

Bericht

**an die
Stadt Halle/ Saale**

über

die Ergebnisse der

Benchmarkinguntersuchung

**der Bereiche
Personalverwaltung und Bezügeverwaltung
in ausgewählten Kommunen**

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
1. Gegenstand und Ziel der Untersuchung	5
2. Vorgehensweise	5
2.1 Vergleichbare Aufgabenbestände	6
2.2 Vergleichbares Arbeitszeitvolumen	7
2.3 Vergleichbarkeit der Personalkosten	8
2.4 Vergleichbarkeit der Sach- und Gemeinkosten	8
3. Vergleichsgruppen	9
4. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse	9
5. Aufgaben der Personalverwaltung	11
5.1 Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 bis 400.000 EW)	11
5.1.1 Ausgangslage	11
5.1.2 Vergleichende Berechnungen	14
5.1.3 Bewertung Halle	16
6. Aufgaben der Bezügeverwaltung	19
6.1 Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 bis 400.000 EW)	19
6.1.1 Ausgangslage	19
6.1.2 Vergleichende Berechnungen	21
6.1.3 Bewertung Halle	23
7. Aufgaben als Familienkasse	27
7.1 Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Neuorganisation der Familienkassen“ des Bundesfinanzministeriums	28
7.2 Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 bis 400.000 EW)	29
7.2.1 Ausgangslage	29
7.2.2 Vergleichende Berechnungen	29
7.2.3 Bewertung Halle	32
8. Gesamtbewertung	35

Abkürzungsverzeichnis

BfF	- Bundesamt für Finanzen
BStBl.	- Bundessteuerblatt
EB	- Eigenbetrieb
EB-Kita	- Eigenbetrieb Kindertagesstätten der Stadt Halle
EB-PKH	- Eigenbetrieb Psychiatrisches Krankenhaus der Stadt Halle
EB-SAB	- Städtischer Abfallwirtschaftsbetrieb (Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Magdeburg)
EB-SFM	- Eigenbetrieb Stadtgarten und Friedhöfe Magdeburg
EB SSBZ	- Eigenbetrieb Stadtreinigungs- und Servicebetrieb der Stadt Zeitz
EB-SSW	- Städtische Seniorenwohnanlage und Pflegeheim (Eigenbetrieb der Landeshauptstadt Magdeburg)
EB-ZGM	- Eigenbetrieb Zentrales Gebäudemanagement der Stadt Halle
EDV	- Elektronische Datenverarbeitung
EfA	- Eigenbetrieb für Arbeitsförderung der Stadt Halle
EG	- Entgeltgruppe
EUR	- Euro
EW	- Einwohner
GfAuS	- Gesellschaft für Arbeitsförderung und Sanierung des Landkreises Stendal mbH
GK	- Größenklasse
GKV	- Gesetz über den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt
KGSt	- Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
LRH	- Landesrechnungshof
OFD	- Oberfinanzdirektion
QSG	- Qualifizierungs- und Strukturförderungsgesellschaft mbH
RdSchr.	- Rundschreiben
ROP	- Regiebetrieb Verbund Opernhaus/ Philharmonisches Staatsorchester der Stadt Halle
Sp.	- Spalte
v. H.	- vom Hundert
VbE	- Vollbeschäftigteneinheit
VWG	- Verwaltungsgemeinschaft

Abbildungsverzeichnis

	<u>Seite</u>
Abbildung 1: Einsparungen Stadt Halle/ Saale	11
Abbildung 2: Personalaufwand/ Personalfälle der Personalverwaltung Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW).....	12
Abbildung 3: Berechnungen (Personalverwaltung) Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW).....	15
Abbildung 4: Übersicht Anzahl der Personalfälle je VbE der Stadt Halle einschl. Eigenbetriebe Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW).....	15
Abbildung 5: Übersicht Einsparungen (Personalverwaltung) Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW).....	15
Abbildung 6: Personalaufwand/ Zahlfälle der Bezügeverwaltung Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW).....	19
Abbildung 7: Übersicht Einsparungen (Bezügeverwaltung) Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW).....	22
Abbildung 8: Übersicht Anzahl der Zahlfälle je VbE der Stadt Halle einschl. Eigenbetriebe Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW).....	22
Abbildung 9: Übersicht Einsparungen (Bezügeverwaltung) Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW).....	23
Abbildung 10: Personalaufwand/ Zahlfälle der Familienkasse Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW).....	29
Abbildung 11: Übersicht Kennzahlen (Familienkasse) Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW).....	30
Abbildung 12: Übersicht Anzahl der Zahlfälle je VbE der Stadt Halle einschl. Eigenbetriebe Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW).....	30
Abbildung 13: Übersicht Einsparungen (Familienkasse) Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW).....	31

1. Gegenstand und Ziel der Untersuchung

Als Untersuchungsgegenstand haben wir die in allen untersuchten Kommunen wahrgenommenen Aufgabenbereiche

- der Personalverwaltung,
- der Entgelt-/ bzw. Bezügeabrechnung sowie
- der Familienkasse (Festsetzung und Auszahlung von Kindergeld) ausgewählt.

Das Ziel der Untersuchung bestand darin, mittels Kennzahlenbildung rechnerische Leistungsunterschiede der Kommunen in den o. a. betrachteten Bereichen transparent zu machen.

Die ermittelten Kennzahlen bilden die Betreuungsrelationen der Bereiche der Personalverwaltung und der Bezügeabrechnung in den Kommunen ab. So lassen sich Aussagen darüber treffen,

- wie viel Personalfälle rechnerisch von einem Mitarbeiter der Personalverwaltung betreut werden,
- wie viel Zahlfälle je Mitarbeiter der Bezügeabrechnung bearbeitet werden und
- wie viel Kindergeldzahlfälle je Mitarbeiter der Familienkasse anfallen.

Neben der Ermittlung der reinen Betreuungsrelationen erfolgten Betrachtungen zu den diesbezüglich angefallenen Personal- und Sachkosten.

Eine Analyse der ermittelten Kennzahlen kann den Kommunen im Rahmen dieses interkommunalen Vergleiches ihren individuellen Leistungsstand aufzeigen. Durch die vorgenommene Bewertung war es möglich, Aussagen zu Optimierungsansätzen aufzuzeigen und Ansatzpunkte für eine zukunftsgerichtete aufwandsorientierte Personalbedarfsplanung zu geben. Die sich dabei ergebenden rechnerischen Leistungsunterschiede sollten den Kommunen gleichzeitig - **unter Wahrung ihrer kommunalen Selbstverwaltung** - Anlass für eine Überprüfung der Effizienz der untersuchten Bereiche und ggf. eine Optimierung der Arbeitsabläufe und der Organisationsstruktur sein.

2. Vorgehensweise

Dem Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt (SGSA) haben wir die Zielsetzung und Methoden unserer Untersuchung am 22.08.2006 in einem Gespräch vorgestellt.

Der Landesrechnungshof Sachsen-Anhalt hat die nachfolgend aufgeführten sechs Kommunen in seine Erhebungen einbezogen, die wegen unterschiedlicher Größenklassen und Strukturen (Stadt / VWG) repräsentativ sind:

- Verwaltungsgemeinschaft Bitterfeld (Einwohnerzahl 31.12.2005: 28.823 EW¹)
- Verwaltungsgemeinschaft Stendal-Uchtetal (Einwohnerzahl 31.12.2005: 44.710 EW)
- Verwaltungsgemeinschaft Zeitzer Land (Einwohnerzahl 31.12.2005: 36.158 EW)
- Stadt Wernigerode (Einwohnerzahl 31.12.2005: 34.169 EW)
- Landeshauptstadt Magdeburg (Einwohnerzahl 31.12.2005: 229.126 EW)
- Stadt Halle/ Saale (Einwohnerzahl 31.12.2005: 237.198 EW).

Stichtag der Erhebungen war der 01.01.2006.

Die Auswertungen haben wir ausschließlich nach quantitativen Gesichtspunkten vorgenommen. Bei der Ermittlung der rechnerischen Einsparpotenziale sind wir als Bezugsgröße vom jeweils höchsten Betreuungswert (Benchmark) ausgegangen ohne Berücksichtigung der Qualität der Aufgabenerledigung (z. B. Fehlerhäufigkeit), sofern nicht offensichtliche Gründe einer Verwendung entgegenstanden.

Nach Versendung des Entwurfes des Benchmarkingberichtes im Oktober 2007 haben wir mit allen Kommunen Abschlussgespräche geführt. Die hier vorgetragenen Anregungen und Hinweise haben wir bei der Erstellung der Endfassung des Berichtes soweit wie möglich berücksichtigt.

2.1 Vergleichbare Aufgabenbestände

Grundlage einer Kennzahlenbildung ist die Erhebung der zur Kennzahlenbildung herangezogenen Bezugsgrößen.

Zentrale Bezugsgröße für alle drei untersuchten Aufgabenbereiche bildet die Größe des jeweiligen „Personalaufwandes“ in VbE. Die Ermittlung dieser Daten setzt zur Sicherstellung einer inhaltlich gleichen Aufgabendefinition in allen untersuchten Kommunen eine einheitliche und detaillierte Beschreibung aller einzubeziehenden Teilaufgaben in den drei Untersuchungsbereichen voraus.

Um eine klare Abgrenzung der Aufgabenbereiche zu gewährleisten, haben wir Musteraufgabenkataloge erarbeitet, die sich am Produktbereich „Personalservice“ des KGSt-Produktbandbuches (KGSt-Bericht: 5/1997) orientieren. Diese haben wir vorab am 20.03.2006 auch dem Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt (SGSA) vorgestellt. Mit Schreiben vom 25.08.2006 erhielten alle beteiligten Kommunen die Musteraufgabenkataloge übersandt. Das Ziel der Beteiligung aller Kommunen **vor Beginn** der örtlichen Erhebungen

¹ Quelle: Statistisches Landesamt

bestand darin, mögliche Anregungen und Hinweise zu den Aufgabenkatalogen aufzunehmen, um in allen Kommunen von den gleichen Annahmen und Grundlagen ausgehen zu können. Die von zwei Kommunen vorgetragene Hinweise haben wir aufgenommen und während der örtlichen Erhebungen berücksichtigt. Einer Modifizierung der Aufgabenkataloge bedurfte es jedoch nicht.

Der Musteraufgabenkatalog für Aufgaben der Personalverwaltung (**Anlage 1**) und der Musteraufgabenkatalog der Bezügeverwaltung² (**Anlage 2**) bilden damit grundsätzlich alle Aufgaben der untersuchten Bereiche ab. Für diese erfolgte die Ermittlung der hierfür vorgehaltenen Stellenanteile (= Personalaufwand). Der Teilbereich der Aufgabe der Familienkasse ist als abgrenzbarer Teil im Musteraufgabenkatalog der Bezügeverwaltung enthalten. Die Ermittlung der hierfür vorgehaltenen Stellenanteile (= Personalaufwand) nahmen wir separat vor.

Aufgrund des aufgabenbezogenen Ansatzes haben wir die Stellenanteile für Aufgaben der Personal-, der Bezügeverwaltung sowie der Familienkasse unabhängig von der organisatorischen Zuordnung der Aufgabenerledigung erhoben. Damit war sichergestellt, dass nicht nur die Stellenanteile in zentralen Organisationseinheiten (z. B. Hauptamt bzw. Fachbereich Personal) einbezogen wurden, sondern auch die Stellenanteile, die sich in anderen Organisationseinheiten wieder finden. Dies bedingte, dass wir Erhebungen nicht nur in der Kernverwaltung vorgenommen haben, sondern auch in den Eigenbetrieben der jeweiligen Kommune.

2.2 Vergleichbares Arbeitszeitvolumen

Neben der Sicherstellung eines vergleichbaren Aufgabenbestandes waren die unterschiedlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeiten auf eine einheitliche vergleichbare Basis zu stellen.

So variieren die regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeiten in den Kommunen und Eigenbetrieben, da in drei Kommunen Tarifverträge zur Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur Anwendung kommen. Darüber hinaus waren die individualarbeitsvertraglichen Arbeitszeiten der Beschäftigten bei der Ermittlung des Personalaufwandes zu berücksichtigen.

Wir haben deshalb die Stellenanteile in Vollbeschäftigteneinheiten (VbE) mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 40 h umgerechnet.

² ohne die Bereiche der Beihilfesachbearbeitung und Beamtenversorgung

2.3 Vergleichbarkeit der Personalkosten

Bei der Ermittlung der in diesem Bericht ausgewiesenen Personalkosten haben wir die Personalkostentabellen des KGSt-Berichtes Nr. 12/2006 „Kosten eines Arbeitsplatzes“ zu Grunde gelegt. Da jedoch den dort ausgewiesenen jährlichen Personalkosten für die Beamten ein Versorgungszuschlag von 47,52 % zu Grunde liegt, waren diese Werte um die vom Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt (KVSA) angesetzte Versorgungsumlage i. H. v. 30 v. H. anzupassen.

Abweichungen von der tatsächlichen Istkostensituation bei der jeweiligen Kommune sind nicht auszuschließen. Eine „bessere“ einheitliche Vergleichsgrundlage war aber auch in den abschließenden Gesprächen nicht ermittelbar.

2.4 Vergleichbarkeit der Sach- und Gemeinkosten

Die Ermittlung der diesem Bericht ausgewiesenen Gesamtkosten erfolgte ebenfalls nach der Systematik des KGSt-Berichtes Nr. 12/2006 „Kosten eines Arbeitsplatzes“.

Danach setzen sich die Gesamtkosten aus folgenden Teilkosten zusammen:

- Personalkosten,
- Gemeinkostenzuschlag,
- Sachkostenpauschale.

Der von uns berücksichtigte Gemeinkostenzuschlag beträgt 20 v. H. der angesetzten Personalkosten. Als Sachkostenpauschale haben wir den Pauschalwert von 15.600 EUR je Arbeitsplatz angesetzt. Diese setzt sich aus den allgemeinen Sachkosten eines Büroarbeitsplatzes (5.400 EUR) und den Kosten für die informationstechnische Unterstützung (10.200 EUR) zusammen. Eine Berücksichtigung individueller Werte für die informationstechnische Unterstützung je Kommune konnte nicht erfolgen, da eine Aufsplittung der Kosten/ des Aufwandes und eine anschließende Zuordnung zu den von uns untersuchten Teilbereichen mit vertretbarem Aufwand nicht möglich war. So konnten beispielsweise Kosten nicht einzelnen Programmmodulen zugerechnet werden, da eine Gesamtrechnungslegung erfolgte.

Wir weisen daraufhin, dass die angesetzten Gesamtkosten von den tatsächlichen Gesamtkosten in den Kommunen abweichen können, da aus Gründen der Vergleichbarkeit hinsichtlich der Personalkosten Durchschnittssätze (siehe Gliederungspunkt 2.3) berücksichtigt wurden. Gleiches trifft auf die in den Gesamtkosten berücksichtigte Sachkostenpauschale zu. Diese kann in den Kommunen auch von dem angesetzten Wert (pauschalen Wert) in Höhe von 15.600 EUR je Arbeitsplatz abweichen.

3. Vergleichsgruppen

Da auch die Größe der Kommunen wichtiger Faktor der Vergleichbarkeit ist, haben wir zwei Vergleichsgruppen gebildet, die an den Größenklassen der KGSt-Systematik ausgerichtet sind.

Die erste Vergleichsgruppe (GK 5: 25.000 bis 50.000 EW) beinhaltet die VWG Bitterfeld, VWG Stendal-Uchtetal, VWG Zeitzer Land und Stadt Wernigerode. In der zweiten Vergleichsgruppe (GK 2: 200.000 bis 400.000 EW) haben wir die kreisfreien Städte Magdeburg und Halle zusammengefasst.

4. Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

Wir haben in den Vergleichskommunen für die drei Aufgabenbereiche bei einer Orientierung an der höchsten Betreuungskennzahl der jeweiligen Vergleichsgruppe zum Teil erhebliches Einsparpotenzial ermittelt.

Die jeweils ermittelten **höchsten Betreuungsrelationen** lagen für

(A) den Bereich der Personalverwaltung (inkl. Eigenbetriebe) in der Vergleichsgruppe der Kommunen:

- der GK 5 (25.000 - 50.000 EW) bei **240** betreuten Personalfällen je Vollbeschäftigteneinheit der Personalverwaltung
- der GK 2 (200.000 - 400.000 EW) bei **191** betreuten Personalfällen je Vollbeschäftigteneinheit der Personalverwaltung

(B) den Bereich der Bezügeverwaltung (inkl. Eigenbetriebe) in der Vergleichsgruppe der Kommunen:

- der GK 5 (25.000 - 50.000 EW) bei **362** betreuten Abrechnungsfällen je Vollbeschäftigteneinheit der Bezügeverwaltung
- der GK 2 (200.000 - 400.000 EW) bei **420** betreuten Abrechnungsfällen je Vollbeschäftigteneinheit der Bezügeverwaltung

(C) den Bereich der Familienkasse (inkl. Eigenbetriebe) in der Vergleichsgruppe der Kommunen:

- der GK 5 (25.000 - 50.000 EW) bei
 - **3.118** betreuten Kindergeldzahlfällen für Kinder < 18 Jahre je Vollbeschäftigteneinheit in der Familienkasse

- **779** betreuten Kindergeldzahlfällen für Kinder > 18 Jahre je Vollbeschäftigten-einheit in der Familienkasse
-der GK 2 (200.000 - 400.000 EW) bei
- **6.603** betreuten Kindergeldzahlfällen für Kinder < 18 Jahre je Vollbeschäftigten-einheit in der Familienkasse
- **1.651** betreuten Kindergeldzahlfällen für Kinder > 18 Jahre je Vollbeschäftigten-einheit in der Familienkasse

Anhand der von uns vorgenommenen Einsparberechnungen ließen sich rechnerisch in den untersuchten Kommunen folgende Einsparungen³ erzielen:

(A) Bereich Personalverwaltung (Berücksichtigung der höchsten Betreuungswerte der Vergleichsgruppen)

- **22,63 VbE**,
- dies entspricht rd. 1,129 Mio. EUR an Personalkosten bzw.
- rd. 1,708 Mio. EUR an Gesamtkosten.

(B) Bereich Bezügeverwaltung (Berücksichtigung der höchsten Betreuungswerte der Vergleichsgruppen)

- **11,62 VbE**,
- dies entspricht rd. 0,526 Mio. EUR an Personalkosten bzw.
- rd. 0,813 Mio. EUR an Gesamtkosten.

(C) Bereich Familienkasse (Berücksichtigung der Fallkostenpauschalen des KVSA)

- **7,78 VbE**,
- dies entspricht rd. 0,266 Mio. EUR an Gesamtkosten.

Für die Stadt Halle/ Saale ergibt sich folgendes Bild:

Kommune	Rechnerisches Optimierungspotenzial in VbE				Rechnerisches Einsparpotenzial Gesamtkosten ⁴ in EUR
	Personalverwaltung	Bezügeverwaltung	Familienkasse	Summe:	
Halle	-	0,84	2,84	3,68	160.255 EUR
Halle inkl. Eigenbetriebe	1,46	3,24	3,14	7,84	451.212 EUR

* rechnerische Abweichungen in der Summenbildung beruhen auf der Verwendung ungerundeter Daten

³ Soweit die örtlichen Ist-Kosten von den KGSt-Durchschnittssätzen und die Kosten von kameralistischen Ausgaben abweichen, verändert sich das kameralistische Einsparpotential

⁴ Für den Bereich der Familienkasse sind in den Einsparungen die anfallenden Kosten für eine externe Aufgabenerledigung durch den KVSA mindern berücksichtigt.

Abbildung 1: Einsparungen Stadt Halle/ Saale

Weiteres Einsparpotenzial könnte bei einer Übertragung der Aufgabenerledigung auf Dritte z. B. für den Bereich der Bezügeverwaltung erzielt werden.

Hierbei ist auch eine Übertragung der Aufgabenbereiche auf den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt (KVSA) in Erwägung zu ziehen. Die Möglichkeit hierzu ist nach § 2 Abs. 2a GKV eröffnet.

Von der Möglichkeit der Übertragung der Aufgaben der Familienkassen auf den KVSA sollen die Kommunen gemäß § 3 Abs. 4 der Verordnung über die Errichtung von Landesfamilienkassen in Sachsen-Anhalt bis 31.12.2009 Gebrauch machen.

Kommunale Versorgungskassen/ -verbände anderer Bundesländer erheben für die vollumfänglichen Leistungen der Bezügeabrechnung je Abrechnungsfall und Monat zwischen 11 und 15 EUR, während die von uns in dieser Untersuchung ermittelten Kennzahlen überwiegend oberhalb dieses Wertes lagen.

5. Aufgaben der Personalverwaltung

5.1 Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 bis 400.000 EW)

5.1.1 Ausgangslage

Die untersuchten Kommunen halten folgenden Personalaufwand in Abhängigkeit von der Anzahl der zu bearbeitenden Personalfällen vor:

Kommune	Vorgehaltener Personal- aufwand (in VbE)	Gesamtkosten (davon Personalkosten) pro Jahr⁵	Personal- fälle	Gesamtkosten (davon Personalkosten) je Personalfall pro Monat (Sp. 3 / Sp.4 / 12)
Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5
Halle	19,97	1.508.002 EUR (997.097 EUR)	3.810 ^b	32,98 EUR (21,81 EUR)
Halle Eigenbetrieb für Arbeits- förderung (EfA)	2,60	183.645 EUR (119.238 EUR)	434 ^c	35,26 EUR (22,90 EUR)
Halle	1,22	97.228 EUR	151 ^b	53,66 EUR

⁵ -Gesamtkosten = Personalkosten + Sachkostenpauschale + Gemeinkostenzuschlag i. H. v. 20 % der Personalkosten (KGSt Bericht 12/2006)

-Unterschiede bei der Bildung von Durchschnittswerten (z. B. durchschnittliche Gesamtkosten je VbE der Personalverwaltung) sind durch den unterschiedlichen Anteil der Wahrnehmung von Personalverwaltungsaufgaben durch Sachbearbeiter zum einen und anteiligen Aufgaben von Vorgesetzten bzw. Leitungspersonal zum anderen zu erklären

⁶ davon 494 Beamte, 2.546 Beschäftigte, 770 Sonstige

⁷ davon 41 Beschäftigte, 393 Sonstige

Kommune	Vorgehaltener Personal- aufwand (in VbE)	Gesamtkosten (davon Personalkosten) pro Jahr ⁵	Personal- fälle	Gesamtkosten (davon Personalkosten) je Personalfall pro Monat (Sp. 3 / Sp.4 / 12)
Eigenbetrieb Psychia- trisches Krankenhaus (PKH)		(65.163 EUR)		(35,96 EUR)
Halle Eigenbetrieb Zentrales Gebäudemanagement (ZGM)	2,29	194.364 EUR (132.265 EUR)	301 ⁹	53,81 EUR (36,62 EUR)
Halle Regiebetrieb Verbund Opernhaus / Philharmo- nisches Staatsorchester (ROP)	1,80	158.436 EUR (108.630 EUR)	732 ¹⁰	18,04 EUR (12,37 EUR)
Halle Eigenbetrieb Kinder- tagesstätten (Kita)	1,90	147.516 EUR (98.230 EUR)	544 ¹¹	22,60 EUR (15,05 EUR)
Halle Eigenbetrieb Kulturinsel	0,71	52.184 EUR (34.225 EUR)	168 ¹²	25,89 EUR (16,98 EUR)
Halle Eigenbetrieb Thalia- Theater	0,30	26.680 EUR (18.333 EUR)	196 ¹³	11,34 EUR (7,79 EUR)
<i>Summen (nachrichtlich):</i>	30,78	2.368.055 EUR (1.573.180 EUR)	6.336	

Abbildung 2: Personalaufwand/ Personalfälle der Personalverwaltung
Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW)

Stadtverwaltung Halle

In der Stadtverwaltung Halle werden die Personalverwaltungsaufgaben im Fachbereich 11 Organisation und Personalservice mit insgesamt 19,97 VbE wahrgenommen.

Insgesamt sind 29 Sachbearbeiter (15,08 VbE), davon 5 auf Mischarbeitsplätzen mit 2 bis 100 v. H. von ihrer Gesamtarbeitszeit für personalverwaltende Aufgaben eingesetzt. Hinsichtlich der internen Aufgabenzuordnung obliegt 3 Sachbearbeitern und der Ressortleiterin der Personalverwaltung für die Eigenbetriebe (sehr geringe Arbeitszeitanteile) sowie einem Sachbearbeiter (80 v. H. der Gesamtarbeitszeit) die Personalverwaltung für die ARGE.

Weiterhin sind 1 Fachbereichsleiter (0,56 VbE), 3 Ressortleiter (2,48 VbE) und 2 Teamkoordinatoren (1,85 VbE) mit der Wahrnehmung von Personalverwaltungsaufgaben betraut.

Aufgrund des geschlossenen Haustarifvertrages¹⁴ beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit für Beschäftigte seit dem 01.04.2005 38 Stunden¹⁵.

⁸ davon 151 Beschäftigte

⁹ davon 300 Beschäftigte, 1 Sonstiger

¹⁰ davon 480 Beschäftigte, 252 Sonstige

¹¹ davon 541 Beschäftigte, 3 Sonstige

¹² davon 123 Beschäftigte, 45 Sonstige

¹³ davon 65 Beschäftigte, 131 Sonstige

¹⁴ Änderungstarifvertrag Nr. 1 vom 22.11.2004 zum Tarifvertrag zur Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für die Angestellten und Arbeiter der Stadt Halle (Saale) vom 11.11.2003

Für einige der o. g. Beschäftigten gelten individuelle Vereinbarungen zur regelmäßigen Arbeitszeit einschließlich Teillohnausgleich, die im Rahmen der Maßnahmen zum sozialverträglichen Personalabbau getroffen wurden¹⁶. 3 Beschäftigte sind im ATZ-Blockmodell mit je 40 Wochenstunden tätig.

Der Regiebetrieb Verbund Opernhaus/ Philharmonisches Staatsorchester (ROP) der Stadt Halle verfügt über eine eigene Personalverwaltung mit insgesamt 1,80 VbE. Diese verteilt sich auf 2 Mitarbeiter (0,90 VbE sachbearbeitende Tätigkeit; 0,90 VbE Aufgabenerledigung durch Leitungspersonal -Leiterin Personal-).

Der Eigenbetrieb Arbeitsförderung (EfA) der Stadt Halle verfügt über eine eigene Personalverwaltung mit insgesamt 2,60 VbE. Diese verteilt sich auf 3 Mitarbeiter (2,50 VbE sachbearbeitende Tätigkeit; 0,10 VbE Aufgabenerledigung durch Leitungspersonal - Betriebsleiter-).

Der Eigenbetrieb Kindertagesstätten (EB-Kita) der Stadt Halle verfügt über eine eigene Personalverwaltung mit insgesamt 1,9 VbE. Diese verteilen sich auf 2 Mitarbeiter mit jeweils 38 Wochenstunden für personalsachbearbeitende Tätigkeiten.

Personalaufgaben werden durch den Betriebsleiter nicht wahrgenommen.

Der Eigenbetrieb Psychiatrisches Krankenhaus (EB-PKH) der Stadt Halle verfügt über eine eigene Personalverwaltung mit insgesamt 1,22 VbE. Diese verteilt sich auf 5 Mitarbeiter (0,92 VbE sachbearbeitende Tätigkeit; 0,30 VbE Aufgabenerledigung durch Leitungspersonal -Verwaltungs-/Pflegedienstleiter, Ltd. Chefarzt-).

Der Eigenbetrieb Zentrales Gebäudemanagement (EB-ZGM) der Stadt Halle verfügt über eine eigene Personalverwaltung mit insgesamt 2,29 VbE. Diese verteilt sich auf 6 Mitarbeiter (1,30 VbE sachbearbeitende Tätigkeit; 0,99 VbE Aufgabenerledigung durch Leitungspersonal -AL, Bereichsleiter, kfm. Betriebsleiter-).

Der Eigenbetrieb Kulturinsel der Stadt Halle verfügt über eine eigene Personalverwaltung mit insgesamt 0,71 VbE. Diese verteilt sich auf 2 Mitarbeiter mit sachbearbeitenden Tätigkeiten.

Der Eigenbetrieb Thalia Theater der Stadt Halle verfügt über eine eigene Personalverwaltung mit insgesamt 0,30 VbE. Diese verteilt sich auf 3 Mitarbeiter (0,20 VbE

¹⁵ Die Herabsetzung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit wurde bis zum 31.12.2007 verlängert.

¹⁶ Beschluss des Stadtrates vom 26.02.2003

sachbearbeitende Tätigkeit; 0,10 VbE Aufgabenerledigung durch Leitungspersonal -kfm. Leiterin-).

5.1.2 Vergleichende Berechnungen

Die Daten zum vorgehaltenen Personalaufwand und zur Anzahl der Personalfälle dienen zur Kennzahlenbildung, anhand derer wir bestimmen konnten, wie viele Personalfälle rechnerisch von einer Vollbeschäftigteinheit pro Jahr betreut werden.

Gerade die für die Eigenbetriebe ermittelten Kennzahlen wiesen z. T. bei einer vergleichsweise geringen Anzahl von Personalfällen evident hohe Kennzahlenausprägungen aus. Die Ursachen hierfür können zum einen in Erfassungsunschärfen liegen, die bei der Schätzung von Stellenanteilen auf Mischarbeitsplätzen nicht gänzlich ausgeblendet werden können. Zum anderen können die Ursachen auch darin liegen, dass arbeitsintensive Aufgaben des Aufgabenkataloges (z. B. Nr. 3: Personalentwicklung/ Initiierung, Planung und Steuerung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen) in einzelnen Eigenbetrieben nicht oder nur in sehr geringem Ausmaß anfallen. Aus diesem Grund war zu entscheiden, welche Betreuungskennzahl für die Ermittlung der rechnerischen Einsparpotenziale in Ansatz gebracht wird. Wir haben deshalb den ermittelten Wert der Stadt Halle für die Berechnungen des Einsparpotenzials zu Grunde gelegt.

Folgende rechnerische Einsparpotenziale können demnach aufgezeigt werden:

Kommune	Personal- aufwand IST (in VbE)	Personal- fälle	Kennzahlenbildung (Anzahl Personalfälle je VbE)	Personal- aufwand SOLL (in VbE)	Rechnerisches Einspar- potenzial (in VbE)
			[Sp. 3 / Sp. 2]	[Sp. 3 / Bestwert]	[Sp. 2 - Sp. 5]
Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp.4	Sp.5	Sp.6
Halle	19,97	3.810	191	19,97	0,00
Halle EfA	2,60	434	167	2,27	0,33
Halle EB-PKH	1,22	151	124	0,79	0,43
Halle EB-ZGM	2,29	301	132	1,58	0,71
Halle ROP	1,80	732	407	<i>nicht berechnet</i>	
Halle EB-Kita	1,90	544	286	<i>nicht berechnet</i>	
Halle EB-Kulturinsel	0,71	168	236	<i>nicht berechnet</i>	
Halle EB-Thalia-Theater	0,30	196	653	<i>nicht berechnet</i>	

Abbildung 3: Berechnungen (Personalverwaltung)
Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW)

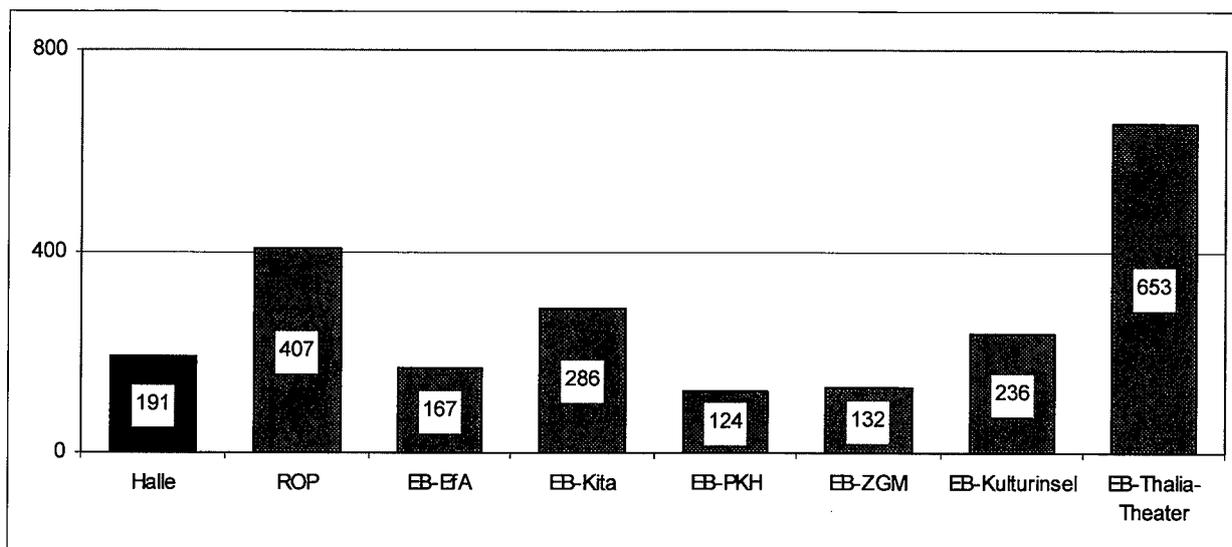


Abbildung 4: Übersicht Anzahl der Personalfälle je VbE der Stadt Halle einschl. Eigenbetriebe
Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW)

Für die Stadt Halle ermittelten wir eine Betreuungsquote von 191 zu betreuenden Personalfällen je VbE. Diese Kennzahl bildete unter den o. g. Prämissen die höchste Betreuungskennzahl, anhand derer wir die nachfolgenden Berechnungen zu möglichen rechnerischen Einsparungen vorgenommen haben:

Kommune	Personal- aufwand IST (in VbE)	Rechnerisches Einsparpotenzial		
		(in VbE)	Prozentual	Gesamtkosten (davon Personalkosten) pro Jahr
Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp.4	Sp.5
Halle	19,97			
Halle EfA	2,60	0,33	12,5 %	22.994 EUR (14.930 EUR)
Halle EB-PKH	1,22	0,43	35,1 %	34.162 EUR (22.896 EUR)
Halle EB-ZGM	2,29	0,71	31,0 %	60.185 EUR (40.956 EUR)
Halle ROP	1,80	<i>nicht berechnet</i>		
Halle EB-Kita	1,90	<i>nicht berechnet</i>		
Halle EB-Kulturinsel	0,71	<i>nicht berechnet</i>		
Halle EB-Thalia-Theater	0,30	<i>nicht berechnet</i>		

* rechnerische Abweichungen beruhen auf der Verwendung ungerundeter Daten

Abbildung 5: Übersicht Einsparungen (Personalverwaltung)
Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW)

Die ermittelten Kennzahlen der Vergleichsgruppe haben wir auch mit den Ergebnissen des Interkommunalen Vergleichsrings Personalwesen bayrischer Städte verglichen. Diesem Interkommunalen Vergleichsring lagen Grundzahlendefinitionen zu Grunde, die mit dem von uns erarbeiteten Aufgabenkatalog grundsätzlich vergleichbar waren.

Die dort erzielten Betreuungsquoten im Jahr 2005 (Betreute Personalfälle pro Mitarbeiter der Personalverwaltung) lagen für Städte über 50.000 Einwohner zwischen 250 und 366¹⁷. Die in der Vergleichsgruppe für die Kommunen der GK 2 in Sachsen-Anhalt ermittelte höchste Betreuungskennzahl von 191 betreuten Personalfällen je Mitarbeiter der Personalverwaltung liegt noch unterhalb der schlechtesten Betreuungskennzahl der bayrischen Kommunen des Vergleichsrings Personalwesen.

Damit zeigt sich, dass die von uns ermittelten Kennzahlen und die aufgezeigten Einsparpotenziale realisierbar sind.

5.1.3 Bewertung Halle

Personalverwaltung Stadt Halle

Die Benchmarkinguntersuchung ergab für die Stadt Halle zum Stichtag 01.01.2006 einen vorgehaltenen Personalaufwand für Personalverwaltungsaufgaben in Höhe von 19,97¹⁸ VbE. Demnach werden 191 Personalfälle je VbE betreut. Diese Kennzahl haben wir als höchsten Betreuungswert der Vergleichsgruppe angesetzt.

Die Stadt Halle plant lt. Fortschreibung ihres Fachkonzeptes für den Fachbereich Organisation und Personalservice bei gleich bleibender Anzahl der Personalfälle einen Personalaufwand von 19,73¹⁹ VbE für die von uns untersuchten Personalverwaltungsaufgaben. Die Betreuungskennzahl würde sich dadurch weiter verbessern und läge dann bei 193 betreuten Personalfällen je VbE. Gleichwohl führt der Vergleich zur höchsten Betreuungskennzahl der ebenfalls betrachteten Kommunen der Größenklasse 5 - 25.000 bis 50.000 Einwohner (= 240 Personalfälle je VbE) zu dem Ergebnis, dass weitere Optimierungsansätze vorhanden sein könnten.

¹⁷ Personalbericht 2006 Stadt Erlangen; S. 91; Abruf über <http://www.erlangen.de>
Personal- und Organisationsbericht 2006 Stadt Regensburg, S. 15 ff; Abruf über <https://wissen.kgst.de>

¹⁸ durch den LRH ermittelter Wert

¹⁹ 8 VbE Team Personalbetreuung, 11 VbE Team Personalentwicklung, zzgl. anteiliger Personalaufwand der Ressortleitung Personalverwaltung und Ressortleitung Organisation- und Personalentwicklung 0,73 VbE

Personalverwaltung Eigenbetrieb Arbeitsförderung

Die für die Personalverwaltung des Eigenbetriebes Arbeitsförderung ermittelte Betreuungskennzahl lag rechnerisch bei 167 zu betreuenden Personalfällen je VbE.

Diese Kennzahl liegt unterhalb des rechnerisch ermittelten höchsten Betreuungswertes der gebildeten Vergleichsgruppe. Bei einer Orientierung an der höchsten Betreuungskennzahl (191 Personalfälle je VbE) ergibt sich eine rechnerische Einsparung eines Stellenbruchteils von 0,33 VbE.

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

Personalverwaltung Eigenbetrieb Psychiatrisches Krankenhaus

Der Eigenbetrieb Psychiatrisches Krankenhaus erreicht in seiner eigenen Personalverwaltung eine Betreuungskennzahl von rechnerisch 124 zu betreuenden Personalfällen je VbE.

Diese Kennzahl liegt innerhalb der gebildeten Vergleichsgruppe bei lediglich 65 v. H. des höchsten Betreuungswertes. Damit zeigt sich deutlich, dass im Eigenbetrieb Psychiatrisches Krankenhaus noch Optimierungsmöglichkeiten im Bereich der Personalverwaltung bestehen. Bei einer Orientierung am höchsten Betreuungswert ergibt sich eine rechnerische Einsparung von 0,43 VbE.

Auffällig war, dass allein 25 v. H. des ermittelten Personalaufwandes (0,30 VbE) sich auf drei leitende Beschäftigte verteilen.

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.

Personalverwaltung Eigenbetrieb Zentrales Gebäudemanagement

Der Eigenbetrieb Zentrales Gebäudemanagement erreicht in seiner eigenen Personalverwaltung eine Betreuungskennzahl von rechnerisch 132 zu betreuenden Personalfällen je VbE.

Diese Kennzahl liegt innerhalb der gebildeten Vergleichsgruppe bei lediglich 69 v. H. der höchsten angesetzten Betreuungskennzahl. Damit zeigt sich deutlich, dass im Eigenbetrieb

Zentrales Gebäudemanagement noch Optimierungsmöglichkeiten im Bereich der Personalverwaltung bestehen.

Bei einer Orientierung am höchsten Betreuungswert ergibt sich eine rechnerische Einsparung von 0,71 VbE.

Weiterhin war beim ZGM auffällig, dass 43 v. H. des ermittelten Personalaufwandes (0,99 VbE) auf drei leitende Beschäftigte entfallen (EG 11 aufwärts). Allein auf den Bereichsleiter Interner Service (EG 12) entfallen 0,60 VbE. Hierbei erscheint eine Überprüfung der Bewertung des Arbeitsplatzes angezeigt.

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.

Personalverwaltung Regiebetrieb Verbund Opernhaus/ Philharmonisches Staatsorchester der Stadt Halle, Eigenbetrieb Kindertagesstätten

Die für den Regiebetrieb und den Eigenbetrieb ermittelten Betreuungskennzahlen lagen rechnerisch bei 407 und 286 zu betreuenden Personalfällen je VbE und damit oberhalb der angesetzten Betreuungskennzahl von 191 zu betreuenden Personalfällen je VbE. Da die Aufgabenwahrnehmung mit Ausnahme des Leitungspersonals nicht auf Mischarbeitsplätzen erfolgt, sind die ermittelten Betreuungskennzahlen als sehr gut zu beurteilen. Gleichwohl haben wir auf die Berücksichtigung dieser Kennzahlenwerte bei der Ermittlung rechnerischer Einsparungen der Vergleichsgruppe verzichtet, da nicht ausgeschlossen werden kann, dass die Aufgabenwahrnehmung der Aufgaben des Aufgabenkataloges vollumfänglich und in gleicher Intensität wie bei den anderen Eigenbetrieben und Städten erfolgt.

Personalverwaltung Eigenbetrieb Kulturinsel, Eigenbetrieb Thalia Theater

Die für die Eigenbetriebe ermittelten Betreuungskennzahlen lagen trotz einer geringen Anzahl von Personalfällen (< 200) rechnerisch bei 236 und 653 zu betreuenden Personalfällen je VbE. Diese Kennzahlen liegen damit oberhalb der angesetzten Betreuungskennzahl von 191 zu betreuenden Personalfällen je VbE.

Änderungen in den Schätzungen der Stellenanteile führen jedoch aufgrund des geringen Gesamtpersonalaufwandes zu deutlichen Veränderungen der Betreuungskennzahl. Von einer Belastbarkeit dieser Kennzahlen als höchsten Betreuungswert ist deshalb nicht

auszugehen, so dass bei der Ermittlung der rechnerischen Einsparpotenziale diese Betreuungswerte nicht in Ansatz gebracht werden konnten.

6. Aufgaben der Bezügeverwaltung

6.1 Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 bis 400.000 EW)

6.1.1 Ausgangslage

In den untersuchten Kommunen wird folgender Personalaufwand in Abhängigkeit von der Anzahl der zu bearbeitenden Zahlfälle vorgehalten:

Kommune	Vorgehaltener Personal- aufwand (in VbE)	Gesamtkosten (davon Personalkosten) pro Jahr ²⁰	Zahlfälle pro Monat	Gesamtkosten (davon Personalkosten) je Zahlfall pro Monat (Sp. 3 / Sp. 4/12)
Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 6
Magdeburg EB-Klinikum	3,63	265.968 EUR (174.515 EUR)	1.524 ²¹	14,54 EUR (9,54 EUR)
Halle	12,26	892.937 EUR (584.754 EUR)	4.800 ²²	15,50 EUR (10,15 EUR)
Halle ROP	3,25	216.817 EUR (138.464 EUR)	732 ²³	24,68 EUR (15,76 EUR)
Halle EB-Kulturinsel	0,42	38.062 EUR (26.307 EUR)	166 ²⁴	19,11 EUR (13,21 EUR)
Halle EFA	1,90	141.622 EUR (93.319 EUR)	434 ²⁵	27,19 EUR (17,92 EUR)

Abbildung 6: Personalaufwand/ Zahlfälle der Bezügeverwaltung
Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW)

Die ermittelten Gesamtkosten je Zahlfall pro Monat haben wir zusätzlich mit anderen kommunalen Versorgungsverbänden/ -kassen verglichen. Während sich die Gesamtkosten je Zahlfall pro Monat in den untersuchten Kommunen einschließlich Eigen-/Regiebetrieben der Vergleichsgruppe im Bereich von 14,54 EUR bis 27,19 EUR bewegen, berechnet beispielsweise

²⁰ -Gesamtkosten = Personalkosten + Sachkostenpauschale + Gemeinkostenzuschlag i. H. v. 20 % der Personalkosten (KGSt Bericht 12/2006)

-Unterschiede bei der Bildung von Durchschnittswerten (z. B. durchschnittliche Gesamtkosten je VbE der Bezügeverwaltung) sind durch den unterschiedlichen Anteil der Wahrnehmung von Bezügeverwaltungsaufgaben durch Sachbearbeiter zum einen und anteiligen Aufgaben von Vorgesetzten bzw. Leitungspersonal zum anderen zu erklären

²¹ davon 1.396 Beschäftigte, 128 Sonstige

²² davon 494 Beamte, 3.538 Beschäftigte, 768 Sonstige

²³ davon 480 Beschäftigte, 252 Sonstige

²⁴ davon 123 Beschäftigte, 43 Sonstige

²⁵ davon 41 Beschäftigte, 393 Sonstige

-der Kommunale Versorgungsverband Baden-Württemberg für die Bezügeabrechnung (ohne Aufgaben der Familienkasse) einen pauschalen Betrag je Abrechnungsfall und Monat in Höhe von 15 EUR zzgl. Rechenzentrumskosten von ca. 1,89 EUR pro Zahlfall²⁶

-die Rheinischen Versorgungskassen erheben je Abrechnungsfall und Monat jedoch inkl. Aufgaben für Familienkasse einen Verwaltungskostenbeitrag zwischen 10,83 EUR und 15 EUR²⁷.

Die im interkommunalen Vergleichsring Personalwesen bayrischer Städte ermittelten Kosten pro Abrechnungsfall und Monat lagen zwischen 13,47 EUR und 23,34 EUR)²⁸.

Lt. internen Erhebungen des Kommunalen Versorgungsverbandes Sachsen-Anhalt (KVSA) liegen die Kosten pro Abrechnungsfall und Monat inkl. Rechenzentrumskosten bei anderen kommunalen Versorgungskassen zwischen 13,33 EUR und 21,00 EUR, teilweise inkl. der Kosten der Bearbeitung von Kindergeldzahlfällen.

Stadt Halle

In der Stadtverwaltung Halle erfolgt die Entgelt- bzw. Bezügeabrechnung für die in der Verwaltung sowie in den Eigenbetrieben beschäftigten Bediensteten. Lediglich der Regiebetrieb Verbund Opernhaus/ Philharmonisches Staatsorchester, der Eigenbetrieb Kulturinsel sowie der Eigenbetrieb Arbeitsförderung berechnen die Entgelte/Bezüge der jeweils dort beschäftigten Bediensteten selbst.

Der ermittelte Personalaufwand für die Entgelt- bzw. Bezügeabrechnung der Stadtverwaltung Halle verteilt sich wie folgt:

-3,15 VbE auf 1 Fachbereichsleiterin, 1 Ressortleiterin Personalverwaltung und 4 Teamkoordinatorinnen

-8,24 VbE auf 12 Sachbearbeiter (davon 4 Mischarbeitsplätze mit Personal-/ Bezügeaufgaben sowie 1 Arbeitsplatz mit einem Zeitanteil der Bezügeaufgaben von 3 v. H.)

-0,38 VbE auf eine Sachbearbeiterin Lohn- und Entgeltarchiv als Mischarbeitsplatz (Personal-/ und Bezügeaufgaben)

-0,5 VbE auf einen Sachbearbeiter SAP/Revision

Aufgrund des geschlossenen Haustarifvertrages (siehe Fußnote 14) beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit für Beschäftigte seit dem 01.04.2005 38 Stunden (siehe Fußnote 15).

Für einige der o. g. Beschäftigten gelten individuelle Vereinbarungen zur regelmäßigen Arbeitszeit einschließlich Teillohnausgleich, die im Rahmen der Maßnahmen zum sozialverträglichen Personalabbau getroffen wurden (siehe Fußnote 16).

²⁶ http://www.kvbw.de/servlet/PB/menu/1136729_11/index.html, Stand: Juni 2007

²⁷ http://www.versorgungskassen.de/pages/personalentgelte/leistungskatalog_4.php, Stand: Juni 2006

²⁸ Personalbericht 2006 Stadt Erlangen; S. 91; Abruf über <http://www.erlangen.de>

Beim Regiebetrieb Verbund Opernhaus/ Philharmonisches Staatsorchester verteilt sich die Aufgabe der Bezügeberechnung auf 5 Arbeitsplätze mit 3,25 VbE (eine Leiterin Lohnbuchhaltung zu 100 v. H. und 4 Arbeitsplätze mit einem Anteil von Bezügeberechnungsaufgaben i. H. v. 25 bis 85 v. H.). Aufgrund des geschlossenen Haustarifvertrages vom 01.09.2005 beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit für Beschäftigte 36 Stunden²⁹.

Die Bezügeberechnung im Eigenbetrieb Kulturinsel konzentriert sich auf einen Mischarbeitsplatz mit 0,42 VbE. Aufgrund des geschlossenen Haustarifvertrages vom 13.12.2005 beträgt die regelmäßige Wochenarbeitszeit für Beschäftigte 37 Stunden³⁰.

Der Eigenbetrieb Arbeitsförderung hält zwei Arbeitsplätze für die Bezügeberechnung vor, von denen ein Sachbearbeiter eine regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und der andere Sachbearbeiter mit einer „normalen Teilzeit“ eine Wochenarbeitszeit von 36 Stunden leistet.

6.1.2 Vergleichende Berechnungen

Die Daten zum vorgehaltenen Personalaufwand und zur Anzahl der Zahlfälle dienen uns zur Kennzahlenbildung, anhand derer bestimmt werden konnte, wie viele Zahlfälle rechnerisch von einer Vollbeschäftigteneinheit pro Jahr bearbeitet werden.

Daraus ermittelten wir folgende rechnerische Einsparpotenziale, in dem die jeweils beste Kennzahl für die anderen Kommunen in Ansatz gebracht wurde:

Kommune	Personal- aufwand IST (in VbE)	Zahlfälle	Kennzahlen- bildung (Anzahl Zahlfälle je VbE) [Sp. 3 / Sp. 2]	Personal- aufwand SOLL (in VbE) [Sp. 3 / Bestwert]	Rechnerisches Einspar- potenzial (in VbE) [Sp. 2 - Sp. 5]
Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6
Magdeburg	3,63	1.524	420	3,63	0,00

²⁹ vom 01.08.2005 bis 31.07.2007 36 Stunden, vom 01.08.2007 bis 31.07.2008 37 Stunden

³⁰ für die Zeit vom 01.01.2006 bis 31.12.2008

EB-Klinikum					
Halle	12,26	4.800	392	11,42	0,84
Halle ROP	3,25	732	225	1,74	1,51
Halle EB-Kulturinsel	0,42	166	399	0,39	0,02
Halle EfA	1,90	434	228	1,03	0,87

* rechnerische Abweichungen in der Summenbildung beruhen auf der Verwendung ungerundeter Daten

Abbildung 7: Übersicht Einsparungen (Bezügeverwaltung)
Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW)

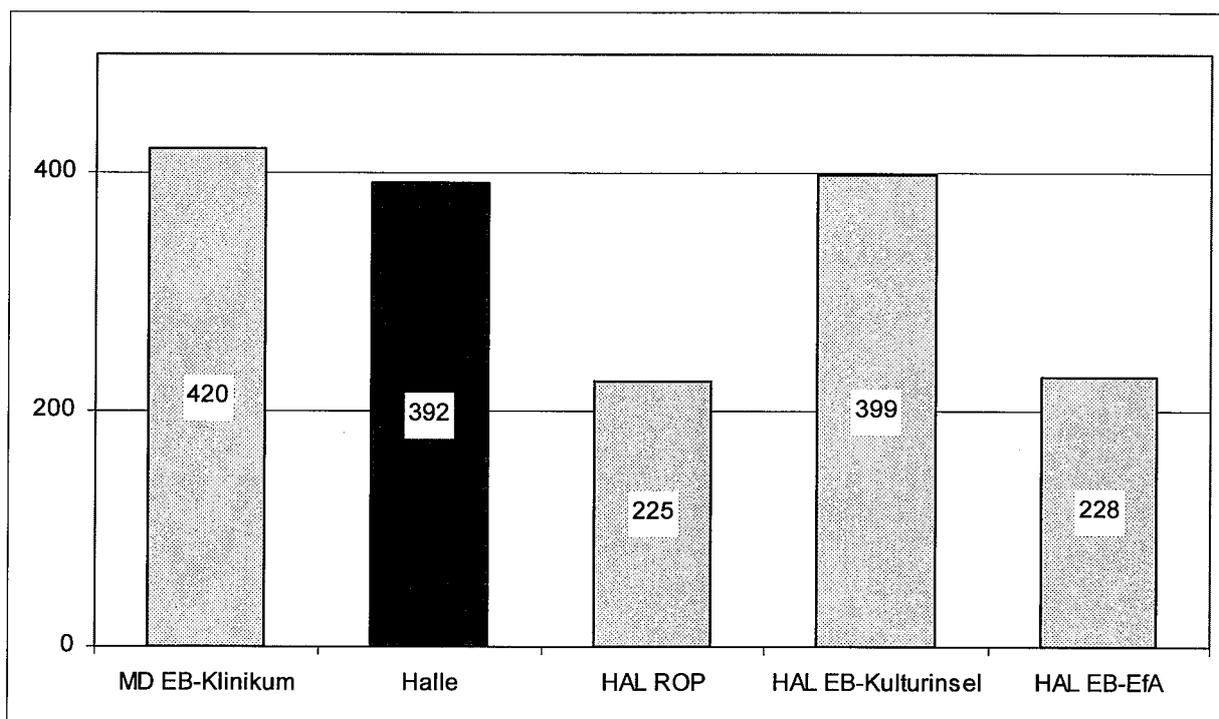


Abbildung 8: Übersicht Anzahl der Zahlfälle je VbE der Stadt Halle einschl. Eigenbetriebe
Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW)

Den höchsten Betreuungswert erreicht der Eigenbetrieb Städtisches Klinikum Magdeburg mit 420 Zahlfällen je VbE.

Anhand dieses Betreuungswertes ergibt sich folgendes rechnerisches Einsparpotenzial:

Kommune	Personalaufwand IST (in VbE)	Rechnerische Einsparung		
		in VbE	Prozentual	Gesamtkosten (davon Personalkosten) pro Jahr
Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5
Magdeburg EB-Klinikum	3,63			
Halle	12,26	0,84	6,9%	61.273 EUR (40.126 EUR)

Halle ROP	3,25	1,51	46,4%	100.571 EUR (64.227 EUR)
Halle EB-Kulturinsel	0,42	0,02	5,1%	1.957 EUR (1.353 EUR)
Halle EfA	1,90	0,87	45,7%	64.675 EUR (42.616 EUR)

* rechnerische Abweichungen beruhen auf der Verwendung ungerundeter Daten

Abbildung 9: Übersicht Einsparungen (Bezügeverwaltung)
Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW)

Die Gesamtkosten je Zahlfall pro Monat in den untersuchten Kommunen der Vergleichsgruppe bewegen sich zwischen 14,54 EUR und 27,19 EUR. Die Kalkulationsentgelte anderer kommunaler Versorgungsverbände/ -kassen liegen z. T. noch unter dem höchsten Betreuungswert der von 14,54 EUR. So berechnen beispielsweise die Rheinischen Versorgungskassen einen Verwaltungskostenbeitrag je Abrechnungsfall und Monat zwischen 10,83 EUR und 15 EUR (inkl. Aufgaben für Familienkasse)³¹. Auch der höchste Betreuungswert des interkommunalen Vergleichsrings Personalwesen bayrischer Städte liegt mit 13,47 EUR je Abrechnungsfall und Monat³² noch unter der höchsten Betreuungskennzahl der gebildeten Vergleichsgruppe.

6.1.3 Bewertung Halle

Bezügesachbearbeitung Stadt Halle

Die ermittelten Kennzahlen für die Entgelt- bzw. Bezügeberechnung der Stadt Halle liegen bei 392 zu bearbeitenden Zahlfällen je VbE. Trotz einer erheblich höheren Anzahl von Gesamtzahlfällen liegt diese Betreuungskennzahl unter der

- höchsten Betreuungskennzahl von 420 zu bearbeitenden Zahlfällen je VbE des Städtischen Klinikums Magdeburg mit insgesamt 1.524 Zahlfällen und
- nur geringfügig über der höchsten Betreuungskennzahl der Vergleichsgruppe der kleineren Kommunen (GK 5: 25.000 bis 50.000 EW) mit 362 Zahlfällen je VbE bei 590 Gesamtzahlfällen.

Dadurch wird deutlich, dass auch hier Optimierungspotenzial vorhanden ist, das aber geringer ausfällt.

Hinsichtlich möglicher Optimierungsansätze bestehen folgende Einsparoptionen:

³¹ http://www.versorgungskassen.de/pages/personalentgelte/leistungskatalog_4.php, Stand: Juni 2006

³² Personalbericht 2006 Stadt Erlangen; S. 91; Abruf über <http://www.erlangen.de>

- A: Berücksichtigung des höchsten Betreuungswertes (420 Zahlfälle je VbE) der Vergleichsgruppe (Binnenoptimierung) z. B. durch Arbeitskomprimierung oder Verbesserung der Aufbau- und Ablauforganisation
- B: Umsetzung der Zielwerte lt. Fortschreibung des Fachkonzeptes mit Stand 08.01.2007 (Binnenoptimierung)
- C: Übertragung der Aufgabenerledigung auf Dritte

Zu A: Die Stadtverwaltung Halle sollte mindestens den ermittelten höchsten Betreuungswert der Vergleichsgruppe auf ihre Bezügeverwaltung übertragen. Danach ließen sich rechnerisch 0,84 VbE der derzeit 12,26 VbE einsparen, was gleichzeitig zur Senkung der Gesamtkosten auf 14,44 EUR je Zahlfall zur Folge hätte. Damit lägen die Gesamtkosten je Bezügeabrechnungsfall und Monat im Rahmen der Kostenkalkulationen anderer kommunaler Versorgungseinrichtungen, die für die Leistungen der Bezügeabrechnung (ohne Aufgaben der Familienkasse) je Abrechnungsfall und Monat ein Entgelt in Höhe von 15 EUR (zzgl. Rechenzentrumskosten von ca. 1,89 EUR pro Zahlfall) bzw. für die Bezügeabrechnung (inkl. Aufgaben für Familienkasse) einen Verwaltungskostenbeitrag zwischen 10,83 EUR und 15 EUR erheben (siehe Fußnoten 26 und 27).

Zu B: Lt. Fortschreibung des Fachkonzeptes für den Fachbereich Organisation und Personalservice (Stand: 08.01.2007) beabsichtigt die Stadt Halle die Personalkapazität im Bereich der Entgelt-/ Bezügeabrechnung auf 11,20 VbE zu reduzieren. Diese setzen sich zusammen aus 6,50 VbE für die Entgeltberechnung, 1,50 VbE für die Bezügeberechnung, 2 VbE für das Entgeltarchiv³³ sowie anteiligem Personalaufwand für Teamkoordination i. H. v. 0,83 VbE³⁴ und anteiligem Personalaufwand für die Ressortleitung i. H. v. 0,37 VbE³⁵.

Mit dieser Zielstruktur erreicht die Stadt Halle eine Betreuungskennzahl von 429 Zahlfällen je Vollbeschäftigteneinheit, die noch über dem ermittelten höchsten Betreuungswert der Vergleichsgruppe liegt. Damit tritt auch eine Senkung der Gesamtkosten auf 14,16 EUR pro Zahlfall ein.

Zu C: Eine Übertragung der Aufgabenerledigung auf Dritte ist grundsätzlich denkbar. Da die damit zu erzielenden Einsparungen bei Grundlage der unter A aufgezeigten Kalkulationsentgelte im Verhältnis zu den dann notwendigen organisatorischen und personalwirtschaftlichen Maßnahmen derzeit im Missverhältnis stehen, sehen wir von der Empfehlung einer Überprüfung der Übertragung der Aufgabenerledigung durch Dritte ab.

³³ Fortschreibung des Fachkonzeptes für den Fachbereich Organisation und Personalservice (Stand: 08.01.2007); S. 79

³⁴ 1 VbE der Teamkoordination zeichnet verantwortlich für 12 VbE, so dass der Anteil für die Bezügeabrechnung der 10 VbE sich auf 0,83 VbE beläuft

³⁵ derzeitiger Anteil der Ressortleitung lt. Erhebungen des LRH

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.

4)

Bezügesachbearbeitung Regiebetrieb Verbund Opernhaus/ Philharmonisches Staatsorchester der Stadt Halle

Der Regiebetrieb berechnet die Bezüge für seine Beschäftigten (= 732 Zahlfälle) selbst. Er nutzt dabei das Abrechnungssystem SAP der Stadt Halle mit. Die im Regiebetrieb erzielten Betreuungskennzahlen von 225 Zahlfällen je VbE erreichen nicht annähernd die derzeitigen Kennzahlen der Bezügesachbearbeitung der Stadtverwaltung Halle. Sie sind des Weiteren schlechter als der überwiegende Teil der Kennzahlen, die wir in der Vergleichsgruppe der kleineren Kommunen (GK 5: 25.000 bis 50.000 EW) bei vergleichbarer Anzahl der Zahlfälle ermittelt haben.

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.

5)

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.

Bezügesachbearbeitung Eigenbetrieb Kulturinsel Stadt Halle

Der EB Kulturinsel berechnet die Bezüge für seine Beschäftigten (= 166 Zahlfälle) selbst. Die im Eigenbetrieb Kulturinsel erzielten Betreuungskennzahlen von 399 Zahlfällen je VbE liegen im oberen Bereich. Gleichwohl können auch hier Erfassungsunschärfen - insbesondere durch die Ermittlung der Stellenanteile auf Mischarbeitsplätzen durch Schätzung (hier 0,42 VbE bei 166 Zahlfällen) - nicht gänzlich ausgeblendet werden. In diesem Kontext ist eine Bewertung der Betreuungskennzahl zu sehen. Die vergleichsweise hohen Gesamtkosten von 19,11 Euro je Zahlfall und Monat lassen sich durch die Skaleneffekte des Anteils der Personal- und Sachkosten bei einem geringen Personalaufwand erklären.

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.

Bezügesachbearbeitung Eigenbetrieb Arbeitsförderung Stadt Halle

Der EB Arbeitsförderung der Stadt Halle berechnet die Bezüge für seine Beschäftigten (= 434 Zahlfälle) selbst. Es nutzt dabei das Abrechnungssystem SAP der Stadt Halle mit. Die im Eigenbetrieb Arbeitsförderung der Stadt Halle erzielten Betreuungskennzahlen von 228 Zahlfällen je VbE erreichen nicht annähernd die derzeitigen Kennzahlen der Bezügesachbearbeitung der Stadtverwaltung Halle. Sie sind des Weiteren schlechter als der überwiegende Teil der Kennzahlen, die wir in der Vergleichsgruppe der kleineren Kommunen (GK 5: 25.000 bis 50.000 EW) bei z. T. ähnlicher Anzahl der Zahlfälle ermittelt haben.

Auch die Gesamtkosten je Zahlfall pro Monat liegen mit 27,19 EUR deutlich über denen der untersuchten Kommunen und Eigenbetriebe.

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.

Vereinbarungen der Stadt Halle zur Bezügeabrechnung

Die Stadt Halle nimmt für drei ihrer 6 Eigenbetriebe die Durchführung der Aufgaben der Bezügeberechnung vor. Mit dem EB Psychiatrisches Krankenhaus und dem EB Kindertagesstätten hat sie eine Servicevereinbarung getroffen, in der auch die Vergütung für die Leistungserbringung festgelegt ist. Sowohl für den EB Psychiatrisches Krankenhaus als auch für den EB Kindertagesstätten wurde eine Gesamtfallpauschale von 9,00 EUR je Fall und Monat vereinbart. Diese beinhaltet neben der Durchführung der Gehaltsabrechnungen auch die Durchführung der Aufgaben der Familienkasse und weitere Aufgaben. Der Anteil für die Durchführung der Gehaltsabrechnungen beträgt beim EB Psychiatrisches Krankenhaus 6,50 EUR je Fall und Monat.

Für den EB Kindertagesstätten ist der Anteil der Durchführung der Gehaltsabrechnung aus den Verträgen nicht separat zu entnehmen. In Anlehnung an die Servicevereinbarung mit dem EB Psychiatrischen Krankenhaus muss aber ebenfalls von 6,50 EUR je Fall und Monat ausgegangen werden. Eine Servicevereinbarung mit dem EB Zentrales Gebäudemanagement lag für den Erhebungszeitpunkt nur im Entwurf³⁶ vor.

Die von uns ermittelten Gesamtkosten je Zahlfall und Monat betragen jedoch 15,50 EUR. In dieser Summe sind alleine Personalkosten von 10,15 EUR je Zahlfall und Monat enthalten. Eine Kostendeckung ist nicht gegeben.

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.

7. Aufgaben als Familienkasse

Für Angehörige des öffentlichen Dienstes erfolgt die Festsetzung und Auszahlung des Kindergeldes durch die Familienkassen der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber (§ 72 EStG). Bei der Festsetzung des Kindergeldes sind dabei die festgelegten Standards des Bundesamtes für Finanzen zu beachten und einzuhalten (Weisung des BfF vom 22.10.2004, Az.: St I 4 - S 2280 - 164/04).

³⁶ Stand 23.10.2003

Die Bearbeitung der Kindergeldzahlfälle für Kinder unter 18 Jahren und für Kinder über 18 Jahren verursacht unterschiedlichen Arbeitsaufwand. Dieser beträgt anhand empirischer Erfahrungswerte³⁷ für Kindergeldzahlfälle über 18 Jahren vier Fünftel im Vergleich zu Kindergeldzahlfällen unter 18 Jahren.

Dies war im Rahmen der Kennzahlenbildung bei der Verteilung des Personalaufwandes auf die Kindergeldzahlfälle zu berücksichtigen, so dass wir den Gesamtpersonalaufwand in Abhängigkeit von der Anzahl der Kindergeldzahlfälle aufgeteilt haben.

7.1 Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Neuorganisation der Familienkassen“ des Bundesfinanzministeriums

Im Bundesfinanzministerium wurde eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel eingerichtet, ein ganzheitliches Konzept zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit der Durchführung des Familienlastenausgleichs - insbesondere durch weitere Konzentration der Familienkassen - zu erarbeiten. Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe sind in einem im Jahr 2004 vorgelegten Abschlussbericht niedergelegt. Danach spricht die Arbeitsgruppe die Empfehlung aus, die Aufgaben der Familienkassen in einem „Drei-Säulen-Modell“ zwischen der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesfamilienkasse (Fälle öffentlicher Arbeitgeber des Bundes) und noch zu errichtenden Landesfamilienkasse (Fälle öffentlicher Arbeitgeber im Länderbereich) zu konzentrieren. Anhand des für die Landesfamilienkassen vorgesehenen Personaleinsatzes von 480 VbE bei 1,8 Mio. Kindergeldzahlfällen unter 18 Jahren und 0,54 Mio. Kindergeldzahlfällen über 18 Jahren ergäben sich im Optimum unter Beachtung des unterschiedlichen Arbeitsaufwandes für Kindergeldzahlfälle über und unter 18 Jahren Betreuungskennzahlen für eine VbE

- von 8.250 Kindergeldzahlfällen unter 18 Jahren des Kindes und
- von 2.063 Kindergeldzahlfällen über 18 Jahren des Kindes.

Seit 25.09.2007 ist in Sachsen-Anhalt die Verordnung über die Errichtung von Landesfamilienkassen (GVBl. LSA Nr. 22/2007) in Kraft getreten. Danach sollen die Kommunen gemäß § 3 Abs. 4 der Verordnung bis 31.12.2009 von einer Übertragung der Aufgaben der Familienkasse auf die Landesfamilienkasse beim Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt (KVSA) Gebrauch machen.

³⁷ Quelle: Empfehlungen zur wirtschaftlichen Organisation des Familienlastenausgleichs, Abschlussbericht der Arbeitsgruppe Neuorganisation der Familienkassen, 2004, S. 15

7.2 Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 bis 400.000 EW)

7.2.1 Ausgangslage

In der Stadtverwaltung Halle ist eine Familienkasse eingerichtet. Diese übernimmt die Kindergeldfestsetzung für die in der Verwaltung sowie in den Eigenbetrieben beschäftigten Bediensteten mit zwei Ausnahmen. Der Eigenbetrieb Kulturinsel sowie der Regiebetrieb Verbund Opernhaus/ Philharmonisches Staatsorchester haben eine eigene Familienkasse eingerichtet und setzen somit das Kindergeld selbst fest. Ein Eigenbetrieb lässt das Kindergeld von einer privaten Gesellschaft berechnen.

Die Sachbearbeitung im Rahmen der Kindergeldbearbeitung der Familienkasse der Stadtverwaltung konzentriert sich auf drei Arbeitsplätze. Die Aufgaben der Familienkasse im Eigenbetrieb Kulturinsel sowie im Regiebetrieb Opernhaus/ Philharmonisches Staatsorchester verteilen sich aufgrund der geringen Anzahl von Kindergeldzahlfällen auf 1 bzw. 2 Mischarbeitsplätze.

Der Eigenbetrieb Thalia Theater lässt die Aufgaben der Bezügeberechnung sowie der Kindergeldfestsetzung von der Firma Mittelrheinische Treuhand GmbH durchführen.

Die Daten lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Kommune	Vorgehaltener Personal- aufwand (in VbE)	Gesamt- kosten (davon Personal- kosten) pro Jahr	Kindergeldzahlfälle für		Gesamtkosten (davon Personalkosten) je Kindergeldzahlfall pro Jahr [Sp. 3 / (Sp.4+ Sp.5)] Sp. 6
			Kinder unter 18 Jahren	Kinder über 18 Jahren	
Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6
Halle	2,84	208.707 EUR (136.964 EUR)	1.125	1.088	94,31 EUR (61,89 EUR)
Halle EB-Kulturinsel	0,05	4.229 EUR (2.923 EUR)	20	16	117,47 EUR (81,19 EUR)
Halle ROP	0,25	16.008 EUR (10.123 EUR)	203	94	53,90 EUR (34,09 EUR)

Abbildung 10: Personalaufwand/ Zahlfälle der Familienkasse
Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW)

7.2.2 Vergleichende Berechnungen

Die Daten zum vorgehaltenen Personalaufwand und zur Anzahl der Kindergeldzahlfälle dienen uns zur Kennzahlenbildung, anhand derer bestimmt werden konnte, wie viele Kindergeldzahlfälle rechnerisch von einer Vollbeschäftigteneinheit bearbeitet werden.

Kommune	Personal- aufwand IST ³⁸ (in VbE)	Kindergeldzahlfälle für Kinder		Kennzahlenbildung (Anzahl Fälle je VbE)
		[Sp. 3 / Sp. 2]		Sp. 4
Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3		Sp. 4
Halle	0,58	<18 J.	1.125	1.927
	2,26	>18 J.	1.088	482
	Σ 2,84	Σ 2.213		
Halle EB- Kulturinsel	0,01	<18 J.	20	1.816
	0,04	>18 J.	16	454
	Σ 0,05	Σ 36		
Halle ROP	0,09	<18 J.	203	2.339
	0,16	>18 J.	94	585
	Σ 0,25	Σ 297		

* rechnerische Abweichungen beruhen auf der Verwendung ungerundeter Daten

Abbildung 11: Übersicht Kennzahlen (Familienkasse)
Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW)

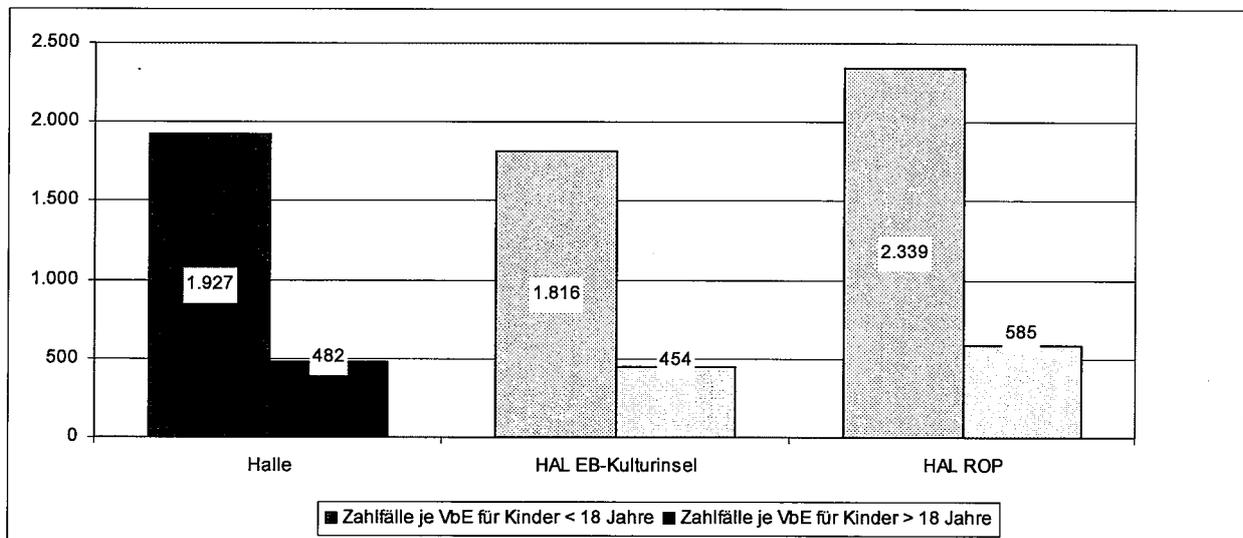


Abbildung 12: Übersicht Anzahl der Zahlfälle je VbE der Stadt Halle einschl. Eigenbetriebe
Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW)

Die mit Abstand höchste Anzahl von Kindergeldzahlfällen je Vollbeschäftigteneinheit wird im Eigenbetrieb Städtisches Klinikum Magdeburg erreicht. Demnach betreut dort 1 VbE rechnerisch

- 6.603 Kindergeldzahlfälle für Kinder unter 18 Jahren und
- 1.651 Kindergeldzahlfälle für Kinder über 18 Jahren.

Aufgrund der starken Differenz der höchsten Betreuungskennzahlen zu den anderen ermittelten Betreuungskennzahlen war zu entscheiden, ob die höchsten Betreuungswerte

³⁸ der Gesamtpersonalaufwand für Aufgaben der Familienkasse wurde in Abhängigkeit von der Anzahl der Zahlfälle auf Kindergeldzahlfälle < 18 Jahre des Kindes bzw. Kindergeldzahlfälle > 18 Jahre des Kindes verteilt

realistisch zur Berechnung von Einsparungen für die anderen Kommunen herangezogen werden können. In diesem Fall hätten wir -orientiert an der höchsten Betreuungskennzahl-rechnerische Einsparungen von bis zu 71 v. H. in den Kommunen aufgezeigt, deren tatsächliche Umsetzung jedoch nicht realistisch ist.

Bei der Berechnung von Einsparpotenzialen ist eine Orientierung an den Kostenerstattungsbeiträgen anderer kommunaler Versorgungskassen möglich. So berechnet die Versorgungskasse für Westfalen-Lippe in Münster eine Pauschale von 40 EUR je Kindergeldzahlfall und Jahr³⁹ und die Rheinischen Versorgungskassen von 30 - 40 EUR je Kindergeldzahlfall und Jahr⁴⁰ für die Komplettleistungen der Aufgabenerledigung als Familienkasse (einschließlich Prozessvertretung).

Nach Inkrafttreten der Verordnung über die Einrichtung von Landesfamilienkassen in Sachsen-Anhalt zum 25.09.2007 kann der KVSA die Aufgaben der Landesfamilienkasse für die Gemeinden, Verwaltungsgemeinschaften und Landkreise einschließlich der von ihnen errichteten Eigenbetriebe, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen wahrnehmen. Für die Wahrnehmung dieser Aufgaben kalkuliert der KVSA nach derzeitigem Stand mit einer Fallkostenpauschale i. H. v. 25 EUR p. a. für Kindergeldzahlfälle für Kinder unter 18 Lebensjahren und i. H. v. 75 EUR p. a. für Kindergeldzahlfälle für Kinder über 18 Lebensjahren.

Für die Einsparberechnungen haben wir deshalb die vom KVSA kalkulierten Fallkostenpauschalen von 25 bzw. 75 EUR je Kindergeldzahlfall und Jahr in Ansatz gebracht und mit den ermittelten Gesamtkosten für die Aufgabenerledigung der Familienkasse in den jeweiligen Kommunen verglichen. Diese Berechnungen unterstellen, dass die Kommunen die Aufgaben der Familienkasse komplett auf die Landesfamilienkasse beim KVSA übertragen.

Kommune	Kindergeld-zahlfälle		Gesamtkosten pro Jahr		Einsparpotenzial	
	<18 J	>18 J	-IST-	-SOLL- (Sp. 2 x 25 EUR + Sp. 3 x 75 EUR)	monetär	VbE
Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7
Halle	1.125	1.088	208.707 EUR	109.725 EUR	98.982 EUR	2,84
Halle EB- Kulturinsel	20	16	4.229 EUR	1.700 EUR	2.529 EUR	0,05
Halle ROP	203	94	16.008 EUR	12.125 EUR	3.883 EUR	0,25

Abbildung 13: Übersicht Einsparungen (Familienkasse)
Vergleichsgruppe Kommunen (GK 2: 200.000 - 400.000 EW)

³⁹ http://www.kvw-muenster.de/kvw/Portalseite/Familienkasse/Info_AG_Famk/ Stand: Mai 2007
(Preis beinhaltet alle Personal-/Sach-/Gemeinkosten bei rd. 11.000 Kindergeldzahlfällen)

⁴⁰ <http://www.versorgungskassen.de/pages/personalentgelte/landesfamilienkasse.php>

7.2.3 Bewertung Halle

Bewertung Familienkasse Stadt Halle

Auch die ermittelten Kennzahlen für die Familienkasse der Stadt Halle liegen trotz einer rd. achtfachen Anzahl von Kindergeldzahlfällen noch unterhalb des höchsten Betreuungswertes der Vergleichsgruppe der kleineren Kommunen (GK 5: 25.000 bis 50.000 EW). Dies lässt auch hier Rückschlüsse auf bestehende Optimierungspotenziale zu. Hinsichtlich möglicher Optimierungsansätze bestehen folgende rechnerische Einsparoptionen:

- A: Reduzierung des Personalbestandes lt. Fortschreibung des Fachkonzeptes für den Fachbereich Organisation und Personalservice (Binnenoptimierung)
- B: Berücksichtigung der Kostenerstattungsbeträge anderer kommunaler Versorgungskassen (Binnenoptimierung)
- C: Übertragung der Aufgabenerledigung auf den KVSA

Zu A: Bei Berücksichtigung der in der Fortschreibung des Fachkonzeptes für den Fachbereich Organisation und Personalservice vorgesehenen Reduzierung des Personalbestandes der Familienkasse von derzeit 2,84 VbE⁴¹ auf 2,17 VbE⁴² (- 23,6 v. H.) bei gleich bleibender Anzahl der Kindergeldzahlfälle ließen sich die Gesamtkosten auf 71,98 EUR je Kindergeldzahlfall senken.

Zu B: Bei einer Orientierung an den Kostenerstattungsbeträgen kommunaler Versorgungskassen i. H. v. 40 EUR je Kindergeldzahlfall und Jahr ließen sich bei der Familienkasse der Stadtverwaltung 120.187 EUR einsparen. So erheben andere kommunale Versorgungskassen für ihre Komplettleistungen der Aufgabenerledigung als Familienkasse (einschließlich Prozessvertretung) jährliche Kostenerstattungsbeträge i. H. v. 30 bis 40 EUR je Kindergeldfall (siehe Fußnoten 39 und 40).

Sofern die Aufgabe der Familienkasse durch die Stadt Halle zunächst bis 31.12.2009 (§ 3 Abs. 4 der Verordnung über die Errichtung von Landesfamilienkassen in Sachsen-Anhalt) weiter in Eigenregie wahrgenommen werden soll, so bedeutet eine Orientierung am Kostenerstattungsbetrag von 40 EUR je Kindergeldzahlfall und Jahr, dass hierfür bei den derzeitigen Kostenstrukturen nur noch 1,21 VbE (-1,64 VbE) vorgehalten werden könnten.

⁴¹ ermittelte Werte des LRH

⁴² 2 VbE Sachbearbeitung zzgl. anteiliger Personalaufwand der Teamleitung von 0,17 VbE

Zu C: Eine weitere Möglichkeit der Steigerung der Effizienz der Aufgabenwahrnehmung im Bereich der Familienkasse besteht in der Verlagerung der Aufgabenerledigung auf die Landesfamilienkasse beim KVSA (§ 2 der Verordnung über die Errichtung von Landesfamilienkassen in Sachsen-Anhalt). So betragen die derzeitigen Gesamtkosten der Familienkasse der Stadtverwaltung je Kindergeldfall 94,31 EUR pro Jahr.

Der KVSA kalkuliert nach derzeitigem Stand mit einer Fallkostenpauschale i. H. v. 25 EUR p. a. für Kindergeldzahlfälle von Kindern unter 18 Lebensjahren und i. H. v. 75 EUR p. a. für Kindergeldzahlfälle von Kindern über 18 Lebensjahren. Unter diesen Prämissen ließen sich bei einer Aufgabenübertragung auf die Landesfamilienkasse beim KVSA damit Gesamtkosten i. H. v. mindestens 98.982 EUR und die regelmäßigen Fortbildungskosten der Sachbearbeiter der Familienkasse einsparen. Des Weiteren entfielen die hohen organisatorischen Standards, die bei der Festsetzung des Kindergeldes anfallen bzw. zu beachten sind.

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

Sofern hiervon nicht Gebrauch gemacht wird, weisen wir auf die notwendige Gewährleistung organisatorischen Maßnahmen zur Wahrung des Steuergeheimnisses (§ 30 AO) und zur Sicherstellung der gleichmäßigen Besteuerung der Kindergeldberechtigten bei der Bearbeitung des Kindergeldes ausdrücklich hin. Hierzu bedarf es einer getrennten Aktenführung sowie der Sicherstellung, dass der Zugriff auf diese Akten nur auf die für die Familienkasse eingesetzten Sachbearbeiter beschränkt bleibt. Vorsorglich weisen wir auch darauf hin, dass eine Verletzung des Steuergeheimnisses nach § 30 AO einen Straftatbestand darstellt.

Bewertung Familienkasse Eigenbetrieb Kulturinsel der Stadt Halle

Der Eigenbetrieb Kulturinsel der Stadt Halle weist bei den Gesamtkosten je Kindergeldfall pro Jahr die höchsten Kosten aus. Ursache hierfür ist die geringe Anzahl von zu bearbeitenden Kindergeldzahlfällen.

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).

9)

10)

Bewertung Familienkasse Regiebetrieb Verbund Opernhaus/ Philharmonisches Staatsorchester der Stadt Halle

Die ermittelten Kennzahlen der Familienkasse des Regiebetriebes zum Erhebungsstichtag liegen oberhalb der Kennzahlen der Familienkasse der Stadtverwaltung. Gleichwohl sprechen wir die Empfehlung aus, kurzfristig die Durchführung der Aufgaben der Familienkasse auf die Familienkasse der Stadtverwaltung Halle zu verlagern. Spätestens mit Umsetzung der Fortschreibung des Fachkonzeptes für den Fachbereich Organisation und Personalservice (Stand: 08.01.2007) erreicht die Familienkasse der Stadtverwaltung Halle höhere Bearbeitungszahlen je VbE als sie derzeit im Regiebetrieb realisiert werden. Des Weiteren ermöglicht eine Konzentration der Bearbeitung der schwierigen und speziellen Kindergeldfälle bei der Familienkasse der Stadtverwaltung eine Steigerung der Effizienz bei gleichzeitiger Sicherstellung der Qualität der Aufgabenwahrnehmung.

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).

11.)

Kindergeldfestsetzung im Eigenbetrieb Thalia Theater

Der Eigenbetrieb Thalia Theater lässt die Aufgaben der Bezügeberechnung sowie der Kindergeldfestsetzung von der Firma Mittelrheinische Treuhand GmbH durchführen.

Das Kindergeld gehört zum Steuerrecht und wird als vorweggenommene Steuervergütung festgesetzt und ausgezahlt. Zuständige Finanzbehörden sind die Familienkassen, die unter der Fachaufsicht des Bundeszentralamtes für Steuern (BZSt.) -früher Bundesamt für Finanzen (BfF)- stehen. Nach § 72 Abs. 1 EStG wird das Kindergeld für Personen, die Arbeitnehmer einer Gemeinde sind, von der Körperschaft des öffentlichen Rechts festgesetzt und ausgezahlt. Eine Übertragung der Festsetzung bzw. Erhebung von Kindergeld auf privatrechtlich organisierte Dienstleistungsunternehmen ist nicht zulässig (RdSchr. BfF vom 01.10.2003, BStBl. 2004 I S. 296).

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.

12.)

Vereinbarungen der Stadt Halle zur Durchführung der Aufgaben der Familienkasse

Die Stadt Halle nimmt für vier ihrer 6 Eigenbetriebe die Durchführung der Aufgaben der Familienkasse vor. Mit dem EB Psychiatrisches Krankenhaus und dem EB Kindertagesstätten hat sie eine Servicevereinbarung getroffen, in der auch die Vergütung für die Leistungserbringung festgelegt ist. Sowohl für den EB Psychiatrisches Krankenhaus als auch für den EB Kindertagesstätten wurde eine Gesamtfallpauschale von 9,00 EUR je Fall und Monat vereinbart. Diese beinhaltet neben der Durchführung der Aufgaben der Familienkasse auch die Durchführung der Gehaltsabrechnungen und weitere Aufgaben. Der Anteil für die Durchführung der Aufgaben der Familienkasse beträgt beim EB Psychiatrisches Krankenhaus 2,50 EUR je Fall und Monat. Für den EB Kindertagesstätten ist der Anteil der Durchführung der Aufgaben der Familienkasse aus den Verträgen nicht separat zu entnehmen. In Anlehnung an die Servicevereinbarung mit dem EB Psychiatrischen Krankenhaus muss aber ebenfalls von 2,50 EUR je Fall und Monat ausgegangen werden. Damit werden den EB jährlich 30 EUR je Kindergeldfall in Rechnung gestellt.

Die von uns ermittelten jährlichen Kosten je Kindergeldfall betragen jedoch 94,31 EUR. In dieser Summe sind alleine Personalkosten von 61,89 EUR je Kindergeldfall p. a. enthalten.

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

13.)

8. Gesamtbewertung

Mit der durchgeführten Untersuchung liegen den Kommunen wichtige Vergleichsgrößen für die untersuchten Aufgabenbereiche vor.

Anhand der ermittelten Kennzahlen und des aufgezeigten monetären Einsparpotenzials ist es möglich, dass die Kommunen eigene Bewertungen der Effizienz ihrer Aufgabenerledigung vornehmen können. Als Ziel sollten sich die Kommunen stets an den dargestellten höchsten Betreuungskennzahlen orientieren. Wir sind uns dabei durchaus bewusst, dass die aufgezeigten rechnerischen Einsparpotenziale sich im Einzelfall nicht kurzfristig und ggf. auch nicht im dargestellten Umfang realisieren lassen. Gleichwohl empfehlen wir den Kommunen **unter Wahrung ihrer eigenen kommunalen Organisations- und Personalhoheit**, notwendige Anstrengungen zur Erreichung einer effizienteren Aufgabenerledigung zu unternehmen und die dafür geeigneten Maßnahmen einzuleiten.

Diese Empfehlung schließt auch die Prüfung einer Übertragung der Aufgabenerledigung durch Dritte (z. B. durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt) mit ein. Für den Bereich der Familienkasse sollen die Kommunen hiervon gemäß der Verordnung zur Errichtung von Landesfamilienkassen (GVBl. LSA Nr. 22/2007) bis zum 31.12.2009 Gebrauch machen, soweit dies wirtschaftlich gestaltet wird.



Seibicke
Präsident



Gonschorek
Vizepräsident

Anlage 1

Musteraufgabenkatalog für Aufgaben der Personalverwaltung

AUFGABEN	ERLÄUTERUNGEN
0 Leitungsaufgaben im Bereich der Personalverwaltung	Strategie, Koordinierung, Steuerung bezogen auf den Aufgabenbereich Personal
1. Wahrnehmung von Grundsatzangelegenheiten des Personalwesens	
1.1 Bearbeitung von Grundsatzangelegenheiten des Dienst-, Tarif-, Arbeits- und Personalvertretungsrechts	z. B. Auswertung von Rechtsprechung und Literatur
1.2 Erarbeitung, Änderung und Herausgabe von Auslegungshinweisen zu rechtlichen Grundlagen des Personalwesens	z. B. kommunalspezifische Bestimmungen/ Regelungen zum Beamtengesetz, zum Tarifrecht, zu den Beihilfe-, Reisekosten-, Umzugskostenbestimmungen
1.3 Erarbeitung, Änderung, Abstimmung und Herausgabe grundlegender Richtlinien und Verfahren	z. B. Fortbildungs-, Ausbildungs-, Beförderungs-, Beurteilungsrichtlinien; Verfahren für Ausschreibung, Einstellung, Übernahme, Umsetzung, Personaleinsatz, Aufstieg, Entsendung, Beurlaubung
1.4 Durchführung von Tarifverhandlungen	
2. Personalplanung, Personalgewinnung und Statusänderungen⁴³	
2.1 Personaleinsatzplanung Erstellung, Fortschreibung und Abstimmung einer Personalbedarfs- und Einsatzplanung bzw. einer Personalumsetzungs-, -freisetzungsplannung (sowie einer Einstellungsplanung)	z. B. Planung von Umsetzungen, Versetzungen, Abordnungen, Beurlaubungen unter Einbeziehung der Verwendungs-, Beförderungs- und Fortbildungsplanung
2.2 Stellenausschreibung	stellenbezogene Ausschreibung für den eigenen kommunalen Bereich, in der Öffentlichkeit, allgemeine und stellenbezogene Beratung potentieller Bewerber
2.3 Personalauswahl ²	Bearbeitung von Bewerbungen einschließlich Reihung der Bewerber, Führung/Vermittlung von Vorstellungsgesprächen, Durchführung/Steuerung von Personalauslesemaßnahmen (z. B. Prüfungen, Vorstellungsrunden, Eignungsfeststellungen, prüfen, inwieweit das Befähigungsprofil des Bewerbers mit dem Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes übereinstimmt); Abstimmungen mit Personalvertretung und künftigen Vorgesetzten des Bewerbers, ggf. Entscheidung, Bekanntgabe der Entscheidung an Bewerber
2.4 Personalbereitstellung ²	Einstellung, Abordnung, Versetzung, Umsetzung, Übertragung zusätzlicher Funktionen und Befugnisse, Verlängerung befristeter Verträge, Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung, Einstellung von Personalaushilfen, Mitwirkung bei der Anordnung

⁴³ einschl. Aufwand zur Erstellung von Listen, Nachweisen u.ä. (sonstige Statistiken werden von Gliederungspunkt 6 erfasst)

2.5 Statusänderung	von Überstunden, (Mitwirkung beim) Abschluss von Honorar- und Werkverträgen Übernahme in das Beamtenverhältnis, Beendigung des Beamtenverhältnisses, Ernennung (Umwandlung des Beamtenverhältnisses, Anstellung, Beförderungen, Aufstieg), Eingruppierung, Änderung des Arbeitsverhältnisses, Laufbahnwechsel; Beendigung von Arbeitsverhältnissen, Entlassungen
3. Personalentwicklung, Initiierung, Planung und Steuerung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen¹	Potentialanalyse, Personalentwicklung, Aus- und Fortbildungsbedarf ermitteln, Aus- und Fortbildung organisieren (Einführungs-, Anpassungs- und Förderungsfortbildung; Auszubildende); einschließlich Aufwand eines ggf. vorhandenen Personalentwicklungsreferenten
4. Personalbetreuung¹ (einschl. Führung von Rechtsstreitigkeiten)	
4.1 Beamtenrechtliche, tarifrechtliche, arbeitsrechtliche Betreuung	z. B. Dienst- und Arbeitsunfälle, Genehmigungen von Nebentätigkeiten, Annahme von Belohnungen und Geschenken, Disziplinarangelegenheiten, Ausstellung von Arbeitszeugnissen
4.2 Finanzielle Betreuung bezüglich der Bezüge, des Entgeltes	Zusammenarbeit mit den Bezügebearbeitern
4.3 Finanzielle Betreuung bezüglich der sonstigen Zahlungen	Genehmigung, Veranlassung der Zahlung (Zahlungseinstellung) von z. B. Reisebeihilfen für Familienheimfahrten, Trennungsgeld, Umzugskostenvergütung, Zeitzuschlägen
4.4 Reisekostenbearbeitung	
4.5 Betreuung in sonstigen Fällen	z. B. Genehmigung von Urlaub (Erholungs-, Sonderurlaub, Familienheimfahrten, Arbeitsbefreiung, Urlaub ohne Bezüge), Todesfälle, Altersjubiläen, Unfallverhütung, Krankenüberwachung (nicht Genehmigung von Dienstreisen)
5. Personalhaushalt bewirtschaften¹	
5.1 Mitwirkung bei der Aufstellung des Haushalts- und Stellenplanes	ggf. Teilnahme an den Haushaltsberatungen (Personalkostenansätze)
5.2 Bewirtschaftung von Personalmitteln	
5.3 Führung der Nachweise über die Besetzung der (Plan-)Stellen	
6. Personalstatistik (Personaldaten laufend oder anlassbezogen auswerten)	z. B. Darstellung der Personalstruktur (Alter, Ausbildung, Geschlecht, Status, Zugehörigkeitsdauer, Fluktuation usw.), Personalstrukturanalysen und -prognosen.
7. Führung der Personalregistratur	Personalakten anlegen, führen usw.

Musteraufgabenkatalog für Aufgaben der Bezügeverwaltung (Auszug)

A Festsetzung der bezügerelevanten Merkmale aufgrund persönlicher/ arbeitsrechtlicher/ dienstrechtlicher Sachverhalte
1. Festsetzung der Stufen der Entgelttabelle/ des Besoldungsdienstalters
2. Festsetzung der Beschäftigungszeit und Gewährung des Jubiläumsgeldes
3. Festsetzung der Dienst-/ Beschäftigungszeit
4. Festsetzung der Bezüge (Besoldung/ Entgelt)
5. Festsetzung des Familienzuschlags
6. Eingabe von feststehenden Entgelten (nach Vorgabe durch die Personalstelle)
7. Berechnung von Bezügen nach AT-Verträgen
8. Festsetzung von Zulagen/ Zuschlägen
9. Festsetzung von Entschädigungen für Nebentätigkeiten
10. Festsetzung des Anspruchs auf Sonderzuwendung/Jahressonderzahlung und Berechnung der Beträge
11. Entgelt im Krankheitsfall, Krankengeldzuschuss
12. Schadensersatzansprüche bei Drittverschulden
13. Berechnung und Festsetzung von Unfallfürsorgeleistungen
14. Berechnung und Festsetzung von Sachschadenersatz an Bedienstete
15. Mutterschutz/ Elternzeit
16. weitere Unterbrechungen in der Bezügezahlung
17. ALTERSTEILZEIT
18. Festsetzung von Bezügen nach Vorruhestandsregelungen
19. Festsetzung von vermögenswirksamen Leistungen
20. Festsetzung von Sterbegeld
21. Festsetzung und Einbehaltung von Bezüge Kürzungen
22. Beendigung des Arbeitsverhältnisses/ Dienstverhältnisses
23. Manuelle Berechnung von Zahlungen ohne Automationsunterstützung

24. Vorschusszahlungen

25. Einbehaltung von Abzügen

B. Arbeitgeberfunktion im Sozialversicherungsrecht für alle (auch geringfügige) Beschäftigungsverhältnisse

- | |
|--|
| 1. Festsetzung der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung |
| 2. Festsetzung des Beitragssatzes bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen |
| 3. Feststellung der zuständigen Krankenversicherung |
| 4. Prüfung des Anspruchs und Berechnung des Beitragszuschusses zur freiwilligen/ privaten Kranken-/ Pflegeversicherung/ zu berufsständischen Versorgungswerken |
| 5. Überprüfung der Überschreitung der Jahresarbeitsverdienstgrenzen |
| 6. Feststellung, welche Bezügebestandteile der Beitragspflicht unterliegen |
| 7. Durchführung der Mitversicherung von Nebenbezügen |
| 8. Berechnung, Abführung und Abstimmung der Beiträge, Versand der Beitragsnachweise |
| 9. Berechnung der Beiträge für Zeiten vor maschineller Historie |
| 10. Abführung von Beiträgen für Zeiten vor maschineller Historie |
| 11. Durchführung des Meldeverfahrens nach der Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung |
| 12. Mitwirkung bei der Stellung von Anträgen auf Versicherungsleistungen |
| 13. Mitwirkung bei der Stellung von Anträgen auf Rentenauskunft |
| 14. Ansprechpartner für Betriebsprüfungen der Sozialversicherungsträger |

C. Arbeitgeberfunktion im Zusatzversicherungsrecht/ Vermögensbildungsgesetz

- | |
|--|
| 1. Entscheidung über Zusatzversicherungspflicht der Arbeitnehmer |
| 2. Durchführung der rückwirkenden Versicherungspflicht |
| 3. Festlegung, welche Entgelte in das ZV-Entgelt einfließen |
| 4. Durchführung des vorgeschriebenen Verfahrens |

5. Monatliche Berechnung und Abführung der Beiträge, Erstellung und Versendung der AVIS
6. Durchführung des Meldeverfahrens nach der DATÜV-ZVE
7. Abstimmung der Beiträge und Umlagen und Fehlersuche bei Differenzen
8. Ermittlung der Umlagen/ Beiträge für Zeiten maschineller Historie
9. Abführung von Umlagen/ Beiträgen für Zeiten vor maschineller Historie
10. Geltendmachung von Ersatzansprüchen auf die Rente
11. Prüfung des Antrages auf Überweisung von vermögenswirksam angelegten Teilen der Bezüge
12. Einbehalten der vermögenswirksamen Teile der Bezüge und Abführung an die Anlageinstitute

D. Arbeitgeberfunktion Lohnsteuer
1. Festsetzung der Lohnsteuerpflicht
2. Eingabe geänderter Steuermerkmale und Freibeträge
3. Überwachung der Vorlage der Lohnsteuerkarte/-bescheinigung
4. Auskünfte zum Steuerabzug
5. Entscheidung über Eingabe der Lohnsteuerklasse VI bei Nichtvorlage der Lohnsteuerkarte/-bescheinigung
6. Kontrolle der Steuerbescheinigung bei Ausscheiden und am Jahresende
7. Verbinden der Steuerbescheinigung mit der Steuerkarte und ggf. manuelle Bescheinigung
8. Erstellung der Bescheinigung über nicht durchgeführten Lohnsteuerabzug
9. Erstellung der Benachrichtigungen nach der Mitteilungsverordnung
10. Bescheinigung über zurückgezahlte Bezüge
11. Feststellung, welche Bezügebestandteile der Lohnsteuerpflicht unterliegen und welche Bezüge in die Berechnungen nach § 3b EStG einfließen
12. Durchführung von Mitversteuerungen
13. Entscheidung über pauschal zu versteuernde Bezüge und Eingabe/ manuelle Abwicklung
14. Durchführung von Nettolohnvereinbarungen
15. Erstellung der Lohnsteueranmeldung und Abführung von Steuern

16. Berechnung von Beträgen für Zeiten vor maschineller Historie
17. Abführung von Beträgen für Zeiten vor maschineller Historie
18. Ansprechpartner für Betriebsprüfungen

E. Arbeitgeberfunktion im Pfändungs- und Vollstreckungsrecht
1. Abgabe der Drittschuldnererklärung
2. Festsetzung der Anzahl der unterhaltsberechtigten Personen
3. Ermittlung der Rangfolgen
4. Quotierung der Pfändungen bei zeitgleichem Eingang
5. Eingabe der Pfändungen
6. Ermittlung des pfändbaren Betrages
7. Überwachung der Einhaltung und Tilgung der Restschuld
8. Zinsberechnung
9. Führung eines Pfändungsüberwachungsblattes
10. Führung von Schriftverkehr mit Schuldner und Gläubiger
11. Sonstige Vollstreckungsmaßnahmen

F. Aufgaben als Familienkasse
1. Festsetzung des Kindergeldes
2. Durchführung von Regelüberprüfungen
3. Ermittlung des Einkommens des Kindes
4. Fälle eines Berechtigtenwechsels
5. Fälle mit unklarer Berechtigtenbestimmung
6. Durchführung des Rückforderungsverfahrens bei Überzahlungen
7. Durchführung des Rechtsbehelfsverfahrens

8. Einleitung von Strafverfahren
9. Klärung von Zweifelsfragen mit dem Bundesamt für Finanzen

G. Sonstige Aufgaben/ Zusammenhangstätigkeiten
1. Bearbeitung von Zahlungen
2. Betreuung der Beschäftigten
3. Betreuung der Personalstellen
4. Beobachtung der Rechtsentwicklung und Analyse rechtlicher Änderungen, Erstellung von Hinweisen ³
5. Klärung von rechtlichen Zweifelsfragen ⁴⁴
6. Bearbeitung von Erstattungen und Weiterleitungen
7. Bearbeitung von Klageverfahren ³
8. Prozessvertretung/ Vertretung vor Gericht ³
9. Prüfung der Gebühren nach RVG (Rechtsanwaltsvergütungsgesetz) ³
10. Arbeiten beim Übergang der Bezüge von der Besoldung zur Versorgung

⁴⁴ soweit keine Bearbeitung außerhalb der Bezügesachbearbeitung erfolgt