

HAUPT-UND PERSONALAMT
J. Hieber
Balingen, 11.12.19

Stellenplanentwurf für das Haushaltsjahr 2020 – öffentlicher Teil -

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2020

1. Personalkostenansatz 2020

1.1 Personalkostenhochrechnung 2020

Die Personalkostenhochrechnung für das Jahr 2020 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 2019) lagen die folgenden dargestellten Feststellungen und Prognosen zu Grunde:

Entgelte der Beschäftigten

Die Tarifeinigung im April 2018 ergab einen Tarifvertrag mit Laufzeit von 30 Monaten – von 01.03.2018 bis 31.08.2020. Die Entgelterhöhungen erfolgen in drei Stufen. Bereits erfolgt sind die Erhöhungen zum 01.03.2018 und 01.04.2019. Es steht noch aus die Erhöhung für 2020. Die Erhöhung beträgt ab 01.03.2020 mindestens 0,96%, durchschnittlich 1,06%, höchstens 1,81%. Es gibt individuelle Erhöhungsbeträge pro Entgeltgruppe und –stufe. Im TVöD SuE (Sozial- und Erziehungsdienst) beträgt die Entgelterhöhung zum 01.03.2020 ca. +1,03%.

Besoldung Beamtinnen und Beamte

Die Landesregierung hat sich entschieden, den Tarifabschluss TV-L im öffentlichen Dienst zeitgleich und systemgerecht auf die Besoldung und Versorgung in Baden-Württemberg zu übertragen. Der Landtag von Baden-Württemberg hat das Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020/2021 (BVAnpGBW2019/2020/2021) Anfang Oktober 2019 beschlossen. Danach ergibt sich zum 01.01.2020 eine Besoldungsanpassung für die Beamtinnen und Beamte um 3,2 %.

Sozialversicherungsbeiträge

Für 2020 gehen wir derzeit von folgenden Beitragssätzen und Rechengrößen aus:

Beitragssatz zur gesetzlichen **Rentenversicherung** 18,6 %
 - eine Änderung ist nicht zu erwarten -

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 %

Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt für das Jahr 2020 auf 1,1 Prozent. Er ist eine Richtgröße für die Krankenkassen bei der Festlegung ihrer individuellen Zusatzbeitragssätze

Beitragssatz zur gesetzlichen **Pflegeversicherung** 3,05 %
 - eine Änderung ist nicht zu erwarten -

Beitragssatz zur gesetzlichen **Arbeitslosenversicherung** 2,5 %
 - eine Änderung ist nicht zu erwarten -

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.

Grundlage für die Allgemeine Umlage sind die Dienstehelommen 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 2020 bei 37 % konstant bleiben.

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

Zusatzversorgungskasse Baden-Württemberg (ZVK)

Der Umlagesatz liegt seit 01.07.2018 bei 5,75 % Regelumlage (Arbeitgeberanteil), der Arbeitnehmeranteil bei 0,4 %.

Neben der Umlage haben die Mitglieder des Kommunalen Versorgungsverbandes zusätzlich ein individuelles steuer- und sozialversicherungsfrees 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 1.3.2020 mit durchschnittlich 1,06 % bedeuten beim Arbeitgeberaufwand Mehrkosten von rund 204.000 € gegenüber dem Vorjahr 2019. Der Tarifvertrag dauert bis 31.08.2020. Unter Umständen kommt es ab 1.9.2020 zu einer Entgelterhöhung, die über den momentanen Hochrechnungswerten liegt.

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 2020 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 2020 insgesamt 245.000 € bereitgestellt.

Die angenommene Besoldungsanpassung in 2020 im **Beamtenbereich** bringt Mehrkosten von ca. 152.000 € mit sich.

1.3 Personalkosten 2020

Auf der Grundlage der Hochrechnung, der vorgeschlagenen Stellenveränderungen sowie der o.g. Zusatzkosten aus Tarif-, Besoldungs-, Beitrags-/Umlageanhebungen ergeben sich für 2020 aus derzeitiger Sicht Personalkosten in Höhe von rund 26,58 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. Geplante Neueinstellungen können ggf. erst im Laufe des Jahres vorgenommen werden. Dies wirkt sich entsprechend auf die Personalkosten aus und wurde pauschal mit einkalkuliert.

Dem Personalkostenansatz 2020 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, Erstattungen Agentur für Arbeit) entgegen.

Wir gehen davon aus, dass die Einnahmen / Erstattung von Personalkosten – gemessen am Durchschnitt der vergangenen Jahre – bei ca. 450.000 – 500.000 € liegen.

Vergleich Personalkosten mit Vorjahr

	2020	2019	Erhöhung
Personalkosten brutto (Planansatz)	26.581.835 €	25.046.892 €	6,13%

Personalkostenentwicklung seit 2011

Nachfolgend ist die Entwicklung der Personalkosten sowohl in absoluten Zahlen (in Mio €) als auch hinsichtlich ihres Anteils am Ergebnishaushalt / Verwaltungshaushalt (bis 2018) im Zehn-Jahres-Verlauf ab 2010 dargestellt.

Jahr	Personalkosten	Bis 2018 VerwaltungsHH Ab 2019 ordentl. Aufwand Ergebnis- haushalt	Anteil in % zum Verwal- tungsHH/ Ergebnishaushalt
2010	19,00	74,4	25,53 %
2011	18,51	81,3	22,78 %
2012	19,18	84,9	22,59%
2013	19,89	86,4	23,02%
2014	20,48	91,7	22,33%
2015	21,29	97,3	21,8%
2016	21,8	95,8	22,76%
2017	23,05	97,1	23,73 %
2018	23,24	105,3	22,07 %
2019	25,05	89,2	28,08 %
2020	26,58	93,7	28,37 %

2. Stellenplan / Stellenveränderungen

Bedarf an zusätzlichen Stellen /-anteilen (Personalkosten-) Veränderungen 2019 - 2020

Eigenbetrieb Gartenschau

Für den Eigenbetrieb Gartenschau und die Vorbereitung der Gartenschau 2023 werden ab Frühjahr 2020 zwei Stellen angemeldet. Es handelt sich um eine Stelle im Bereich "Marketing und Öffentlichkeitsarbeit Gartenschau" zum Aufbau und zur Betreuung des kompletten Themenbereichs "Kommunikation Gartenschau". Durch eine Kombination Tourismus / Marketing Gartenschau kann die Stelle nach 2023 nahtlos in eine Stelle Stadtmarketing mit Tourismus überführt werden. Dem Gemeinderat liegt in der Sitzung am 17.12.2019 ein Antrag vor auf Genehmigung dieser Stelle im Vorgriff auf den Haushalt und Stellenplan 2020.

Die andere Stelle soll im Fachbereich Gartenschau / Stadtplanung geschaffen und entsprechend besetzt werden.

Beide Stellen (Vollzeit) sollen im Entgelt-Niveau EG 11 angesiedelt sein (Master-Abschluss + Berufserfahrung, Stellenbewertung steht noch aus). Die Kosten je Stelle liegen bei ca. 70.000 €/Jahr.

Da der Eigenbetrieb Gartenschau keine eigenen Personalstellen hat und sich der Organleihe bedient, werden die Stellen im Stellenplan der Stadt abgebildet, einem Fachbereich zugeordnet und bei den städtischen Personalkosten wirksam.

Zensus 2021

Entsprechend den landesweiten Empfehlungen ergibt sich ein Personalbedarf für den Zensus 2021 ab 01.09.2020 mit 10% für den Erhebungsstellenleiter und weiteren 10% für den stellvertretenden Erhebungsstellenleiter. Der Aufgaben- und Zeitumfang wird sich ab Ende 2020 und in 2021 sukzessive erhöhen (Prognose: bis zu 2 Vollkraftstellen in der Hochphase). Es ist vorgesehen, dass Kollegen/innen aus dem Mitarbeiterkreis die Funktionen übernehmen. Entsprechend wird mit der Aufstockung von Beschäftigungsumfängen reagiert werden müssen. Es ist erst in 2023 mit einer kompletten Rückführung der Stellenanteile zu rechnen.

Haupt- und Personalamt

Organisation und Digitalisierung

Einführung eines flächendeckenden Dokumentenmanagementsystems (DMS) für die Gesamtverwaltung (Grundsatzbeschluss Gemeinderat vom 27.11.2017) und organisatorische Begleitung aller Digitalisierungsprojekte:

Das DMS ist die Grundlage für jede weitere Digitalisierung des Verwaltungshandelns und insofern zwingende Voraussetzung für weitere Digitalisierungsprojekte (teilweise rechtliche Vorgaben wie z.B. Onlinezugangsgesetz, E-Rechnung)

Momentan läuft die Pilotphase beim Haupt- und Personalamt. Im Laufe 2020 soll sukzessive eine Ausweitung auf weitere Dienststellen erfolgen. Der Prozess der Einführung in der gesamten Verwaltung wird sich noch mindestens über 2-4 Jahre hinziehen. Je mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das DMS angeschlossen sind, desto höher wird der laufende Organisations- und Betreuungsaufwand. Parallel dazu erfolgt die Weiterentwicklung durch Einführung von Workflows. Diese Leistung kann / sollte nicht fremd vergeben werden bzw. falls der Einkauf der

Leistungen über Softwareanbieter / Spezialfirma möglich wäre, wäre dies dann mit Sicherheit teurer.

Aufgaben im Bereich Organisation/Personal:

Für weitere dringend anstehende Aufgaben (neue Orga-Untersuchungen, Orga-Verfügungen/Vollmachten, Überarbeitung Organigramme, Aufarbeitung Dienstvereinbarungen u. Dienstanweisungen) im Bereich Organisation sind momentan keinerlei Ressourcen mehr frei. Hinzu kommen (teils neue) Aufgaben an der Schnittstelle Personal – Organisation. So beispielsweise die Personalentwicklungsplanung entwickeln, deren Umsetzung begleiten oder Stellenbemessungen durchführen. Zusätzlich sind im Personalbereich deutliche Aufgabenzuwächse zu verzeichnen - dies v.a. durch erhöhten Personalbestand und steigende Stellenbesetzungsverfahren. Im Zuge des Fachkräftemangels müssen unsere Anstrengungen bei der Personalgewinnung (Ausbildung und Besetzung von Stellen) verstärkt werden.

Kosten: Eine Stelle (100%) A11 plus Erhöhung von Stellenanteilen bei teilzeitbeschäftigten Mitarbeitern – ca. 78.000 € / Jahr

Personalrat

Nach den Personalratswahlen im Juli 2019 (Wahlperiode: 5 Jahre) hat der Personalrat eine Freistellung von 4 Mitarbeiterinnen / Mitarbeitern in der Größenordnung von 1,5 Vollkraftstellen beantragt. Diesem Antrag wurde entsprochen. Demnach gibt es folgende Freistellungen:

- eine Komplett-Freistellung (1,0-Stelle) für den Personalratsvorsitzenden (bislang Mitarbeiter im Bereich Forst),
- eine Teil-Freistellung (0,4 -Stelle) für die Stellvertreterin – Beamtenvertreterin (Mitarbeiterin der Kämmerei)
- Freistellung 5 % für Mitarbeiter Bauhof für Schriftführung
- Freistellung 5 % für Mitarbeiterin Stadtwerke – Eyachbad für Schriftführung

Auswirkung auf die Personalkosten: die aktuellen Kosten für die Personalrats-Freistellung mit 1,5 Vollzeitäquivalenten liegen bei rund 97.000 € / Jahr.

Stadthalle

Es ist eine Aufstockung beim Garderobenpersonal geplant, um flexibler bei Bedarf reagieren zu können (in der Regel geringfügige Beschäftigungsverhältnisse). Es ist davon auszugehen, dass die entstehenden Personalmehrkosten durch Mehreinnahmen bei der Stadthallen-Vermietung kompensiert werden.

Stadtkämmerei

Beteiligungsmanagement und internes Berichtswesen

Seitens der Stadtkämmerei erfolgt jährlich retrospektiv die Vorlage eines Beteiligungsberichtes, der sich auf die bloße Wiedergabe von Fakten und Formulierungen aus den Geschäftsberichten der Beteiligungsunternehmen beschränkt. Eine aktive Steuerung im Sinne des § 103 Abs. 3 GemO gibt es bislang nicht.

Diese vereinfachte Art der Aufgabenerfüllung wurde von der Gemeindeprüfungsanstalt zunächst akzeptiert, da die privaten Beteiligungen der Stadt bislang nur von untergeordneter und wirtschaftlich geringfügiger Bedeutung waren. Mit Gründung der „zollern-alb-data“ hat sich diese Situation jedoch geändert. Entsprechend fordert die GPA von der Stadt nunmehr die Einrichtung eines qualifizierten Beteiligungsmanagements, das diese Anforderungen aufnimmt. Es

handelt sich im Wesentlichen um ein qualifiziertes Controlling und Informationsüberwachungssystem, welches geeignet ist, die Geschäftsprozesse und Entscheidungen der Gesellschaft aktiv zu begleiten und zu steuern bzw. den verantwortlichen Gemeindeorganen ein solches er-möglichlich soll. Hierzu ist eine qualifizierte, zusätzliche Vollzeitarbeitskraft erforderlich. Die ent-sprechende Person soll zudem den Ausbau eines qualifizierten internen Berichtswesens zur Steuerung der Dienststellen voranbringen.

Kosten für Stelle Wertigkeit A 11 100 % Beschäftigungsumfang: ca. 65.000 – 70.000 €

Liegenschaften und Beitragsveranlagung

Im Bereich der Liegenschaftsverwaltung bestehen Arbeitsrückstände. Dies betrifft das allge-meine Feld der Abwicklung notwendiger Grundstücksverhandlungen und –verträge, sowie zu-nehmend auch grundlegende konzeptionelle Belange. Mitursächlich ist die allgemeine Hoch-konjunktur auf dem Bausektor und bei der Wohnraumgewinnung, die gleichermaßen und zeit-nah die eigentumsmäßige Bereitstellung bebaubarere Grundstücke fordert. Zudem erfordert die Rechnungslegung nach dem neuen Haushaltsrecht immer mehr die Würdigung betriebswirt-schaftlicher und bewertungsrechtlicher Rahmenbedingungen beim Abschluss von Grund-stücksgeschäften.

Deshalb soll sowohl im Bereich der Liegenschaften als auch im Beitragsbereich das Personal um je eine halbe Stelle (50 %) aufgestockt werden. Im Bereich der Beitragsbearbeitung kommt hinzu, dass die Abteilung Abgabewesen als Sonderprojekt dringend noch die Überarbeitung der Globalberechnung (mehrfacher GPA-Hinweis) sowie die anstehende Grundsteuerreform um-setzen muss. Zudem ist die Beitragssachbearbeitung weitgehend auf eine Person fixiert, was in einer Stadt unserer Größenordnung problematisch erscheint. Eine stetige Vertretung sollte ein-gerichtet werden.

Kosten für eine zusätzliche Stelle in EG / A 8 – ca. 50.000 €

Ein zusätzlicher Stellenanteil wird für den Aufgabenbereich **“Umsatzbesteuerung der Kom-munen“** geschaffen – Erhöhung um 10 % Beschäftigungsumfang bei einer teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin. Kosten: ca. 7.000 €/Jahr

Amt für öffentliche Ordnung und Standesamt

Feuerwehr

Die Feuerwehr Balingen beantragt die Erhöhung der Stellenzahl bei den Vollzeitgerätewarten. Aktuell ist eine Organisationsuntersuchung in Zusammenarbeit mit der GPA Baden-Württemberg zum Thema Feuerwehrgerätewarte im Gange. Je nach Ergebnislage muss ggf. in 2020 hier mit Personalaufstockung reagiert werden.

Ein zusätzliches Beschäftigungsverhältnis auf geringfügiger Basis soll für EDV-Arbeiten im Be-reich Feuerwehr geschaffen werden, bislang erfolgen die Tätigkeiten auf ehrenamtlicher Basis – Formulierung mit AL Keucher abstimmen.

Kosten: ca. 6.700 € / Jahr

Ausländerbehörde

Zum 01.03.2020 wird das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft treten. Das Innenministeri-um Baden-Württemberg hat die Ausländerbehörden vor diesem Hintergrund auf eine ausrei-chende Personalausstattung hingewiesen. Derzeit kann noch nicht abgeschätzt werden, wie groß der Mehrbedarf sein wird. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich das Fachkräfteein-wanderungsgesetz auf die Personalausstattung auswirken wird. Ggf. muss hier im Laufe 2020 reagiert werden.

Amt für Familie, Bildung und Vereine

Schulbegleiter - Personalgestellungen

Derzeit sind bei der Stadtverwaltung zwei Schulbegleiterinnen angestellt. Das Landratsamt Zollernalbkreis, Kreissozialamt erstattet der Stadt den gesamten entstehenden Arbeitgeberaufwand. Der Arbeitgeberaufwand ist in der Personalkostenhochrechnung 2020 berücksichtigt, ebenso die entsprechenden Personen im Stellenplan.

Schulverwaltung

Für die Sachbearbeitung im Sachgebiet Schulen steht bisher eine 50%-Stelle zur Verfügung. Aufgrund stetig zunehmenden Aufgabenspektrums und Aufgabenfülle - wie zB im Bereich der Organisation und Steuerung der städtischen Schulverpflegung, Planung, Entwicklung und Organisation der Betreuungsangebote im Rahmen der Ganztagschule, der Verlässlichen Grundschule und der flexiblen Nachmittagsbetreuung, Planung und Steuerung der Angelegenheiten der Schulsekretariate, Antragsstellung und –abrechnung der Arbeitsgelegenheiten mit Jobcenter, Inklusion an Schulen, etc. muss dringend ein weiterer Stellenanteil mit 50% im Sachbearbeiter-Bereich geschaffen werden. Kosten: ca. 25.000 € / Jahr

Offene Jugendarbeit

Mit der Fertigstellung des neuen Jugendhauses und Aktivpark wird der Bedarf nach einem Ausbau der Angebote im Offenen Bereich deutlich ansteigen. Unter diesem Blickwinkel wurde in den Stellenplan 2020 die Einrichtung von zwei DHBW-Studienplätzen, Fachrichtung Soziale Arbeit aufgenommen. Die Plätze werden ab Oktober 2020 besetzt.

Kosten: ca. 19.000 € / Jahr / Student – insgesamt 38.000 € / Jahr

Sachgebiet Kindertagesstätten

Im Zuge des Ausscheidens der Mitarbeiterin der Kindergartenfachstelle wurde diese Stelle in eine Kindergarten**fachberatungs**stelle umgewandelt und mit entsprechend qualifiziertem Personal besetzt.

Der Gemeinderat hat die Einrichtung von zwei provisorischen Kinderbetreuungsgruppen in der Lauwasenschule beschlossen. Das hierfür notwendige Personal ist im Stellenplan 2020 bereitzustellen. Hier stehen Einnahmen in Form eines Landeszuschusses nach dem FAG und von Elternbeiträgen entgegen.

Es wird von 5 Stellen mit Beschäftigungsumfang jeweils 100% (2 Gruppenleitungen jeweils S 8a und andere Beschäftigte in EG S 7 - Qualifikation Erzieher/in) ausgegangen.

Kosten ganzjährig: 2 x ca. 55.000 € (EG S 8 a) + 3 x ca. 48.000 € (EG S 7) = 254.000 €

Zur Deckung des weiter steigenden Betreuungsbedarfs sind im KiTA-Bereich weitere Personalstellen notwendig – in der KiTA Stadtmitte (1,0-Stelle in EG S 7) und KiTA Pestalozziweg in Frommern (1,2 Stellen in EG S 8 a und in S 7. Kosten: ca. 117.000 €

Rekrutierung des Nachwuchsbedarfs durch Ausbildung

Derzeit sind in den städtischen Kindertagesstätten 6 Erzieherinnen im Anerkennungsjahr angestellt. Seit September 2019 wird ein zusätzlicher Ausbildungsplatz im Rahmen der Praxisintegrierten Erzieherinnen-Ausbildung (PIA) zur Verfügung gestellt. Dafür ist mit einer Förderung von 100 % im 1. Jahr, 70 % im 2. Jahr und 30 % im 3. Jahr aus Bundesmitteln zu rechnen.

Schulsozialarbeit

Im Rahmen des Ausbaus der Schulsozialarbeit hat der Gemeinderat in seiner Entscheidung 2016 das sogenannte Tübinger Modell zugrunde gelegt, wonach an Grundschulen mit weniger als 200 Schülern keine Schulsozialarbeit eingesetzt wird, es sei denn, dass es sich um Ganztagschulen handelt.

Die Stadt Tübingen hat mittlerweile (wie auch zahlreiche andere Kommunen) die Schulsozialarbeit an kleinen Grundschulen flächendeckend eingeführt. Dies deckt sich mit einem beim Fachamt eingereichten Antrag der drei Grundschulen Schmiden, Endingen/Erzingen und Engstlatt auf Schaffung einer jeweiligen 25%-Stelle (insgesamt also 75%). Durch diese Personalstelle kann auch die Grundschule Zillhausen/Streichen in einzelnen Angelegenheiten und auf Nachfrage unterstützt und sozialpädagogisch begleitet werden. Vom Land wird die Einrichtung der Schulsozialarbeit mit einem Zuschuss von 12.525 € (bei einer 75%-Stelle) gefördert. Kosten für Schaffung einer 75%-Stelle Schulsozialarbeit in EG S 11b – ca. 34.000 €

Ende des Jahres 2019 geht der Aufgabenbereich "**Sicherheitsüberprüfung von Sportgeräten/Ersatzbeschaffungen**" vom Baudezernat auf das Amt für Familie, Bildung und Vereine über. Dafür muss eine Personalkapazität von 10% geschaffen werden (in Form einer Aufstockung des Beschäftigungsumfangs bei einer Mitarbeiterin.
Kosten: ca. 7.000 €/ Jahr

Sachgebiet Archiv/Museen

Für die digitale Archivierung soll eine Teilzeitstelle von 25% geschaffen werden. Das Archiv ist seit diesem Jahr in die digitale Archivierung mittels DiMag eingestiegen. In der gesamten Stadtverwaltung wird die Aktenführung nach und nach digital über ein Dokumentenmanagementsystem erfolgen. Mehrkosten: ca. 15.000 €.

Baudezernat

Stadtplanung und Bauservice

Die hohe Zahl an Bauanträgen, Innenentwicklungsvorhaben und Wohnungsbau, die steigende Zahl an Widerspruchsverfahren, Mediationen und schwierigen Klageverfahren sowie die zunehmende Zahl an Anzeigen (insbesondere auch im Außenbereich) verursachen einen höheren Aufwand und Personalbedarf. Die Bearbeitungszeiten im Baurecht steigen. Die gesetzlich vorgegebenen Fristen können nicht (immer) eingehalten werden. Umstrukturierungen zur Verbesserung der Abläufe wurden bereits durchgeführt.

Als unterstützende personelle Maßnahmen sollen nun die Erhöhung von Beschäftigungsumfängen teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen vorgenommen werden

- im Bereich Sachbearbeitung Baurecht / Bauleitplanung / Sonderaufgaben um 20% (Kosten: ca. 12.000 €),
- im Bereich Assistenz/Sekretariat Baurecht um 15% (Kosten ca. 9.000 €)
- im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Organisation und Assistenz Gartenschau um 10% (Kosten: ca. 5.500 €)
- 50% zusätzliche Stelle Sachbearbeitung Baurecht - Kosten: ca. 35.000 €

Durch Baugenehmigungsgebühren nimmt die Stadt jährlich zwischen 400.000 € und 500.000 € ein.

Geschäftsstelle Gutachterausschuss

Geplant ist die Einrichtung eines Gemeinsamen Gutachterausschusses Mittelzentrum Balingen. Als Organisationsform ist eine vereinbarte Verwaltungsgemeinschaft geplant, erfüllende Gemeinde ist die Stadt Balingen. Welche Kommunen sich beteiligen, steht noch nicht endgültig fest. Die Verhandlungen sind im Gange. Für die Geschäftsstelle des Gutachterausschusses werden in den Stellenplan 2020 2,7 Vollkraftstellen aufgenommen in der Wertigkeit EG 9 bis EG 11 (ohne Hochrechnung der Personalkosten). Die bisherigen Stellenanteile mit 1,0 Vollkraftstellen bleiben in 2020 bzw. solange bestehen bis eine Neustrukturierung umgesetzt ist.

Die Aufnahme der Stellen in den Stellenplan und Umsetzung erfolgt unter dem Vorbehalt der Einigung über einen gemeinsamen Gutachterausschuss mehrerer Städte.

Hochbau und Gebäudewirtschaft

Im Gebäudemanagement soll ein zusätzlicher Stellenanteil von 10% geschaffen werden. Dies geschieht im Rahmen der Fluktuation und Neubesetzung einer Stelle. Insbesondere ist dieser Stellenanteil auch notwendig, um Schwachstellen bei der Erfüllung von rechtlichen Forderungen und Pflichten zu schließen und die rechtlichen Vorgaben durchgängig einzuhalten (zB: Kontrolle der Wiederkehr von Prüfungen / Wartungen, (Verkehrs-) Sicherungspflichten, stichprobenartige technische Kontrolle (Leistungsumfang) der Wartungsarbeiten, Sicherheitskontrollen Gebäude, stichprobenartige Kontrolle des Umweltschutzes, nachweisende Dokumentation aller gesetzlichen Pflichten.

Kosten: ca. 7.000 €

Tiefbauamt

Digitalisierung der Pläne der städtischen Friedhöfe

Im Bereich der Friedhofsverwaltung im Tiefbauamt steht die Digitalisierung der Pläne der städtischen Friedhöfe an. Aufgabe ist, die zeichnerische Umsetzung der vermessungstechnisch aufgenommenen Daten in digitale Pläne und die Abstimmung zur Darstellung dieser Plangrundlagen im städtischen Geoinformationssystem sowie in der Friedhofsverwaltungssoftware. Es war zunächst vorgesehen, diese Arbeiten extern zu vergeben. Da bei einer solchen Digitalisierung gute Ortskenntnisse von großem Vorteil sind, soll eine Mitarbeiterin des Tiefbauamts, die vor kurzem in Rente gegangen ist und Vorkenntnisse hat, mit dieser Aufgabe betraut werden (im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses). Diese Vorgehensweise wird für die Stadt deutlich günstiger ausfallen als eine externe Vergabe der Leistungen. Es wird von einer Projektlaufzeit von mindestens zwei Jahren ausgegangen.

Kosten: ca. 6.700 € / Jahr

Bauhof

Im Bauhof Balingen wurde eine Organisationsuntersuchung durchgeführt. Das entsprechende Gutachten liegt vor. Der Gemeinderat hat nach Anhörung aller Ortschaftsräte das Gutachten beraten und der Umsetzung von Zielen zugestimmt. Hinsichtlich des festgestellten Personalbedarfs sollen in 2020 weitere Stellen geschaffen werden

- Im Bereich Grünanlagenpflege - 2,0 Stellen
- im Bereich Stadtreinigung - 1,0 Stelle
- im Bereich Verwaltung - 0,5 Stelle

Bezüglich der Stelle in der Verwaltung des Bauhofs wird darauf hingewiesen, dass durch die Umstellung auf eine verursachungsgerechte Verrechnung der Bauhofleistungen (Mitarbeiter, Fahrzeuge, Maschinen und Material) der Arbeitsaufwand bei der Datenerfassung stark zugenommen hat. Der Aufbau und die Pflege des Artikelbestandes sowie sämtlicher zu verrechnender Auftragspositionen führen zu einer dauerhaften Erhöhung des Arbeitsvolumens. Durch die Trennung vom Tiefbauamt und die damit verbundene Eigenständigkeit im Bereich NKHR, SAP, Rechnungswesen (Rechnungsbearbeitung, Auszahlungsanordnungen, Erzeugung von Fremdrechnungen etc.) wird hier personelle Verstärkung notwendig.

Kosten insgesamt neue Stellen Bauhof: ca. 185.000 € / Jahr

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 Beschäftigungsverhält-

nisse 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.

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 14,55 Altersteilzeitverträgen. Zum Stichtag bestehen bereits neun Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse aus Vorjahren. Auf Grundlage der unterjährigen Anfragen beim Haupt- und Personalamt wird wiederum von einer hohen Nachfrage für 2020 ausgegangen. Es wird vorgeschlagen, für das Jahr 2020 - nach Aufrundung – sechs 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 2020 werden im Personaletat für unsere Beschäftigten rund 245.000 € bereitgestellt.

Mit dem Ziel einer in dieser Hinsicht gewissen Gleichbehandlung von Beamten und Beschäftigten wurde in 2019 auf freiwilliger Basis ein Betrag von 25.000 € für Prämien an Beamtinnen und Beamte vorgesehen. Für 2020 wird vorgeschlagen, in gleicher Weise zu verfahren.

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 2020 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.

Markus Beilharz

Jutta Hieber

Anlage 1

Kennzahlen Personalwesen

- Stellenentwicklung seit 2010
- 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 2010

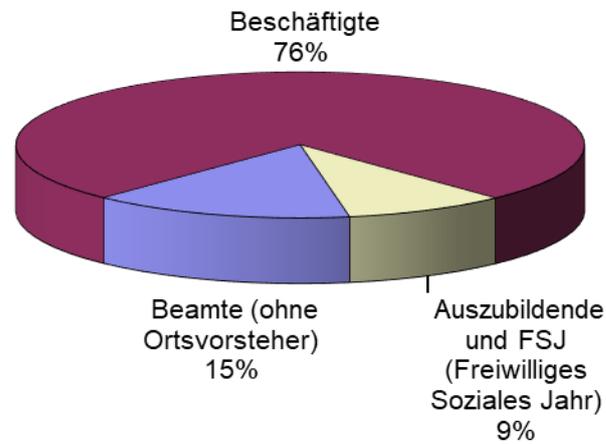
(Vollkraftstellen – ohne Ortsvorsteher, Leerstellen, Auszubildende, FSJ und AJ-Praktikantinnen)

Jahr	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
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	65,95	334,43	400,38
2020	69,35	353,47	422,82

Personalstruktur nach Vollkraftstellen in 2020

	Anzahl
Beamte (ohne Ortsvorsteher)	69,35
Beschäftigte	353,47
Auszubildende und FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr)	45,00
Gesamt	467,82

Personalstruktur Vollkraftstellen



Beschäftigtenstand 2019 – differenziert nach dem Beschäftigungsumfang

(Grundlage: Einzelstellen Stand: November 2019)

	Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte		Teil- u. Vollzeitbeschäftigte	
	männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	weiblich
Beamte	0,0%	100,0%	73,2%	26,8%	48,2%	51,8%
Beschäftigte	19,3%	80,7%	54,3%	45,7%	36,6%	63,4%
Gesamt	17,5%	82,5%	57,6%	42,4%	38,1%	61,9%

Frauenquoten

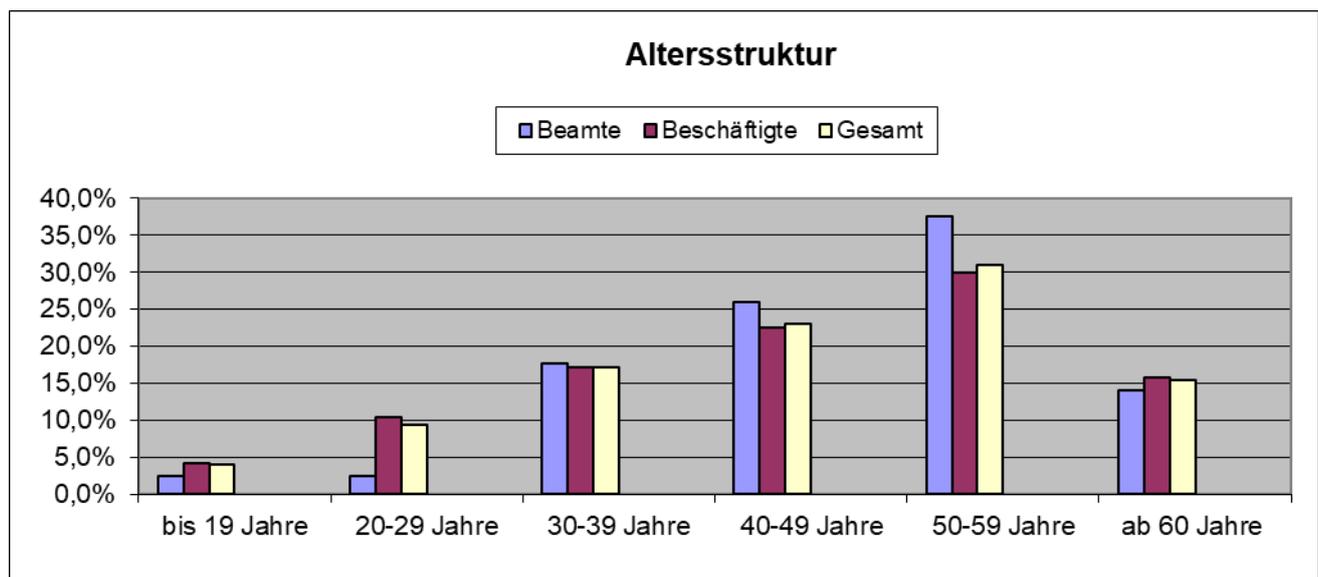
Der Frauenanteil in der städtischen Verwaltung (Grundlage: Einzelstellen Stand November 2019) beträgt durchschnittlich **61,86 %** und gliedert sich wie folgt:

im Beamtenbereich 51,76 % (Vorjahr: 53,57 %)

im Beschäftigtenbereich 63,45 % (Vorjahr: 63,39 %)

Altersstruktur Stadtverwaltung Balingen (Stand November 2019)

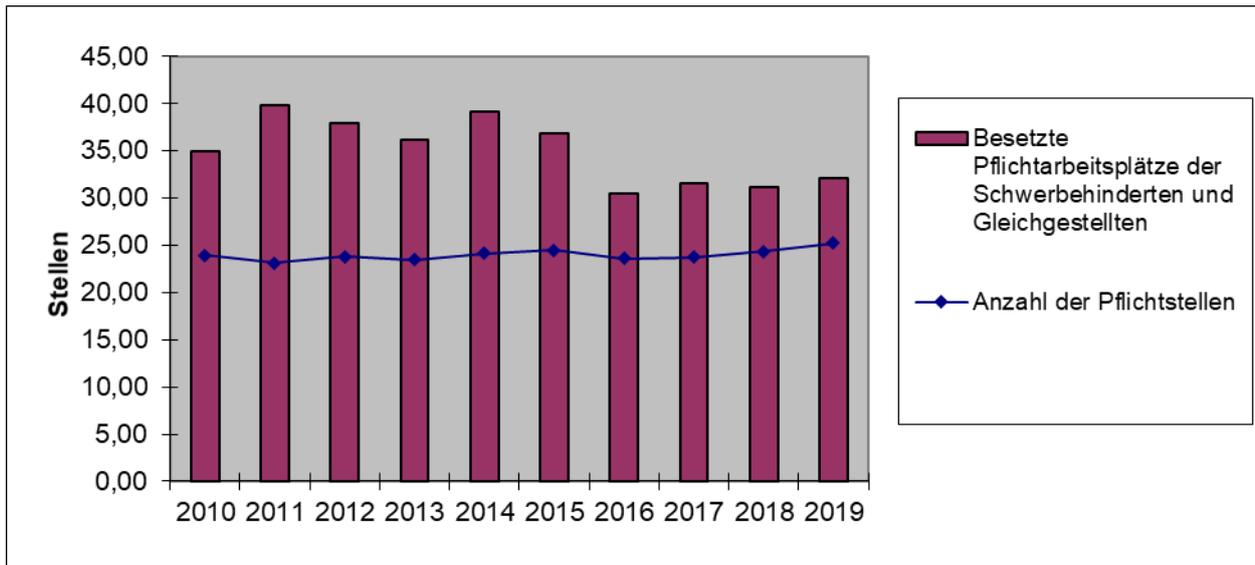
	bis 19 Jahre	20-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	ab 60 Jahre
Beamte	2,4%	2,4%	17,6%	25,9%	37,6%	14,1%
Beschäftigte	4,2%	10,4%	17,1%	22,6%	29,9%	15,8%
GESAMT	4,0%	9,3%	17,1%	23,1%	31,0%	15,5%
(Veränderung Zum Vorjahr)	+ 0,5%	+0,2%	+ 1,0%	+/-0%	-1,3%	-0,4%



Beschäftigung von Schwerbehinderten

Entwicklung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe seit 2010

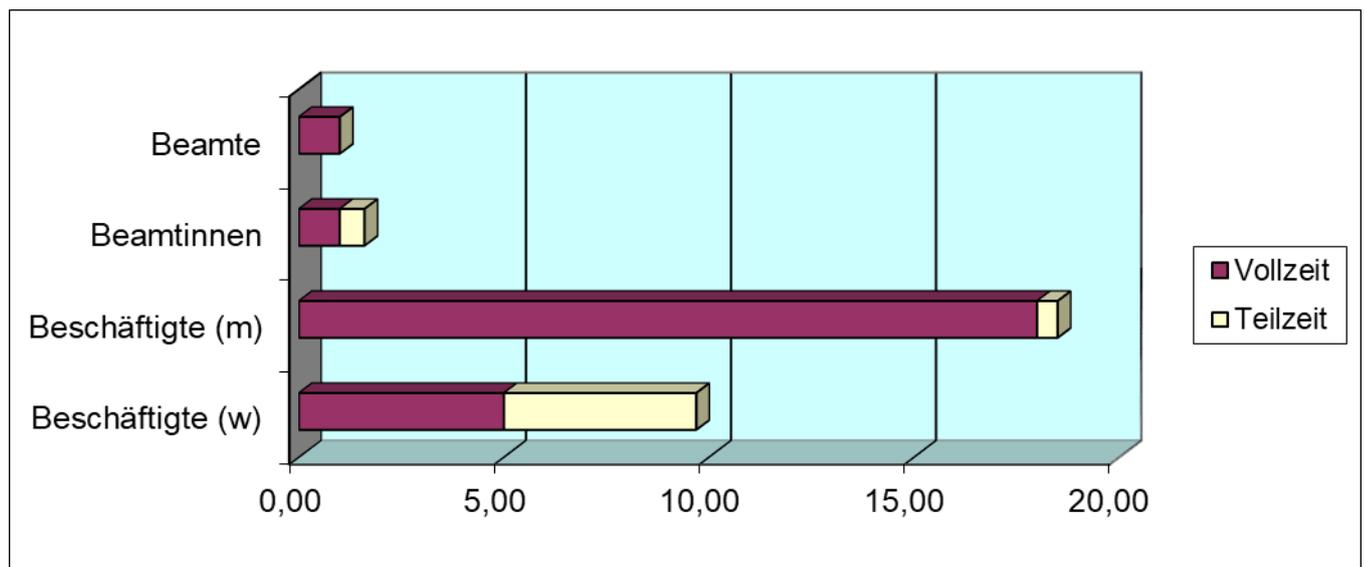
Jahr	Besetzte Pflichtarbeitsplätze der Schwerbehinderten und Gleichgestellten			Anzahl der Pflichtstellen	Ausgleichs-Abgabe (in €)
	Stadtverwaltung	Stadtwerke	Gesamt		
2010	33,90	1,00	34,90	23,93	0,00
2011	37,90	2,00	39,90	23,16	0,00
2012	36,50	1,40	37,90	23,81	0,00
2013	34,20	2,00	36,20	23,50	0,00
2014	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	3,00	31,18	24,32	0,00
2019	29,18	3,00	32,18	25,26	0,00



* Stand: 31.10.2018

Verteilung der Schwerbehinderten auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen (Vollkraftstellen Stand November 2019)

Beschäftigtengruppen	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Beschäftigte (w)	5,00	4,69
Beschäftigte (m)	18,00	0,50
Beamtinnen	1,00	0,60
Beamte	1,00	0,00



Entwicklung des Ausbildungsbereichs seit 2010 (einschließlich FSJ = Freiwilliges Soziales Jahr)

Jahr	Stadtverwaltung	Stadtwerke	gesamt
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
2020	45	11	56