

HAUPT-UND PERSONALAMT
J. Hieber
Balingen, 12.12.2020

Stellenplanentwurf für das Haushaltsjahr 2021 – öffentlicher Teil -

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2021

1. Personalkostenansatz 2021

1.1 Personalkostenhochrechnung 2021

Die Personalkostenhochrechnung für das Jahr 2021 wurde durch das Regionale Rechenzentrum komm.one auf der Grundlage des EDV-Programms für das Personalwesen "dvv.personal" maschinell erstellt.

Der Vorausberechnung auf der Grundlage von dvv.personal (Stand: Anfang Oktober 2020) lagen die folgenden dargestellten Feststellungen und Prognosen zu Grunde:

Entgelte der Beschäftigten

Da die Tarifeinigung vom April 2018 (Laufzeit von 30 Monaten) zum 31.08.2020 auslief und zum Zeitpunkt der Hochrechnung die Tarifeinigung 2020 noch nicht feststand, wurden die Entgelte pauschal mit einer Erhöhung von 2 % hochgerechnet.

Tatsächlich ergab die Einigung in der Tarifrunde 2020 folgende Eckpunkte:

TVöD Tabellenentgelte

Ab dem 01.04.2021 Erhöhung um 1,4 Prozent, mindestens aber 50,00 €.

Ausbildungsentgelte

Ab dem 01.04.2021 Erhöhung um 25,00 €.

Der Tarifvertrag wurde rückwirkend zum 1. September 2020 in Kraft gesetzt. Die Mindestlaufzeit der Entgeltregelungen ist der 31. Dezember 2022. Die Laufzeit beträgt 28 Monate.

Besoldung Beamtinnen und Beamte

Die Dienst- und Versorgungsbezüge in Baden-Württemberg werden nach dem Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg 2019/2020/2021 vom 15.10.2019 zum 01.01.2021 um 1,4 Prozent linear erhöht.

Sozialversicherungsbeiträge

Für 2021 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 2021 auf 1,3 Prozent. Er ist eine Richtgröße für die Krankenkassen bei der Festlegung ihrer individuellen Zusatzbeitragssätze

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

Beitragssatz zur gesetzlichen **Arbeitslosenversicherung** 2,4 %

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 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 2021 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 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 1.4.2021 mit durchschnittlich 1,4 % bedeuten beim Arbeitgeberaufwand Mehrkosten von rund 230.000 € gegenüber dem Vorjahr 2020.

Von Arbeitgeberseite sind für das Budget der **leistungsorientierten Bezahlung (LOB)** bislang 2,0 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller TVöD-Beschäftigten zusätzlich zu den monatlichen Entgelten als Budget für die leistungsorientierte Bezahlung bereitzustellen. Für 2021 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 2021 insgesamt rund 250.000 € bereitgestellt.

Die angenommene Besoldungsanpassung in 2020 im **Beamtenbereich** bringt Mehrkosten von ca. 85.000 € mit sich.

1.3 Personalkosten 2021

Auf der Grundlage der Hochrechnung, der vorgeschlagenen Stellenveränderungen sowie der o.g. Zusatzkosten aus Tarif-, Besoldungs-, Beitrags-/Umlageanhebungen ergeben sich für 2021 aus derzeitiger Sicht Personalkosten in Höhe von rund 27,8 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 2021 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	2021	Erhöhung
Personalkosten brutto (Planansatz)	26.736.836 €	27.800.794 €	3,98%

Personalkostenentwicklung seit 2010

Nachfolgend ist die Entwicklung der Personalkosten sowohl in absoluten Zahlen (in Mio €) als auch hinsichtlich ihres Anteils am Ergebnishaushalt / Verwaltungshaushalt (bis 2018) 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	21,80%
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	26,73	93,9	28,47%
2021	27,80	103,9	26,76%

2. Stellenplan / Stellenveränderungen

Bedarf an zusätzlichen Stellen /-anteilen (Personalkosten-) Veränderungen 2020 - 2021

In kurzer Zusammenstellung anbei die von den Fachämtern angemeldeten neuen Stellen /-anteile für 2021:

Eigenbetrieb Gartenschau

Für den Eigenbetrieb Gartenschau und die Vorbereitung der Gartenschau 2023 werden für 2021 ff Stellen bzw. Stellenanteile benötigt. Angemeldet wurden:

Assistenz der Geschäftsleitung mit 60% Beschäftigungsumfang

Aktuell gibt es bereits eine Assistenz der Geschäftsleitung mit 40% Beschäftigungsumfang, entliehen aus dem Amt für Stadtplanung und Bauservice. Diese soll für die Jahre 2021, 2022 und 2023 auf einen Zeitanteil von 100 % aufgestockt werden.

Marketing Gartenschau 2023, Sachbearbeitung und Koordination, 100% Beschäftigungsumfang

Zum 01.09.2020 wurde die Stabstelle Öffentlichkeitsarbeit / Marketing Gartenschau 2023 eingerichtet (Erweiterung der Stabstelle Öffentlichkeitsarbeit PR). Die dort neu eingerichtete 100%-Stelle übernimmt den Aufbau des Bereichs „Veranstaltungen und Marketing Gartenschau“. Eine personelle Zuarbeit ist in beiden Bereichen notwendig. Vorgesehen ist eine Stelle (Umfang 100%), befristet für die Jahre 2021, 2022 und 2023.

Teamassistenz Veranstaltungen Gartenschau 2023, 50% Beschäftigungsumfang

Im Bereich der Veranstaltungskoordination bedarf es einer Assistenz als Unterstützung. Die Stelle soll bei der Stadthalle angesiedelt sein und ist auf Grund von neu hinzukommenden Aufgaben im Rahmen des Veranstaltungsprogramms der Gartenschau bis Ende 2023 erforderlich. Im Jahr 2021 wird zunächst von einem 50%-Beschäftigungsumfang ausgegangen, in den Jahren 2022 und 2023 soll die Stelle auf 100 % erhöht werden.
Die Kosten für diese Stellen/-anteile liegen bei ca. 100.000 €/Jahr.

Zensus 2022

Der Zensus 2021 wurde um ein Jahr auf 2022 verschoben. Entsprechend den landesweiten Empfehlungen ergibt sich ein Personalbedarf für den Zensus 2022 ab ca. Mitte des Jahres 2021 mit geschätzten 10% für den Erhebungsstellenleiter und weiteren 10% für den stellvertretenden Erhebungsstellenleiter. Der Aufgaben- und Zeitumfang wird sich 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.
Kosten in 2021 ca. 10.000 €

Haupt- und Personalamt

Im Bereich Zentrale Dienste – Beschaffung ist ein Stellenanteil von weiteren 20% erforderlich, um der quantitativen und qualitativen Mehrung der Anforderungen im Bereich Zentrale Beschaffungen Rechnung zu tragen. Die Ausschreibungsverfahren werden immer zeitaufwändiger. Insbesondere ist der zusätzliche Zeitanteil auch für Aufbau E-Vergabe wichtig. Kosten rd. 9.500 €

Personalrat

Der Personalrat hat die Übernahme von zwei Auszubildenden im Bereich Verwaltungsfachangestellte als Springer beantragt, sofern keine festen Stellen zur Verfügung stehen.

Die beiden Verwaltungsfachangestellten sollen entsprechend der dringenden Bedarfe in den Dienststellen eingesetzt werden, beispielsweise im Bereich Amt für öffentliche Ordnung, Corona-Quarantäne-Maßnahmen und Krankheitsvertretungen.

Kosten: ca. 78.000 €

Für den Personalrat bestehen folgende Freistellungen:

- eine Komplett-Freistellung (1,0-Stelle) für den Personalratsvorsitzenden
- eine Teil-Freistellung (0,4 -Stelle) für die Stellvertretung
- Freistellung 5 % für Schriftführung
- Freistellung 5 % für Schriftführung

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

Stadthalle

Eine Stelle mit zunächst 50% ist auf Grund von neu hinzukommenden Aufgaben im Rahmen des Veranstaltungsprogramms der Gartenschau bis Ende 2023 erforderlich. In den Jahren 2022 und 2023 soll die Stelle auf 100 % erhöht werden. Kosten: ca. 25.000 €/ Jahr

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.

Für ein zielgerichtetes Marketing der Eigenveranstaltungen und des Tagungsbereichs wird ein Stellenanteil von 10% benötigt. Die Anforderungen an ein zielgerichtetes Marketing sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Die Stadthalle betreibt nicht nur eine eigene Webseite, sondern auch einen Facebook- und Instagram-Auftritt. Dort wird zielgruppenspezifische Werbung immer wichtiger und auch effektiver, da sie sich direkt mit dem Vorverkaufs (VVK)-System verknüpfen lässt. Allerdings ist die regelmäßige Pflege sehr zeitaufwändig. Kosten: ca. 4.000 €.

Amt für öffentliche Ordnung

Ortspolizeibehörde

Im Bereich der Ortspolizeibehörde des Amts für öffentliche Ordnung wurde ab Oktober 2020 aufgrund dringenden Bedarfs (u.a. Corona-Maßnahmen) ein neuer Stellenanteil von 50% geschaffen. Es handelt sich um eine dauerhafte Verstärkung. Die Stellenwertigkeit ist im Bereich A 9 mittlerer Dienst angesiedelt.

Kosten: ca. 30.000 €

Organisationsuntersuchung Ordnungsverwaltung – resultierende Personalmaßnahmen

Für die Abteilung 21.2 (Ordnungsverwaltung) ist eine Organisationsuntersuchung geplant. Prioritär ist die Personalbemessung zu untersuchen und ggf. in einem weiteren Schritt die Aufgabenwahrnehmung/-organisation. Das Ergebnis der Organisationsuntersuchung sowie ggf. daraus resultierende personelle Maßnahmen / Verstärkung soll unterjährig in 2021 umgesetzt werden. Ggf. entstehen Kosten für zusätzliche Stellenanteile

Amt für Familie, Bildung und Vereine

Schulbegleiter - Personalgestellungen

Derzeit sind bei der Stadtverwaltung drei Schulbegleiterinnen angestellt. Das Landratsamt Zollernalbkreis, Kreissozialamt erstattet der Stadt den gesamten entstehenden Arbeitgeberaufwand. Der Arbeitgeberaufwand ist in der Personalkostenhochrechnung 2021 berücksichtigt, ebenso die entsprechenden Personen im Stellenplan.

Ganztageseschulen - Küchenhilfen

Im Bereich des Personals der Küchenhilfen sind aufgrund der steigenden Essenszahlen sowie aufgrund des erhöhten Arbeitsaufwands für die Einhaltung der corona-bedingten Hygienemaßnahmen Erhöhungen der Beschäftigungsumfänge notwendig. Betroffen sind insbesondere die Sichelschule und die Lochenschule Weilstetten. Mehrkosten: ca. 5.000 €/Jahr

Umsetzung Digitalpakt Schule

Die Umsetzung des Projektes „Digitalpakt Schule“ mit einem Fördervolumen von rund 1,4 Mio. Euro muss innerhalb der Verwaltung koordiniert werden. Es handelt sich um Schulträgeraufgaben. Es bedarf einer zentralen Koordination mit den Schulen (gemeinsame Standards, Mittelaufteilung, Vorlage der genehmigten Medienentwicklungspläne), zudem müssen die angefallenen Kosten für den Digitalpakt zentral dokumentiert werden, um den späteren Verwendungsnachweis zu führen. Der mittelfristige Personalbedarf wird bei einem Stellenanteil von 50% gesehen.

Koordination der ehrenamtlich Tätigen für die Gartenschau 2023

Neben der Koordination der Veranstaltungen während der Gartenschau ist es üblich, für die Hilfstätigkeiten möglichst viel ehrenamtlich tätiges Personal zu gewinnen. Man erspart sich dadurch Dienstleistungsaufträge an gewerblich tätige Unternehmen, welche kostenmäßig höher zu Buche schlagen. Aus diesem Grund soll eine Stelle „Ehrenamtskoordination“ für die Gartenschau geschaffen werden. Der mittelfristige, auf die Zeit der Gartenschau begrenzte Personalbedarf wird bei einem Stellenanteil von 50% gesehen.

Beides zusammen „Umsetzung Digitalpakt Schule“ und „Koordination der ehrenamtlich Tätigen für die Gartenschau“ soll in einer zusätzlichen Stelle bei der Dst. 22 angesiedelt werden (Einstiegsamt Beamter gehobener Dienst A 9). Wir gehen davon aus, dass nach der Gartenschau und nach der Abrechnung des Digitalpakts im Jahr 2024 der / die entsprechenden Stelleinhaber/in auf eine andere, infolge Rente oder Pensionierung, frei werdende Stelle innerhalb der Stadtverwaltung umgesetzt werden kann.

Mehrkosten für Stelle mit 100% Beschäftigungsumfang, A 9 gD – ca. 50.000 €/Jahr

Sachgebiet Kindertagesstätten

Aufgrund der zu erwartenden weiteren Zunahme von Betreuungsplätzen wird weiteres Personal im Bereich Kindertagesstätten benötigt. Unter der Annahme, dass der Bedarf auch teilweise durch freie Träger gedeckt wird, geht das Fachamt zumindest von einer bis zwei weiteren Gruppe im nächsten Jahr aus. Dafür benötigt werden bis zu 5 Fachkräfte. Diese Stellen sollen in den Stellenplan aufgenommen werden. Kosten: ca. 250.000 € / Jahr

Zum Zweck der Personalbindung und Personalgewinnung sollen alle Erzieher/innen, die als Zweitkräfte in den Kindertagesstätten tätig sind, in EG S 8 a eingruppiert werden. In umliegenden Gemeinden und Städte wird dies bereits so gehandhabt. Eine entsprechende Vorlage hierzu wird voraussichtlich in die Dezember-Runde 2020 des Gemeinderats eingebracht.

Mehrkosten ganzjährig: ca. 65.000 €

Aufgrund der Einrichtung neuer Gruppen sind zusätzliche Stellenanteile für Küchenkräfte in Kindertagesstätten erforderlich. Betroffen sind aktuell die Lauwasen-Kita und die Kita Pestalozziweg, Frommern.

Kosten: ca. 8.000 € /Jahr

Für den Stellenplan 2021 werden zusätzlich 1,23 Stellen für die Sprachförderung in den Kitas angemeldet. Vom Fachamt werden regelmäßig Landeszuschüsse für diesen Zweck beantragt. Mit diesen Mittel wird bisher ehrenamtliches Personal beschäftigt, welches die Sprachförderung durchführt. Nunmehr haben sich die Voraussetzungen für die Sprachförderung auf Landesebene dahingehend geändert, dass weitere Qualifizierungsmaßnahmen des Personals notwendig sind. Die Anforderungen an das Personal steigen, so dass die Beschäftigung von Ehrenamtlichen nur noch bedingt eine Zeitlang möglich ist. Für derzeit vier Kitas haben wir keine Sprachförderkraft mehr, bei weiteren zwei ist damit zu rechnen, dass diese aufhören werden. Pro Kita-gruppe sind 4 Std./W. Sprachförderung im Landesprogramm vorgesehen. Ausgehend von bis zu sechs Kitas mit 12 Gruppen, in denen im laufenden Kindergartenjahr 2020/21 Sprachförderkräfte zu rekrutieren sind, entspricht dies dem o.g. Stellenanteil von 1,23 Stellen.

Kosten: Basis EG S 8 a: 50.000 - 55.000 € / Jahr

Rekrutierung des Nachwuchsbedarfs durch Ausbildung

Derzeit sind in den städtischen Kindertagesstätten 6 Erzieherinnen im Anerkennungsjahr angestellt. Seit September 2019 wird jährlich ein zusätzlicher Ausbildungsplatz im Rahmen der Praxisintegrierten Erzieherinnen-Ausbildung (PIA) zur Verfügung gestellt. Dafür erhält die Stadt eine Förderung aus Bundesmitteln.

Sachgebiet Archiv/Museen

Für die digitale Archivierung wurde im Stellenplan 2020 eine Teilzeitstelle von 25% geschaffen. Diese wird in 2021, zusammen mit einem freierwerdenden Stellenanteil, besetzt. Das Archiv ist in die digitale Archivierung mittels DiMag eingestiegen. In der gesamten Stadtverwaltung wird die Aktenführung nach und nach digital über ein Dokumentenmanagementsystem erfolgen.

Im Bereich Zehntscheuer werden die Stellenanteile leicht aufgestockt – Grund ist die Verstärkung der Öffentlichkeit mit dem Ziel der Präsenz in digitalen Medien.

Kosten: ca. 6.000 €/Jahr

Baudezernat

Stadtplanung und Bauservice

Geschäftsstelle Gutachterausschuss

Die Einrichtung eines Gemeinsamen Gutachterausschusses Mittelzentrum Balingen soll in 2021 in die Umsetzungsphase gehen. Geplant ist der Abschluss einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung. Im Rahmen einer Sprengelsitzung am 28.10.2020 wurde mit Bürgermeisterinnen bzw. Vertretern der meisten der beteiligten Städte und Gemeinden eine erste Informationsveranstaltung durchgeführt. Hierbei wurden die notwendigen Schritte zur Gründung eines Gemeinsamen Gutachterausschusses sowie die festzulegenden Regelungen in einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung (Erfüllungsaufgabe) sowie ein möglicher zeitlicher Ablauf vorgestellt. In dieser Veranstaltung wurde signalisiert, dass man sich einen Gemeinsamen Gutachterausschuss mit zentraler Geschäftsstelle bei der Stadt Balingen vorstellen könnte. Um weitere Schritte einleiten zu können (z. B. Vorbereitung einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung, Besetzung Gemeinsamer Gutachterausschuss, Personal- und Raumsuche) ist es notwendig, die grundsätzliche Bereitschaft zur Gründung eines Gemeinsamen Gutachterausschusses bei den jeweiligen Städten und Gemeinden festzustellen. Die Verhandlungen sind im Gange. Die Geschäftsstelle des Gut-

achterausschusses soll im Laufe des Jahres 2021 in Betrieb gehen. Ab dem 3. Quartal 2021 sind konkrete Aufbauarbeiten geplant.

Bereits in den Stellenplan 2020 wurden 2,7 Vollkraftstellen aufgenommen in der Wertigkeit EG 9 bis EG 11 (ohne Hochrechnung der Personalkosten). Die bisherigen Stellenanteile mit 1,0 Vollkraftstellen bleiben 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 Bereich Hochbau sollen zusätzliche Stellenanteile von 20% geschaffen werden (Erhöhung von Beschäftigungsumfängen teilzeitbeschäftigter Mitarbeiterinnen). Die in den vergangenen Jahren gestiegenen Aufgabenanforderungen rechtfertigen dies. Kosten: ca.13.500 €

Reinigung städtische Gebäude – coronabedingter Mehraufwand

Die zusätzlichen coronabedingten Desinfektionsmaßnahmen (Oberflächenreinigung) in Verwaltungsgebäuden sollen vorerst bis 30.04.2021 weitergeführt werden. Dafür ist ein Beschäftigungsumfang von 4,5 Stunden pro Tag (22,5 Stunden pro Woche) angesetzt. Kosten: ca. 20.000 €.

Bauhof

Beim Bauhof Balingen wurde eine Organisationsuntersuchung durch die Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg (GPA) durchgeführt. Im Detail wird auf die Vorlage Nr. 2019/043 verwiesen. Mit Einführung einer flächendeckenden Kolonnenstruktur gingen auch Organisationsmaßnahmen in weiteren Bereichen einher. So wurde unter anderem in Bezug auf die Aufbauorganisation der Bauhof aus dem Tiefbauamt herausgelöst und seit 01.05.2019 als eigenständige Organisationseinheit geführt. Der Bauhof ist seit diesem Zeitpunkt direkt dem Baudezernent zugeordnet.

Auf der Grundlage der neuen Organisationsstruktur wurden im Zeitraum 2019 / 2020 flächendeckend für den gesamten Bauhof und damit für alle Stellen innerhalb der Organisationseinheit Stellenbeschreibungen erstellt. Im Anschluss erfolgte die Bewertung aller Stellen. Die städtische Stellenbewertungskommission hat in ihrer Sitzung am 22.09.2020 die Wertigkeit der Stellen festgelegt. Grundlage waren die Bewertungsentwürfe /-vorschläge der GPA.

Es resultieren 23 Höhergruppierungen aus dem Bewertungsverfahren. Die Umsetzung der Höhergruppierungen mit Nachzahlungen erfolgt im Dezember 2020. Die jährlichen Mehrkosten belaufen sich auf rund 85.000 €.

Bei 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ergibt sich eine Differenz zwischen Stellenwertigkeit und Eingruppierung dergestalt, dass die Mitarbeiter zu hoch eingruppiert sind. Der Gemeinderat hat der übertariflichen Eingruppierung zugestimmt – siehe Vorlage 2020/327.

Grünpflege

Für die Jahreszeit zwischen März und Oktober soll, wie in den vergangenen Jahren, für den Bereich der Stadt- und Grünpflege, und hier insbesondere für die Pflanzenbewässerung und die Unkrautbekämpfung, ein Betrag von 20.000 € 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 20.000 € soll ebenso für die Finanzierung von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, die für den Bereich Straßenbau notwendig werden, herangezogen werden.

3. Novum Kurzarbeit im öffentlichen Dienst

Das Jahr 2020 ist in vielerlei Hinsicht geprägt durch die Corona-Pandemie. Dies gilt auch in Bezug auf das Personal bzw. den Personaleinsatz bei der Stadtverwaltung Balingen.

Mit dem Tarifvertrag TV COVID wurde die Möglichkeit für das Novum Kurzarbeit im öffentlichen Dienst eingeführt. Für kommunale Arbeitgeber gibt es seit April 2020 einen Tarifvertrag zur Kurzarbeit (TV COVID), um den Auswirkungen der Corona-Krise zu begegnen. Im Rahmen der TVöD Tarifrunde 2020 wurde beschlossen, diesen bis 31.12.2021 zu verlängern.

Der Tarifvertrag sieht vor, dass die öffentlichen kommunalen Arbeitgeber unter Beteiligung des Personalrats Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen können, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nach §§ 95 ff. Sozialgesetzbuch III, also Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent bei mehr als 10 Prozent der Beschäftigten, vorliegen. Die Kurzarbeit muss sieben Tage im Voraus angekündigt werden.

Das Kurzarbeitergeld richtet sich grundsätzlich nach den gesetzlichen Vorgaben - es beträgt aktuell 60 Prozent bzw. 67 Prozent der sogenannten Nettoentgeltdifferenz. Es gilt eine Staffelung bei längerer Kurzarbeit: Ab dem vierten Monat ggf. 70 Prozent bzw. 77 Prozent (mit Kind) Kurzarbeitergeld. Ab dem siebten Monat des Bezugs gibt es eine Erhöhung auf 80 Prozent bzw. 87 Prozent (mit Kind). Außerdem stocken die kommunalen Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld in den Entgeltgruppen bis EG 1 bis 10 auf 95 Prozent und in den Entgeltgruppen EG 11 bis 15 auf 90 Prozent des Nettoentgelts auf, das die Beschäftigten in den drei Kalendermonaten vor Einführung der Kurzarbeit durchschnittlich erhalten haben. Die Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Dagegen ist das Kurzarbeitergeld steuer- und sozialversicherungsfrei und daher kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Der Verwaltungsausschuss des Gemeinderats hat am 13.05.2020 beschlossen, das Kurzarbeitergeld auf 100% des Nettoentgelts aufzustocken.

Für folgende Bereiche wurde im Mai 2020 aufgrund Schließung der Einrichtungen bei der Stadtverwaltung Balingen Kurzarbeit angezeigt und angeordnet:

- Bereich Bäder (teilweise Kurzarbeit Mai und Juni 2020, wieder seit Dezember 2020)
- Bereich Jugendmusikschule (teilweise Kurzarbeit Mai und Juni 2020)
- Bereich Kindertagesstätten (teilweise Kurzarbeit Mai und Juni 2020)
- Bereich Betreuungskräfte Schulen und KITAs (Kurzarbeit Mai bis teilweise August 2020)
- Bereich Stadthalle (Reinigung, Technik, Hausmeister) – teilweise Kurzarbeit Mai 2020 – heute

Wir rechnen monatlich Kurzarbeitergeld mit der Bundesagentur für Arbeit ab.

Die Einnahmen aus Kurzarbeit betragen – Stand Anfang Dezember 2020: rund 157.500 €

Die Anträge nach Infektionsschutzgesetz (IfSG) bzgl. Erstattungen an Arbeitgeber für Freistellungen aufgrund häuslicher Quarantäne oder notwendiger Kinderbetreuung aufgrund Schließung Einrichtungen werden aktuell gestellt. Auch hieraus generieren sich Einnahmen für den Etat der Stadt.

4. 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. Er wurde bereits zweimal verlängert. Bei der aktuellen Tarifeinigung im Oktober 2020 wurde die Möglichkeit der Inanspruchnahme um weitere zwei Jahre bis 31. Dezember 2022 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 fünf 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 15,33 Altersteilzeitverträgen. Zum Stichtag bestehen bereits elf Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse aus Vorjahren. Es wird vorgeschlagen, für das Jahr 2021 - nach Aufrundung – fünf neue Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse anzubieten.

5. 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 2021 werden im Personaletat für unsere Beschäftigten rund 250.000 € bereitgestellt.

Mit dem Ziel einer in dieser Hinsicht sich annähernden Gleichbehandlung von Beamten und Beschäftigten wurde in den vergangenen Jahren auf freiwilliger Basis ein Betrag von zwischenzeitlich 25.000 € für Prämien an Beamtinnen und Beamte vorgesehen. Für 2021 wird vorgeschlagen, in gleicher Weise zu verfahren.

Mit dem Personalrat wurde eine Dienstvereinbarung zur Gewährung von Leistungsprämien an Beamte abgeschlossen.

6. Beförderungen / Verbeamtungen / Höhergruppierungen

Beamte

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 2021 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.

Beschäftigte

Auch im Beschäftigtenbereich kann es unterjährig zu Höhergruppierungen kommen. Grundlage sind Stellenbewertungen. Sofern die / der Beschäftigte die Stelle vollinhaltlich ausfüllt besteht ein Anspruch auf entsprechende adäquate Eingruppierung nach der Entgeltordnung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Markus Beilharz

Jutta Hieber

Anlage 1

Kennzahlen Personalwesen

- Stellenentwicklung seit 2011
- 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 2011

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

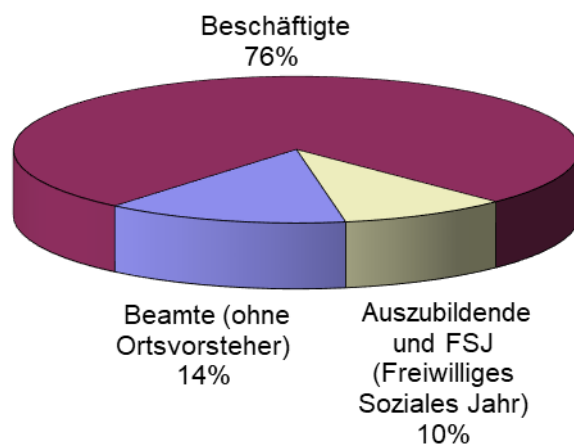
Jahr	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
2011	62,40	296,97	359,37
2012	61,45	302,01	363,46
2013	64,25	299,02	363,27
2014	65,55	304,39	369,94
2015	66,35	307,71	374,06
2016	68,15	310,77	378,92
2017	65,50	309,82	375,32
2018	63,85	319,11	382,96
2019	65,95	334,43	400,38
2020	70,35	357,22	427,57
2021	67,96	381,09	449,05

¶

Personalstruktur nach Vollkraftstellen in 2021

	Anzahl
Beamte (ohne Ortsvorsteher)	67,96
Beschäftigte	381,09
Auszubildende und FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr)	48,00
Gesamt	497,05

Personalstruktur Vollkraftstellen



	Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte		Teil- u. Vollzeitbeschäftigte	
	männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	weiblich
Beamte	0,0%	100,0%	66,7%	33,3%	48,8%	51,2%
Beschäftigte	19,3%	80,7%	51,6%	48,4%	35,8%	64,2%
Gesamt	17,8%	82,2%	54,3%	45,7%	37,5%	62,5%

Frauenquoten

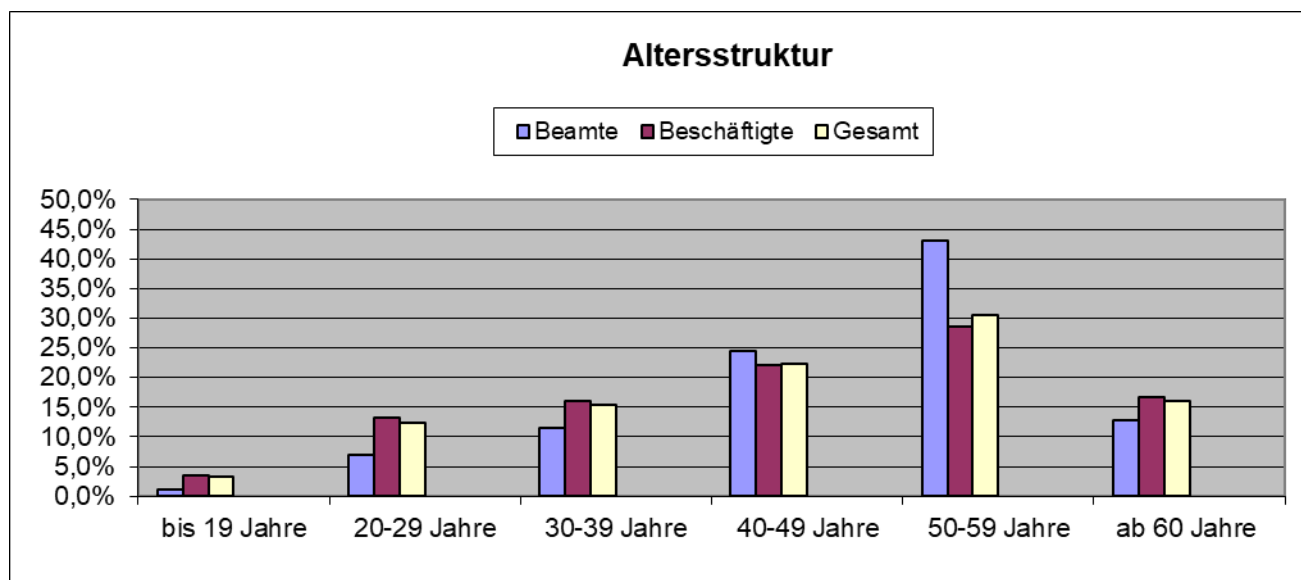
Der Frauenanteil in der städtischen Verwaltung (Grundlage: Einzelstellen Stand November 2020) beträgt durchschnittlich **62,48 %** und gliedert sich wie folgt:

im Beamtenbereich 51,16 % (Vorjahr: 51,76 %)

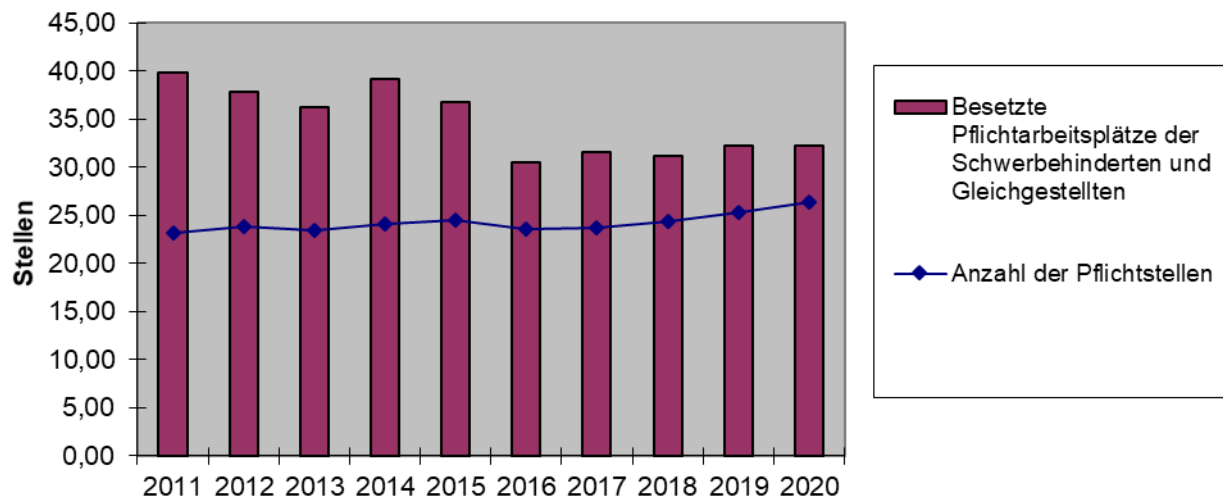
im Beschäftigtenbereich 64,20 % (Vorjahr: 63,45 %)

Altersstruktur Stadtverwaltung Balingen (Stand November 2020)

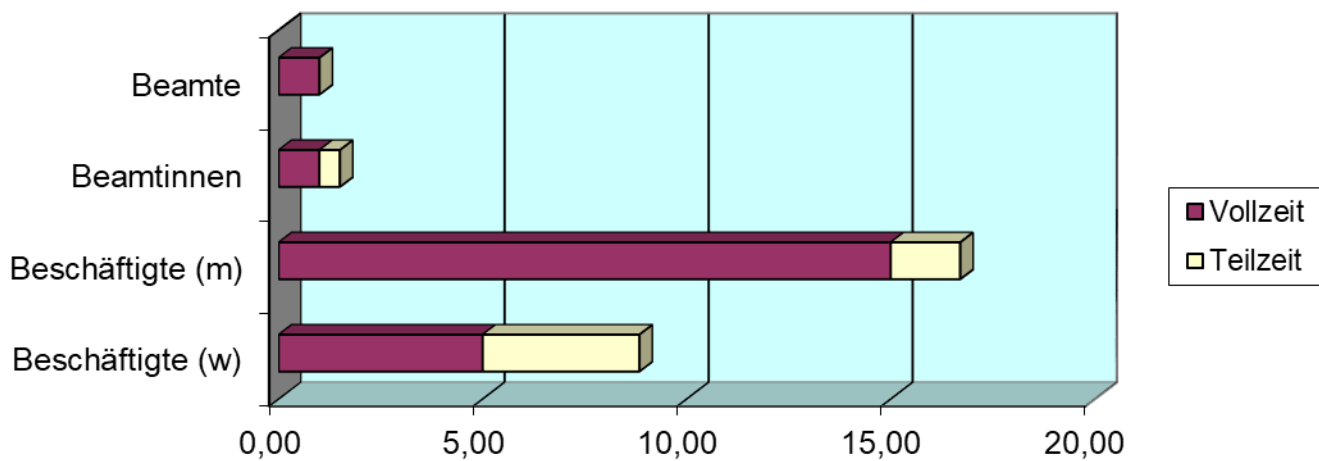
	bis 19 Jahre	20-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	ab 60 Jahre
Beamte	1,2%	7,0%	11,6%	24,4%	43,0%	12,8%
Beschäftigte	3,5%	13,2%	16,1%	22,0%	28,6%	16,6%
GESAMT	3,2%	12,4%	15,5%	22,3%	30,5%	16,1%
(Veränderung Zum Vorjahr)	-0,8%	+3,1%	-6,6%	-0,8%	-0,5%	+0,6%



Jahr	Besetzte Pflichtarbeitsplätze der Schwer- behinderten und Gleichgestellten			Anzahl der Pflicht- stellen	Ausgleichs- Abgabe (in €)
	Stadtverwaltung	Stadtwerke	Gesamt		
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
2019	29,18	3,0	32,18	25,26	0,00
2020	28,18	4,0	32,18	26,44	0,00



Beschäftigtengruppen	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Beschäftigte (w)	5,00	3,84
Beschäftigte (m)	15,00	1,7
Beamtinnen	1,00	0,50
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
2021	48	14	62