
Personalvorlage Nr. 2016/282

HAUPT- UND PERSONALAMT

Balingen, 09.12.2016

Vorlage zur Behandlung in folgenden Gremien:

Gemeinderat	öffentlich	am 13.12.2016	Vorberatung
Gemeinderat	öffentlich	am 24.01.2017	Vorberatung
Gemeinderat	öffentlich	am 31.01.2017	Entscheidung

Tagesordnungspunkt

Stellenplanentwurf für das Haushaltsjahr 2017 - öffentlicher Teil -

Anlagen: 1

Stellenplanentwurf für das Haushaltsjahr 2017

1. Personalkostenansatz 2017

1.1 Personalkostenhochrechnung 2017

Die Personalkostenhochrechnung für das Jahr 2017 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 2016) lagen die folgenden dargestellten Feststellungen und Prognosen zu Grunde:

Entgelte der Beschäftigten

Zum 01.03.2016 erfolgte eine tarifliche Erhöhung der Entgelte der Beschäftigten um 2,4 Prozent. Zum 01.02.2017 wird es eine tarifliche Erhöhung um weitere 2,35 % geben. Im gleichen Zeitraum steigen die Ausbildungsentgelte zunächst um 35 €, dann um 30 €.

Die Tarifvertragsparteien einigten sich im Rahmen des aktuellen Tarifvertrags außerdem auf eine schrittweise Anhebung der Arbeitnehmerbeteiligung für einige Zusatzversorgungskassen – siehe unten – ZVK. Eine Verständigung auf eine neue Entgeltordnung zum TVöD konnte ebenfalls im Rahmen dieser Tarifrunde erzielt werden. Die neue Entgeltordnung tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft.

Besoldung Beamte/innen

Für die Beamtinnen und Beamte wurde bezüglich der Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen in 2017 pauschal mit einer Erhöhung von 2,0 % gerechnet. Ein Gesetz über die Anpassung von Dienst- und Versorgungsbezügen 2017 liegt aktuell noch nicht vor.

Sozialversicherungsbeiträge

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

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

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

Beitragssatz zur gesetzlichen **Pflegeversicherung**
Bis einschl. 2016 auf 2,35%. Mit dem Pflegestärkungsgesetz II steigt ab 2017 der Beitragssatz um 0,2 Prozentpunkte. 2,55 %

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

Kommunaler Versorgungsverband Baden-Württemberg

Allgemeine Umlage

Wie in 2016 wird der Hebesatz vermutlich auch in 2017 bei **37 % konstant** bleiben.

Besondere Umlage

Die Umlagesätze für Versorgungsempfänger werden erhöht, für die anderen Gruppen bleiben sie nach bisheriger Information in 2017 weitestgehend **konstant**.

Zusatzversorgungskasse Baden-Württemberg (ZVK)

Der Umlagesatz liegt seit 01.07.2016 bei 5,55 % Regelumlage (bislang 5,35 %) sowie 0,35 % (bislang 0,15 %) Arbeitnehmeranteil. Die Gesamtumlage liegt seit 01.07.2016 bei 5,9 %.

Ab Juli 2017 wird der Arbeitgeberanteil bei 5,65 %, der Arbeitnehmeranteil bei 0,45 % liegen, Gesamt-Umlage bei 6,1 %.

Das Sanierungsgeld liegt seit 1.1.2015 bei 3,0 %.

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

1.2 Einzelpositionen

Entgelt-/ Besoldungsanpassungen

Die Entgelterhöhungen bei den **Beschäftigten** ab 1.2.2017 mit 2,35 % bedeuten beim Arbeitgeberaufwand Mehrkosten von rund 380.000 € gegenüber dem Vorjahr 2016.

Die neue Entgeltordnung zum TVöD wird die Arbeitgeberseite in 2017 geschätzte 220.000 € kosten. Entsprechend den Empfehlungen des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) wurden die Kosten für die neue Entgeltordnung mit einem 1,7%-Zuschlag je Beschäftigtem hochgerechnet.

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

Der Tarifvertrag öffentlicher Dienst (TVöD) geht grundsätzlich von einer langfristigen Zielgröße von 8 % der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller TVöD-Beschäftigten aus, die für LOB bereitzustellen sind. Für LOB werden in 2017 insgesamt 225.000 € bereitgestellt.

Die Besoldungsanpassung in 2017 im **Beamtenbereich** (geschätzt) bringt Mehrkosten von ca. 90.000 € mit sich.

Umlagen im Beamtenbereich

Die Allgemeine Umlage berechnet sich auf der Grundlage der umlagepflichtigen Dienstbezüge der aktiven Beamten/innen sowie auf der Grundlage der umlagepflichtigen Pensionen der Pensionäre. Die Bemessungsgrundlage richtet sich dabei zudem nach dem prozentualen Verhältnis zwischen den umlagepflichtigen Beträgen der aktiven Beamten/innen einerseits und den umlagepflichtigen Pensionen der Pensionäre andererseits.

Der Umlagesatz bleibt im Vergleich zu den Vorjahren mit 37 % konstant.

Die Besondere Umlage dient der Deckung der Aufwendungen (einschließlich Verwaltungskosten), die dem Kommunalen Versorgungsverband Baden-Württemberg durch die Beihilfegewährung an die aktiven Beamten/innen, die Beschäftigten und Versorgungsempfänger der Mitglieder entstehen. Die Erhöhungen der Umlagesätze ab 2017 betreffen insbesondere die Gruppe der Versorgungsempfänger. Die Erhöhungen sind insbesondere auf das in 2017 in Kraft tretende und ausgabenwirksam werdende Pflegestärkungsgesetz II zurückzuführen. Die übrigen Umlagesätze bleiben nach bisherigen Informationen weitestgehend konstant.

1.3 Personalkosten 2017

Die Ziffer 2 dieser Vorlage enthält die von der Verwaltung für 2017 vorgeschlagenen Stellenveränderungen.

Auf der Grundlage der Hochrechnung, der vorgeschlagenen Stellenveränderungen sowie der o.g. Zusatzkosten aus Tarif-, Besoldungs-, Beitrags-/Umlageanhebungen ergeben sich für 2017 aus derzeitiger Sicht Personalkosten in Höhe von rund 23,05 Mio. €.

In den mit 23.054.795 € hochgerechneten Personalkosten ist aufgrund entsprechender Erfahrungswerte aus den Vorjahren berücksichtigt, dass es beispielsweise bei Stellenwiederbesetzungen zu zeitlichen Verzögerungen oder zu eventuell günstigeren Neueinstellungen kommt. Zudem entfällt im Beschäftigtenbereich bei Langzeiterkrankungen die Entgeltzahlung nach sechs Wochen.

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

Dem Personalkostenansatz 2017 stehen – wie auch in den Vorjahren - verschiedene Kostenerstattungen anderer öffentlicher Stellen sowie korrespondierende Einnahmen (u.a. für Verrechnungen mit den Stadtwerken, Wertstoffzentrum, Jugendmusikschule, Schulsozialarbeit, Auszubildende, Kostenerstattung Land für Betreuung Schüler, Schulbegleitungen) entgegen.

Diese Zuschüsse / Erstattungen des Landes, des Bundes, des Landkreises, der Agentur für Arbeit und sonstiger Stellen betragen rd. 474.640 €.

Vergleich Personalkosten mit Vorjahr

	2017	2016	Erhöhung
Personalkosten brutto (Planansatz)	23.054.795 €	22.142.755 €	4,11%
Personalkosten netto (Planansatz)	22.580.155 €	21.695.755 €	4,07%
(d.h. unter Berücksichtigung der korresp. Einnahmen)			

Personalkostenentwicklung seit 2008

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

Jahr	Personalkosten	VerwaltungsHH	GesamtHH	Anteil in % zum VerwaltungsHH	Anteil in % zum GesamtHH
2008	17,13	76,0	98,9	22,54 %	17,32 %
2009	18,17	75,8	102,5	23,97 %	17,73 %
2010	19,00	74,4	98,4	25,53 %	19,31 %
2011	18,51	81,3	97,1	22,78 %	19,07 %
2012	19,18	84,9	98,6	22,59%	19,45%
2013	19,89	86,4	100,6	23,02%	19,77%
2014	20,48	91,7	108,2	22,33%	18,92%
2015	21,29	97,3	114,0	21,88%	18,67%
2016	22,14	94,9	113,5	23,32%	19,50%
2017	23,05	97,1	117,1	23,73 %	19,68 %

2. Stellenveränderungen

Bedarf an zusätzlichen Stellen /-anteilen (Personalkosten-) Veränderungen 2016 – 2017

Haupt- und Personalamt

Ausbildung

Für den Bereich Garten- und Landschaftsbau soll ab dem Lehrjahr 2017/18 eine Auszubildendenstelle angeboten werden. Ausbildungsbereich ist der Bauhof, vornehmlich in den Bereichen Garten- und Landschaftsbau. Die Schaffung einer Ausbildungsstelle in dieser Sparte wird als sinnvolle Maßnahme erachtet, um dem drohenden Fachkräftemangel und der Überalterung der Belegschaft des Bauhofs entgegen zu wirken.

Kosten je volles Lehrjahr: ca. 17.000 €

Personal / Organisation

Zum 01.08.2016 erfolgte die Übertragung der **Personalabrechnung** an die Kommunale Informationsverarbeitung Reutlingen – Ulm Zweckverband (KIRU). Der Verwaltungsausschuss hatte den Oberbürgermeister per Beschluss am 10.05.2016 ermächtigt, den entsprechenden Vertrag abzuschließen (siehe Vorlage Nr. 2016/122).

Der Personalbestand der bisherigen Lohnbuchhaltung innerhalb des Haupt- und Personalamts wurde von bislang 2,5 Vollzeitstellen auf 1,0 Vollzeitstellen (zwei Beschäftigte mit je 50% Beschäftigungsumfang) reduziert. Die Einsparung bei den Personalkosten beträgt rund 90.000 €. Die Bezahlung an KIRU erfolgt über Sachkosten in etwa gleicher Größenordnung.

Personalrat

Im Laufe des Jahres 2016 gab es Änderungen in der Zusammensetzung des Personalrats bzw. des Vorstands des Personalrats. Der bisherige stellvertretende Personalratsvorsitzende gab sein Amt mit Ablauf des 30.04.2016 auf. Aufgrund der Neuwahl am 07.07.2016 wurde eine neue Beamtinnenvertreterin gewählt, die die Funktion der stellvertretenden Personalratsvorsitzenden inne hat. Bislang beanspruchte der Personalrat eine Freistellung für Personalratsaktivitäten im Umfang von 1,7 Vollzeitstellen. Durch die neue Zusammensetzung des Personalrats und des Vorstandsgremiums wurde die Freistellung auf Antrag des Personalrats auf 1,4 Vollzeitstellen geändert - eine komplette Freistellung (1,0-Stelle) für den Personalratsvorsitzenden (bisherig Mitarbeiter im Bereich Forst), eine teilweise Freistellung (0,4 -Stelle) für die Stellvertreterin (Mitarbeiterin der Kämmerei).

Auswirkung auf die Personalkosten: Die aktuellen Kosten für die Personalrats-Freistellung mit 1,4 Vollzeitäquivalenten liegen bei rund 90.000 € / Jahr.

Stadtkämmerei

Bei der Stadtkämmerei besteht aufgrund gesetzlich vorgegebener Aufgabenzuwächse

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

Personalbedarf. Im Stellenplan 2017 wird deshalb eine neue Stelle im gehobenen Verwaltungsdienst / Bachelor Public Management bis Wertigkeit A 11 vorgesehen.

Kosten jährlich: ca. 60.000 €

Amt für öffentliche Sicherheit und Ordnung

Bürgerbüro – Wohngeld und Soziales

Durch die umfassende gesetzliche Wohngeld-Änderung zum 1. Januar 2016 ist die Zahl der zu bearbeitenden Wohngeldanträge deutlich angestiegen. Im Stellenplan 2016 wurde die Erhöhung bislang nicht berücksichtigt. Zunächst sollte abgewartet werden, wie sich die Wohngeldänderung tatsächlich auswirken wird.

Die Erfahrungen im Verlauf des Jahres 2016 zeigen, dass sich die Antragstellung mehr als verdoppelt hat. Ab März 2016 wurde eine Mitarbeiterin zur Wohngeldstelle umgesetzt. Ohne diese Maßnahme hätte die gesetzliche Pflichtaufgabe im Bereich Wohngeld nicht mehr adäquat erfüllt werden können. Eine Personalmehrung in diesem Bereich ist unumgänglich. Die neue 0,5-Stelle im Bereich Wohngeld wurde kompensiert durch eine Reduzierung im Bereich Callcenter / Bürgerbüro.

Eine Erhöhung um einen 15%-Stellenanteil im Bereich **Waffenbehörde / Ortspolizeiliche Maßnahmen / Feuerwehrwesen** wurde notwendig aufgrund von mehreren internen Stellenwechseln und Aufgabenverschiebungen. Die Kosten liegen bei ca. 5.000 € / Jahr.

Sicherheit im öffentlichen Raum – Gemeindevollzugs- und Präsenzdienst

Aufgrund von Personalausfällen konnte im Laufe des Jahres 2016 der Präsenzdienst nicht anforderungsgemäß durchgeführt werden. Der Schichtdienst konnte wegen Personalmangels nicht aufrecht erhalten werden. Während der ganzen Freiluftsaison konnten keine Abend- und Wochenenddienste durchgeführt werden. Aufgrund interner Personalwechsel und Reduzierung von Beschäftigungsumfängen hatte sich in 2016 der Personalbestand beim Gemeindevollzugs- und Präsenzdienst um eine 0,6-Stelle reduziert. Durch eine interne Umsetzung wurde der Gemeindevollzugs- und Präsenzdienst ab Oktober mit einer Vollzeitkraft verstärkt. Der Personalbestand liegt nun aktuell mit 0,4-Stellenanteilen über der bisherigen Stärke.

Amt für Familie, Bildung und Vereine

Schulbegleiter - Personalgestellungen

Derzeit sind bei der Stadtverwaltung zwei Schulbegleiter (für Schüler an der Gemeinschaftsschule Sichelschule sowie an der Grundschule Streichen/Zillhausen) angestellt. Das Landratsamt Zollernalbkreis, Kreissozialamt erstattet der Stadt den gesamten entstehenden Arbeitgeberaufwand. Der Arbeitgeberaufwand bzw. die spätere Kostenerstattung sind in der Personalkostenhochrechnung 2017 berücksichtigt, ebenso die entsprechenden Personen im Stellenplan.

Kindertagesstätten - Betreuungsangebote - Umsetzung neuer Orientierungsplan

Nach einer aktuellen Bedarfsberechnung sind für die Umsetzung des neuen Orientierungsplans in 2017 noch 0,65 Stellenanteile (insgesamt - für alle Kindertagesstätten) notwendig. Diese Stellenanteile sind im Stellenplan berücksichtigt, die Kosten sind hochgerechnet.

Nach der Bedarfsberechnung sind bei der Belegung der KiTa Endingen entsprechend der Betriebserlaubnis weitere Stellenanteile notwendig – gestiegene Kinderzahlen, verlängerte Öffnungszeiten. In der KiTa Endingen wird eine weitere Stelle für eine Praktikantin im Anerkennungsjahr geschaffen. Die Personalkosten belaufen sich auf ca. 23.000 € / Jahr.

Einrichtung von Ganztageschulen

Der Gemeinderat hatte im September 2015 beschlossen, an der **Lochenschule Weilstetten** zum Schuljahr 2016/2017 eine Ganztageschule einzurichten. Im Zuge dieser Einrichtung wird von der Stadt auch ein ergänzendes Betreuungsangebot angeboten. Diesbezüglich wurde zum Beginn des Schuljahres 2016/17 der Beschäftigungsumfang für Betreuung angehoben. Die Stadt erhält eine teilweise Kostenerstattung.

Die **Gemeinschaftsschule Sichelschule** beantragt für die Betreuung im Rahmen der Ganztageschule eine weitere, dritte FSJ-Kraft. Kosten: ca. 6.500 € / Jahr.

Bezüglich Betreuung von Schülerinnen und Schülern wurden / werden aufgrund unterschiedlicher Betreuungsformen und deren Ausbau / Ausweitung die Beschäftigungsumfänge von Betreuungs- und Küchenpersonal im Laufe des Schuljahres 2016/17 entsprechend angepasst.

Schulsozialarbeit

Der Gemeinderat hat in seiner Sitzung am 26.07.2016 die folgende Ausweitung der Schulsozialarbeit im Jahr 2017 beschlossen:

Längenfeldschule: Erhöhung von derzeit 15%-Stellenanteil auf künftig 50%-Stellenanteil (entspricht einer 0,5-Stelle)

Sichelschule: Erhöhung von derzeit 75%-Stellenanteilen auf künftig 100% (entspricht einer 1,0-Stelle)

Schulverbund Frommern: Erhöhung von derzeit 150%-Stellenanteilen auf künftig 200% (entspricht 2,0 Vollzeit-Stellen)

Realschule Balingen: Erhöhung von derzeit 60%-Stellenanteilen auf künftig 100% (entspricht einer 1,0-Stelle)

Gymnasium Balingen: Erhöhung von derzeit 75%-Stellenanteilen auf künftig 100% (entspricht einer 1,0-Stelle)

Auf die Ausführungen und Begründungen in der Vorlage 2016/170 wird verwiesen.

Die Kosten für neue Stellen bzw. Stellenanteile in der Größenordnung von 1,75 Vollzeitstellen liegen ganzjährig bei ca. 96.500 €.

Baudezernat

Amt für Stadtplanung und Bauservice

Das Amt für Stadtplanung und Bauservice, Abteilung Stadt- und Umweltplanung steht vor einer großen Anzahl teilweise mehrjähriger, umfangreicher Planungs- und Entwicklungsprojekten, die mit dem bisherigen Personalbestand nicht bewerkstelligt werden konnten bzw. können. Die Abteilung Stadt- und Umweltplanung wurde im Stellenplan 2016 um eine Personalstelle erweitert. Die Stelle wurde zum 01.10.2016 besetzt (allerdings nur mit Beschäftigungsumfang 85%).

Um die anstehenden Aufgaben sach- und zeitgerecht umzusetzen, soll die Abteilung um 0,2-Stellenanteile verstärkt werden – Aufstockung bei einer teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterin. Mehrkosten gegenüber bislang genehmigter 100 %-Stelle: ca. 3.000 € / jährlich.

Als herausragende Aufgaben bzw. Projekte sind mehrere sehr arbeits- und bürgerbeteiligungsintensive Verfahren anzuführen, teils mit mehrjähriger Bearbeitungsdauer im Bereich

- Gartenschau 2023
- Durchführung Integriertes Stadtentwicklungskonzept (ISEK)
- Durchführung von Städtebaulichen Ideen- und Realisierungswettbewerbe (z.B. Bahnhofsumfeld)
- ELR- Förderanträge für Wohnen incl. der Ausweisung von Schwerpunktgemeinden.

Im Sachgebiet Bauservice wurde aufgrund der Elternzeit einer Beamtin und Übergang von Vollbeschäftigung in Teilzeitbeschäftigung eine Teilzeitstelle nachbesetzt. Um die Teilzeitstelle qualifiziert und familienfreundlich nachbesetzen zu können, war eine Stellenmehrung um 0,1 Vollzeit-Stellenanteile erforderlich. Daraus resultieren Mehrkosten von 5.000 € / Jahr. Nachdem im Jahr 2016 beim Amt für Stadtplanung und Bauservice einzelne Stellen (teilweise) nicht besetzt waren, wurden die Mehrkosten 2016 kompensiert.

Bezüglich der allgemeinen Personalstellen-Situation beim Amt für Stadtplanung und Hochbau wird auf die Ausführungen in der Stellenplan-Vorlage 2016 verwiesen.

Gutachterausschuss

Für die Geschäftsstelle des Gutachterausschusses wurde im Stellenplan 2016 eine Personalaufstockung mit einer Teilzeitstelle im Beschäftigungsumfang von 40% vorgesehen – siehe Ausführungen Stellenplan-Vorlage 2016. Diese Stelle wurde bislang nicht besetzt. Das Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren soll in 2017 erfolgen.

Tiefbauamt

Der Gemeinderat hatte Mitte 2015 beschlossen, zur fachlichen Betreuung der Erddeponie eine Technikerstelle einzurichten. Hintergrund war der hohe Betreuungsaufwand infolge gestiegener Kontrollaufgaben aufgrund der Deponieverordnung. Trotz zweimaliger Stellenausschreibung und eingeleitetem Besetzungsverfahren konnte keine geeignete Fachkraft gefunden werden.

Aufgrund aktueller planerisch-organisatorischer Änderungen bei der Erddeponie und in der Folge nicht mehr verantwortbarem Aufgabenstaus, aufgrund der hohen Arbeitsbelastung in den Arbeitsbereichen "Straßenunterhalt und Verkehrswesen" beim Tiefbauamt sowie aufgrund der künftig notwendig werdenden Planungen und Umsetzung von Tiefbaumaßnahmen für die Gar-

tenschau 2023 soll die bislang unbesetzte Technikerstelle in eine unbefristete Ingenieurstelle für das Tiefbauamt umgewandelt und 2017 besetzt werden. Die Personalkosten werden bei rund 55.000 € jährlich liegen.

Bauhof

Grünpflege

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

Straßenbau

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

Ausbildung

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

3. Altersteilzeit

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

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

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

Diese Quote beträgt 2,5 v.H. der Beschäftigten der Verwaltung. Dies entspricht 13,48 Altersteilzeitverträgen. Zum Stichtag bestehen bereits zwölf Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse aus Vorjahren. Auf Grundlage der unterjährigen Anfragen beim Haupt- und Personalamt wird von einer hohen Nachfrage für 2017 ausgegangen. Es wird vorgeschlagen, für das Jahr 2017 zwei 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 2017 werden im Personaletat für unsere Beschäftigten rund 225.000 € bereitgestellt.

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

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

5. Beförderungen / Verbeamtungen

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

Die Verwaltung schlägt für das Jahr 2017 Beförderungen vor, teilweise vorbehaltlich noch vorzunehmender Stellenbewertungen. Die Stellen der zur Beförderung vorgeschlagenen Personen wurden bewertet, befinden sich derzeit im Stellenbewertungsprozess bzw. werden noch der Bewertung unterworfen.

Es wird vorgeschlagen, entsprechend der neuen, mit dem Personalrat ausgehandelten Beförderungsrichtlinien der Stadtverwaltung, die Beförderungen nach Ableistung persönlicher Bewährungszeiten von mindestens sechs bis neun Monaten (je nach Wertigkeit der Stelle) auszusprechen.

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

Anlage 1

Kennzahlen Personalwesen

- Stellenentwicklung seit 2007
- 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)

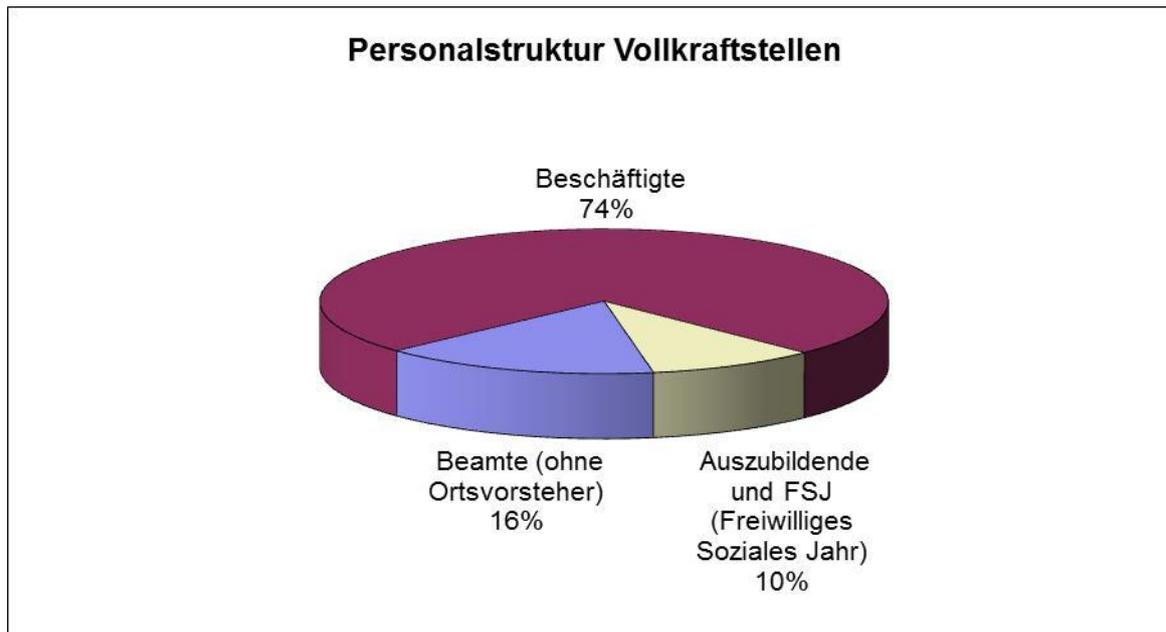
Stellenentwicklung seit 2007

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

Jahr	Beamte	Beschäftigte	Gesamt
2007	59,25	278,13	337,4
2008	60,85	279,02	339,9
2009	59,90	284,01	343,9
2010	63,50	289,35	352,85
2011	62,40	296,97	359,37
2012	61,45	302,01	363,46
2013	64,25	299,02	363,27
2014	65,55	304,39	369,94
2015	66,35	307,71	374,06
2016	67,15	310,77	377,92
2017	65,50	309,82	375,32

Personalstruktur nach Vollkraftstellen in 2017

	Anzahl
Beamte (ohne Ortsvorsteher)	65,50
Beschäftigte	309,82
Auszubildende und FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr)	40,00
Gesamt	415,32



Beschäftigtenstand 2016 – differenziert nach dem Beschäftigungsumfang

(Grundlage: Einzelstellen Stand: November 2016)

	Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte		Teil- u. Vollzeitbeschäftigte	
	männlich	Weiblich	männlich	Weiblich	Männlich	weiblich
Beamte	0,0%	100,0%	72,2%	27,8%	47,0%	53,0%
Beschäftigte	23,4%	76,6%	58,7%	41,3%	41,0%	59,0%
Gesamt	20,9%	79,1%	61,1%	38,9%	41,8%	58,2%

Frauenquoten

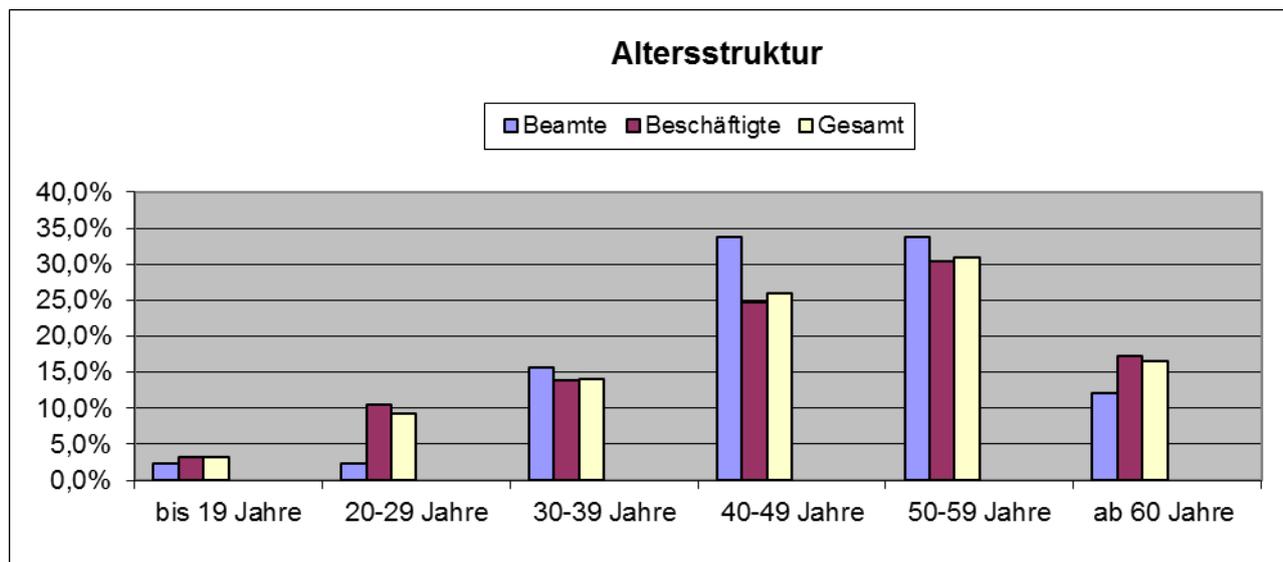
Der Frauenanteil in der städtischen Verwaltung (Grundlage: Einzelstellen Stand November 2016) beträgt durchschnittlich **58,17 %** und gliedert sich wie folgt:

im Beamtenbereich 53,01 % (Vorjahr: 54,02 %)

im Beschäftigtenbereich 59,05 % (Vorjahr: 58,64 %)

Altersstruktur Stadtverwaltung Balingen (Stand November 2016)

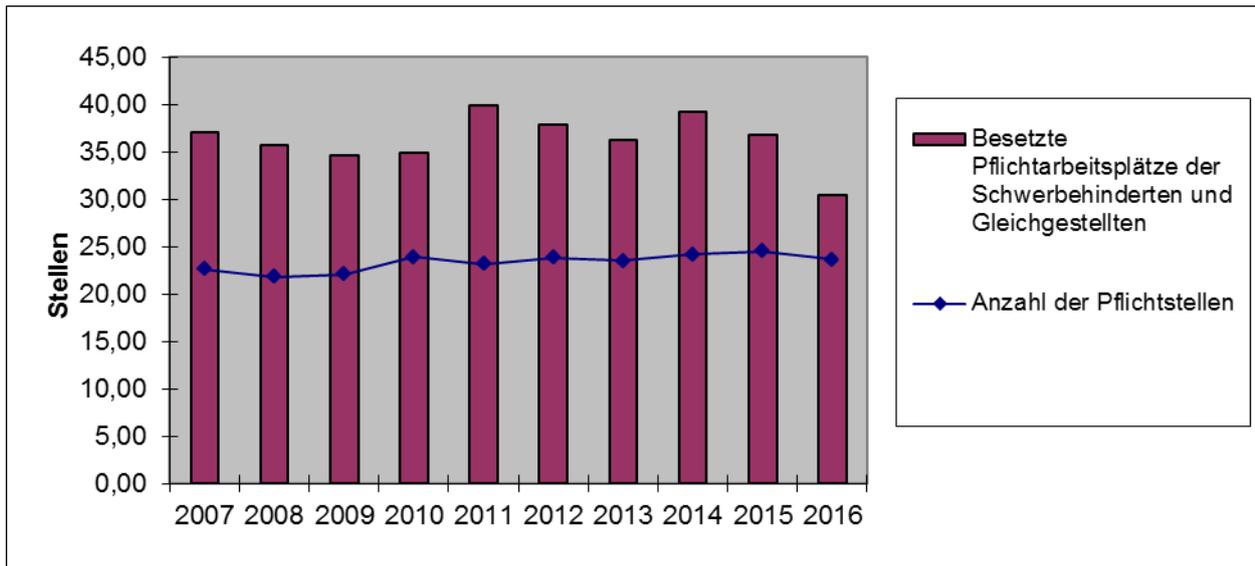
	bis 19 Jahre	20-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	ab 60 Jahre
Beamte	2,4%	2,4%	15,7%	33,7%	33,7%	12,1%
Beschäftigte	3,3%	10,5%	13,8%	24,7%	30,4%	17,3%
GESAMT	3,2%	9,3%	14,1%	26,0%	30,9%	16,5%
(Veränderung Zum Vorjahr)	+ 0,4%	-1,5%	+ 0,3%	+0,5%	-0,7%	+1,0%



Beschäftigung von Schwerbehinderten

Entwicklung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe seit 2007

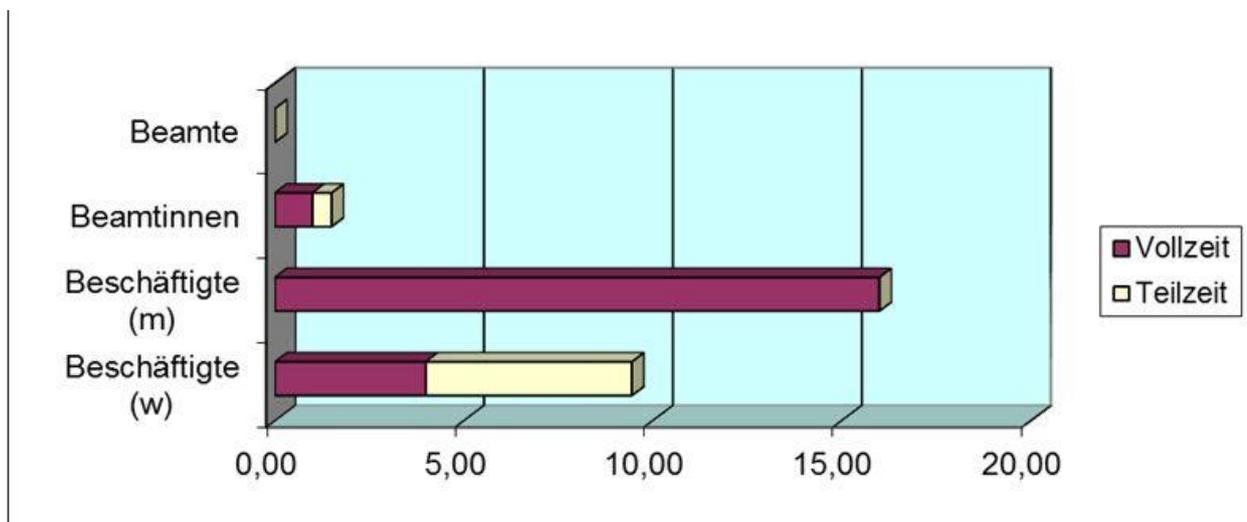
Jahr	Besetzte Pflichtarbeitsplätze der Schwerbehinderten und Gleichgestellten			Anzahl der Pflichtstellen	Ausgleichs-Abgabe (in €)
	Stadtverwaltung	Stadtwerke	Gesamt		
2007	33,00	4,00	37,00	22,60	0,00
2008	32,30	3,40	35,70	21,80	0,00
2009	33,60	1,00	34,60	22,10	0,00
2010	33,90	1,00	34,90	23,93	0,00
2011	37,90	2,00	39,90	23,16	0,00
2012	36,50	1,40	37,90	23,81	0,00
2013	34,20	2,00	36,20	23,50	0,00
2014	37,18	2,00	39,18	24,15	0,00
2015	34,82	2,00	36,82	24,51	0,00
2016	28,45	2,00	30,45	23,63	0,00



* Stand: 31.10.2016

Verteilung der Schwerbehinderten auf die verschiedenen Beschäftigungsgruppen (Vollkraftstellen Stand November 2016)

Beschäftigungsgruppen	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Beschäftigte (w)	4,00	5,45
Beschäftigte (m)	16,00	0,00
Beamtinnen	1,00	0,50
Beamte	0,00	0,00



Entwicklung des Ausbildungsbereichs seit 2007 (einschließlich FSJ = Freiwilliges Soziales Jahr)

Jahr	Stadtverwaltung	Stadtwerke	gesamt
2007	41	7	48
2008	44	5	49
2009	45	5	50
2010	41	4	45
2011	42	4	46
2012	35	6	41
2013	34	5	39
2014	38	4	42
2015	36	4	40
2016	37	4	41
2017	40	4	44