



Beschlussvorlage

TOP:
Vorlagen-Nummer: **IV/2008/07349**
Datum: 01.09.2008
Bezug-Nummer.
Kostenstelle/Unterabschnitt:
Verfasser: Amt für Finanzservice
Plandatum:

Beratungsfolge	Termin	Status
Rechnungsprüfungsausschuss	19.08.2008	öffentlich Vorberatung
Ausschuss für Finanzen, städtische Beteiligungsverwaltung und Liegenschaften	19.08.2008	öffentlich Vorberatung
Hauptausschuss	17.09.2008	öffentlich Vorberatung
Stadtrat	24.09.2008	öffentlich Entscheidung

**Betreff: Stellungnahme der Stadt Halle (Saale) zur Benchmarkinguntersuchung der
Bereiche Personalverwaltung und Bezügeverwaltung in ausgewählten
Kommunen durch den Landesrechnungshof des Landes Sachsen-Anhalt**

Beschlussvorschlag:

Der Stadtrat beschließt die als Anlage beigefügte Stellungnahme zum Bericht des Landesrechnungshofes über die Ergebnisse der Benchmarkinguntersuchung der Bereiche Personalverwaltung und Bezügeverwaltung in ausgewählten Kommunen vom 09.05.2008.

Egbert Geier
Beigeordneter
Finanzen und Personal

Begründung:

Im Jahre 2007 wurde durch den Landesrechnungshof Sachsen – Anhalt eine Benchmarking-untersuchung für die Bereiche Personalverwaltung und Bezügeverwaltung einschließlich Familienkasse in ausgewählten Kommunen durchgeführt. Die Stadt Halle und ihre Eigenbetriebe / Regiebetriebe erklärten sich freiwillig zur Teilnahme bereit und wurden daher in diese Untersuchung einbezogen. Seitens der Stadt Halle bestand ein Interesse an der Teilnahme, um im Zuge der Fortschreibung des Fachkonzeptes Vergleichszahlen zu erhalten, die einen Vergleich mit anderen Kommunen ermöglichen. Stichtag für die Erhebung war der 01.01.2006.

Die vom Landesrechnungshof durchgeführte Erhebung erfolgte nach rein quantitativen Gesichtspunkten. Gegenstand der durchgeführten Erhebung war daher nur, wie viel Personalfälle pro Sachbearbeiter rechnerisch durch das in den untersuchten Bereichen beschäftigte Personal zu betreuen sind. Zu Grunde gelegt wurde hierfür ein Musterkatalog für Aufgaben der Personalverwaltung und der Bezügeverwaltung. Die tatsächlich den in diesen Bereichen beschäftigten Mitarbeitern übertragenen Aufgaben und die Standards und Qualität der Aufgabenerledigung spielten für die Untersuchung des Landesrechnungshofes und die durch den Landesrechnungshof angestellten Berechnungen aufgrund des gewählten Ansatzes der Untersuchung keine Rolle.

Die Untersuchungsergebnisse des Landesrechnungshofes sind daher nur eingeschränkt aussagefähig und können nur einen Anhaltspunkt dafür ergeben, ob weitere Optimierungsmöglichkeiten für die untersuchten Bereiche denkbar sind.

Zum Zeitpunkt der Untersuchung, dem 01.01.2006, war die erforderliche Fortschreibung des Fachkonzeptes für das Amt 11 noch nicht erfolgt. Durch die Umsetzung der Fortschreibung des Fachkonzeptes ist eine weitere Personalreduzierung in den untersuchten Bereichen erfolgt, so dass die vom Landesrechnungshof als möglich erachteten Personaleinsparungen in den einzelnen Bereichen nicht nur realisiert, sondern teilweise übertroffen worden sind.

Nach Umsetzung des fortgeschriebenen Fachkonzeptes ist festzustellen, dass im Amt 11 die vom Landesrechnungshof ermittelte höchste Betreuungskennzahl erreicht worden ist. Eine Ausnahme bildet die Familienkasse, bei der eine besondere, im Rahmen der Untersuchung des Landesrechnungshofes nicht ausreichend betrachtete Ausgangssituation besteht.

Im Bereich der Personalverwaltung hatte die Stadt Halle bereits zum Zeitpunkt der Erhebung den höchsten Betreuungswert der Vergleichsgruppe. Dieser Betreuungswert ist mit Umsetzung des fortgeschriebenen Fachkonzeptes weiter verbessert worden, so dass auch in diesem Bereich weitere Einsparpotentiale erzielt wurden.

Für die Bereiche der untersuchten Eigenbetriebe und des Regiebetriebes Verbund Opernhaus / Philharmonisches Staatsorchester bleibt angesichts der beschlossenen Strukturänderungen (Kulturbetriebe, EB ZGM) bzw. der beabsichtigten Veräußerung (EB psychiatrisches Krankenhaus Halle) die weitere Entwicklung abzuwarten. Im Rahmen der weiteren Entwicklung wird dann in jedem Einzelfall zu prüfen sein, in wie weit die vom Landesrechnungshof für möglich erachteten Einsparpotenziale angesichts der speziellen Situation erzielt werden können. Eine Besonderheit gilt für den EB Arbeitsförderung, da dessen Besonderheiten (ständig fluktuierendes Personal mit besonderer sozialer Problemsituation) im Rahmen einer rein rechnerischen Untersuchung nicht hinreichend berücksichtigt werden konnten.

Im Bereich der Bezügeverwaltung betrug zum Zeitpunkt der Ermittlungen die höchste Betreuungskennzahl 420, im Bereich der Stadt Halle lag die ermittelte Kennzahl bei 392 zu

bearbeitenden Zahlfällen je VbE (Vollbeschäftigteneinheit). Bereits zu diesem Zeitpunkt vor Fortschreibung des Fachkonzeptes bestand auch nach Auffassung des Landesrechnungshofes nur ein geringes Optimierungspotenzial, dass mit Umsetzung des fortgeschriebenen Fachkonzeptes auch nach der Feststellung des Landesrechnungshofes in seinem Bericht nicht nur erreicht, sondern sogar überschritten wurde. Hierbei ist besonders darauf hinzuweisen, dass im Bereich Bezügeverwaltung bei der Stadt Halle 1,5 VbE für das Lohnarchiv enthalten sind, die im Rahmen des Musteraufgabenkataloges nicht berücksichtigt wurden und daher tatsächlich eine höhere Betreuungskennzahl erreicht wird.

Für den Bereich der Eigenbetriebe / Regiebetrieb gelten die zur Problematik der Personalverwaltung bereits gemachten Ausführungen entsprechend für den Bereich der Bezügeverwaltung.

Im Bereich der Familienkasse ist bei der Stadt mit Fortschreibung des Fachkonzeptes für das Amt 11 eine erhebliche Reduzierung des vorgehaltenen Personals von 2,84 auf 1,9 VbE realisiert worden, was bereits zu erheblichen Einsparungen geführt hat. Weitere Einsparungen sind im Bereich der Familienkasse kurzfristig nicht realisierbar, insoweit weist allerdings auch der Landesrechnungshof in seiner Gesamtbewertung darauf hin, dass die aufgezeigten rechnerischen Einsparpotentiale sich im Einzelfall nicht kurzfristig und ggf. auch nicht im dargestellten Umfang realisieren lassen. Bezüglich des bei Ermittlung des Einsparpotentials angestellten Vergleichs mit der neu gegründeten Familienkasse beim Kommunalen Versorgungsverband Sachsen – Anhalt bleibt abzuwarten, ob die von diesem Verband angestellten Kalkulationen hinsichtlich der Zahl der zu betreuenden Kindergeldfälle und der hierfür zu erhebenden Kostenpauschalen realistisch sind. Anhand der Erfahrungen anderer Kommunen mit der Familienkasse beim Kommunalen Versorgungsverband Sachsen – Anhalt wird man auch abschätzen müssen, ob die Bearbeitung durch eine ausgelagerte Stelle, die keinerlei individuelle Betreuung vor Ort mehr gewährleisten kann, dem familienfreundlichen Leitbild der Stadt Halle entspricht.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass mit Fortschreibung des Fachkonzeptes im Amt 11 die vom Landesrechnungshof rechnerisch aufgezeichneten Einsparpotentiale nicht nur erreicht, sondern sogar überschritten wurden. Wegen der einzelnen Festlegungen und Empfehlungen des Landesrechnungshofes wird auf die als Anlage beigefügte Stellungnahme verwiesen.

Es wird daher gebeten, die als Anlage beigefügte Stellungnahme zu beschließen.

Anlage

Bevor zu den einzelnen Feststellungen und Empfehlungen des Landesrechnungshofes Stellung genommen wird, sind einige grundsätzliche Ausführungen zur durchgeführten Untersuchung erforderlich.

Der Landesrechnungshof hat selbst ausgeführt, dass Gegenstand seiner Untersuchung die rein quantitativen Gesichtspunkte ohne jegliche Berücksichtigung der Qualität der Aufgabenerledigung gewesen sind. Ferner wurden in den Sachkosten die individuellen Kosten für die informationstechnische Unterstützung nicht berücksichtigt, obwohl unbestreitbar sein dürfte, dass eine gute informationstechnische Unterstützung mit größerem Sachkostenaufwand die zu erledigenden Fallzahlen pro Mitarbeiter erhöhen kann, ohne dass dieses Berücksichtigung finden würde.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Untersuchung zu einem Zeitpunkt durchgeführt wurde, als sowohl im Bereich der Kernverwaltung die Fachkonzepte fortgeschrieben wurden, als auch Strukturveränderungen im Kulturbereich und Immobilienbewirtschaftungsbereich eine Neuausrichtung erforderlich machten.

Mittlerweile sind durch die Umsetzung des fortgeschriebenen Fachkonzeptes des Amtes 11 erhebliche Reduzierungen der vorgehaltenen VbE (Vollbeschäftigteneinheit) in den untersuchten Bereichen erfolgt.

Im Kulturbereich ist eine grundsätzliche Neuorganisation durch die Gründung einer Theater, Oper und Orchester GmbH begonnen worden, deren Auswirkung auf die vom Landesrechnungshof untersuchten Bereiche noch nicht abschätzbar ist.

Durch die vom Stadtrat beschlossene Neustrukturierung des Eigenbetriebes Zentrales GebäudeManagement werden Aufgaben in die Stadt rückverlagert oder gänzlich ausgelagert werden, was zu erheblich veränderten Strukturen und damit verbunden einem erheblich anderen Personalbedarf in den untersuchten Bereichen führen wird.

Die besondere Situation des Eigenbetriebes für Arbeitsförderung, der nur einen geringen Anteil von fest angestellten Mitarbeitern und einen hohen Anteil von Maßnahmeteilnehmern mit der entsprechenden Fluktuation und besonderen Problemstellungen hat, wurde vom Landesrechnungshof nicht ausreichend berücksichtigt.

Aus den dargestellten Gründen sind die Untersuchungen des Landesrechnungshofes nur bedingt aussagefähig. Es kann daher den Feststellungen des Landesrechnungshofes auch nur mit Einschränkungen gefolgt werden.

Stellungnahme zu den einzelnen Feststellungen:

1) Punkt 5.1.3 Bewertung Halle; Personalverwaltung Eigenbetrieb Arbeitsförderung; Seite 17

Wir empfehlen dem Eigenbetrieb Arbeitsförderung für den Aufgabenbereich der Personalverwaltung sich an der höchsten Betreuungskennzahl der Vergleichsgruppe zu orientieren.

Seit Juli 2007 arbeitet der Eigenbetrieb für Arbeitsförderung in der Personalverwaltung mit 2,1 VbE und in der Bezügesachbearbeitung mit 2,0 VbE. Das in der Untersuchung ermittelte Einsparpotenzial ist somit erreicht.

Allerdings hätte im Rahmen der angestellten Untersuchung berücksichtigt werden müssen, dass bei den Mitarbeitern, mit denen der EfA satzungsgemäß zu arbeiten hat, und deren besonderer Problemsituation die Aufgaben der Personalverwaltung und Bezügesachbearbeitung nicht trennscharf auseinander gehalten werden können. Angesichts der besonderen Situation des Klientels des EfA und der jährlich hohen Zahl von neu zu schaffenden und abzuwickelnden Arbeitsplätzen (Einstellungen mit Meldungen zur

Sozialversicherung, Teilnehmerbeurteilungen, Zeugnissen und Abmeldungen) kann die Tätigkeit der Personalverwaltung im EfA nicht ohne Berücksichtigung dieser Besonderheiten mit den anderen untersuchten Organisationseinheiten verglichen werden. Der prozentuale Anteil an notwendigen fristlosen Kündigungen nebst vorgeschalteten Abmahnungsverfahren mit Durchführung der Mitbestimmungsverfahren erfordert insoweit einen weit höheren Aufwand als bei den anderen untersuchten Organisationseinheiten. Allein bis Mitte 2008 waren 131 arbeitsrechtliche Verfehlungen durch die Mitarbeiter der Personalverwaltung zu bearbeiten.

2) Punkt 5.1.3 Bewertung Halle; Personalverwaltung Eigenbetrieb Psychiatrisches Krankenhaus; Seite 17

Wir empfehlen dem Eigenbetrieb Psychiatrisches Krankenhaus für den Aufgabenbereich der Personalverwaltung, sich an der höchsten Betreuungskennzahl der Vergleichsgruppe zu orientieren und den Anteil des Personalaufwandes leitender Angestellter am Gesamtaufwand für personalverwaltende Tätigkeiten zu überprüfen.

Der Landesrechnungshof hat bei der Ermittlung seines Einsparpotenzials nicht ausreichend berücksichtigt, dass die im Ist ausgewiesenen VbE auf Grund des geschlossenen Servicevertrages zur Bezügeberechnung zwischen dem Amt 11 und dem Eigenbetrieb Psychiatrisches Krankenhaus Halle weitergehende Aufgaben als reine Personalverwaltung wahrnehmen. So gehört zum Beispiel die Berechnung zur Festsetzung der Entgeltstufen, der Beschäftigungszeit für die Gewährung von Jubiläumsszuwendungen, die Berechnung von Zulagen/Zuschlägen, die Wahrnehmung der Arbeitgeberfunktion bezüglich Lohnsteuer mit Überwachung und Ermittlung der Steuermerkmale und Freibeträge und Arbeitgeberfunktion im Pfändungs- und Vollstreckungsrecht zum Aufgabenbereich der Personalverwaltung im Eigenbetrieb Psychiatrisches Krankenhaus Halle.

3) Punkt 5.1.3 Bewertung Halle; Personalverwaltung Eigenbetrieb Zentrales Gebäudemanagement; Seite 18

Wir empfehlen dem Eigenbetrieb Zentrales Gebäudemanagement für den Aufgabenbereich der Personalverwaltung, sich am höchsten Betreuungswert der Vergleichsgruppe zu orientieren. Weiterhin empfehlen wir, den Anteil des Personalaufwandes leitender Angestellter am Gesamtaufwand für personalverwaltende Tätigkeiten sowie die Bewertung des Arbeitsplatzes des Bereichsleiters Interner Service zu überprüfen.

Durch den Stadtrat wurde die Restrukturierung des Eigenbetriebes Zentrales GebäudeManagement beschlossen. Hierbei wird es zu einer Rückverlagerung von Aufgaben in die Kernverwaltung kommen. Die Empfehlungen des Landesrechnungshofes werden derzeit ausgewertet und bei der Neuorganisation entsprechend beachtet werden.

4) Punkt 6.1.3 Bewertung Halle; Bezügesachbearbeitung Stadt Halle; Seite 25

Wir sprechen -unter Wahrung der kommunalen Organisations- und Personalhoheit- für den Aufgabenbereich der Entgelt- bzw. Bezügeberechnung die Empfehlung aus, die im Fachkonzept für den Fachbereich Organisation und Personalservice (Stand 08.01.2007) vorgesehene Reduzierung des Personalbestandes auf 11,20 VbE möglichst kurzfristig umzusetzen. Die von uns ermittelte rechnerische Einsparung wird damit nicht nur erreicht, sondern auch überschritten.

Die im fortgeschriebenen Fachkonzept vorgesehene Reduzierung des Personalbestandes im

Bereich der Bezügesachbearbeitung hat stattgefunden. Tatsächlich hat im Bereich der Bezügesachbearbeitung eine Reduzierung auf 11,00 VbE mit Umsetzung des Fachkonzeptes und Durchführung der Teilzeitinitiative stattgefunden. Hierin sind allerdings noch 1,5 VbE für das Lohnarchiv enthalten, die im Musteraufgabenkatalog nicht enthalten sind und daher nicht berücksichtigt werden dürfen. Die nach Umsetzung des fortgeschriebenen Fachkonzeptes erreichte Kennzahl liegt damit erheblich über der vom Landesrechnungshof ermittelten höchsten Betreuungskennzahl.

Die vom Landesrechnungshof angesprochenen Einspareffekte sind somit noch überschritten worden.

5) Punkt 6.1.3 Bewertung Halle; Bezügesachbearbeitung Regiebetrieb Verbund Oper / Philharmonisches Staatsorchester der Stadt Halle; Seite 25

Zur Steigerung der Effizienz der Aufgabenwahrnehmung der Bezügeabrechnung sprechen wir -unter Wahrung der kommunalen Organisations- und Personalhoheit- die Empfehlung aus, eine Aufgabenerledigung der Entgelt- bzw. Bezügeabrechnung durch die Stadtverwaltung Halle zu prüfen. Hierfür spricht insbesondere, dass das gleiche Abrechnungssystem (SAP) genutzt wird.

Auch die Aufgabenerledigung durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt oder ggf. durch ein privatrechtlich organisiertes Dienstleistungsunternehmen kann erwogen werden.

Uns ist dabei durchaus bewusst, dass sich durch die Besonderheit der Tarifverträge im Künstlerbereich und deren abrechnungstechnische Umsetzung Kennzahlen im Bereich der höchsten Betreuungsrelationen nur bedingt erreichen lassen. Darüber hinaus sollten kurzfristig interne Maßnahmen einer Effizienzsteigerung geprüft werden. Auch eine Zusammenlegung mit der Bezügesachbearbeitung des Eigenbetriebes Kulturinsel der Stadt Halle kommt bei weiteren kurz- bzw. mittelfristigen Optimierungsbetrachtungen trotz unterschiedlicher Abrechnungssysteme in Betracht.

Seit dem 01.08.2008 nimmt der Regieverbund auch die Aufgabe der Bezügeberechnung für den Eigenbetrieb Thalia Theater wahr, nachdem der Vertrag mit der Mittelrheinischen Treuhand GmbH zum 31.07.2008 gekündigt wurde.

Durch Beschluss vom 25.06.2008 hat der Stadtrat die Gründung der Theater, Oper und Orchester GmbH entschieden, in die die bisherigen kulturellen Eigenbetriebe und der Regiebetrieb Verbund Oper/Philharmonisches Staatsorchester zum 01.01.2009 unter einer gemeinsamen kaufmännischen Betriebsführung überführt werden. Die weitere Entwicklung bleibt insoweit abzuwarten.

6) Punkt 6.1.3 Bewertung Halle; Bezügesachbearbeitung Eigenbetrieb Kulturinsel Stadt Halle; Seite 26

Wir sprechen -unter Wahrung der kommunalen Organisations- und Personalhoheit- die Empfehlung aus, bei Optimierungsbetrachtungen einen Zusammenschluss mit dem Regiebetrieb Verbund Opernhaus / Philharmonisches Staatsorchester in die Überlegungen einzubeziehen, um eine ganzheitliche Lösung für beide Kultureinrichtungen erreichen zu können.

Angesichts der vom Stadtrat beschlossenen Umstrukturierung der Kulturbetriebe in eine Theater, Oper und Orchester GmbH mit einem gemeinsamen kaufmännischen Bereich bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

**7) Punkt 6.1.3 Bewertung Halle; Bezügesachbearbeitung Eigenbetrieb
Arbeitsförderung Stadt Halle; Seite 26**

Zur Steigerung der Effizienz der Aufgabenwahrnehmung der Bezügeabrechnung sprechen wir -unter Wahrung der kommunalen Organisations- und Personalhoheit- die Empfehlung aus, eine Aufgabenerledigung der Entgelt- bzw. Bezügeabrechnung durch die Stadtverwaltung Halle zu prüfen. Hierfür spricht insbesondere, dass das gleiche Abrechnungssystem (SAP) genutzt wird.

Auch die Aufgabenerledigung durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt kann erwogen werden.

Darüber hinaus sollten kurzfristig interne Maßnahmen einer Effizienzsteigerung geprüft werden.

Wie bereits unter Punkt 5.1.3. dargestellt, existieren beim Eigenbetrieb für Arbeitsförderung angesichts des Klientels und der mit den kurzfristigen Maßnahmen verbundenen ständigen Fluktuation der meisten Mitarbeiter besondere Rahmenbedingungen, die einer direkten Vergleichbarkeit mit den anderen Organisationseinheiten sowohl bei der Personalverwaltung als auch bei der Bezügesachbearbeitung entgegenstehen. Die besonderen Rahmenbedingungen, die durch die Eigenart der kurzfristigen Maßnahmen und das Klientel verursacht werden, führen auch im Bereich der Bezügesachbearbeitung zu Besonderheiten, die eine Vergleichbarkeit mit den anderen untersuchten Organisationseinheiten ausschließen. Im Jahre 2008 ist nach dem bisherigen Verlauf mit 1872 unentschuldigtem Fehltagen, 9982 Krankschreibungen, 628 entschuldigtem Fehltagen und mit 672 Tagen Abwesenheit zur Pflege des erkrankten Kindes zu rechnen. Die sich daraus ergebende Abwesenheitsquote von durchschnittlich 25 % der Arbeitnehmer erfordert einen entsprechenden Mehraufwand. Ferner sind laufend Abschläge zu zahlen und in erheblichem Umfang Barauszahlungen und Lohnpfändungen und Abtretungen durch die Bezügesachbearbeiter zu bearbeiten. Eine weitere Effizienzsteigerung ist von der weiteren Entwicklung und jeweiligen Situation abhängig.

**8) Punkt 6.1.3 Bewertung Halle; Vereinbarung der Stadt Halle zur Bezügeabrechnung;
Seite 27**

Wir empfehlen deshalb -unter Wahrung der kommunalen Organisations- und Personalhoheit- die Serviceverträge der Stadt Halle mit dem EB Psychiatrisches Krankenhaus und dem EB Kindertagesstätten mit dem Ziel einer Annäherung an die tatsächliche Kostensituation zu überprüfen.

Gleiches gilt für den Abschluss einer Servicevereinbarung mit dem EB Zentrales Gebäudemanagement.

Die Stadt wird die Serviceverträge je nach Bedarf überprüfen und aktualisieren. Dies wird erfolgen, sobald die Umsetzung des Fachkonzeptes im Amt 11 und die Restrukturierung des Eigenbetriebes Zentrales GebäudeManagement abgeschlossen sind. Im Zuge der Restrukturierung des EB ZGM werden Aufgaben und damit verbunden Personal auf die Stadt rückübertragen werden, so dass es in diesem Zusammenhang zwingend der Anpassung der Verträge bedarf. Dabei wird die tatsächliche Kostensituation berücksichtigt werden. Den besonderen Finanzierungsbedingungen der Eigenbetriebe (teilweise Zuschussfinanzierung durch die Stadt) wird dabei Rechnung getragen werden müssen. Ferner wird zu berücksichtigen sein, dass bestimmte Aufgaben, die im Bereich der Stadt Halle von Mitarbeitern der Bezügeberechnung wahrgenommen werden, wegen der Personalhoheit der Eigenbetriebe dort verbleiben müssen (Wahrnehmung Arbeitgeberfunktion für Steuerangelegenheiten usw.).

9) Punkt 7.2.3 Bewertung Halle; Bewertung Familienkasse Stadt Halle; Seite 33

Wir empfehlen -unter Wahrung der kommunalen Organisations- und Personalhoheit-, die Aufgaben der Familienkasse auf die Landesfamilienkasse beim KVSA zu übertragen.

Zum Zeitpunkt der Untersuchung waren in der Familienkasse noch 2,84 VbE beschäftigt. Mit Umsetzung des Fachkonzeptes im Amt 11 werden nur noch 1,9 VbE (2 Mitarbeiterinnen mit je 38 Wochenstunden) zur Aufgabenerledigung vorgehalten. Hieraus ergibt sich ein bereits erheblicher realisierter Einsparungseffekt. Die Personalkosten der Kindergeldkasse sind von ca. 137.000 € auf ca. 94.000 € gesunken. Unter Berücksichtigung der angesetzten Gemeinkosten und Sachkosten belaufen sich die Gesamtkosten auf momentan 142.840 €, so dass sich Kosten von ca. 64,50 € pro Kindergeldfall ergeben.

Bei der Ermittlung der Kosten hat der Landesrechnungshof die an die Familienkasse beim Kommunalen Versorgungsverband zu zahlenden Kosten mit 25 € pro Monat für Kinder unter 18 Jahren und mit 75 € pro Monat für Kinder über 18 Jahren angenommen. Dies ist auch gerechtfertigt, da diese Fälle durchschnittlich eine vierfache Bearbeitungszeit auf Grund der Schwierigkeit der Fallkonstellationen benötigen. Im Bereich der Stadt Halle hat sich aktuell die Fallzahlenentwicklung massiv zu Lasten der Fälle über 18 Jahre verschoben, so dass sich hieraus auch eine massive Erhöhung der an die Familienkasse beim Kommunalen Versorgungsverband zu zahlenden Kosten ergeben würde.

Zum jetzigen Zeitpunkt kann daher noch nicht gesagt werden, ob eine Übertragung der Aufgaben der Familienkasse auf die Landesfamilienkasse beim KVSA in Betracht kommen kann. Im Bereich der Kernverwaltung steht speziell und gut ausgebildetes Fachpersonal für die Aufgabe der Familienkasse zur Verfügung, für das eine adäquate anderweitige Beschäftigung vor einer eventuellen Übertragung der Aufgabe auf die Familienkasse des Kommunalen Versorgungsverbandes gefunden werden müsste.

Ferner ist die Kostenentwicklung der Landesfamilienkasse beim KVSA zu verfolgen und sind Erfahrungen einzuholen, die andere Träger mit der Bearbeitung durch die Landesfamilienkasse gemacht haben. Die erforderliche Effizienzprüfung zur möglichen Übertragung der Aufgaben der Familienkasse auf den Kommunalen Versorgungsverband ist daher noch nicht abgeschlossen.

Insbesondere sind Erfahrungen anderer Träger einzuholen, ob bei der Bearbeitung durch die Landesfamilienkasse nicht wegen der Entfernung und der damit verbundenen Unmöglichkeit der individuellen Beratung die bisher entsprechend den Leitzielen der Stadt praktizierte Familienfreundlichkeit gefährdet würde und ob zur Aufrechterhaltung der Familienfreundlichkeit nicht weiterhin eine Arbeitskraft teilweise bei der Stadt vorgehalten bleiben müsste.

Die bei Beibehaltung der Aufgabe der Familienkasse angesprochenen organisatorischen Standards – insbesondere zur Wahrung des Steuergeheimnisses - werden bereits gewährleistet.

10) Punkt 7.2.3 Bewertung Halle; Bewertung Familienkasse Eigenbetrieb Kulturinsel der Stadt Halle; Seite 33

Wir empfehlen -unter Wahrung der kommunalen Organisations- und Personalhoheit-, die Aufgaben der Familienkasse auf die Landesfamilienkasse beim KVSA zu übertragen (Einsparung an Gesamtkosten: 2.529 EUR).

Angesichts der Umstrukturierung der Kulturbetriebe in eine Theater, Oper und Orchester GmbH mit einem gemeinsamen kaufmännischen Bereich bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

11) Punkt 7.2.3 Bewertung Halle; Bewertung Familienkasse Regiebetrieb Verbund Opernhaus/ Philharmonisches Staatsorchester der Stadt Halle; Seite 34

Wir empfehlen -unter Wahrung der kommunalen Organisations- und Personalhoheit-, die Aufgaben der Familienkasse auf die Landesfamilienkasse beim KVSA zu übertragen (Einsparung an Gesamtkosten: 3.883 EUR).

Angesichts der vom Stadtrat beschlossenen Umstrukturierung der Kulturbetriebe in eine Theater, Oper und Orchester GmbH mit einem gemeinsamen kaufmännischen Bereich bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.

12) Punkt 7.2.3 Bewertung Halle; Kindergeldfestsetzung im Eigenbetrieb Thalia Theater; Seite 34

Wir fordern deshalb die Stadtverwaltung Halle bzw. den Eigenbetrieb Thalia Theater auf, den Vertrag mit der Mittelrheinischen Treuhand GmbH bezüglich der Festsetzung von Kindergeld unverzüglich zu beenden und die Aufgaben kurzfristig in eigener Zuständigkeit wahrzunehmen bzw. eine sofortige Übertragung der Aufgaben der Familienkasse auf die Landesfamilienkasse beim KVSA vorzunehmen. Wir bitten um Mitteilung über das Veranlasste.

Die Beanstandung des Landesrechnungshofes hat sich erledigt.

Der mit der Mittelrheinischen Treuhand GmbH bestehende Vertrag zur Berechnung der Bezüge und des Kindergeldes wurde bereits zum 31.07.2007 beendet. Für den Zeitraum vom 01.08.2007 bis 31.07.2008 wurde die Festsetzung des Kindergeldes vom Thalia Theater selbst vorgenommen. Mit Wirkung ab dem 01.08.2008 wurde die Aufgabe der Festsetzung des Kindergeldes durch Verwaltungsvereinbarung vom 10.06.2008 auf die Landesfamilienkasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Sachsen-Anhalt übertragen.

13) Punkt 7.2.3 Bewertung Halle; Vereinbarung der Stadt Halle zur Durchführung der Aufgaben der Familienkasse; Seite 35

Wir empfehlen deshalb -unter Wahrung der kommunalen Organisations- und Personalhoheit- die Serviceverträge mit dem Ziel einer Annäherung an die tatsächliche Kostensituation zu überprüfen.

Unter Ziffer 8) der Stellungnahme ist bereits ausführlich zur Problematik der Angleichung der Serviceverträge Stellung genommen worden.