



03. Anpassung des Systems zur Stellenbewirtschaftung auf den Sozialen Diensten

Der Stadtrat beschliesst, wie der Stellenplan der Sozialen Dienste angesichts der veränderten kantonalen Rahmenbedingungen zur Abgeltung des Personals im Bereich Sozialhilfe, Kindes- und Erwachsenenschutz sowie Inkassohilfe und Bevorschussung künftig bewirtschaftet werden kann.

Sachlage / Vorgeschichte

Bis 2016 orientierte sich der Stellenplan der Sozialen Dienste in den drei Bereichen Sozialhilfe (SH), Kindes- und Erwachsenenschutz (KES) sowie Inkassohilfe und Bevorschussung von Unterhaltsbeiträgen (IBU) am Entscheid des Stadtrates, wonach die von der GEF gemäss Art. 34 SHV verfügbaren Stellen zur Besetzung freigegeben sind. Aufgrund der seit 2017 in Kraft getretenen neuen Verordnungen („Sozialhilfeverordnung SHV“ und „Verordnung über die Zusammenarbeit von Kindes- und Erwachsenenbehörden und Gemeinden ZAV“) gelten veränderte Vorgaben bezüglich der Abgeltung des Personals SH, KES und IBU der Sozialen Dienste durch den Lastenausgleich. Deshalb erfordert der bis anhin gültige Entscheid des Stadtrates eine Neudefinition. Der Gemeinderat prüfte in der Folge die von den Sozialen Diensten vorgeschlagene Weiterentwicklung des bisherigen Systems, damit die Planungs- und Budgetsicherheit im Bereich SH, KES sowie IBU auch künftig gewährleistet werden kann.

Neue kantonale Verordnungen für die Abgeltung der Kosten für das Personal in Sozialdiensten

Der Gemeinderat informierte den Stadtrat an der Sitzung vom 15. Juni 2017 im Rahmen seiner Ausführungen zum Postulat Lehmann ausführlich über die neue Ausgangssituation. In der 'Sozialhilfeverordnung' (SHV) und in der 'Verordnung über die Zusammenarbeit der kommunalen Dienste mit den Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden und die Abgeltung der den Gemeinden anfallenden Aufwendungen' (ZAV) ist festgelegt, wie die Gemeinden für das in den Sozialdiensten tätige Personal in den Bereichen SH, KES und IBU ab 2017 abgegolten werden. Die beiden Direktionen verfügen auf der Basis der bearbeiteten Fälle **neu anhand von Fallpauschalen** über die finanzielle Abgeltung. Sie verfügen nicht mehr wie bisher über die Anzahl der durch den Kanton abzugeltenden Stellen.

Die Abgeltung ist wie bis anhin für die Personal- und Weiterbildungskosten bestimmt. Zusätzlich wird für den Kindes- und Erwachsenenschutz neu eine Infrastrukturpauschale von 11% des Personalabgeltungsbetrages vergütet.

Tabelle 1 zeigt die wichtigsten Änderungen der Verordnungen:

Tabelle 1 Neue Regelungen	Bisherige Regelungen
Die beiden kantonalen Direktionen GEF (SH) und JGK (KES) verfügen einen reinen Geldbetrag , der für Besoldungskosten und Weiterbildung bestimmt ist.	Die GEF verfügte für SH und KES, wie viele Stellen eines Sozialdienstes durch den Lastenausgleich abgegolten werden.
Grundlage sind die genaue Anzahl der bearbeiteten Fälle und fixe Fallpauschalen .	Grundlage waren die Anzahl bearbeitete Fälle, eine vorgegebene Fallbelastung pro Mitarbeitende, sowie die fixe Besoldungspauschale pro verfügte 100%-Stelle.
Die GEF verfügt für SH für das vergangene Jahr und zwar auf Basis der Vorjahresfallzahlen. Das Kantonale Jugendamt der Justiz-, Gemeinden- und Kirchendirektion verfügt für KES für das laufende Jahr.	Die GEF verfügte für SH und KES auf Basis der Vorjahresfallzahlen für das laufende Jahr.
Als Vorjahreszahlen wird ein Zweijahresdurchschnitt berücksichtigt.	Es wurde nur ein Vorjahr berücksichtigt.
Es wird kein fixer Personalschlüssel mehr vorgegeben (Art.2 Absatz 2d SHV und Art.3a – 3d SHV). Die Sozialdienste sollen hier einen Spielraum bezüglich der fachlichen Besetzung erhalten. Im Vortrag zu den neuen Verordnungen wurde den Berechnungen für SH allerdings ein ähnlicher Verteilschlüssel Sozialarbeit / Administration wie bisher zu Grunde gelegt. Für KES wurde den Berechnungen ja nach Fallkategorie ein anderer Schlüssel zu Grunde gelegt, was insgesamt eher zu einem leicht höheren Anteil Fachpersonen Sozialarbeitende führen würde.	Die GEF verfügte einen fixen Personalschlüssel : für die Bearbeitung von 80 – 100 Fällen war dies 1 Fachperson Sozialarbeit und ½ Fachkraft Administration. An die Leitungskosten wurde ein Anteil von 1/10 Sozialarbeitspauschale beigetragen.

Unverändert bleibt:

- Die Abgeltung ist für die Besoldungs- und Weiterbildungskosten des im betreffenden Bereich tätigen Personals bestimmt. Die Gemeinden sind angehalten, die korrekte Verwendung sicherzustellen. Die GEF vergütet keine Infrastrukturkosten; Die JGK hingegen verfügt neu eine Infrastrukturpauschale.
- Die Abgeltung für das Personal IBU wurde erst 2015 eingeführt und basierte bereits auf den weiterhin gültigen Pauschalen für zwei verschiedene Fallkategorien. Der damals von der GEF vorgegebene Personalschlüssel von 250 bzw. 300 Fällen pro sachbearbeitende Person kann unverändert weitergeführt werden.
- Die Entlohnung von PraktikantInnen im Studium Sozialarbeit wird dank den zahlreichen kritischen Stellungnahmen von Gemeinden, Gemeindeverband und BKSE weiterhin separat abgegolten.

Auswirkungen der neuen Abgeltung auf die Gemeinden

Die Auswirkungen der Veränderungen sind für die Gemeinden vielschichtig und schwierig abzuschätzen.

- 1) Die Umstellung auf eine differenziertere Abgeltung der Leistungen der Sozialen Dienste kann grundsätzlich begrüsst werden, wenn sie dem unterschiedlichen Aufwand je Fallart besser Rechnung trägt. Die BKSE und die grösseren Sozialdienste kritisierten, dass der Aufwand je Fallkategorie eher zu tief angesetzt wurde. So bedauert beispielsweise der Sozialdirektor der Stadt Biel, dass dem Aufwand für eine effektive Fallbearbeitung in der Sozialhilfe zu wenig Rechnung getragen wird. Er verweist auf die aktuell geführte Diskussion in den grossen Schweizer Städten, wonach eine bessere Wirkung in der Sozialhilfe nur mit einer tieferen Fallbelastung von weniger als 80 Fällen pro Fachperson erzielt werden kann. Das neue System des Kantons Bern erhöht in der Tendenz die Fallbelastung anstatt sie zu senken. Falls die Sozialhilfe durch höhere Fallbelastungen eine schlechtere Wirkung erzielt, sind Gemeinden mit einer hohen Anzahl Sozialhilfe beziehende Personen besonders betroffen.
- 2) Sicher ist, dass jede Veränderung der Fallzahlen pro Jahr **unmittelbar** Auswirkungen auf die Höhe der finanziellen Abgeltung durch den Kanton hat. In der Tendenz findet eine Verlagerung des Risikos hin zu den Gemeinden statt, denn Personal kann weder kurzfristig ab- noch aufgebaut werden. Versorgungssicherheit und effiziente Dienstleistungen bedingen genügend eingearbeitetes Personal, das Nachfragespitzen bewältigen kann. Fachpersonal mit Erfahrung ist schwierig zu rekrutieren, die Gemeinden wollen aus Effizienzgründen (Erhalt von Knowhow, niedrige Fluktuationskosten) nur wenig personelle Veränderungen (und sind auch vertraglich an Fristen gebunden). Bis jetzt trug der Kanton das Risiko bei sinkenden und steigenden Bedarfsschwankungen von plus minus zehn Prozent mit. Bei sinkenden Fallzahlen tragen die Gemeinden künftig aufgrund der Personalverträge das Risiko alleine. Wenn die Gemeinden vermehrt mit befristeten Stellen arbeiten müssen, führt dies insgesamt zu höheren Fluktuationskosten.

Tabelle 2 zeigt die Auswirkungen auf Personal und Finanzen bei einem Stellenplan, der auf ca. 90 Fälle SH pro 100% Stelle ausgelegt ist.

Tabelle 2		Auswirkungen auf Aus- / Belastung Personal	Finanzielle Auswirkungen
Entwicklung Fallzahlen			
Alt	Fallzahlen sinken auf 80		Keine
Alt	Fallzahlen steigen auf 100		keine
Neu	Fallzahlen sinken auf 80		10% tiefere Abgeltung
Neu	Fallzahlen steigen auf 100		10% höhere Abgeltung*

* Die Gemeinden müssen sicherstellen, dass die kantonale Abgeltung für Personalaufwände der SD eingesetzt wird.

Relevanz für die Stellenplanung der Sozialen Dienste

Bis jetzt waren gemäss Stadtratsbeschluss die von der GEF jährlich verfügbten Stellen für die Fallführung im Bereich SH, KES und IBU unabhängig vom Stellenplan der Stadtverwaltung zur Besetzung freigegeben. Ziel dieser Regelung war, dass die Stadt Nidau jeweils rechtzeitig über die notwendigen Ressourcen verfügt, um die gesetzlichen Dienstleistungen für die Be-

völkerung sicherzustellen. Da der Kanton diese Stellen vergütete, bestand diesbezüglich kein finanzielles Risiko für die Stadt.

Wie beschrieben, liegen die Grundlagen zur Personalplanung (d.h. die Verfügungen der GEF und der JGK) erst etwa in der Mitte des Folgejahrs vor. Zu diesem Zeitpunkt liegt die Verabschiedung des Budgets durch den Stadtrat mindestens ein halbes Jahr zurück. Personelle Massnahmen wie Teilkündigungen können nur unter Einhaltung der Kündigungsfristen vollzogen werden. Somit besteht eine Vollzugslücke von ca. einem Jahr. Eine wie bis anhin angemessene und finanziell risikoarme Lösung für die Stellenplanung und –Bewirtschaftung der Stellen SH, KES und IBU ist aus diesem Grund weiterhin wünschenswert und unterstützt die Budgetierungsgenauigkeit.

Projekt

Der Gemeinderat ist daran interessiert, dass die Stadt Nidau möglichst keine finanziellen und wenig personelle Risiken eingeht. Die Sozialen Dienste sind weiterhin auf eine effiziente Bewirtschaftung der Stellen, die für die Fallbearbeitung in den Bereichen SH, KES und IBU notwendig sind, angewiesen.

Aus diesem Grund soll die bisherige Regelung angepasst werden. Für die Besetzung der fallbearbeitenden Stellen in diesen Bereichen sowie für die Stellen der entsprechenden Fachbereichsleitungen sollen die vom Kanton verfügbaren Beträge im Verfügungsjahr im Sinne eines Kostendachs zur Verfügung stehen. Der Gemeinderat beantragt, dass diese von GEF und JGK verfügbaren Beträge zur Besetzung von Personal freigegeben werden, unabhängig vom Stellenplan der Stadtverwaltung. Auf diese Weise sollen mögliche finanzielle Risiken, welche durch Belastungsschwankungen entstehen, sofort minimiert werden. Der Stadtrat verfügt mit einer solchen Anpassung der bisherigen Regelung insgesamt über eine griffigere finanzielle Steuerungsmöglichkeit als bis anhin, die kaum noch Risiken birgt. Eine Rückführung dieser Stellen in den Stellenplan der Stadtverwaltung hingegen würde die finanziellen Risiken für die Gemeinde deutlich erhöhen.

Fallführende Aufgaben in der Sozialhilfe und im Kindes- und Erwachsenenschutz

Der von GEF und JGK für die Abgeltung der Kosten für das Personal in den Bereichen SH und KES zugesprochene Betrag wird folgendermassen zugeteilt:

Der Betrag ist für Löhne des fallbearbeitenden Personals von SH und KES und deren Bereichsleitungen bestimmt (vgl. Stellenübersicht Tabelle 3). Dieser Betrag ist für die Besetzung der Stellen unabhängig vom Stellenplan der Stadtverwaltung freigegeben. Die Sozialen Dienste orientieren sich dabei an der kantonalen Vorgabe, dass mindestens 60% dieses Stellenetats durch Fachpersonal Sozialarbeit zu besetzen sind. Ca. 1.5% des vom Kanton zugesprochenen Betrages wird dem Konto 'Allgemeine Soziale Dienste - Aus- und Weiterbildung des Personals' zugeführt.

Fallführende Aufgaben in Inkasso und Bevorschussung von Unterhaltsbeiträgen

Der von der GEF verfügbare Betrag für die Abgeltung der Kosten für das Personal im *Bereich IBU für alle Gemeinden der interkommunalen Zusammenarbeit*, wird folgendermassen zugeteilt: Der Betrag ist für Löhne des fallbearbeitenden Personals (inkl. deren Leitung) im Bereich IBU bestimmt (vgl. Stellenübersicht Tabelle 3). *Der Gesamtbetrag* ist für die Besetzung der Stellen unabhängig vom Stellenplan der Stadtverwaltung freigegeben.

Ca. 1% der vom Kanton zugesprochenen Beträge werden dem Konto 'Allgemeine Soziale Dienste - Aus- und Weiterbildung des Personals' zugeführt.

Infrastrukturpauschale für KES

Der neu vom Kantonalen Jugendamt verfügte Betrag für die Infrastrukturkosten ist nicht für Personalkosten bestimmt. Er wird separat ausgewiesen und bei der Abrechnung der interkommunalen Zusammenarbeit berücksichtigt.

Übersicht über die Stellen der Sozialen Dienste insgesamt und über die durch den Lastenausgleich abgegoltenen Stellen

Die Tabelle 3 zeigt grün hinterlegt die Stellen, welche gemäss der vom Kanton verfügbaren Beträge kantonal finanziert und gemäss bisheriger und neuer Regelung zur Besetzung freizugeben sind und welche Stellen der Stadtrat im Rahmen des Stellenplans der Stadt bewilligte (weiss hinterlegt).

Tabelle 3 Stellenplan Soziale Dienste nach Bereichen u. Funktionen	2016	Budget 2017
Stellenleitung	100	100
Stab (SoKo, Controlling, IT, Rechtsdienst)	100	100
AHV Zweigstelle	220	220
Administration Soziale Dienste allgemein (Bestattungen, Erbschaft)	20	20
Bereichsleitungen SH, KES, Administration nicht im Lastenausgleich	54	0 ¹
Bereichsleitungen SH, KES, Administration im Lastenausgleich	96	150 ¹
Sozialarbeit Sozialhilfe	480	490
Sozialarbeit Kindes- und Erwachsenenschutz	480	470
Administration SH, KES im Lastenausgleich	480	480
Inkassohilfe und Bevorschussung (IBU)	190 ²	190
Insgesamt Stellenprozent Soziale Dienste	2220	2220
Davon im Lastenausgleich / durch die LA-Beträge finanziert	1726	1780
Stellen zu Lasten Gemeinde (inkl. verrechenbarer Anteil Anschlussgemeinden)	494	440
Anteil Gemeinde an Total Stellen SD in %	22%	20%

Erläuterungen

2016	2017	
		Grüneingefärbt sind Stellen, die bis und mit 2016 jährlich für das laufende Jahr von der GEF verfügt und durch den Lastenausgleich abgegolten wurden. Ab 2017 werden keine Stellen sondern Abgeltungsbeträge verfügt. Die Stellenangaben in der Spalte Budget 2017 sollen mit dem Abgeltungsbetrag finanziert werden können.

¹ Die Stellen für die Fachbereichsleitungen SH, KES und Admin wurden 2009 und 2012 vom Stadtrat bewilligt. Die GEF verfügte eine 10% Sozialarbeitsstelle pro 100% verfügte Stelle für die Leitung. Mit dem nun vorgeschlagenen Vorhaben sollen die Fachbereichsleitungen SH, KES, Admin vollumfänglich durch die kantonalen Abgeltungsbeträge finanziert werden.

² IBU (Alimentenhilfe) ab 2016 neu regional organisiert. SD Nidau bietet die Leistung für 10 Gemeinden an. Effektive Besetzung inkl. Anteil FIN sind 190 Stellenprozent. Die Lastenausgleichsverfügung für 2016 betrug 220 Stellenprozent. 30 Stellenprozent wurden nicht besetzt im Hinblick auf die im Juli 2016 bevorstehende Systemänderung „Einkommensabhängige Bevorschussung“

Ausserhalb des oben dargestellten Stellenplans der Sozialen Dienste erbringt die Abteilung Finanzen Leistungen für die Sozialen Dienste (Eröffnung der Buchhaltungsdossiers, Klientenzahlungen, Verbuchung der Erträge). Dies sind insgesamt etwa 1.9 -2 Stellen. Die von diesen Stellen erbrachten Aufgaben werden nicht der Fallbearbeitung zugerechnet. Sie können insbesondere in kleinen und mittelgrossen Sozialdiensten von Gemeinden oder Gemeindeverbänden nicht im Rahmen der Abgeltung des Kantons finanziert werden. Diese Kosten werden allerdings durch die von den Sozialen Diensten erwirtschaftete **Inkassoprovision** teilweise bis vollständig wettgemacht. Zudem beteiligen sich die Gemeinden der interkommunalen Zusammenarbeit an diesen Kosten (wie auch an den Kosten für Controlling und Qualitätssicherung).

Prozess der Budgetierung, Stellenbewirtschaftung und Abrechnung

Die Darstellung 1 zeigt, wie Budgetierung, Stellenbewirtschaftung und Abrechnung basierend auf den jeweiligen Verfügungen erfolgen soll.

Darstellung 1 Prozess von Verfügung, Budgetierung, Stellenbewirtschaftung und Abrechnung



Das Budget wird jeweils aufgrund der letzten Verfügung erstellt. Die Kontrolle und Rechenschaftslegung erfolgt im Rahmen der Jahresrechnung. Für die Abrechnung relevant ist die Verfügung, die im Rechnungsjahr zugestellt wird. (vgl. Beilage 1 Abrechnungsbeispiel).

Kosten

Das Vorhaben ist eine leichte Anpassung der bisherigen Praxis an die veränderten kantonalen Rahmenbedingungen. Es sind keine direkten Kosten mit dem Vorhaben verbunden. Neu wird der Anteil der Weiterbildungskosten für SH, KES und IBU, der durch die Abgeltungserträge abgedeckt wird, ausgewiesen.

Personelle Auswirkungen

Die Stellenanzahl der Sozialen Dienste, die vom Stadtrat im Rahmen des Stellenplans der Stadtverwaltung freigegeben wurde, verringert sich von 494% auf 440%.

Der Stellenetat für das Personal SH, KES und IBU wird aufgrund einer generell eher höheren Fallbelastung vermehrt mit (teilweise) befristet angestelltem Personal arbeiten um Belastungsschwankungen zu bewältigen. Es wird sich erst mittelfristig zeigen, inwiefern die verfügbaren Fallpauschalen den Aufwand angemessen vergüten, wirkungsvolles Arbeiten ermöglichen und eine für das Personal verträgliche Fallbelastung zulassen.

Finanzielle Auswirkungen

Rekapitulation Gesamtkosten

Das neue System von GEF und JGK für die Abgeltung des Personals der Sozialdienste wird zu mehr Schwankungen in der Abgeltung führen. Diese Schwankungen sollen in den Sozialen Diensten kostenneutral umgesetzt werden, in dem die kantonale Abgeltung ein Kostendach im Sinne eines Globalbudgets für die Besoldung des Personals in SH, KES und IBU darstellt. Das vorgeschlagene Modell zur Bewirtschaftung der Stellen von SH, KES und IBU verursacht keine Mehrkosten. Künftig wird zudem sichergestellt, dass die Lohnkosten für die Bereichsleitungen vollumfänglich durch die Abgeltungsbeträge des Kantons abgedeckt sind. Bis jetzt war dies nur für ca. 96 Stellenprozente von insgesamt 150 Stellenprozente der Fall.

Beiträge Dritter

Ein Teil der Abgeltung durch den Lastenausgleich wird an die Gemeinden der Interkommunalen Zusammenarbeit im Bereich IBU ausbezahlt. Dieser Anteil wird den Drittgemeinden in Rechnung gestellt und in der Jahresrechnung separat ausgewiesen.

Folgekosten

Keine

Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt durch den kantonalen Lastenausgleich.

Konto und Rechnungsjahr

Es geht wiederkehrend um folgende Aufwände und Erträge

Tabelle 4	Aufwandkonti	Ertragskonti
Lohnkosten IBU	5430.30xx	
Lohnkosten SH und KES	5796.30xx	
Weiterbildungskosten	5797.3090.04	
Abgeltung Personal KES u. WB		1402.4611.01
Abgeltung Personal SH u. WB		5799.4611.16
Abgeltung Personal IBU u. WB		5799.4611.17
Gemeindebeiträge aus LA IBU		5430.4632.03

Termine

Das neue Modell gilt ab laufendem Jahr und wird erstmals mit der Jahresrechnung 2017 abgerechnet.

Zustimmungen

Es sind keine Genehmigungen übergeordneter Organe / Ämter nötig.

Die Gemeinden der interkommunalen Zusammenarbeit sind zu informieren.

Beschluss

Der Stadtrat von Nidau beschliesst gestützt auf Artikel 54 Absatz 1 Buchstabe i der Stadtordnung:

1. Der vom Sozialamt der Gesundheits- und Fürsorgedirektion verfügte Betrag für die Abgeltung der Personalkosten im Bereich Sozialhilfe ist für die Besetzung der Stellen im Verfügungsjahr unabhängig vom Stellenplan der Stadtverwaltung freigegeben. Dabei ist ca. 1% - 1.5% des Abgeltungsbetrages für die Weiterbildungskosten des Personals im Bereich SH bestimmt.
2. Der vom Kantonalen Jugendamt der Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion verfügte Betrag für die Abgeltung der Personalkosten im Bereich Kindes- und Erwachsenenschutz ist für die Besetzung der Stellen im Verfügungsjahr unabhängig vom Stellenplan der Stadtverwaltung freigegeben. Dabei ist ca. 1% - 1.5% des Abgeltungsbetrages für die Weiterbildungskosten des Personals im Bereich KES bestimmt.
3. Der vom Sozialamt der Gesundheits- und Fürsorgedirektion verfügte Betrag für die Abgeltung der Personalkosten im Bereich Inkassohilfe und Bevorschussung von Unterhaltsbeiträgen für alle Gemeinden der interkommunalen Zusammenarbeit ist für die Besetzung der Stellen im Verfügungsjahr unabhängig vom Stellenplan der Stadtverwaltung freigegeben. Dabei ist ca. 1% des Abgeltungsbetrages für die Weiterbildungskosten des Personals im Bereich IBU bestimmt.
4. Die Abrechnung erfolgt im Rahmen der Jahresrechnung gemäss Beilage
5. Mit dem Vollzug wird der Gemeinderat beauftragt.

2560 Nidau, 7. September 2017 spc

NAMENS DES GEMEINDERATES NIDAU

Die Stadtpräsidentin Der Stadtschreiber

Sandra Hess

Stephan Ochsenbein

Beilagen:

Beispiel für die Abrechnung Personalaufwände von SH, KES und IBU im Rahmen der Jahresrechnung



Beilage zum SR Vortrag „Anpassung des Systems zur Stellenbewirtschaftung auf den Sozialen Diensten“ vom 21.09.2017

Beispiel für die Abrechnung der Personalaufwände von SH, KES und IBU im Rahmen der Jahresrechnung

Die Abrechnung erfolgt jeweils in der Kommentierung zur Jahresrechnung.

„Gemäss Beschluss des Stadtrates vom 21.09.2017 sollen die finanziellen Auswirkungen aufgrund der veränderten Verordnungen für die kantonale Abgeltung des Personals auf den Sozialdiensten kostenneutral umgesetzt werden. Der Stadtrat beschloss, dass die von GEF und JGK verfügbaren Beträge im Verfügungsjahr zur Besetzung der Stellen im Bereich SH, KES und IBU und für Weiterbildungskosten dieses Personals freigegeben sind.“

Die Tabelle gibt beispielhaft einen Überblick wie Aufwände und Erträge in der Jahresrechnung abgerechnet werden.

Kosten- und Ertragsarten	Konti	Aufwand	Konti	Ertrag
Lohnkosten SH, KES inkl. Praktika gemäss Stellenübersicht	5796.30xx	2'050'000		
Lohnkosten IBU gemäss Stellenübersicht	5430.30xx	210'000		
Weiterbildungskosten für SH, KES, IBU	5797.3090.04	30'000		
Für das Abrechnungsjahr verfügbarer Betrag KES			1402.4611.01	-985'000
Im Abrechnungsjahr verfügbarer Betrag SH inkl. Praktika*			5799.4611.16	-1'085'000
Im Abrechnungsjahr verfügbarer Betrag IBU*			5799.4611.17	-110'000
Gemeindebeiträge aus LA IBU*			5430.4632.03	-115'000
Total		CHF 2'290'000		CHF -2'295'000
Saldo				CHF – 5'000

* Rechnung Vorjahr

Der Erläuterungstext zu obenstehender Tabelle würde beispielhaft lauten:

„Der im Jahr 2018 verfügbare und zur Stellenbesetzung freigegebene Betrag von CHF 2'295'000 steht Lohn- und Weiterbildungskosten von insgesamt CHF 2'290'000 gegenüber. Die Vorgaben aus den kantonalen Verordnungen und gemäss Beschluss des Stadtrates vom 21.9.2017 wurden eingehalten. Die Kosten aller gemäss Beschluss relevanten Stellen sind enthalten.“