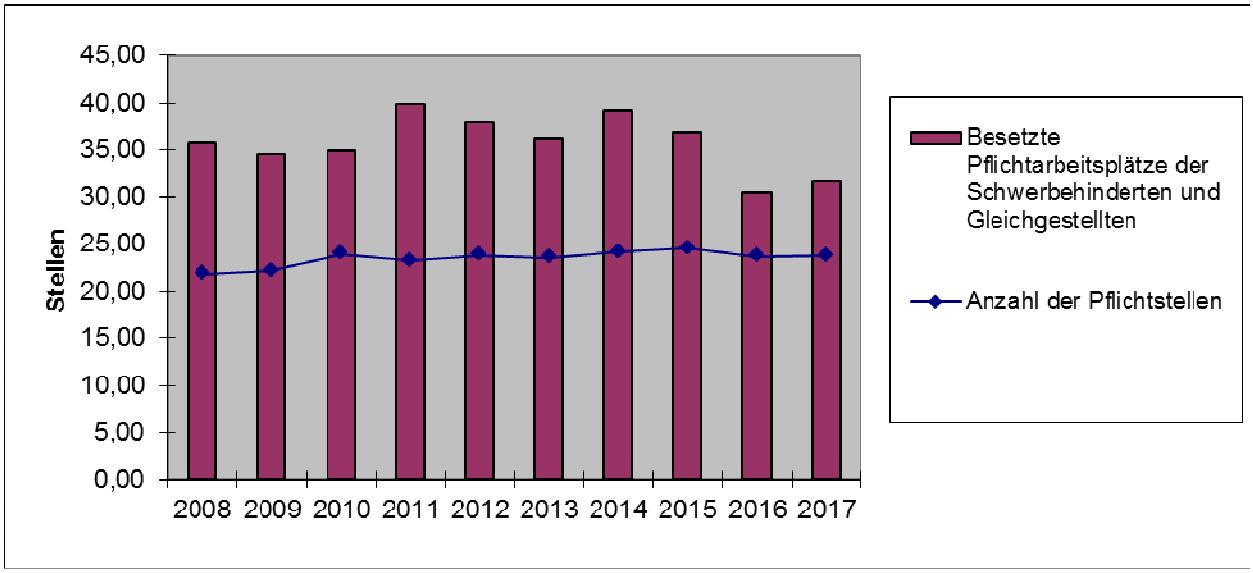
	bis 19 Jahre	20-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	ab 60 Jahre
Beamte	1,2%	4,8%	16,7%	34,5%	33,3%	9,5%
Beschäftigte	3,9%	9,8%	16,0%	23,9%	29,8%	16,6%
GESAMT	3,5%	9,0%	16,1%	25,5%	30,3%	15,6%
(Veränderung Zum Vorjahr)	+ 0,3%	-0,3%	+ 2,0%	-0,5%	-0,6%	-0,9%



Beschäftigung von Schwerbehinderten

Entwicklung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe seit 2008

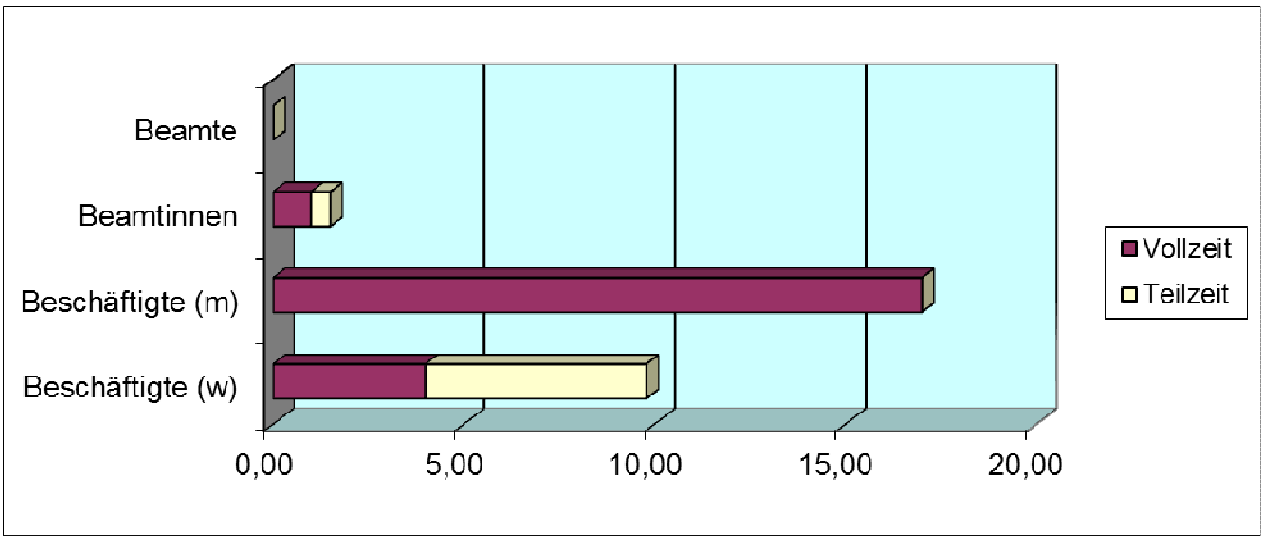
Jahr	Besetzte Pflichtarbeitsplätze der Schwerbehinderten und Gleichgestellten			Anzahl der Pflichtstellen	Ausgleichs-Abgabe (in €)
	Stadtverwaltung	Stadtwerke	Gesamt		
2008	32,30	3,40	35,70	21,80	0,00
2009	33,60	1,00	34,60	22,10	0,00
2010	33,90	1,00	34,90	23,93	0,00
2011	37,90	2,00	39,90	23,16	0,00
2012	36,50	1,40	37,90	23,81	0,00
2013	34,20	2,00	36,20	23,50	0,00
2014	37,18	2,00	39,18	24,15	0,00
2015	34,82	2,00	36,82	24,51	0,00
2016	28,45	2,00	30,45	23,63	0,00
2017	**29,64**	**2,00**	**31,64**	**23,74**	**0,00**



*** Stand: 31.10.2017**

Verteilung der Schwerbehinderten auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen (Vollkraftstellen Stand November 2017)

Beschäftigtengruppen	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Beschäftigte (w)	4,00	5,79
Beschäftigte (m)	17,00	0
Beamtinnen	1,00	0,50
Beamte	0	0



Entwicklung des Ausbildungsbereichs seit 2008 (einschließlich FSJ = Freiwilliges Soziales Jahr)

Jahr	Stadtverwaltung	Stadtwerke	gesamt
2008	44	5	49
2009	45	5	50
2010	41	4	45
2011	42	4	46
2012	35	6	41
2013	34	5	39
2014	38	4	42
2015	36	4	40
2016	37	4	41
2017	**40**	**4**	**44**
2018	**40**	**7**	**47**