
HAUPT-UND PERSONALAMT
J. Hieber
Balingen, 13.12.18

Stellenplanentwurf für das Haushaltsjahr 2019 – öffentlicher Teil -

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2019

1. Personalkostenansatz 2019

1.1 Personalkostenhochrechnung 2019

Die Personalkostenhochrechnung für das Jahr 2019 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: Ende September 2018) lagen die folgenden dargestellten Feststellungen und Prognosen zu Grunde:

Entgelte der Beschäftigten

Die Tarifeinigung im April 2018 hat einen neuen Tarifvertrag hervorgebracht, der eine Laufzeit von 30 Monaten hat – von 01.03.2018 bis 31.08.2020.

Die Entgelterhöhungen erfolgen in drei Stufen. Es gibt individuelle Erhöhungsbeträge pro Entgeltgruppe und -stufe:

- 01.03.2018: mindestens 2,85% (64,44 €), durchschnittlich 3,19%, höchstens 5,70%
- 01.04.2019: mindestens 2,81% (71,00 €), durchschnittlich 3,09%, höchstens 5,39%
- 01.03.2020: mindestens 0,96% (22,78 €), durchschnittlich 1,06%, höchstens 1,81%

Einmalzahlung in den Entgeltgruppen E 1 bis E 6: 250 € zum 01.03.2018

TVöD SuE (Sozial- und Erziehungsdienst)

Entgelterhöhung in 3 Stufen:

- 01.03.2018: ca. +3,11% (42,5% des Gesamterhöhungsbetrages von 7,32%)
- 01.04.2019: ca. +3,02% (42,5% des Gesamterhöhungsbetrages von 7,32%)
- 01.03.2020: ca. +1,03% (15,0% des Gesamterhöhungsbetrages von 7,32%)

größere Entgelterhöhungen in allen Stufen 1 sowie S2/2

Einmalzahlung von 250 € für S 2, S 3 und S 4 zum 01.03.2018

Auszubildende

pauschale Entgelterhöhung in 2 Stufen:

- 01.03.2018: +50 €
- 01.03.2019: +50 €

Erhöhung des Jahresurlaubs von 29 auf 30 Tage

Besoldung Beamte/innen

Für das Jahr 2019 hat der Landtag bislang noch kein Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz erlassen.

Aus diesem Grunde erfolgte die Hochrechnung der Gehälter der Beamtinnen und Beamten mit dem gleichen Prozentsatz (3,09 %) wie die Entgeltgruppen der Beschäftigten durchschnittlich in 2019 erhöht werden.

Sollte sich bis zum Beratungszeitpunkt der Vorlage Näheres ergeben, werden wir in der Sitzung mündlich berichten.

Sozialversicherungsbeiträge

Für 2019 gehen wir derzeit von folgenden Beitragssätzen und Rechengrößen aus:

Beitragssatz zur gesetzlichen **Rentenversicherung** 18,6 %

Beitragssatz zur gesetzlichen **Krankenversicherung** 14,6 %

Arbeitnehmer und Arbeitgeber tragen hiervon je die Hälfte, also 7,3 Prozent
Ermäßigter Beitragssatz von 14,0 %, Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen
jeweils 7,0 %

Mit dem Versichertenentlastungsgesetz werden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung ab 1. Januar 2019 wieder zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Versicherten getragen. Der bisherige Zusatzbeitrag wird damit paritätisch finanziert.

Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung wird für das Jahr 2019 auf 0,9 Prozent abgesenkt.

Beitragssatz zur gesetzlichen **Pflegeversicherung** 3,05 %

Durch das Pflegeversicherungs-Beitragssatzanpassungsgesetz 2019 wird der Beitragssatz der sozialen Pflegeversicherung zum 01.01.2019 um 0,5 Prozentpunkte angehoben.

Beitragssatz zur gesetzlichen **Arbeitslosenversicherung** 2,5 %

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag wird zum 1. Januar 2019 von drei Prozent auf 2,5 Prozent des Bruttoeinkommens gesenkt.

Kommunaler Versorgungsverband Baden-Württemberg

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

Rechtsgrundlagen sind das Gesetz über den kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg und die Allgemeine Satzung des Kommunalen Versorgungsverbands Baden-Württemberg.

Zum 1.1.2018 kam es bei den Umlagen zu Neu- und Umstrukturierungen.

Grundlage für die Finanzierung der Allgemeinen Umlage sind die Dienstehinkommen 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 2019 bei 37 % konstant bleiben.

Der Kommunale Versorgungsverband erhebt zur Deckung seines Aufwands für Beihilfeleistungen eine Besondere Umlage.

Zusatzversorgungskasse Baden-Württemberg (ZVK)

Der Umlagesatz liegt seit 01.07.2018 bei 5,75 % Regelumlage (Arbeitgeberanteil), der Arbeitnehmeranteil bei 0,55 % - Gesamt-Umlage bei 6,3 %.

Neben der Umlage haben die Mitglieder des Kommunalen Versorgungsverbandes zusätzlich ein individuelles steuer- und sozialversicherungsfreies Sanierungsgeld in Höhe von 1,7 % bis 3,7 % zu entrichten. Grundlage sind die Zusatzversorgungspflichtigen Entgelte der Beschäftigten. Das Sanierungsgeld ist allein vom Arbeitgeber zu tragen.

1.2 Einzelpositionen

Entgelt-/ Besoldungsanpassungen

Die Entgelterhöhungen bei den **Beschäftigten** ab 1.4.2019 mit durchschnittlich 3,09 % bedeuten beim Arbeitgeberaufwand Mehrkosten von rund 420.000 € gegenüber dem Vorjahr 2018.

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 2019 gibt es diesbezüglich 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 2019 insgesamt 240.000 € bereitgestellt.

Die angenommene Besoldungsanpassung in 2019 im **Beamtenbereich** bringt Mehrkosten von ca. 120.000 € (geschätzt) mit sich.

1.3 Personalkosten 2019

Die Ziffer 2 dieser Vorlage enthält die von der Verwaltung für 2019 wesentlichen vorgeschlagenen Stellenveränderungen.

Auf der Grundlage der Hochrechnung, der vorgeschlagenen Stellenveränderungen sowie der o.g. Zusatzkosten aus Tarif-, Besoldungs-, Beitrags-/Umlageanhebungen ergeben sich für 2019 aus derzeitiger Sicht Personalkosten in Höhe von rund 24,74 Mio. €.

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 Kostenstellen des Haushaltsplanes abgesetzt.

Bei Fluktuation / Stellenwiederbesetzungen kommt es ggf. zu zeitlichen Verzögerungen oder zu eventuell günstigeren Neueinstellungen. Im Beschäftigtenbereich entfällt bei Langzeiterkrankungen die Entgeltzahlung. Dies wirkt sich entsprechend auf die Personalkosten aus.

Dem Personalkostenansatz 2019 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, Altersteilzeit) entgegen.

Wir gehen davon aus, dass die Einnahmen / Erstattung von Personalkosten – gemessen am Durchschnitt der vergangenen Jahre – bei ca. 450.000 € liegen.

Vergleich Personalkosten mit Vorjahr

	2018	2019	Erhöhung
Personalkosten brutto (Planansatz)	23.700.247 €	24.748.392 €	4,42%

Personalkostenentwicklung seit 2009

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

Jahr	Personalkosten	Bis 2018 VerwaltungsHH Ab 2019 ordentl. Aufwand Ergebnishaushalt	GesamtHH	Anteil in % zum VerwaltungsHH/ Ergebnishaushalt	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 %
2019	24,74	89,2	---	27,73 %	----

2. Stellenveränderungen

Bedarf an zusätzlichen Stellen /-anteilen (Personalkosten-) Veränderungen 2018 - 2019

Haupt- und Personalamt

Abteilung Organisation

Schaffung einer neuen 1,0- Stelle (Wertigkeit gehobener Dienst – bis A 11) für Groß-Projekt "Einführung Dokumentenmanagement flächendeckend für die gesamte Stadtverwaltung" sowie Thematik „Datenschutz / Digitalisierungsbeauftragte/r“

Die stetig zunehmende Digitalisierung der Welt stellt die öffentliche Verwaltung vor

neue, große Herausforderungen. Momentan gibt es keine einheitliche bundesweite Digitalisierungsstrategie und somit muss sich jede Stadt mit der Digitalisierung selbst auseinandersetzen. Ein Digitalisierungsbeauftragter ist notwendig, um Digitalisierungsprozesse voranzubringen und zu koordinieren. Wichtig hierbei ist die fachübergreifende Zusammenarbeit, um die Digitalisierung in allen Bereichen zu integrieren und umfassend in Arbeitsprozessen zu implementieren.
Kosten: ca. 70.000 € / Jahr

Personalrat

Freistellung des Personalrats mit 1,4 Vollzeitstellen –
eine komplette Freistellung (1,0-Stelle) für den Personalratsvorsitzenden (bisher 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 83.000 € / Jahr.

Stadthalle

Die zusätzliche Stelle im Bereich der Technik ist seit Juli 2017 bis Juli 2019 mit einer Fachkraft für Veranstaltungstechnik befristet besetzt. 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 wurde geprüft und der Bedarf bestätigt. Die Stelle soll nun dauerhaft ausgewiesen werden.

Personalkosten: rund 48.000 € / Jahr

Stadtkämmerei

In der Abteilung Steuerangelegenheiten sollen zusätzliche Stellenanteile für den Aufgabenbereich "Umsatzbesteuerung der Kommunen" geschaffen werden – Erhöhung um 25 % Beschäftigungsumfang

Kosten: 25 % Erhöhung bei Gesamt-Personalkosten – ca. 22.000 €/Jahr

Im Abteilungsbereich Liegenschaften ist eine geringfügige Erhöhung von Stellenanteilen vorgesehen - Kosten: ca. 8.000 €/Jahr

Amt für öffentliche Ordnung und Standesamt

Sachgebiet Wohngeld und Soziales

Das Sachgebiet Wohngeld und Soziales soll um eine zusätzliche 0,5-Stelle für Sachbearbeitung verstärkt werden. Dies ist notwendig, da die Antragsaufnahme von Rentenanträgen im Durchschnitt mehr Zeit in Anspruch nimmt. Hintergrund ist, dass die Deutsche Rentenversicherung ihren zeitlichen Rahmen für eine Beratung von 30 auf 20 Minuten verkürzt hat. Die Anzahl der aufzunehmenden Anträge ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen (von 2014 mit 258 Fällen bis 2017 mit 430 Fällen). Hinzu kommen wesentliche Änderungen im Wohngeldverfahren, welche die Prüfungen dauerhaft umfangreicher, die Bearbeitung aufwändiger und zeitintensiver werden lassen.

Kosten: ca. 28.000 – 30.000 € / Jahr

Bürgerbüro

Für die Kommunalwahlen am 26.05.2019 wird das Wahlteam für die Dauer ab Mitte Februar bis Ende Juni 2019 mit einer Person verstärkt – befristete Übernahme einer Auszubildenden, Fachrichtung Verwaltungsfachangestellte nach Ausbildungsende.

Kosten: ca. 18.000 €

Amt für Familie, Bildung und Vereine

Schulbegleiter - Personalgestellungen

Derzeit sind bei der Stadtverwaltung vier Schulbegleiterinnen angestellt. Das Landratsamt Zollernalbkreis, Kreissozialamt erstattet der Stadt den gesamten entstehenden Arbeitgeberaufwand. Der Arbeitgeberaufwand ist in der Personalkostenhochrechnung 2019 berücksichtigt, ebenso die entsprechende Person im Stellenplan.

Einrichtung von Ganztageschulen

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 2018/19 entsprechend angepasst.

Schulen – Hausmeisterbetreuung

Zur notwendigen Verstärkung im Hausmeisterbereich wird an der Sichelschule eine zusätzliche 0,5-Stelle eingerichtet, insgesamt dann 1,5 Hausmeister-Stellen.

Das Organisationsgutachten für Hausmeister aus dem Jahr 2010, evaluiert 2017 / 2018, weist einen erforderlichen Stellenumfang von mindestens 1,3-Stellen aus.

Kosten: ca. 29.000 €/Jahr.

Offene Jugendarbeit

Mit der Fertigstellung des neuen Jugendhauses und dem neuen Aktivpark wird der Bedarf nach einem Ausbau der Angebote im Offenen Bereich deutlich ansteigen. Gleichzeitig sind bisher Vertretungsmöglichkeiten bei Krankheitsausfällen, insbesondere in den dezentralen Jugendtreffs und im Jugendhaus Insel, kaum möglich. So müssen bisher die drei Jugendtreffs in Engstlatt, Frommern und Eendingen teilweise wochenlang geschlossen bleiben, wenn die Betreuungskraft erkrankt ist. In den Stellenplan 2019, dort aber finanziell noch nicht relevant, wird die Einrichtung von zwei DHBW-Studienplätzen, Fachrichtung Soziale Arbeit aufgenommen. Geplanter Start ist zum Oktober 2020.

Kosten: ca. 18.000 € / Jahr / Student – insgesamt 36.000 € / Jahr

Sachgebiet Archiv/Museen

Bedingt durch die Aufarbeitung verschiedener Arbeitsrückstände insbesondere im Bereich des Stadtarchivs, aber auch durch neue Aufgaben wie die Pflege der Archivbibliothek, die seit dem Frühjahr an den Südwestdeutschen Bibliotheksverbund angeschlossen ist, soll der Beschäftigungsumfang der hauptamtlichen Archiv-Mitarbeiterin dauerhaft bei 50% bleiben. Mehrkosten: ca. 12.500 €.

Baudezernat

Amt für Stadtplanung und Bauservice

Für Aufgaben wie das Ausarbeiten städtebaulicher Verträge (steigende Verfahrenszahlen), Kalkulation und Abrechnung, die Gebührenkalkulation, Erstellung und Abstimmung von Satzungsentwürfen (z.B. Sondernutzung, Ortsbildsatzungen, Plakatierung usw.), die Durchführung von Verwaltungsverfahren für neue Sanierungsgebiete sowie die Bearbeitung rechtlicher Einzelfragstellungen ist die Ausweisung einer neuen Stelle mit aktuellem Beschäftigungsumfang 30 % in A 11 vorgesehen, verbunden mit der Rückkehr einer Beamtin nach Elternzeit.

Kosten: ca. 20.000 € / Jahr

Zur Erfüllung der umfangreichen Aufgaben der Stadtplanung und der Gartenschau 2023, insbesondere die Wettbewerbsbetreuung öffentlicher und privater Vorhaben sowie deren Umsetzung, ist die Erhöhung bei einer Teilzeitbeschäftigten vorgesehen.

Kosten: ca. 7.000 € / Jahr

Hochbau und Gebäudewirtschaft

In der Dienststelle Hochbau und Gebäudewirtschaft ist im Bereich der Architekten eine Stellen-erhöhung um 50 % vorgesehen (geplante Stellenwertigkeit: EG 11).

Aufgrund des ständig wachsenden Aufgabenumfanges sollen vom Mitarbeiter/in folgende Tätigkeiten übernommen werden: Projektentwicklung, Bauherrenvertretung, Projektsteuerung, Planung, Ausschreibung, Bauleitung für Neu- und Umbauten sowie Instandsetzungen

Mehrkosten: ca. 35.000 / Jahr

In der Abteilung Gebäudemanagement soll eine Teilzeitstelle mit Beschäftigungsumfang 50% eingerichtet werden. Die gesetzlichen Anforderungen an die Gebäudebewirtschaftung und der Umfang der zu erbringenden Leistungen sind in den letzten Jahren gestiegen. Im bautechnischen Bereich sind zusätzliche Aufgaben mit erheblichem Arbeitsaufwand beim Legionellen-schutz, Blitzschutz, bei der Prüfung von eingebauten Stromkreisen und der Sicherheitsüberprüfung von Versammlungsstätten dazugekommen. Die Menge der Prüf- und Wartungspflichten ist zwischenzeitlich so groß, dass diese nur noch eingeschränkt beauftragt, überwacht und dokumentiert werden kann. Außerdem hat sich der Verwaltungs- und Dokumentationsaufwand deutlich erhöht. Das Gebäudereinigungsmanagement umfasst neben der Vergabe und Abrechnung der Reinigungsleistungen auch die Überwachung der Reinigungsqualität, die Überprüfung der sicherheitsrelevanten Aspekte und vertraglich vereinbarten, sozialen Vorgaben. Obwohl die Reinigungsergebnisse i.d.R. von den Hausmeistern überwacht werden, bleibt eine stichprobenartige Überprüfung vor Ort und Dokumentation der vorgenannten Aufgaben Sache der Abteilung Gebäudewirtschaft. Zudem kommen die Bearbeitung von Beanstandungen durch die Gebäudenutzer und die verstärkten Kontrollen nach Beseitigung der Missstände. Diese Aufgaben können mit dem vorhandenen Personal allenfalls rudimentär erfüllt werden. Insbesondere im Mietwohnungsbereich hat sich der Aufwand für die Mitarbeiter des Amts in der Menge und Komplexität deutlich erhöht.

Mehrkosten: bei EG 8-Stelle 50% - ca. 25.000 € / Jahr

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 war zunächst bis Mitte des Jahres vorgesehen, lief jedoch, da erforderlich, das ganze Jahr durch. Im

Rahmen des Organisationsgutachtens für den Bauhof hat sich der Bedarf für eine dauerhafte Personalaufstockung ergeben. Diese Stelle soll eingerichtet werden.

Kosten: ca. 50.000 €/Jahr

Bezüglich der weiteren Ergebnisse und Auswirkungen aus der Organisationsuntersuchung Bauhof wird auf die separate Personal-Vorlage im GR 18.12.2018 verwiesen.

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.

Erddeponie

Die Übernahme der Erddeponie durch den Landkreis erfolgte zum 1.7.2018. Von den vier betroffenen Mitarbeitern / innen gingen drei Personen im Rahmen des Betriebsübergangs über. Dem Gemeinderat wurde separat berichtet.

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, mit der Tarifeinigung 2018 wurde die Möglichkeit der Inanspruchnahme um weitere 30 Monate bis 31. August 2020 verlängert.

Nach dem Tarifvertrag kann eine Altersteilzeitvereinbarung wie bisher entweder im Teilzeitmodell oder im Blockmodell abgeschlossen werden. Bei einer Altersteilzeit erhalten Beschäftigte während der Gesamtdauer des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses das hälftige Entgelt, das jedoch vom Arbeitgeber 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 13,65 Altersteilzeitverträgen. Zum Stichtag bestehen bereits elf Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse aus Vorjahren. Auf Grundlage der unterjährigen Anfragen beim Haupt- und Personalamt wird wiederum von

einer hohen Nachfrage für 2019 ausgegangen. Es wird vorgeschlagen, für das Jahr 2019 - nach Aufrundung – drei 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 2019 werden im Personaletat für unsere Beschäftigten rund 240.000 € bereitgestellt.

Mit dem Ziel einer in dieser Hinsicht gewissen Gleichbehandlung von Beamten und Beschäftigten wurde in 2018, wie in den Jahren davor, auf freiwilliger Basis ein Betrag von 20.000 € für Prämien an Beamtinnen und Beamte vorgesehen. Für 2019 wird vorgeschlagen, den Betrag auf 25.000 € zu erhöhen. Ein entsprechender Antrag des Personalrats liegt vor.

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 2019 stehen Beförderungen an, teilweise vorbehaltlich noch vorzunehmender Stellenbewertungen bzw. Erfüllung anderer formaler Kriterien. Soweit vorhersehbar, sind die Beförderungen im organisationsrechtlichen Stellenplan vermerkt. Entsprechend der mit dem Personalrat ausgehandelten Beförderungsrichtlinien der Stadtverwaltung sollen die Beförderungen nach Ableistung persönlicher Bewährungszeiten von mindestens sechs bis neun Monaten (je nach Wertigkeit der Stelle) ausgesprochen werden.

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 2009
- 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 2009

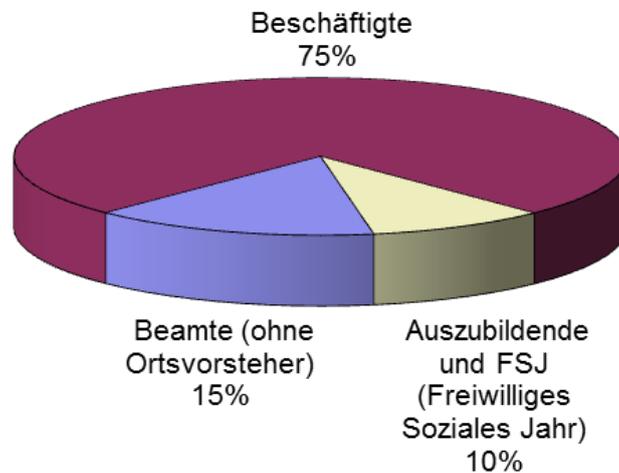
(Vollkraftstellen – ohne Ortsvorsteher, Leerstellen, Auszubildende, FSJ und AJ-Praktikantinnen)

Jahr	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
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
2019	64,95	327,19	392,14

Personalstruktur nach Vollkraftstellen in 2019

	Anzahl
Beamte (ohne Ortsvorsteher)	64,95
Beschäftigte	327,19
Auszubildende und FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr)	44,00
Gesamt	436,14

Personalstruktur Vollkraftstellen



Beschäftigtenstand 2018 – differenziert nach dem Beschäftigungsumfang

(Grundlage: Einzelstellen Stand: November 2018)

	Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte		Teil- u. Vollzeitbeschäftigte	
	männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	weiblich
Beamte	0,0%	100,0%	72,2%	27,8%	46,4%	53,6%
Beschäftigte	19,0%	81,0%	55,4%	44,6%	36,6%	63,4%
Gesamt	17,1%	82,9%	58,4%	41,6%	38,0%	62,0%

Frauenquoten

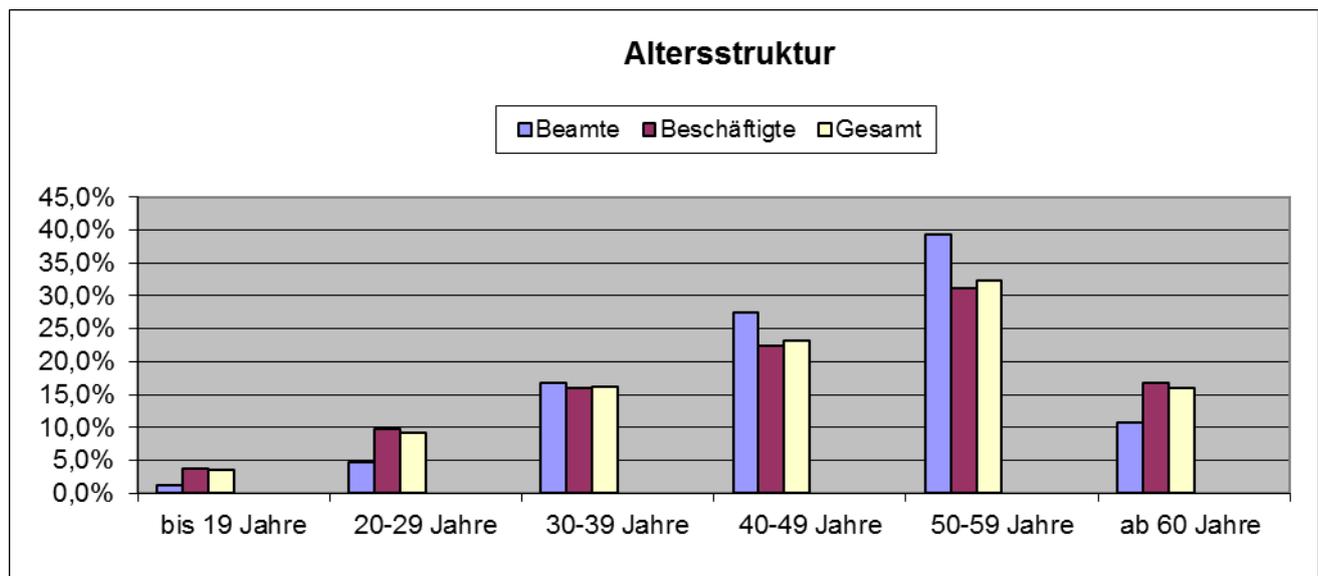
Der Frauenanteil in der städtischen Verwaltung (Grundlage: Einzelstellen Stand November 2018) beträgt durchschnittlich **62,02 %** und gliedert sich wie folgt:

im Beamtenbereich 53,57 % (Vorjahr: 53,01 %)

im Beschäftigtenbereich 63,39 % (Vorjahr: 62,68 %)

Altersstruktur Stadtverwaltung Balingen (Stand November 2018)

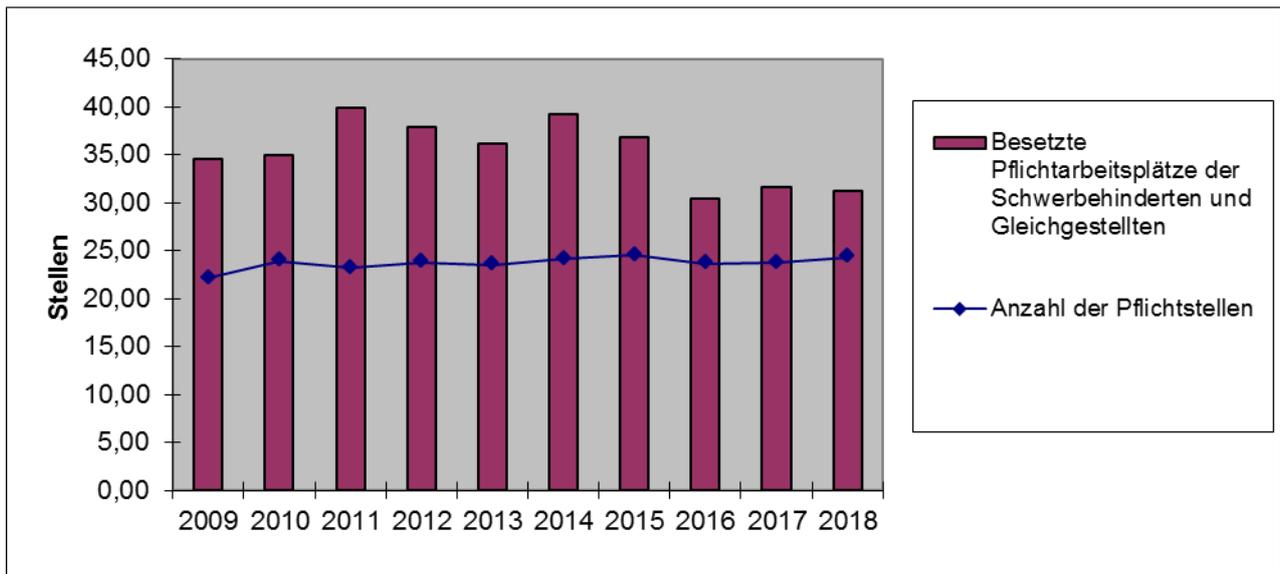
	bis 19 Jahre	20-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	ab 60 Jahre
Beamte	1,2%	4,7%	16,7%	27,4%	39,3%	10,7%
Beschäftigte	3,8%	9,8%	16,0%	22,4%	31,2%	16,8%
GESAMT	3,5%	9,1%	16,1%	23,1%	32,3%	15,9%
(Veränderung Zum Vorjahr)	+ 0,0%	+0,1%	+ 0,0%	-2,4%	+2,0%	+0,3%



Beschäftigung von Schwerbehinderten

Entwicklung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe seit 2009

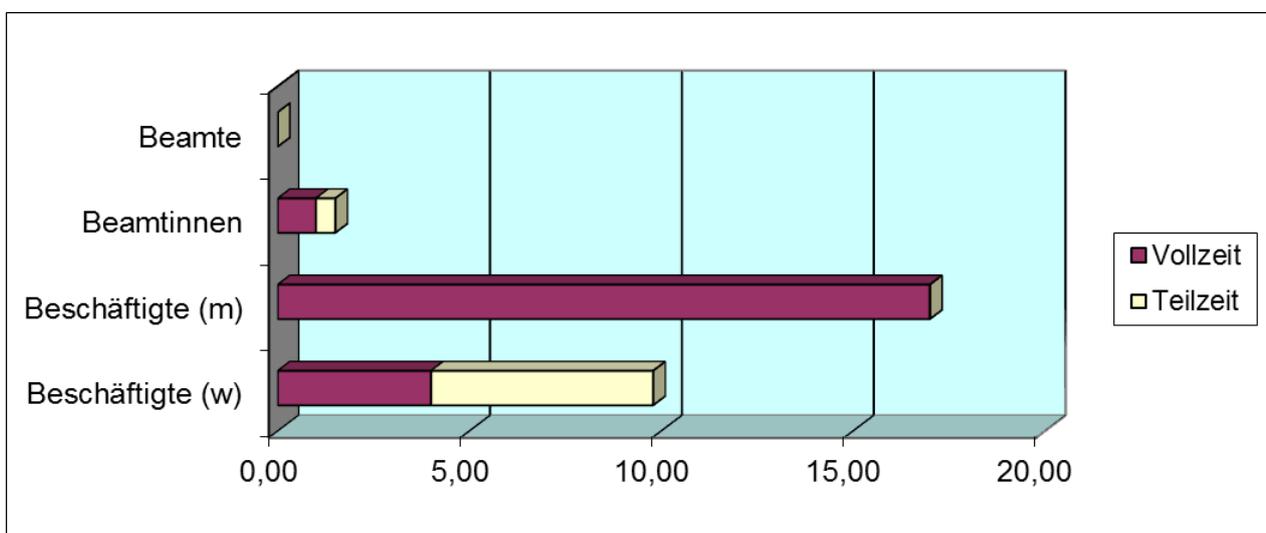
Jahr	Besetzte Pflichtarbeitsplätze der Schwerbehinderten und Gleichgestellten			Anzahl der Pflichtstellen	Ausgleichs-Abgabe (in €)
	Stadtverwaltung	Stadtwerke	Gesamt		
2009	33,60	1,00	34,60	22,10	0,00
2010	33,90	1,00	34,90	23,93	0,00
2011	37,90	2,00	39,90	23,16	0,00
2012	36,50	1,40	37,90	23,81	0,00
2013	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
2018	28,18	3,0	31,18	24,32	0,00



* Stand: 31.10.2018

Verteilung der Schwerbehinderten auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen (Vollkraftstellen Stand November 2018)

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
2019	44	10	54