
HAUPT-UND PERSONALAMT
J. Hieber
Balingen, 08.12.2021

Stellenplanentwurf für das Haushaltsjahr 2022 – öffentlicher Teil -

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2022

1. Personalkostenansatz 2022

1.1 Personalkostenhochrechnung 2022

Die Personalkostenhochrechnung für das Jahr 2022 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: Ende September 2021) lagen die folgenden Vorgaben und Prognosen zu Grunde:

Entgelte der Beschäftigten

Der aktuell laufende Tarifvertrag – gültig seit 1. September 2020 - hat eine Mindestlaufzeit der Entgeltregelungen bis 31. Dezember 2022.

Für 2022 ergeben sich folgende Eckpunkte:

TVöD Tabellenentgelte

Ab dem 01.04.2022 Erhöhung um 1,8 Prozent

Besoldung Beamtinnen und Beamte

Da zum Zeitpunkt der Hochrechnung noch keine Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge für Kommunalbeamte in Baden-Württemberg feststand, wurde die Erhöhung im Beschäftigtenbereich (+1,8%) zugrunde gelegt. Bis dato gibt es keine Aktualisierung des Gesetzes über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in Baden-Württemberg.

Sozialversicherungsbeiträge

Für 2022 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 %

Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung liegt bei 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 Dienst Einkommen 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 2022 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 1.4.2022 mit durchschnittlich 1,8 % bedeuten beim Arbeitgeberaufwand Mehrkosten von rund 304.000 € gegenüber dem Vorjahr 2021.

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 2022 gibt es diesbezüglich keine Änderungen.

Für LOB werden in 2022 insgesamt rund 270.000 € bereitgestellt.

Die angenommene Besoldungsanpassung in 2022 im **Beamtenbereich** bringt Mehrkosten von ca. 100.000 € mit sich.

1.3 Personalkosten 2022

Auf der Grundlage der Hochrechnung, der vorgeschlagenen Stellenveränderungen sowie der o.g. Zusatzkosten aus Tarif-, Besoldungs-, Beitrags-/Umlageanhebungen ergeben sich für 2022 aus derzeitiger Sicht Personalkosten in Höhe von rund 29,845 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 gegebenenfalls zu zeitlichen Verzögerungen oder zu eventuell günstigeren Neueinstellungen.

Im Beschäftigtenbereich entfällt bei Langzeiterkrankungen die Entgeltzahlung. Geplante Neueinstellungen werden teilweise erst im Laufe des Jahres vorgenommen. Dies wirkt sich entsprechend auf die Personalkosten aus und wurde pauschal mit einkalkuliert.

Dem Personalkostenansatz 2022 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.

Die Größenordnung dieser Einnahmen / Erstattung von Personalkosten wird aktuell eruiert. In den vergangenen Jahren wurde durchschnittlich von ca. 450.000 – 500.000 € ausgegangen.

Vergleich Personalkosten mit Vorjahr

	2021	2022	Erhöhung
Personalkosten brutto (Planansatz)	27.800.794 €	29.845.221 €	7,35%

Personalkostenentwicklung im 10-Jahresverlauf seit 2012

Nachfolgend ist die Entwicklung der Personalkosten sowohl in absoluten Zahlen (in Mio €) als auch hinsichtlich ihres Anteils am Ergebnishaushalt / Verwaltungshaushalt (bis 2018) ab 2012 dargestellt.

Jahr	Personalkosten	Bis 2018 VerwaltungsHH Ab 2019 ordentl. Aufwand Ergebnishaushalt	Anteil in % zum VerwaltungsHH/ Ergebnishaushalt
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%
2022	29,85	114,6	26,05%

2. Stellenplan / Stellenveränderungen

Bedarf an zusätzlichen Stellen /-anteilen (Personalkosten-) Veränderungen 2021 - 2022

In kurzer Zusammenstellung anbei die von den Fachämtern angemeldeten neuen Stellen /-anteile für 2022:

Eigenbetrieb Gartenschau

Für den Eigenbetrieb Gartenschau und die Vorbereitung der Gartenschau 2023 wird für 2022/23 Bedarf an Stellen bzw. Stellenanteilen angemeldet:

FSJ-Stellen

Zwei FSJ-Stellen für den Veranstaltungsbereich der Gartenschau für den Zeitraum September 2022 – September 2023.

Kosten/Jahr: ca. 13.000 €

Fachkraft für Veranstaltungstechnik

befristete Übernahme eines Auszubildenden aus dem Bereich Stadthalle ab August 2022 – Ende Gartenschau 2023.

Kosten/Jahr: ca. 40.000 €

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 Anfang 2022 mit bis zu 2 Vollkraftstellen in der Hochphase für Erhebungsstellenleiter und stellvertretenden Erhebungsstellenleiter. Hilfskräfte kommen noch hinzu.

Kollegen/innen aus dem Mitarbeiterkreis des Haupt- und Personalamts haben die Funktionen übernommen. Mit der Aufstockung von Beschäftigungsumfängen wird auf die Bedarfe reagiert. Es ist erst in 2023 mit einer kompletten Rückführung der Stellenanteile zu rechnen.

Kosten in 2022: ca. 80.000 – 130.000 €

Haupt- und Personalamt

Zentrale Dienste

Das Sachgebiet IuK (Information- und Kommunikation) bei der Abteilung Zentrale Dienste beim Haupt- und Personalamt wurde aufgelöst und die fünf Mitarbeiter/innen - Netzwerk- und Systemadministratoren – ab 01.07.2021 fachlich den Stadtwerken Balingen zugeordnet und in der Abteilung IT der Stadtwerke Balingen eingegliedert. Die Zusammenfassung der IT-Abteilungen Stadt und Stadtwerke erfolgte aus Gründen der Bündelung und Vereinheitlichung in IT-Vorgängen und Vorgehensweisen bei der Stadtverwaltung und zur Erzielung von Synergieeffekten.

Es findet damit eine Verlagerung der Personalkosten zu den Stadtwerken bzw. auf Sachkostenebene (Verrechnung mit Stadtwerken) statt.

Personal und Organisation

Für die Dauer 2022 bis Ende 2023 wird eine zusätzliche befristete 0,5-Stelle eingerichtet - als Kompensation für die Freistellungen von zwei Mitarbeiterinnen für Zensus 2021/22 sowie für Übernahme von zusätzlichen Aufgaben im Bereich Personal (insbesondere Sozialbereich durch ständige Zuwächse an Personal, Ausweitung der Aufgaben im Bereich Organisation (flächendeckende Einführung des DMS bei der gesamten Stadtverwaltung, corona-bedingte Mehraufgaben, u.a.)

Kosten: ca. 30.000 – 35.000 €/Jahr

Personalrat

Freistellung städtischer Mitarbeiter für Personalratstätigkeit

Für den Personalrat bestehen folgende Freistellungen:

- eine Komplett-Freistellung (100 %-Stelle) für den Personalratsvorsitzenden
- eine Teil-Freistellung (25 % -Stelle) für die Stellvertretung – siehe Stellenplan Stadtwerke
- eine Teil-Freistellung 5 % für Schriftführung

Finanzielle Auswirkung auf die Personalkosten:

die aktuellen Kosten für die Personalrats-Freistellung mit 1,3 Vollzeitäquivalenten liegen bei rund 85.000 € / Jahr, davon rund 13.500 € für Freistellung bei Stadtwerken

Anträge des Personalrats

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.

Bereits im vergangenen Jahr 2021 wurden zwei Springer-Stellen eingerichtet und auf diese Weise zwei Auszubildende übernommen. Diese sind inzwischen teilweise in den Normalbetrieb, auf feste Stellen integriert (im Bereich Amt für öffentliche Ordnung, Stadthalle und Krankheitsvertretungen).

Kosten: ca. 80.000 €

Stadthalle

Im Bereich Eventmanagement soll eine Stelle, die 2021 zunächst mit 75 % auf Grund von neu hinzukommenden Aufgaben im Rahmen des Veranstaltungsprogramms der Gartenschau geschaffen wurde, in den Jahren 2022 und 2023 auf 100 % erhöht werden.

Personalleihe für Gartenschau

Kosten: ca. 16.000 €/ Jahr

Stadtkämmerei

In der Abteilung Steuern, Abgaben, Beiträge der Stadtkämmerei zeichnen sich umfangreiche neue Aufgaben und Herausforderungen ab bzw. steht die dringende Abarbeitung von Groß-Aufgaben an aufgrund

- Verzinsung von Gewerbesteuernachforderungen und –erstattungen (Umsetzung und Überleitung BGH-Urteil)
- Grundsteuerreform (Umstellung auf das Bodenrichtwertmodell)
- Einführung der elektronischen Steuerakte (im Rahmen der Digitalisierung der Verwaltung)
- Einführung elektronische Datenverarbeitung in der Beitragsveranlagung
- Fortschreibung der Globalberechnung

U.a. diese Aufgaben bedingen personelle und organisatorische Veränderungen. Die Schaffung von zwei neuen Stellen ist vorgesehen – Niveau mittlerer und gehobener Dienst.
Kosten ca. 100.000 €/Jahr

Amt für öffentliche Ordnung

Ordnungsverwaltung

Im Bereich der Ortpolizeibehörde des Amts für öffentliche Ordnung wurde ab Oktober 2020 aufgrund dringenden Bedarfs (u.a. Corona-Maßnahmen) als dauerhafte Verstärkung ein neuer Stellenanteil von 50% geschaffen (Stellenwertigkeit A 9 mittlerer Dienst).

Für die Abteilung Ordnungsverwaltung wurde eine Organisationsuntersuchung durchgeführt. Prioritär wurde die Personalbemessung untersucht, in einem weiteren Schritt die Aufgabenwahrnehmung/-organisation. Es wurde u.a. der Fehlbedarf einer 0,5-Stelle festgestellt (Verwaltungsfachangestellte / Sachbearbeitung). Diese Stelle soll geschaffen werden.
Kosten ca. 25.000 € /Jahr

Ausländerbehörde

Mit Wirkung zum 01.06.2021 wurde eine gemeinsame Ausländerbehörde des Landkreises Zollernalbkreis und der Stadt Balingen geschaffen. Durch die gemeinsame Ausländerbehörde wird das Dienstleistungsangebot sowie die Dienstleistungsfähigkeit verbessert. Insbesondere ergeben sich Vorteile in der Aufbau- und Ablauforganisation, sodass sich die Personalsituation aufgrund der größeren Dienststelle positiv verändert. Die Leistungsfähigkeit wird gesteigert und die Digitalisierung von Prozessen wird umfassender und schneller vorangebracht. Für die Kunden und Bürger verbessert sich die Möglichkeit der Kontaktaufnahme, weil nun einheitliche Ansprechpartner bestehen.

Die vier Mitarbeiter der bisherigen städtischen Unteren Ausländerbehörde sind auf die Dauer von zwei Jahren bis Mai 2023 zum Landkreis abgeordnet. Zum 01.01.2022 wechselt ein Mitarbeiter zum Landratsamt. Das städtische Personal hat die Räumlichkeiten gewechselt und ist nun im Landratsamt tätig. Der Dienstsitz der Behörde befindet sich im Landratsamt Zollernalbkreis, Amt für Zuwanderung und Integration (Gebäude Agentur für Arbeit, Stingstraße 17).

Die Kosten der gemeinsamen Ausländerbehörde werden nach Zuständigkeit und Fallzahlen aufgeteilt, die Einzelheiten wurden in einer öffentlichen Vereinbarung zwischen dem Landkreis und der Stadt geregelt.

Sachgebiet Soziales, Wohngeld

Durch verschiedene Rechtsänderungen im Wohngeldbereich sowie der Corona-Situation ist die Arbeitsbelastung im Bereich Soziales – Wohngeld seit 2020 stark gestiegen. Die Zahlen werden sich voraussichtlich nach Ende der Corona-Situation kaum ändern. Zudem wurde die Systematik im Wohngeldrecht grundsätzlich dahingehend geändert, dass das Wohngeld im Zwei-Jahre-Rhythmus angepasst wird. Neben den Fallzahlen hat auch der Arbeitsumfang im Wohngeldbereich zugenommen. Entsprechend muss eine Erhöhung der Stellenanteile um 10% bei einer Teilzeitbeschäftigten vorgenommen werden.

Kosten: ca. 5.000 €/Jahr

Sachgebiet zentrale Bußgeldstelle

Die Fallzahlen an Ordnungswidrigkeiten haben sich in den vergangenen beiden Jahren deutlich nach oben entwickelt. Die deutliche Zunahme ist vor allem zu begründen mit

- Errichtung der neuen stationären Geschwindigkeitsmessung in Balingen-Endingen
- Erhöhung der Polizeipräsenz und -kontrollen in Balingen
- Starke, auch pandemiebedingte Steigerung an „sonstigen Ordnungswidrigkeiten“

Um die Fälle vollständig und zeitnah bearbeiten zu können ist eine Erhöhung der Stellenanteile unumgänglich. Durch interne Umsetzung (von der Ausländerbehörde) wurde der Personalbestand um 25% aufgestockt.

Kosten: ca. 15.000 €/Jahr

Feuerwehr - Feuerwehrgerätewarte

Aus der Organisationsuntersuchung des Feuerwehrwesens (Bereich Feuerwehrgerätewarte) durch die Gemeindeprüfungsanstalt Baden-Württemberg ergab sich ein Stellenmehrbedarf von 0,85 Stellenanteilen. Dieser Stellenanteil soll neu geschaffen werden.

Kosten: ca. 40.000 €/Jahr

Für die Entlastung des ehrenamtlichen Stadtbrandmeisters sollen vier geringfügige Beschäftigungsverhältnisse für die Stellvertreter des Stadtbrandmeisters geschaffen werden.

Kosten: ca. 20.000 €/Jahr

Amt für Familie, Bildung und Vereine

Sachgebiet Schulen

Schulbegleiter

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 2022 berücksichtigt, ebenso die entsprechenden Personen im Stellenplan.

Schulverwaltung

Im Vergleich mit anderen Städten unserer Größenordnung weist das Sachgebiet Schulen zu wenig Personalkapazität aus. Es soll deshalb im Rahmen des Stellenplans 2022 ein weiterer Stellenanteil mit 0,3 Stellen geschaffen werden.

Kosten für neuen Anteil 0,3: ca. 20.000 – 23.000 € / Jahr

Betreuungsangebote an Grundschulen

Im Rahmen einer Verwaltungsvereinbarung zum Investitionsprogramm zum beschleunigten Infrastrukturausbau der Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder hat das Kultusministerium Baden-Württemberg den „Qualitätsrahmen Betreuung Baden-Württemberg“ erlassen. Dieser gilt für kommunale Betreuungsangebote wie die Verlässliche Grundschule, die Flexible Nachmittagsbetreuung und den Hort an der Grundschule. Für diese Betreuungsangebote hat die Stadt Balingen in den vergangenen Jahren Landeszuschüsse in der Größenordnung von über 150.000 €/Jahr erhalten. Für eine künftige Zuschussgewährung ist die Einhaltung des Qualitätsrahmens zwingende Voraussetzung. Dies bedeutet u.a., dass unsere bisherigen Gruppengrößen im Rahmen der Verlässlichen Grundschule mit 25 oder noch mehr Schülerinnen und Schülern nicht mehr beibehalten werden können. Eine Umfrage des Städtetags hat ergeben, dass die durchschnittliche Gruppengröße bei ca. 15 Schülerinnen und Schülern liegt.

Deshalb werden Personalstellen / Stellenanteile mit insgesamt 42,45 Stunden /Woche an den Schulen in der Trägerschaft der Stadt Balingen zum Stellenplan 2022 angemeldet (für Grundschule Endingen/Erzingen, Grundschule Schmidlen, Grundschule Längenfeld, Langwiesenschule Engstlatt, Schulverbund Frommern).

Kosten: ca. 50.000 €/Jahr

Sowohl für den Bereich Schulen – Gymnasium Balingen – als auch für das Kinder- und Jugendbüro wird je eine weitere FSJ-Stelle geschaffen.

Kosten: ca. 14.000 €/Jahr

Sachgebiet Kindertagesstätten

Bei den Kitas wurden bereits im Laufe des Jahres 2021 folgende Personalstellen vom Gemeinderat beschlossen, die im Stellenplan 2022 aufzuführen sind:

Kita Stadtmitte, 3. Gruppe: 1,7 Stellen und 1 weitere Anerkennungspraktikantin (AJ)

Kita Pestalozziweg, Ausbau um 2 Gruppen: 6,2 Stellen

Vertretungsstelle allgemein: 1,0 Stellen

Ausbildung: Angebot von 2 PiA-Stellen je Ausbildungsjahrgang

Darüber hinaus sind zur Umsetzung des Sprachförderkonzeptes zwei Vollzeitstellen auszuweisen:

Insgesamt 10,9 Stellen, Basis EG S 8a – Kosten ca. 571.000 € / Jahr

Für evtl. weitere notwendige Kita-Gruppen werden im Stellenplan 2022 3,0 Leerstellen ausgewiesen, die noch nicht hochgerechnet werden.

In verschiedenen städtischen Kitas laufen derzeit fünf Integrationsmaßnahmen sowie sechs Sprachfördermaßnahmen (teilweise noch geplant). Das entsprechende Personal wird bei der Stadt angestellt, die Kostenerstattung erfolgt bei den Sprachförderkräften über eine Bezuschussung durch das Land, bei den Integrationsmaßnahmen über die Sozialbehörde des Landkreises.

Generationenhaus

Die vom VA am 09.11.2021 beschlossenen Stellenerhöhungen (bei der Leitung des Generationenhauses von 40% auf 75% und bei der Verwaltungskraft von 23% auf 30% bzw. Neu-Schaffung einer Hauswirtschafts-Stelle mit 50% werden aufgenommen.

Kosten: ca. 40.000 – 45.000 €/Jahr

Übernahme Volkshochschule Balingen e.V.

Entsprechend des Beschlusses des Gemeinderats vom 26.10.2021 übernimmt die Stadt Balingen zum 01.01.2022 die vhs Balingen e.V. Der rechtliche Rahmen stellt § 613 a BGB - Betriebsübergang – dar.

An hauptamtlichem Personal aus dem Bereich Verwaltung sind 10 Personen zu übernehmen, 3 Personen im Bereich Gebäudereinigung sowie auf der Basis von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen mehrere Personen für den Bereich Hausdienst, Haustechnik.

Laut vhs-Personalkosten-Hochrechnung 2022 – Kosten von ca. 530.000 €/ Jahr zuzüglich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ca. 20.000 €/Jahr

Baudezernat

Stadtplanung und Bauservice

Untere Baurechtsbehörde - Abteilung Baurecht (Bauservice / technische Bauordnung)

Die Aufgaben der unteren Baurechtsbehörde und die Zahl der zu bearbeitenden Bauanträge sind auf Höchststand und steigen kontinuierlich weiter an. Bedingt durch die hohen Fallzahlen, insbesondere durch Großprojekte im Gewerbe- und im Wohnungsbau und als Folge der Innenentwicklung und Nachverdichtung steigt auch die Zahl der Widerspruchsverfahren und der gerichtsanhängigen Verfahren.

Die Einführung des digitalen Baugenehmigungsverfahrens ist gesetzlich zum 01.01.2022 vorgeschrieben. Die Umsetzung muss bei der Abteilung Baurecht im laufenden Betrieb erfolgen. Parallel bzw. vorgezogen ist eine Umstellung der Baurechtssoftware notwendig.

Neue Gesetze und Aufgaben in den Bereichen regenerative Energien (EnEV, Photovoltaikpflicht), Abfallverwertung (Einreichung von Konzepten) und Bodenschutz (Nachweise und Konzepte) wurden auf die unteren Baurechtsbehörden übertragen. Die Aufgabenerfüllung als untere Denkmalschutzbehörde gestaltet sich damit zunehmend zeitaufwändiger und personalintensiver. Der Aufgabenumfang der Bauverständigen erhöht sich durch die Notwendigkeit der Neustrukturierung im Bereich Brandschutz und Brandverhütungsschauen. Auch die Baukontrollen, die Bauabnahmen sowie die Überprüfung und Behebung von baurechtlichen Missständen sowie die Bearbeitung von Baurechtsanzeigen sind mit dem vorhandenen Personalbestand nicht mehr gewährleistet.

Die Bearbeitungszeiten und Fristen im Baugenehmigungsverfahren sind gesetzlich vorgeschrieben und einzuhalten. Durch den Gesetzgeber wird zunehmend eine Beschleunigung von baurechtlichen Verfahren angestrebt. Den höheren Personalausgaben stehen Mehreinnahmen bei den Baugenehmigungsgebühren gegenüber.

Deshalb sollen eine zusätzliche Stelle in der Baurechtssachbearbeitung (als temporäre Personalaufstockung) sowie eine 50%-Stelle im Bauverständigenwesen neu eingerichtet werden.

Kosten: ca. 100.000 €/Jahr

Geschäftsstelle Gemeinsamer Gutachterausschuss Mittelbereich Balingen

Die Einrichtung eines Gemeinsamen Gutachterausschusses für den Mittelbereich Balingen mit der Zuständigkeit für 11 Kommunen (Balingen, Geislingen, Rosenfeld, Schömburg, Dautmergen, Dormettingen, Dotternhausen, Hausen am Tann, Ratshausen, Weilen unter den Rinnen, Zimmern unter der Burg) mit insgesamt rund 57.000 Einwohnern befindet sich in der Umsetzungsphase. Die Geschäftsstelle hat im September 2021 den Betrieb aufgenommen.

Die Kosten werden auf der Grundlage einer öffentlich-rechtlichen Vereinbarung unter den beteiligten Gemeinden aufgeteilt und der Stadt Balingen anteilig erstattet.

Bereits in die Stellenpläne 2020/21 wurden 2,7 Vollkraftstellen aufgenommen. Die Stellen des Leiters sowie des stellvertretenden Leiters der Geschäftsstelle des Gutachterausschusses sind zwischenzeitlich besetzt. Eine Sachbearbeiterstelle (0,7) wird aktuell besetzt.

Kosten: ca. 215.000 € / Jahr

Hochbau und Gebäudewirtschaft

Sachbereich Gebäudewirtschaft

Um der gesetzlichen Betreiberverantwortung mittelfristig gerecht zu werden, soll im Bereich Gebäudemanagement eine neue 50%-Stelle geschaffen werden -> Aufstockung bei vorhandenem Personal.

Kosten: ca. 25.000 € / Jahr

Zudem soll eine neue Stelle im Bereich kaufmännischer Sachbearbeitung geschaffen werden mit den Aufgaben-Schwerpunkten: Stellvertretung Sachbereichsleitung, Überwachung Versammlungsstätten, Ausarbeitung und Überwachung Gefahrstoffverzeichnis, gesamtes Beschaffungsmanagement, Versicherungen, Beginn und Erhalt einer lückenlosen Dokumentation

Kosten: ca. 60.000 €/Jahr.

Geplant ist zudem die Schaffung einer Stelle (50 %) als technischer Sachbearbeiter mit den Aufgaben-Schwerpunkten: Wartungen, Ausschreibung / Aktualisierung, Überprüfung der Ausführung, Dokumentation, Betreuung der technischen Anlagen, KNX, Fernwärme, Heizanlagen, Koordination zwischen Bautechnik und Gebäudewirtschaft. Betreuung der Hausmeister, technischer Ansprechpartner für Schulhausmeister

Kosten: ca. 30.000 – 35.000 € / Jahr

Im Bereich Hochbau sollen zusätzliche Stellenanteile von 10% geschaffen werden (Erhöhung Beschäftigungsumfang teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin). Die in den vergangenen Jahren gestiegenen Aufgabenanforderungen rechtfertigen dies. Kosten: ca. 8.000 €

Reinigung städtische Gebäude – coronabedingter Mehraufwand

Die zusätzlichen coronabedingten Desinfektionsmaßnahmen (Oberflächenreinigung) in Verwaltungsgebäuden sollen vorerst weitergeführt werden bzw. die Stelle befristet erhalten bleiben. Bei einem Beschäftigungsumfang von 4 -5 Stunden pro Tag (22,5 Stunden pro Woche) - Kosten: ca. 20.000 €.

Übergeordnetes Klimaschutz-, Flächen- und Leerstandsmanagement

Als Stabstelle des Oberbürgermeisters soll eine Stelle für übergeordnetes Klimaschutz-, Flächen- und Leerstandsmanagement eingerichtet werden. Für die Erfüllung neuer, zusätzlicher gesetzlicher Vorgaben im Bereich des Energiemanagements stehen u.a. Aufgaben an wie Energieverbrauchscontrolling mit Berichtswesen für alle Liegenschaften und Verbraucher wie z.B. Gebäude, Straßen, Sportplätze, Strom etc., Erstellung eines Wärmeplans. Die daraus entstehenden Aufgaben müssen systematisch und kontinuierlich umgesetzt und deren Umsetzung kontrolliert werden. Zudem stehen Aufgaben im Bereich Klimaschutz, Flächen- und Leerstandsmanagement auf der Agenda.

Kosten: ca. 65.000 €/Jahr

Tiefbauamt

Notwendig wird die Schaffung einer zusätzlichen Stelle für die Sachbearbeitung im Bereich Gesplittete Abwassergebühr zur Aufarbeitung aufgelaufener, historischer und laufender Fälle sowie Krankheitsvertretung.

Kosten: ca. 60.000 €/ Jahr

Bauhof

Sachgebiet SG Tiefbau

Straßenunterhaltung

Mangels grundlegender Sanierungsarbeiten steigt die Zahl der Straßenschäden. Um hier Regressforderungen zu minimieren und dem Auftragsstau (ca. 250 Einzelaufträge, welche noch nicht bearbeitet sind) gerecht zu werden, wird zusätzliches Personal benötigt. Es sollen zwei neue Stellen geschaffen werden.

Kosten: ca. 100.000 € / Jahr

Grünpflege

Stadtpflege – Beetpflege

Ein ständig wachsendes Aufgabengebiet sowie ein steigendes Anspruchsdenken (auch im Hinblick auf die Gartenschau 2023) sind nur durch zusätzliche Arbeitskapazitäten zu bewerkstelligen. Pflegerückstände in den Bereichen Baumscheiben und Pflanzbeete sind ein Anzeichen hierfür und immer wieder Stein des Anstoßes. Ein weiteres Problem ist der stetig steigende Gießaufwand aufgrund der Klimaerwärmung.

Des Weiteren bindet die Umgestaltung und Pflege von Daueranlagen/Baumscheiben etc. (außerhalb des Gartenschau-Areals) bis zur Eröffnung der selbigen zusätzliches Personal. In 2022 sollen deshalb zwei neue Stellen geschaffen werden, in 2023 sind zwei weitere Stellen geplant (befristet). Im Gegenzug könnten dann nach 2023 diese Mitarbeiteraufstockungen teilweise durch Wegfall von ausscheidenden Mitarbeitern und keine Wiederbesetzungen sukzessive kompensiert werden.

Kosten: ca. 100.000 € /Jahr für zwei neue Stellen

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.

Baumpflege

Eine stetig wachsende Anzahl an nicht behobenen Gefahrenstellen aus dem Bereich Baumkontrolle, einhergehend mit der Abnahme an kurzfristig einsetzbaren Fachfirmen, machen eine Personalaufstockung unumgänglich. Deshalb ist die Schaffung einer neuen Stelle geplant. Kosten: ca. 50.000 €/Jahr

3. Kurzarbeit im öffentlichen Dienst

Das Jahr 2021 ist wie schon das Jahr 2020 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 die Kurzarbeit im öffentlichen Dienst eingeführt. Für kommunale Arbeitgeber gibt es seit April 2020 den Tarifvertrag zur Kurzarbeit, um den Auswirkungen der Corona-Krise zu begegnen. Aktuell wurde der Tarifvertrag bis 31.03.2022 verlängert.

Der Tarifvertrag sieht vor, dass die öffentlichen kommunalen Arbeitgeber unter Beteiligung des Personalsrats 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 gilt eine Staffelung bei längerer Kurzarbeit. 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 / Januar 2021 aufgrund Schließung der Einrichtungen bei der Stadtverwaltung Balingen Kurzarbeit angezeigt und angeordnet:

- Bereich Bäder (teilweise Kurzarbeit Mai und Juni 2020, Dezember 2020 – Juni 2021)
- Bereich Jugendmusikschule (teilweise Kurzarbeit Mai und Juni 2020, Januar – Juni 2021)
- Bereich Kindertagesstätten (teilweise Kurzarbeit Mai und Juni 2020, Januar - Februar 2021)
- Bereich Mediotheken Januar – Juni 2021
- Bereich Betreuungskräfte Schulen und KITAs, städtisches Personal Schulen, offene Jugendarbeit (Kurzarbeit Mai bis teilweise August 2020, Januar – Juni 2021)
- Bereich Stadthalle (Reinigung, Technik, Hausmeister) – teilweise Kurzarbeit Mai 2020 – September 2021.

Ende September 2021 hat die Kurzarbeit bei der Stadtverwaltung Balingen komplett geendet.

Wir haben das Kurzarbeitergeld monatlich mit der Bundesagentur für Arbeit abgerechnet.

Die Einnahmen aus Kurzarbeit betragen – Stand Anfang Dezember 2021: rund 578.000 € (für Zeitraum Mai 2020 – September 2021).

Die Anträge nach Infektionsschutzgesetz (IfSG) bzgl. Erstattungen an Arbeitgeber für Freistellungen aufgrund häuslicher Quarantäne oder notwendiger Kinderbetreuung aufgrund Schließung Einrichtungen werden 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 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 15,43 Altersteilzeitverträgen. Zum Stichtag bestehen bereits 7 Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse aus Vorjahren. Es wird vorgeschlagen, für das Jahr 2022 - nach Aufrundung – 9 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 2022 werden im Personaletat für unsere Beschäftigten rund 260.000 € bereitgestellt.

In den vergangenen Jahren wurde auf freiwilliger Basis ein Betrag von 25.000 € für Prämien an Beamtinnen und Beamte vorgesehen. Für 2022 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 2022 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 2012
- Personalstruktur nach Vollkraftstellen
- Beschäftigtenstand – differenziert nach dem Beschäftigungsumfang
- Altersstruktur Stadtverwaltung Balingen
- Beschäftigung von Schwerbehinderten
- Entwicklung des Ausbildungsbereichs

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

Stellenentwicklung im 10-Jahres-Verlauf (seit 2012)

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

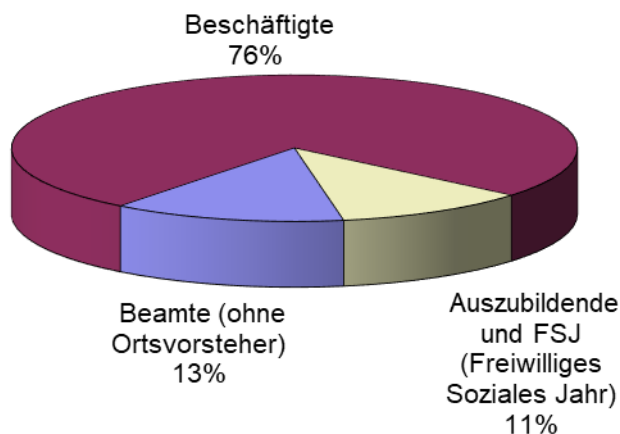
Jahr	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
2012	61,45	302,01	363,46
2013	64,25	299,02	363,27
2014	65,55	304,39	369,94
2015	66,35	307,71	374,06
2016	68,15	310,77	378,92
2017	65,50	309,82	375,32
2018	63,85	319,11	382,96
2019	65,95	334,43	400,38
2020	70,35	357,22	427,57
2021	67,96	381,09	449,05
2022	71,96	409,07	481,03

□

Personalstruktur nach Vollkraftstellen in 2022

	Anzahl
Beamte (ohne Ortsvorsteher)	71,96
Beschäftigte	409,07
Auszubildende und FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr)	60,00
Gesamt	541,03

Personalstruktur Vollkraftstellen



Beschäftigtenstand 2021 – differenziert nach dem Beschäftigungsumfang

(Grundlage: Einzelstellen Stand: November 2021)

	Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte		Teil- u. Vollzeitbeschäftigte	
	männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	weiblich
Beamte	0,0%	100,0%	67,2%	33,3%	48,2%	51,8%
Beschäftigte	19,3%	80,7%	50,7%	48,4%	35,1%	64,9%
Gesamt	17,8%	82,2%	53,6%	46,4%	36,8%	63,2%

Frauenquoten

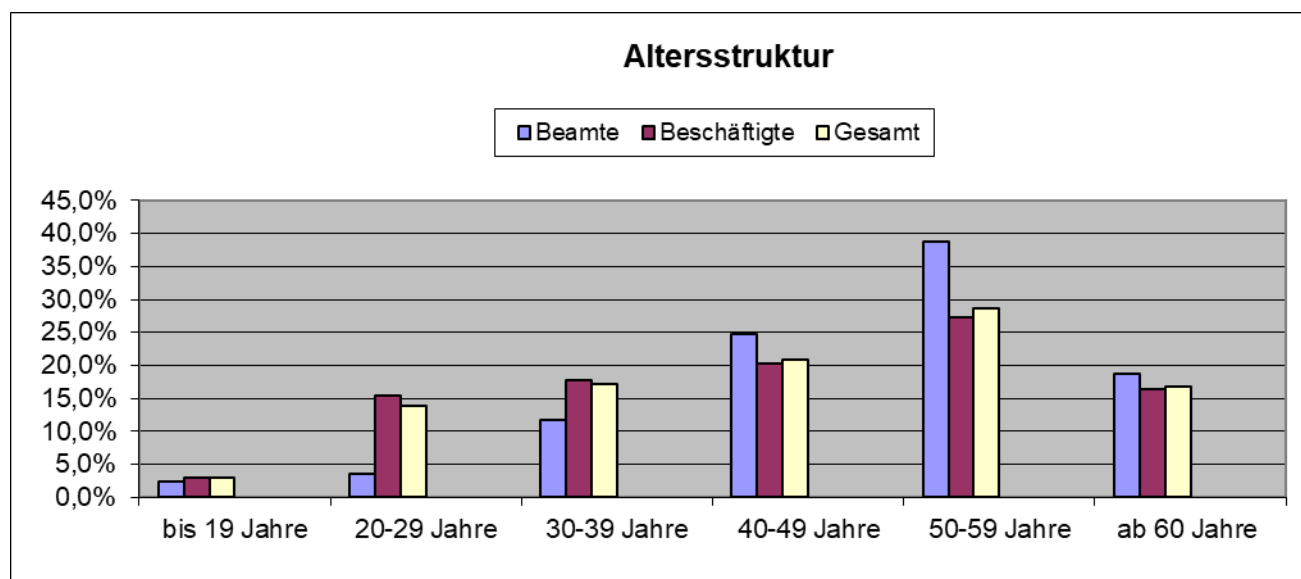
Der Frauenanteil in der städtischen Verwaltung (Grundlage: Einzelstellen Stand November 2021) beträgt durchschnittlich **63,22 %** und gliedert sich wie folgt:

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

im Beschäftigtenbereich 64,92 % (Vorjahr: 64,20 %)

Altersstruktur Stadtverwaltung Balingen (Stand November 2021)

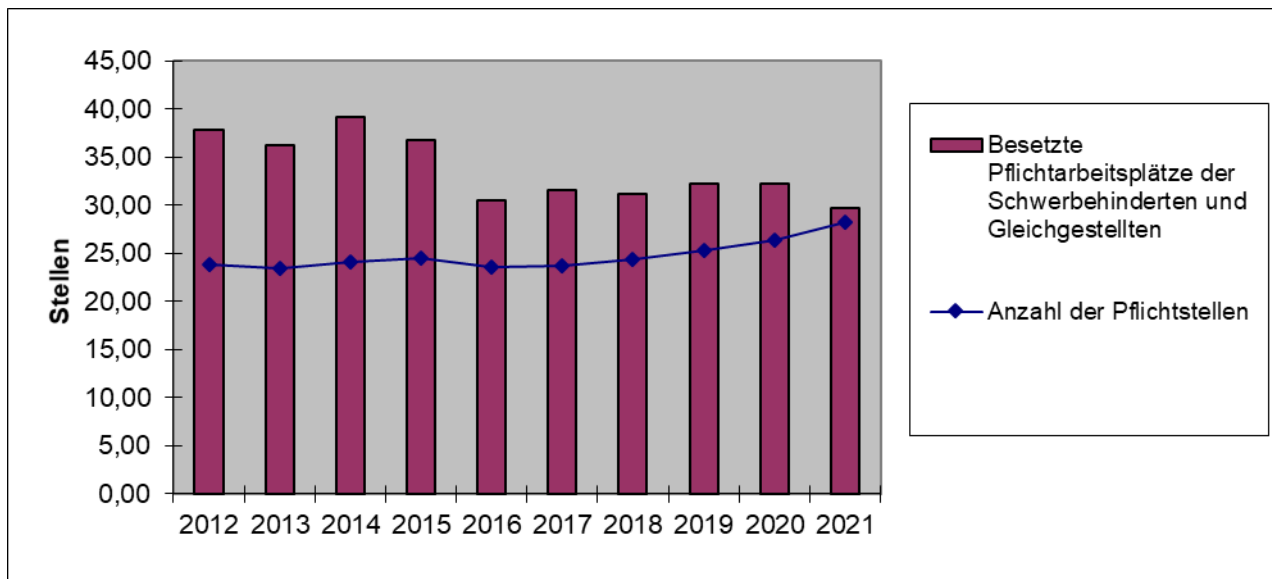
Alter	bis 19 Jahre	20-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	ab 60 Jahre
Beamte	2,4%	3,5%	11,8%	24,7%	38,8%	18,8%
Beschäftigte	3,0%	15,4%	17,8%	20,2%	27,2%	16,4%
GESAMT	2,9%	13,8%	17,1%	20,8%	28,7%	16,7%
(Veränderung zum Vorjahr)	-0,3%	+1,4%	+1,6%	-1,5%	-1,8%	+0,6%



Beschäftigung von Schwerbehinderten

Entwicklung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe seit 2012

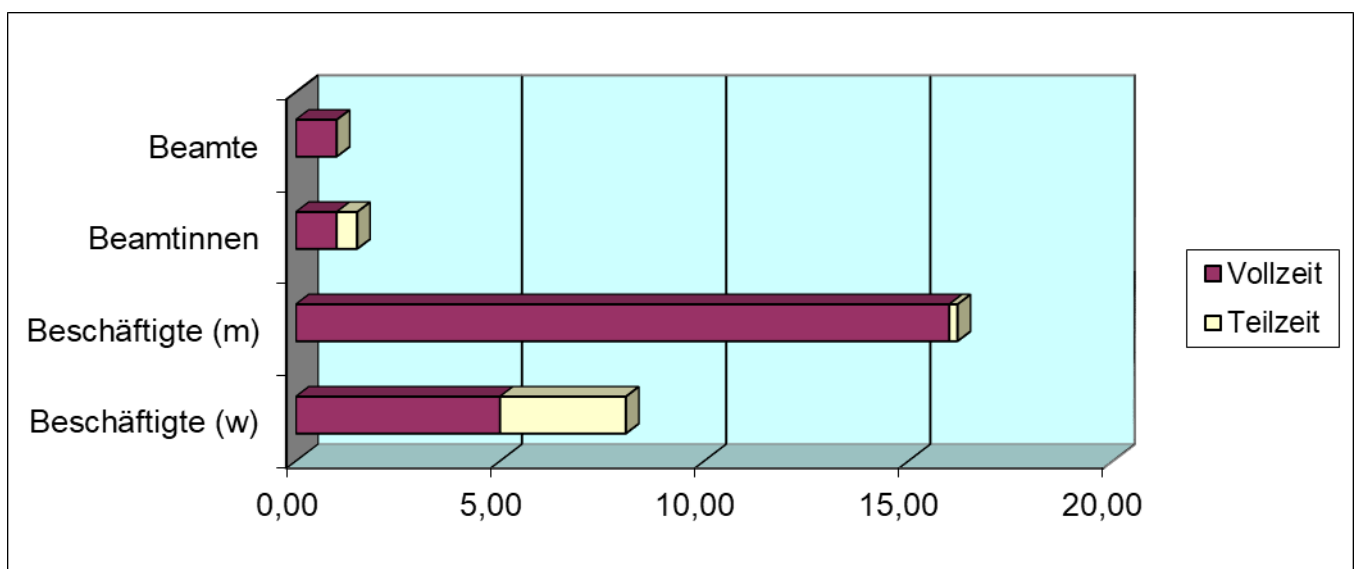
Jahr	Besetzte Pflichtarbeitsplätze der Schwerbehinderten und Gleichgestellten			Anzahl der Pflichtstellen	Ausgleichs-Abgabe (in €)
	Stadtverwaltung	Stadtwerke	Gesamt		
2012	36,50	1,40	37,90	23,81	0,00
2013	34,20	2,00	36,20	23,50	0,00
2014	37,18	2,00	39,18	24,15	0,00
2015	34,82	2,00	36,82	24,51	0,00
2016	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
2021	26,69	3,0	29,69	28,26	0,00



* Stand: 31.10.2021

Verteilung der Schwerbehinderten auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen (Vollkraftstellen Stand November 2021)

Beschäftigtengruppen	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Beschäftigte (w)	5,00	3,08
Beschäftigte (m)	16,00	0,20
Beamtinnen	1,00	0,50
Beamte	1,00	0,00



Entwicklung des Ausbildungsbereichs seit 2012 (einschließlich FSJ = Freiwilliges Soziales Jahr)

Jahr	Stadtverwaltung	Stadtwerke	Gesamt
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
2022	60	12	72