HAUPT-UND PERSONALAMT
J. Hieber
Balingen, 12.12.2022

Stellenplanentwurf für das Haushaltsjahr 2023 – öffentlicher Teil -

Stellenplan für das Haushaltsjahr 2023

1. Personalkostenansatz 2023

1.1 Personalkostenhochrechnung 2023

Die Personalkostenhochrechnung für das Jahr 2023 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 2022) lagen die folgenden Vorgaben und Prognosen zu Grunde:

Besoldung Beamtinnen und Beamte

Mit dem Besoldungs-Versorgungsanpassungs-Gesetz (BVAnp-ÄG 2022), dessen Maßnahmen überwiegend zum 01.12.2022 in Kraft treten, werden u.a. die Dienst- und Versorgungsbezüge der Besoldungsempfängerinnen und Besoldungsempfänger sowie Versorgungsempfängerinnen und -empfänger zum 01.12.2022 um 2,8% angepasst. Das Gesetz sieht dabei eine zeitgleiche Übertragung des letzten Tarifergebnisses für den öffentlichen Dienst der Länder auf die Besoldung und Versorgung vor.

Zudem werden das Eingangsamt des gehobenen Dienstes der Besoldungsgruppen A 9 und A 10 sowie bestimmte Ämter des mittleren Dienstes angehoben und die Erfahrungsstufen neu strukturiert. Neu eingeführt werden Erhöhungsbeträge zu den kinderbezogenen Familienzuschlägen sowie einmalig Nachzahlungsregelungen für die Zeit vor Inkrafttreten dieses Gesetzes.

Entgelte der Beschäftigten

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

Am 24. Januar 2023 beginnen die Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen mit den Gewerkschaften verdi und dbb beamtenbund und tarifunion. Gewerkschaftsforderungen liegen vor. Die von den Gewerkschaften geforderten Entgelterhöhungen liegen inklusive des geforderten Mindestbetrags von 500 Euro im Mittel bei rund 15 Prozent.

Für die Entgelte der Beschäftigten wurde im September 2022 bei Vornahme der Hochrechnung mit 2,8% kalkuliert – wie bei den Beamten. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die tatsächlichen tariflichen Erhöhungen für die Beschäftigten deutlich über dieser Kalkulation liegen dürften.

Neuer TV Sozial- und Erziehungsdienst (SuE)

Am 18. Mai 2022 haben sich die Tarifvertragsparteien auf grundlegende Neuerungen für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst (TVöD-VKA) verständigt. Die Tariftexte wurden jedoch erst mit zeitlicher Verzögerung Mitte Oktober 2022 veröffentlicht. Aus diesen Tarifvertrags-Neuerungen gehen verschiedene Punkte hervor, die mit Personalmehrkosten verbunden sind und einen höheren Verwaltungsaufwand verursachen – zum Beispiel:

- SuE-Zulage
- Umwandlungstage

- Anspruch auf Regenerationstage
- Änderungen der Entgeltordnung
- Besonderheiten der Stufenlaufzeit und Stufenzuordnung in den S-Tabellen ….

Änderung bei Mindestlohn und Minijobbs

Vom 1. Oktober 2022 an wird der Mindestlohn auf 12 € je Arbeitsstunde angehoben. Damit verbunden ist die Anhebung der Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte von 450 € auf 520 €. Ferner wird die Entgeltspanne des Übergangsbereichs auf 520 € bis 1.600 € angehoben.

Sozialversicherungsbeiträge

Für 2023 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 1,6 Prozent. Er ist eine Richtgröße für die Krankenkassen bei der Festlegung ihrer individuellen Zusatzbeitragssätze

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

Beitragssatz zur gesetzlichen **Arbeitslosenversicherung** 2,6 %

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 2023 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** für das Jahr 2023 stehen noch nicht fest, die Tarifverhandlungen beginnen Mitte Januar 2023. Bislang wurde eine Entgeltsteigerung mit 2,8% hochgerechnet – wie bei den Beamten. Auf das gesamte Jahr gerechnet würde dies ca. 514.000 € an Mehrkosten beim Arbeitgeberaufwand gegenüber dem Vorjahr 2022 bedeuten. Tatsächlich ist mit höheren Mehrkosten aufgrund eines höheren Tarifabschlusses zu rechnen.

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 2023 gibt es diesbezüglich keine Änderungen.

Für LOB werden in 2023 insgesamt rund 270.000 € bereitgestellt.

Die angenommene Besoldungsanpassung in 2023 im **Beamtenbereich** bringt Mehrkosten von ca. 108.000 € mit sich.

1.3 Personalkosten 2023

Auf der Grundlage der Hochrechnung, der vorgeschlagenen Stellenveränderungen sowie der o.g. Zusatzkosten aus Tarif-, Besoldungs-, Beitrags-/Umlageanhebungen ergeben sich für 2023 aus derzeitiger Sicht Personalkosten in Höhe von rund 32.254.293 €.

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. Hierfür wurde ebenfalls ein pauschaler Abschlag einkalkuliert. 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 2023 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

2023	2022	Erhöhung
32.254.293 €	**29.845.221 €**	**8,07%**

Personalkostenentwicklung im 10-Jahresverlauf seit 2013

Nachfolgend ist die Entwicklung der Personalkosten sowohl in absoluten Zahlen (in Mio €) als auch hinsichtlich ihres Anteils am Ergebnishaushalt / Verwaltungshaushalt (bis 2018) ab 2013 dargestellt.

Jahr	Personalkosten	Bis 2018 VerwaltungsHH Ab 2019 ordentl. Aufwand Ergebnis-haushalt	Anteil in % zum Verwal-tungsHH/ Ergebnishaushalt
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%
2023	32,25	119,7	26,94%

2. Stellenplan / Stellenveränderungen

Bedarf an zusätzlichen Stellen /-anteilen
(Personalkosten-) Veränderungen 2022- 2023

In kurzer Zusammenstellung anbei die von den Fachämtern angemeldeten neuen Stellen /-anteile für 2023:

Übergeordnetes Klimaschutzmanagement

Zunächst als Stabstelle des Oberbürgermeisters vorgesehen soll die Stelle für übergeordnetes Klimaschutzmanagement nun bei den Stadtwerken Balingen angesiedelt sein und wird dort in den Stellenplan aufgenommen. Aktuell läuft die Antragstellung auf Bezuschussung der Maßnahme. Es wird davon ausgegangen, dass die Stelle Anfang 2023 ausgeschrieben und besetzt werden kann.

Zensus 2022

Der Zensus 2021 wurde um ein Jahr auf 2022 verschoben. Kollegen/innen aus dem Mitarbeiterkreis des Haupt- und Personalamts haben die Funktionen der Erhebungsstellenleitung und der Stellvertretung und der damit einhergehenden Aufgaben übernommen. Mit der Aufstockung von Beschäftigungsumfängen wurde auf die Bedarfe reagiert. Im Laufe des ersten Halbjahres 2023 ist mit der Abwicklung der Zensus-Aufgaben zu rechnen.

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

Anträge des Personalrats

Der Personalrat hat die Übernahme von zwei Auszubildenden im Bereich Verwaltungsfachangestellte als Springer beantragt, sofern keine festen Stellen zur Verfügung stehen. Nach der aktuellen Stellesituation können alle drei Auszubildenden im Fach Verwaltungsfachangestellte auf feste Stellen übernommen werden.

Bereits in den vergangenen Jahren wurden Springer-Stellen eingerichtet und auf diese Weise Auszubildende übernommen. Diese sind inzwischen weitestgehend in den Normalbetrieb, auf feste Stellen integriert.

Stadtkämmerei

In der Abteilung Steuern, Abgaben, Beiträge der Stadtkämmerei sind umfangreiche neue Aufgaben und Herausforderungen zu bewältigen bzw. es 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. Im Rahmen des Stellenplans 2022 wurden zwei neue Stellen geschaffen. Diese gilt es organisatorisch einzubinden und adequat zu besetzen.

Amt für öffentliche Ordnung und Bürgerservice

Verkehrsbehörde, Bußgeldstelle

Aufgrund Veränderungen und Anwachsen von Aufgaben soll für die Verkehrsabteilung/ Bußgeldabteilung ab 2023 eine extern begleitete Organisation-Untersuchung, inkl. Personalbedarfsbemessung durchgeführt werden. Dies soll Grundlage für den zukünftigen Personalbedarf der Abteilung sein.

Standesamt

Vorgesehen ist die Anhebung von insgesamt 35%-Stellenanteilen durch Erhöhungen bei Teilzeitbeschäftigten – Gründe sind Umstrukturierungen bei der Ortschaftsverwaltung Frommern, Übergang von Standesamtsaufgaben auf das zentrale Standesamt Balingen sowie höhere Fallzahlen im Standesamtsbereich Balingen.

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. Es 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 Kunden und Bürger verbessert sich die Möglichkeit der Kontaktaufnahme, weil nun einheitliche Ansprechpartner bestehen.

Von den ursprünglich vier abgeordneten Mitarbeitern sind noch zwei Mitarbeiter im Personalbestand der Stadt, die anderen Mitarbeiter haben zum Landkreis oder anderweitig gewechselt. Die städtischen Mitarbeiter der bisherigen städtischen Unteren Ausländerbehörde sind auf die Dauer von zwei Jahren bis Mai 2023 zum Landkreis abgeordnet. Die Abordnung wird vermutlich verlängert. 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 sind in einer öffentlichen Vereinbarung zwischen Landkreis und Stadt geregelt.

Sachgebiet Wohngeld und Soziales

Im Rahmen der Wohngeldreform – Änderung des Wohngeldgesetzes kommt es zu Änderungen, die laut bisherigen Aussagen erhebliche Auswirkungen auf die Behörden vor Ort, die Wohngeldstellen, haben werden. Durch die Änderungen kommt es zu einer deutlichen Erweiterung des berechtigten Personenkreises. Laut zuständigem Ministerium ist von einer Verdreifachung auszugehen. Aufgrund dessen ist geplant, das Sachgebiet zunächst mit einer Vollzeitstelle 100% zu verstärken – Kosten ca. 53.000 – 58.000 €

Amt für Familie, Bildung und Vereine

Im 2. Halbjahr 2022 wurde beim Amt für Familie, Bildung und Vereine eine Organisationsuntersuchung durch das Institut Dr. Johann Malcher durchgeführt. Eine Berichterstattung erfolgte im Verwaltungsausschuss am 29.11.2022. Aus den Ergebnissen dieser Untersuchung werden folgende Stellen zum Stellenplan 2023 angemeldet:

Sachgebiet Kinderbetreuung

1,5 Stellen im administrativen Bereich (mittlerer Dienst bzw. Verwaltungsfachangestellte) -
Kosten: abhängig von Eingruppierung und Stufe - ca. 75.000 - 78.000 €/Jahr

0,5 Stellenanteile als zusätzliche Fachberatung (Eingruppierung nach SuE)
Kosten: ca. 35.000 €/Jahr

Sachgebiet Schulen

1,0 Stelle im administrativen Bereich (mittlerer Dienst bzw. Verwaltungsfachangestellte)
Kosten: abhängig von Eingruppierung und Stufe - ca. 50.000 €/Jahr

Kinder- und Jugendbüro

Durch die angedachte Übertragung der Funktion als vollwertige Abteilungsleitung muss die Leitung teilweise von bisherigen Aufgaben entlastet werden. Deshalb wird im Kinder- und Jugendbüro eine 0,5-Stelle für eine/n Sozialpädagogen*in (Eingruppierung in SuE 11/12) notwendig.
Kosten: ca. 32.- 38.000 €/Jahr (je nach Stufe)

Sachgebiet Schulen

Betreuungsangebote an Grundschulen

Für die Vertretung der Leitungen der verlässlichen Grundschule an insgesamt 9 Grundschulen können aufgrund des eigenen Personalmangels nicht mehr die Kindertagesstätten herangezogen werden. Dadurch ist die Schaffung einer 1,0-Stelle (2 x 50%) zwingend erforderlich. Kosten: ca. 50.000 €/Jahr (Eingruppierung EG S 8a). Durch die steigenden Anmeldezahlen kann evtl. die Einstellung weiterer Betreuungskräfte notwendig werden.

Einrichtung von Ganztagesschulen

Aufgrund der Einführung eines Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung in den Grundschulen ab dem Schuljahr 2026/2027 ist die Einrichtung von weiteren Ganztagsgrundschulen in den kommenden Jahren sehr wahrscheinlich. Im Rahmen der notwendigen Gemeinderatsbeschlüsse sollen dann auch die notwendigen Personalstellen genehmigt werden.

Schulbegleiter

Derzeit gibt es bei der Stadtverwaltung drei Schulbegleiter/innen-Stellen: Sichelschule, Schulen Frommern und Engstlatt. Das Landratsamt Zollernalbkreis, Kreissozialamt erstattet der Stadt den gesamten entstehenden Arbeitgeberaufwand für die SchulbegleiterInnen. Der Arbeitgeberaufwand ist in der Personalkostenhochrechnung 2023 berücksichtigt, ebenso die entsprechenden Stellen und Personen im Stellenplan.

Schulhausmeister

Die Ausgliederung der Schulhausmeister zu Dst. 31 Abteilung Gebäudemanagement soll Anfang 2023 erfolgen

Sachgebiet Jugendmusikschule

Zur Durchführung der zeitgemäßen Marketingmaßnahmen einer Jugendmusikschule (insbesondere Werbung in den sozialen Netzwerken, auf der Homepage, im Mitteilungsblatt etc.) wurde bereits 2021 ein Sachkostenbudget für max. 30 Stunden/Monat bewilligt. Dieses Sachkostenbudget soll nun in eine Stelle mit einem Beschäftigungsumfang von 30 Stunden/Monat (ca. 18%) umgewandelt werden - Kosten: ca. 12.000 €

Sachgebiet Kindertagesstätten

Tarifanpassung SuE zum 1.7.2022

Es kam eine Tarifeinigung (VKA) für den Sozial-und Erziehungsdienst zustande. Zum 1.7.2022 sind rückwirkend verschiedene Eckpunkte für das Personal im Sozial- und Erziehungsdienst umzusetzen wie SuE-Zulage, Umwandlungstage, Entlastung: Regenerationstage, Vorbereitungszeit, Änderungen in der Entgeltordnung, weitere Zulagen, neue Werte der EG S 9, Wegfall der besonderen Stufenlaufzeiten, Anerkennung einschlägiger Berufserfahrung

Daraus resultieren sowohl organisatorische Änderungen als auch deutliche Mehrkosten – in 10/2022 hochgerechnet auf mind. ca. 175.000 € / Jahr

Im Zuge des weiteren Ausbaus von Betreuungsplätzen/-gruppen wurden bei den Kitas bereits im Laufe des Jahres 2022 folgende Personalstellen vom Gemeinderat bzw. von der Verwaltungsspitze beschlossen, die im Stellenplan 2023 aufzuführen sind:

- Kita Haydnstraße (neue Kleingruppe): 1,5 Stellen
- Kita Endingen (Erweiterung Klein- zur Regelgruppe): 1,5 Stellen

- Vertretungsstellen allgemein: 2,0 Stellen
- Kita Pestalozziweg (erweiterte Leitungsfreistellung): 0,34 Stellen
- Kita Pestalozziweg, Ausbau um 2 (GT) Gruppen: 1,6 Stellen
- Kita Pestalozziweg Küchenkraft: 0,1 Stellen

Im Rahmen der Sanierung des Gebäudes der Kita Stadtmitte soll eine 4. Gruppe eingerichtet werden. Hierfür werden (bei Ganztagsbetreuung) 4,5 Stellen benötigt.
Kosten: ca. 270.000 €/Jahr (EG S 8a – je nach Stufe)

Im Rahmen der Bedarfsplanung sollen im Bereich der Neige vier weitere Betreuungsgruppen eingerichtet werden. Hierfür müssen im Stellenplan 2023 insgesamt 13 Leerstellen ausgewiesen werden, die noch nicht hochgerechnet werden. Zusätzlich ist noch eine Küchenkraft mit 0,1 Stellenanteil vorzusehen.

Im Kita-Bereich haben wir derzeit zwei Inklusionskräfte. Das Landratsamt Zollernalbkreis, Kreissozialamt erstattet der Stadt den gesamten entstehenden Arbeitgeberaufwand. Der Arbeitgeberaufwand ist in der Personalkostenhochrechnung 2023 berücksichtigt, ebenso die entsprechenden Personen im Stellenplan.

Sachgebiet Kinder- und Jugendbüro

Schulsozialarbeit

Höhergruppierung aller Schulsozialarbeiter*innen in EG S12 SuE entsprechend dem Tarifergebnis 2022 - Kosten: sind nach Einzelfall noch zu eruieren

Offene Jugendarbeit

Zur Gewährleistung der gesetzlichen Aufsichtspflicht sind im neuen Jugendhaus die beiden Mitarbeiter/innen im vollen Umfang notwendig. Im Rahmen der Betriebserlaubnisse für Kindertagesstätten gibt der KVJS, Landesjugendamt, den Personalbedarf für Krankheits- und Urlaubsvertretungen mit 8% an. Bei 2,0 Personalstellen sind dies 16%. Deshalb wird vom Fachamt die Aufstockung bei einer Teilzeitstelle um 11 % beantragt - zur Übernahme der Vertretungen bzw. zur Unterstützung bei größeren Events. Kosten: ca. 5.500 €

Die im Zuge der Gartenschau eingerichtete zweite FSJ-Stelle soll dauerhaft beibehalten werden. Dadurch kann im Jahr 2023 auf einen ansonsten notwendigen Ausbau des hauptamtlichen Personals im Jugendhaus verzichtet werden.

Sachgebiet Stadtbücherei/Mediothek

Bei der Schulmediothek Weilstetten wurde im Laufe 2022 eine Erhöhung des Beschäftigungsumfangs von 3,0 auf 4,0 Stunden/Woche vorgenommen – Ausweisung im Stellenplan 2023.

Sachgebiet Pflegestützpunkt/Alten- und Seniorenfachberatung/Familienförderung

Der Pflegestützpunkt wird nach einer Entscheidung des Kreistags ab dem 01.01.2023 um 37% ausgeweitet. Die entsprechende Erhöhung bei Beschäftigungsumfängen wird vorgenommen.
Kosten: ca. 20.000 €/Jahr – Erstattung durch den Landkreis

Baudezernat

Stadtplanung und Bauservice

Untere Baurechtsbehörde - Abteilung Baurecht (Bauservice / technische Bauordnung)

Die Aufgaben der unteren Baurechtsbehörde und die Zahl der zu bearbeitenden Bauanträge sind nach wie vor hoch. 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 vorgeschrieben. Die Umsetzung muss bei der Abteilung Baurecht im laufenden Betrieb erfolgen. Parallel bzw. vorgezogen ist eine Umstellung der Baurechtssoftware notwendig.

Deshalb sollen neue Stellen /-anteile in den Stellenplan aufgenommen werden - 0,5-Stelle Sachbearbeitung Baulasten, Digitalisierung, Assistenz Baurecht
Kosten: ca. 25.000 €/Jahr

Geschäftsstelle Gemeinsamer Gutachterausschuss Mittelbereich Balingen

Ein Gemeinsamer Gutachterausschuss für den Mittelbereich Balingen mit der Zuständigkeit für 11 Kommunen (Balingen, Geislingen, Rosenfeld, Schömberg, Dautmergen, Dormettingen, Dotternhausen, Hausen am Tann, Ratshausen, Weilen unter den Rinnen, Zimmern unter der Burg) mit insgesamt rund 57.000 Einwohnern wurde eingerichtet. 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, stellvertretende Leitung der Geschäftsstelle des Gutachterausschusses sowie eine Stelle Sachbearbeitung sind besetzt. Aufgrund hohen Bearbeitungsanfalls soll nun eine weitere Sachbearbeitungsstelle (50%) eingerichtet werden – gleichzeitig entfallen 10% (Reduzierung Beschäftigungsumfang bei stellv. Leitung).
Kosten: ca. 30.000 € / Jahr

Hochbau und Gebäudewirtschaft

Gebäudewirtschaft – kaufmännisches / technisches Gebäudemanagement

Um die Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben, der gesetzlichen Betreiberverantwortung und technischen Notwendigkeiten in weiten Teilen in der Gebäudewirtschaft zu gewährleisten sollen weitere Stellenanteile geschaffen werden

Sachbearbeitung + 0,5 Stelle neu, Aufstockung einer bisherigen 50%-Stelle.
Kosten: ca. 30.000 €/Jahr

Im Bereich kaufmännisches Gebäudemanagement - Sachbearbeitung - wurde bereits Anfang 2022 eine weitere 1,0-Stelle (EG 9 a) geschaffen – Notwendigkeit aufgrund interner Umsetzung.

Hochbau

Schaffung 20% neue Stellenanteile durch die Erhöhung der Beschäftigungsumfänge bei Teilzeitbeschäftigten - Kosten ca. 15.000 €/Jahr

Tiefbauamt

Notwendig wird die Schaffung zusätzlicher Stellenanteile für Bauzeichner/in – zusätzliche 100%-Stelle. Aufgrund der Auslastung des vorhandenen Personals (Sachbearbeitung Friedhöfe und Vergabewesen) bestehen derzeit und auch langfristig keine Kapazitäten zur Erstellung technischer Zeichnungen durch das Tiefbaumt. Hierfür ist zusätzliches Personal erforderlich, um kleinere Planungen und Zeichnungen im Haus durchführen zu können. Dies ist aktuell nicht der Fall, weshalb regelmäßig für kleinere Planungen Externe herangezogen werden müssen. Die Sachkosten für externe Dienstleistungen können insoweit bei Einsatz eigenen Personals eingespart werden.
Kosten: ca. 50.000 €/ Jahr

Mitte 2022 wurde die Stelle (100%) “Grünanlagenunterhaltung“ vom Bauhof in die Zuständigkeit des Tiefbauamtes gelegt, inclusive Personalverantwortung.

Bauhof

Sachgebiet SG Verwaltung

Für das Sachgebiet Verwaltung sollen weitere 25% Stellenanteile geschaffen werden – Aufstockung einer 75%-Stelle auf 100% - aufgrund Personalbedarf und um bessere Chancen der Personalfindung zu haben.
Kosten: ca. 12.000 € / Jahr

Sachgebiet SG Tiefbau

Straßenunterhaltung
Mangels grundlegender Sanierungsarbeiten steigt die Zahl der Straßenschäden. Um hier der Gefahrenabwehr im Rahmen der Verkehrssicherungspflicht gerecht zu werden, wird zusätzliches Personal benötigt. Es sollen zwei neue Stellen geschaffen werden.
Kosten: ca. 100.000 € / Jahr

Straßenreinigung
Nach wie vor steigt das Müllaufkommen. Die Besetzung sämtlicher Mülltouren ist daher zwingend. Um hier einen reibungslosen Betriebsablauf an sieben Tagen in der Woche zu gewährleisten werden zwei zusätzliche Stellen benötigt.
Kosten: ca. 90.000 € / 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. Der stetig steigende Gießaufwand aufgrund der Klimaerwärmung bindet Personal bzw. erfordert immer öfters auch eine Wochenendschicht.

Hier sollen vier zusätzliche Stellen für 2023 genehmigt werden. Im Gegenzug sollen dann nach 2023 diese Mitarbeiter bzw. Stellenaufstockungen teilweise durch Wegfall von ausscheidenden Mitarbeitern und keinen Stellenwiederbesetzungen sukzessive kompensiert werden.

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 auch für die Finanzierung von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen für den Bereich Straßenbau herangezogen werden.

3. Kurzarbeit im öffentlichen Dienst

Die Jahre 2020 und 2021 waren 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. Der Tarifvertrag wurde bis 31.12.2022 verlängert. Außerdem wurde die mögliche Dauer der Kurzarbeit von 21 Monaten auf 24 Monate erweitert. Für 2023 ist momentan keine Regelung bzw. Verlängerung des Tarifvertrags bekannt.

Ende September 2021 hat die Kurzarbeit bei der Stadtverwaltung Balingen komplett geendet. In 2022 wurde bis dato keine Kurzarbeit mehr angemeldet.

Wir haben das Kurzarbeitergeld monatlich mit der Bundesagentur für Arbeit abgerechnet. Die Einnahmen aus Kurzarbeit betrugen rund 570.000 € (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 von Betreuungseinrichtungen wurden auch in 2022 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 mehrfach verlängert. Bei der Tarifeinigung im Oktober 2020 wurde die Möglichkeit der Inanspruchnahme um weitere zwei Jahre bis 31. Dezember 2022 verlängert. Von einer weiteren Verlängerung ist auszugehen. Die Tarifverhandlungen Anfang 2023 werden vermutlich Näheres ergeben.

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 16,375 Altersteilzeitverträgen. Zum Stichtag bestehen bereits 9 Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisse aus Vorjahren. Es wird vorgeschlagen, für das Jahr 2023 - nach Aufrundung – 8 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.

In den vergangenen Jahren wurde auf freiwilliger Basis ein Betrag von 25.000 € für Prämien an Beamtinnen und Beamte vorgesehen. Für 2023 wird vorgeschlagen, in gleicher Weise zu verfahren. Mit dem Personalrat wurde eine Dienstvereinbarung zur Gewährung von Leistungsprämien an Beamte abgeschlossen.

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 2023 werden im Personaletat für unsere Beschäftigten rund 270.000 € bereitgestellt.

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 2023 stehen Beförderungen an, teilweise vorbehaltlich noch vorzunehmender Stellenbewertungen bzw. Erfüllung anderer formaler Kriterien. 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)

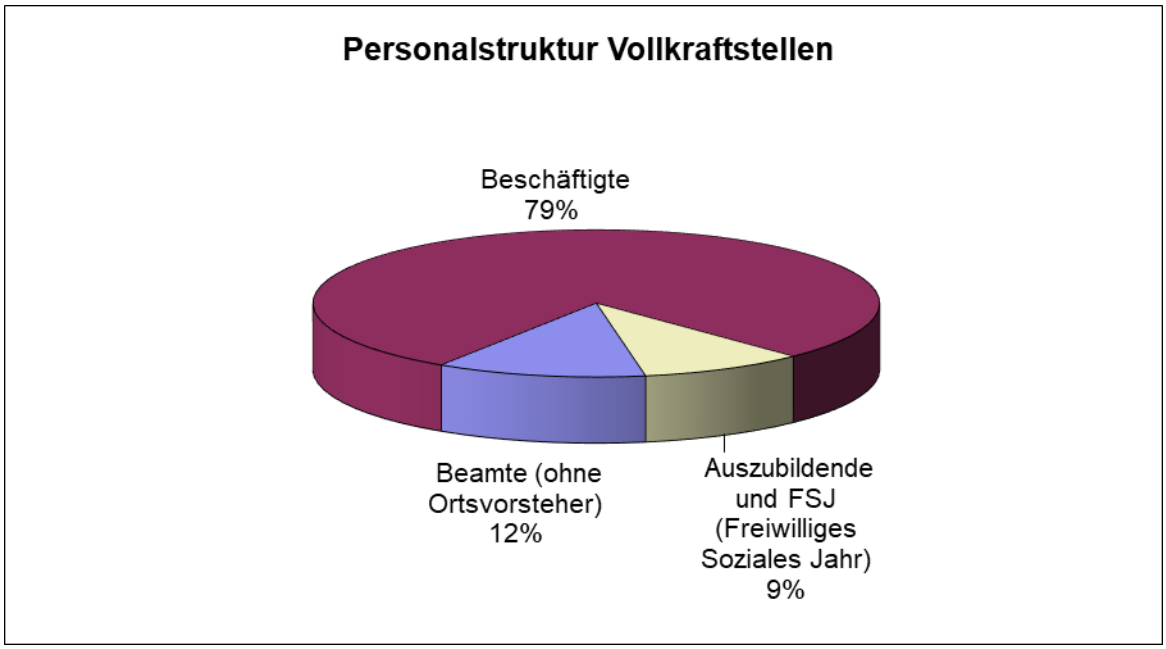
(Vollkraftstellen – ohne Ortsvorsteher, Leerstellen, Auszubildende, FSJ und AJ-Praktikantinnen)

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
2023	**68,55**	**450,41**	**518,96**

¶

Personalstruktur nach Vollkraftstellen in 2023

	Anzahl
Beamte (ohne Ortsvorsteher)	68,55
Beschäftigte	450,41
Auszubildende und FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr)	54,00
Gesamt	**572,96**



Beschäftigtenstand 2022 – differenziert nach dem Beschäftigungsumfang

(Grundlage: Einzelstellen Stand: November 2022)

	Teilzeitbeschäftigte		Vollzeitbeschäftigte		Teil- u. Vollzeit-beschäftigte	
	männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	weiblich
Beamte	4,35%	95,65%	62,7%	37,1%	47,1%	52,9%
Beschäftigte	16,7%	83,3%	48,2%	51,8%	32,4%	67,6%
Gesamt	15,8%	84,2%	50,7%	49,3%	34,2%	65,8%

Frauenquoten

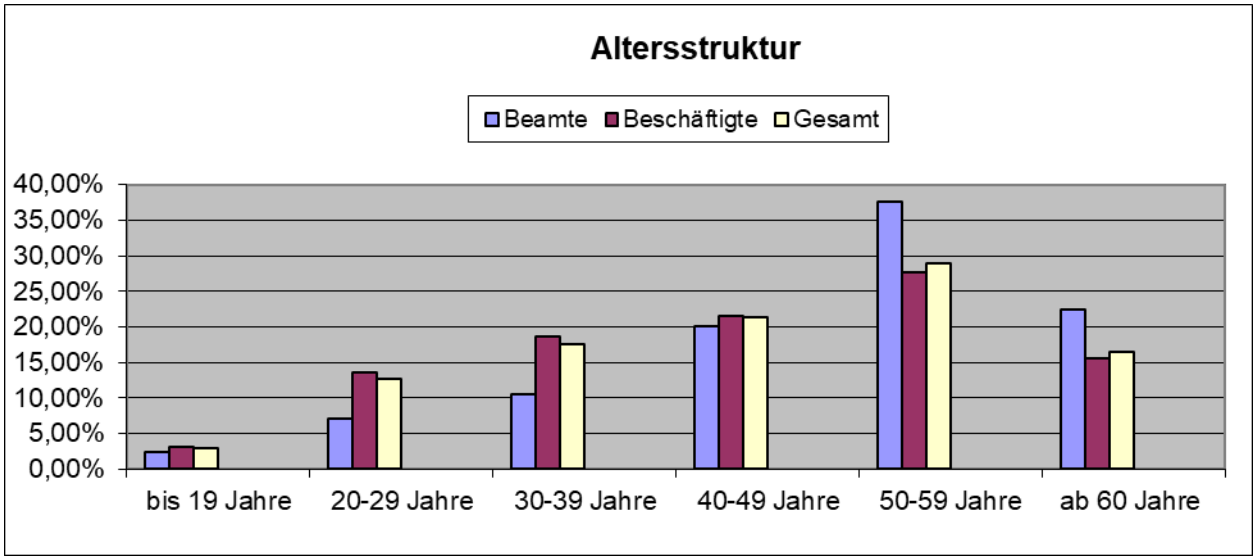
Der Frauenanteil in der städtischen Verwaltung (Grundlage: Einzelstellen Stand November 2022) beträgt durchschnittlich 65,82% (Vorjahr 63,22 %) und gliedert sich wie folgt:

im Beamtenbereich 52,94 % (Vorjahr: 51,76 %)

im Beschäftigtenbereich 67,58 % (Vorjahr: 64,92 %)

Altersstruktur Stadtverwaltung Balingen (Stand November 2022)

Alter	bis 19 Jahre	20-29 Jahre	30-39 Jahre	40-49 Jahre	50-59 Jahre	ab 60 Jahre
Beamte	2,3%	7,1%	10,6%	20,0%	37,6%	22,4%
Beschäftigte	3,1%	13,5%	18,6%	21,6%	27,7%	15,5%
GESAMT	3,0%	12,7%	17,6%	21,4%	28,9%	16,4%
(Veränderung zum Vorjahr)	+0,1%	-1,1%	+0,5%	+0,6%	+0,2%	-0,3%



Beschäftigung von Schwerbehinderten

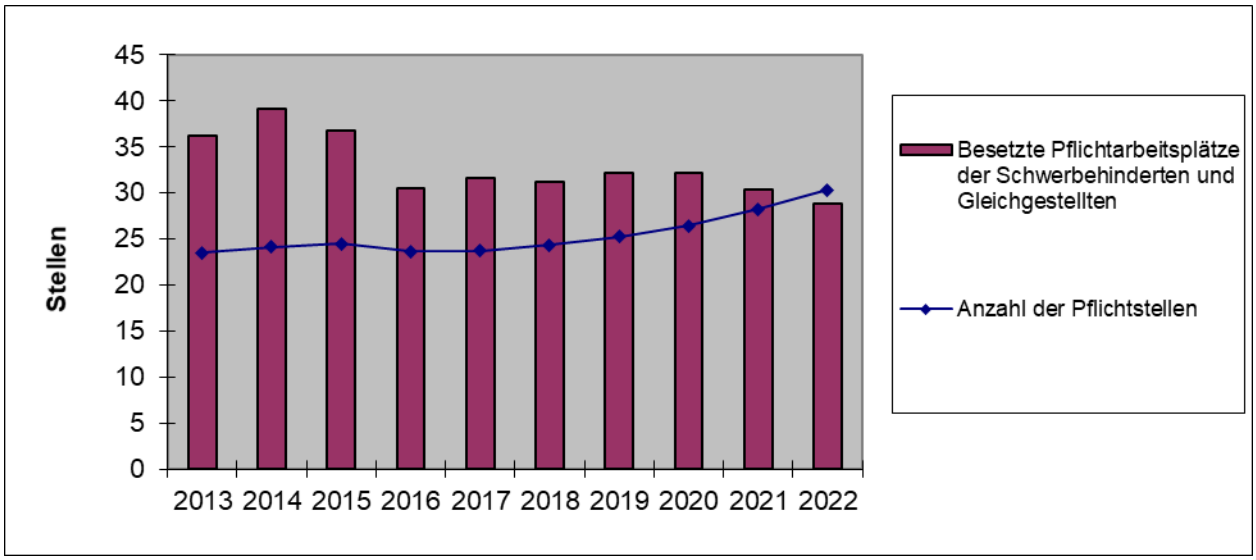
Entwicklung der Schwerbehindertenausgleichsabgabe seit 2012

Jahr	Besetzte Pflichtarbeitsplätze der Schwerbehinderten und Gleichgestellten: Stadtverwaltung	Stadtwerke	Gesamt	Anzahl der Pflichtstellen	Ausgleichs-Abgabe (in €)
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	27,36	3,0	30,36	28,26	0,00
2022	**26,07**	**2,75**	**28,82**	**30,33**	**2.380,00**

Stand November 2022 wird erstmals die Anzahl der Pflichtstellen für Schwerbehinderte nicht erfüllt. Die rechtlich vorgegebene Grenze wird leicht unterschritten.

MitarbeiterInnen, die einen Schwerbehindertengrad haben, deren Beschäftigungsumfang allerdings unter 18 Stunden/Woche liegt, werden bei den besetzten Pflichtarbeitsplätzen nicht erfasst. Wir haben Stand November 2022 neun schwerbehinderte Mitarbeiter, deren Beschäftigungsumfang unter 18 Stunden / Woche liegt.

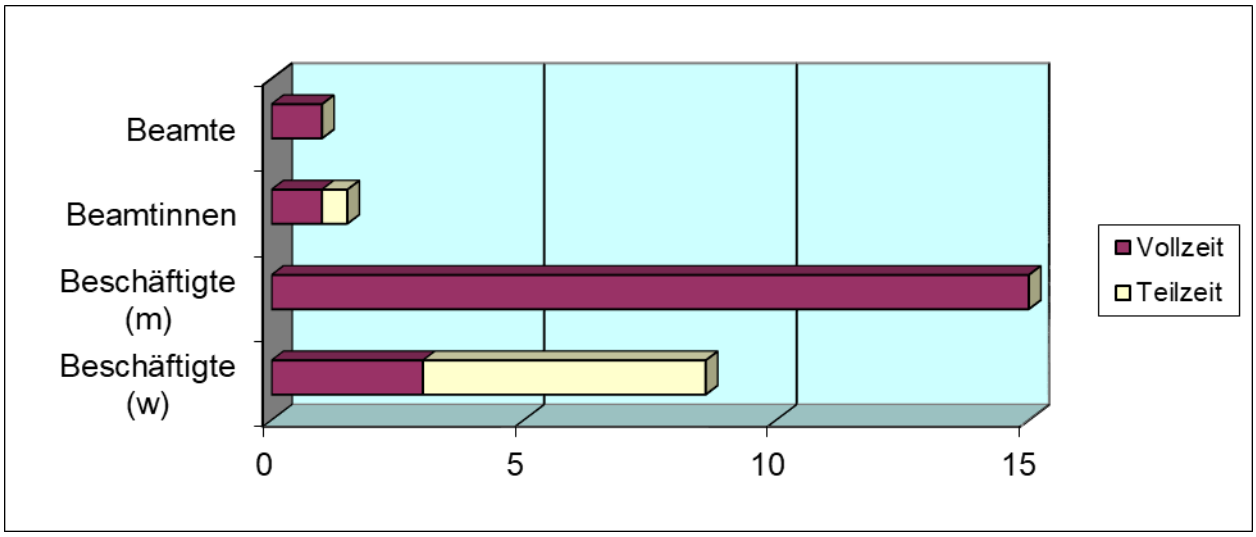
Die Ausgleichsabgabe fällt faktisch nicht an. Da die Stadtverwaltung Aufträge an gemeinnützige Unternehmen wie Lebenshilfe Zollernalb vergibt, können diese Kosten mit der Ausgleichsabgabe verrechnet werden.



*** Stand: 31.10.2022**

Verteilung der Schwerbehinderten auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen (Vollkraftstellen Stand November 2022)

Beschäftigtengruppen	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Beschäftigte (w)	3,00	5,6
Beschäftigte (m)	15,0	0,00
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	53	12	65
2023	**54**	**13**	**67**