

Zuordnung (1)

Amtsbezeichnung	POA
Nr. THH	1100

Produktbereich	11 Innere Verwaltung
Produktgruppe	übergreifend

Produktgruppenbezogene Maßnahmen (2)

Maßnahme Nr.	2
Kurzbezeichnung der Maßnahme	Verschiebung aller beamtenrechtlichen Beförderungen auf Termine ab dem 1. August eines Kalenderjahres
Kurzbeschreibung der Maßnahme	Beförderungen im Beamtenbereich werden bisher während des gesamten Haushaltsjahres je nach Erfüllung der Wartezeiten zum jeweiligen Monatsbeginn vollzogen. Für die Versorgungsumlage, die für alle beamteten Mitarbeitenden jährlich an den Komm. Versorgungsverband (KVBW) zu bezahlen ist, sind die Besoldungsgruppen zum Stichtag 01. Juli eines Kalenderjahres entscheidend. Wenn alle Beförderungen eines Jahres erst nach dem 01. Juli vollzogen werden, können jedes Jahr Umlagemehrkosten und Besoldungszahlungen i.H.v. rund 300.000 Euro eingepart werden. Ausnahme: Wenn eine Beförderung aus versorgungsrechtlichen Härtefällen früher vollzogen werden sollte.

Zu ändernde Auftragsgrundlage	
Amtsinterne Regelung	
Gemeinderatsbeschluss	x
Beschluss Gesellschafterversammlung	
Öffentlich-rechtliche Vereinbarung	
Privat-rechtliche Verträge	
Sonstiges	x
Sonstiges	

Erläuterung der zu ändernden Auftragsgrundlage
jährlich im Rahmen der Aufstellung des Stellenplanes (ab Besoldungsgruppe A 13h)
jährlich im Rahmen der Aufstellung des Stellenplanes (bis Besoldungsgruppe A 13g)

Bewertung (3)								
	Plan 2017	Plan 2018	Plan 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	kumuliert	inkl. 2,5% pro Jahr (Ø allg. Teuerung)
Ergebnisverbesserungspotential gesamt (Summe Minderaufwendungen und Mehrerträge)	300.000 EUR	300.000 EUR	300.000 EUR	300.000 EUR	300.000 EUR	300.000 EUR	1.800.000 EUR	1.964.229 EUR
Ergebnisverbesserungspotential gesamt (summiert inkl. 2,5% pro Jahr Ø allg. Teuerung)	307.500 EUR	315.188 EUR	323.067 EUR	331.144 EUR	339.422 EUR	347.908 EUR	1.964.229 EUR	/
Minderaufwendungen (summiert)	300.000 EUR	300.000 EUR	300.000 EUR	300.000 EUR	300.000 EUR	300.000 EUR	1.800.000 EUR	1.964.229 EUR
Personal- und Versorgungsaufwendungen (40/41)	300.000 EUR	300.000 EUR	300.000 EUR	300.000 EUR	300.000 EUR	300.000 EUR	1.800.000 EUR	1.964.229 EUR
Aufwendungen für Sach- und Dienstleistungen (42), dazu gehören v.a. Unterhaltung des unbeweglichen Vermögens (421) Unterhaltung des beweglichen Vermögens (422) Mieten und Pachten, Leasing (423) Bewirtschaftung der Grundstücke und baulichen Anlagen (424) Haltung von Fahrzeugen (425) Besondere Aufwendungen für Beschäftigte, u.a. Fortbildung, Mitarbeitersozialleistungen (426) Besondere Verwaltungs- und Betriebsaufwendungen, u.a. EDV (427)	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR
Transferaufwendungen (43), dazu gehören v.a. Zuweisungen und Zuschüsse für laufende Zwecke (431) Schuldendiensthilfen (432) Sozialtransferaufwendungen (433) Allgemeine Zuweisungen (435) Sonstige Transferaufwendungen (439)	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR
Sonstige ordentliche Aufwendungen (44), dazu gehören v.a. Sonstige Personal- und Versorgungsaufwendungen, u.a. Dienstreisen (441) Geschäftsaufwendungen, u.a. Bürobedarf (443)	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR
Restliche Aufwendungen, dazu gehören v.a. Zinsen und ähnliche Aufwendungen (45)	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR

	Plan 2017	Plan 2018	Plan 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	kumuliert
Mehrerträge (summiert)	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR
Öffentlich-rechtliche Entgelte (33), dazu gehören Verwaltungsgebühren Benutzungsgebühren und ähnliche Entgelte Zweckgebundene Abgaben	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR
Privatrechtliche Leistungsentgelte (34), dazu gehören Mieten und Pachten Erträge aus Verkauf Sonstige privatrechtliche Leistungsentgelte	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR
Kostenerstattungen und Umlagen (348)	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR
Restliche Erträge, dazu gehören v.a. Sonstige Transfererträge (32) Sonstige ordentliche Erträge (35) Finanzerträge (36) Aktivierte Eigenleistungen und Bestandsveränderungen (37)	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR	- EUR

nachrichtlich	Plan 2017	Plan 2018	Plan 2019	Prognose 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	summiert
Reduzierung Stellenanteile (in VZW)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

nachrichtlich							
Einmalige Einzahlungen (Vermögensmobilisierung)	- EUR						

Einschätzung Umsetzungsaufwand		Umsetzungszeitraum		Maßnahmentyp	
niedrig	x	kurzfristig (bis zu 3 Jahre)	x	Aufwandssenkung	x
mittel		mittelfristig (3-5 Jahre)		Ertragssteigerung	
hoch		langfristig (ab 5 Jahre)		Aufwandssenkung und Ertragssteigerung	

Erläuterung der Maßnahme (4)

Beförderungen im Beamtenbereich werden bisher während des gesamten Haushaltsjahres je nach Erfüllung der gesetzlichen und stadtinternen Wartezeiten zum jeweiligen Monatsbeginn und in jedem Kalendermonat des gesamten Jahres vollzogen. Die Versorgungsumlage, die für alle beamteten Mitarbeitenden jährlich an den KVBW zu bezahlen ist, wird immer auf der Grundlage der Besoldungsgruppe, in der sich die Beamtinnen und Beamten zum Stichtag 01. Juli eines Kalenderjahres befinden, berechnet. D. h. alle Beförderungen vor dem 01. Juli wirken sich steigernd auf die Höhe der jährlichen Umlage an den KVBW aus. Wenn sämtliche Beförderungen eines Kalenderjahres grundsätzlich auf die Zeit nach dem 01. Juli verschoben werden, können jedes Jahr die Kosten für die Beförderungen aus der ersten Jahreshälfte sowie eine hohe Summe an Umlagekosten eingepart werden. Dennoch würden weiterhin Beförderungen erfolgen, nur eben nicht in der ersten Jahreshälfte. Nach den Hochrechnungen auf Grundlage der Beförderungszahlen der letzten 3 Jahre sind Einsparungen von mindestens 300.000 Euro/Jahr zu erwarten. Eine Ausnahme müsste allerdings möglich sein, wenn eine Beförderung aus versorgungsrechtlichen Härtefällen früher vollzogen werden sollte.. Eine Beförderung wird erst nach 2 Jahren für die Höhe des Ruhegehaltes wirksam. Diese Fälle sind allerdings eher selten und kommen in der Hauptsache bei Feuerwehrbeamten vor, die die Altersgrenze mit dem 60. Lebensjahr erreichen.

Folgen- und Risikobetrachtung der Maßnahme (5)

In welchem Ausmaß bleibt das Produkt-/ Leistungsangebot nach Umsetzung der Maßnahme weiter erhalten?	
umfassend (81% - 100%)	
größtenteils (61% - 80%)	x
eingeschränkt (41% - 60%)	
schwach (1% - 40%)	
gar nicht mehr (0%)	

Erläuterung der Folgen der Maßnahme

Beförderungswartezeiten würden sich für alle, die nach den gesetzlichen oder internen Fristenregelungen in den ersten 7 Monaten eines Jahres befördert werden könnten, um bis zu max. 7 Monate verlängern. Vor allem der Personenkreis der Bachelorabsolventen aus Kehl und Ludwigsburg ist betroffen, weil deren erste Beförderung in der Regel nach Ablauf der Probezeit zum 1. März möglich ist. Nachdem die Wartefrist für das erste Beförderungsamt erst seit 2015 weggefallen ist, würde sie hier - sozusagen über die Hintertür - zumindest zum Teil wieder eingeführt. Dies kann ein Wettbewerbsnachteil bei der Personalgewinnung im gehobenen Dienst sein. Allgemein wird vermutlich von allen Beamtinnen und Beamten negativ wahrgenommen, dass erneut eine Verlängerung von Wartefristen eintritt.

Wo lauern Risiken und wie hoch ist die Eintrittswahrscheinlichkeit?		
Beurteilungsmerkmale	0. keine Angabe 1. sehr hoch 2. eher hoch 3. eher niedrig 4. sehr niedrig	Erläuterung der Risiken bei Umsetzung der Maßnahme
	Eintrittswahrscheinlichkeit	
Qualitätsrisiken		
Beschwerden von Betroffenen	1. sehr hoch	Wartefristen werden schon bisher nicht immer akzeptiert
eingeschränkte Gesetzeskonformität, Rechtsstreitigkeiten	4. sehr niedrig	Gesetzlich gibt es keinen Anspruch auf Beförderung, aber "Bestenauslese" ist auch hier vorgeschrieben
Verlust von Steuerungsfähigkeit	0. keine Angabe	
Konflikt mit Zielen in städtischen Entwicklungsstrategien	2. eher hoch	Konflikt mit Zielen "Attraktiver Arbeitgeber" und "Mitarbeiterbindung"
sonstige Qualitätsrisiken	0. keine Angabe	
Personalrisiken		
Arbeitsverdichtung, Überlastung	0. keine Angabe	
höhere Mitarbeiterfluktuation, schwierigere Gewinnung von Mitarbeitenden	2. eher hoch	s.o.
Einschränkungen durch Mitbestimmungsrechte des Personalrats	2. eher hoch	Bei Festlegung von Beförderungsgrundsätzen hat der GPR ein Mitbestimmungsrecht
sonstige Personalrisiken	2. eher hoch	Kann sich auf die Mitarbeitermotivation negativ auswirken
Nachfragerisiken		
Abwanderung Einwohner	0. keine Angabe	
Abwanderung Unternehmen, Abwanderung Arbeitsplätze	0. keine Angabe	
geringere Zahl Besucher/ Touristen	0. keine Angabe	
sonstige Nachfragerisiken	0. keine Angabe	

Beurteilungsmerkmale	0. keine Angabe 1. sehr hoch 2. eher hoch 3. eher niedrig 4. sehr niedrig	Erläuterung der Risiken bei Umsetzung der Maßnahme
	Eintrittswahrscheinlichkeit	
Finanzielle Risiken		
lange Vertragslaufzeiten, geringe Vertragsänderungsmöglichkeiten	0. keine Angabe	
weniger Landesmittel	0. keine Angabe	
weniger Bundesmittel	0. keine Angabe	
höhere Zinsen, stark schwankende Zinsen	0. keine Angabe	
sonstige finanzielle Risiken	0. keine Angabe	