

Stellungnahme des Oberbürgermeisters
vom 02.09.2008
zum Bericht an die
Landeshauptstadt Magdeburg
über
die Ergebnisse
der Benchmarkinguntersuchung
der Bereiche
Personalverwaltung und Bezügeverwaltung
in ausgewählten Kommunen
vom 09.05.2008

Einleitung

Mit Datum vom 14.07.2006 wurde vom Landesrechnungshof Sachsen-Anhalt eine Benchmarking-Untersuchung der Bereiche Personal- und Bezügeverwaltung angekündigt. Im Folgenden gab es mehrfach Kontakte mit dem Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt. Dieser kritisierte unter anderem, dass die Untersuchung vom Landesrechnungshof auf den § 126 Gemeindeordnung Land Sachsen-Anhalt gestützt wurde. Unter anderem, weil ein solcher untersuchender gutachterlich tätiger Auftrag von der Prüfungstätigkeit nicht erfasst sei und in die Organisationshoheit der Kommunen eingreife. Der Städte- und Gemeindebund sah es als eine freiwillige Entscheidung der Städte an, ob sie sich an der Untersuchung beteiligen wollten oder nicht.

Durch den Landesrechnungshof waren insgesamt 13 Städte und Gemeinden aus Sachsen-Anhalt von dieser beabsichtigten Untersuchung in Kenntnis gesetzt worden. Aus dem vorliegenden Bericht geht hervor, dass sich tatsächlich nur sechs an dieser Untersuchung beteiligt haben.

Im durchgeführten Eröffnungsgespräch wurde durch den Landesrechnungshof avisiert, dass die Landeshauptstadt Magdeburg mit dem Untersuchungsergebnis in der Lage sein wird, sich in allen Bereichen der Personal- und Bezügeverwaltung zu vergleichen. Es sei weiterhin möglich, gegebenenfalls wesentliche Anregungen für eine effektive und effiziente Organisation in diesen Bereichen zu erhalten.

Besonders vor dem Hintergrund dieser Aussagen hat sich die Landeshauptstadt Magdeburg letztendlich bereit erklärt, an dieser Untersuchung teilzunehmen.

Die vorliegende Stellungnahme zu dem Ergebnisbericht der Benchmarking-Untersuchung ist in ihrer Gliederung der des Berichtes gefolgt, um eine bessere Lesbarkeit und Vergleichbarkeit zu erreichen.

Teilweise wird direkt Bezug auf einzelne Seiten bzw. Abbildungen oder Tabellen genommen. Gleichfalls wurden die Nummerierungen und Überschriften aus dem Bericht verwendet.

1 Gegenstand und Ziel der Untersuchung (Seite 5 Bericht LRH)

Mit Schreiben vom 09.05.2008 hat der Landesrechnungshof Sachsen-Anhalt die Endfassung des Berichtes über das Ergebnis der Benchmarking-Untersuchung der Bereiche Personal- und Bezügeverwaltung in ausgewählten Kommunen der Landeshauptstadt Magdeburg übersandt. Ursprünglich war durch den Landesrechnungshof vorgesehen, 13 Städte in die Untersuchung einzubeziehen. Tatsächlich wurden aber nur sechs Städte einbezogen:

kreisangehörige Städte

- Bitterfeld
- Stendal
- Wernigerode
- Zeitz

kreisfreie Städte

- Halle (Saale)
- Landeshauptstadt Magdeburg

Die kreisangehörigen Städte und die kreisfreien Städte bilden jeweils eine Vergleichsgruppe.

Die Benchmarking-Untersuchung wurde gegenüber den einbezogenen Städten mit einem Aufwand von zwei bis drei Tagen angekündigt.

Bei der Landeshauptstadt Magdeburg hat sich die Vergleichsuntersuchung von Januar bis Mai 2007 hingezogen, wobei u. a. ein Büro für mehrere Wochen im Rathaus (zwei bis vier Prüfer) bereitgestellt werden musste.

Der Entwurf des Prüfungsberichtes wurde im Oktober 2007 vorgelegt. Anschließend fand ein Abschlussgespräch statt. Anregungen und Hinweise wurden „soweit wie möglich“ berücksichtigt. Eine Abwägung der nicht aufgegriffenen Anregungen und Hinweise findet sich in dem Bericht nicht wieder.

2 Vorgehensweise (Seite 5/6 Bericht LRH)

Die Benchmarking-Untersuchung bezieht sich auf den Stichtag 01.01.2006. Die Endfassung des Berichtes wurde im Mai 2008 vorgelegt.

Folge: Personelle und organisatorische Veränderungen der letzten 28 Monate sind in die Ergebnisdarstellung nicht eingeflossen. Lediglich nachrichtlich werden personelle Veränderungen genannt.

Es ist nicht erkennbar, dass die hier unter Punkt 2. avisierte Vorgehensweise durchgängig beibehalten wurde. Dies zeigt sich insbesondere bei den Vergleichen von Bezügeabrechnung und Familienkasse. Hier wurde aus Sicht der Landeshauptstadt Magdeburg keine sinnvolle Vergleichsbasis verwendet, sondern ein Vergleich mit dem Eigenbetrieb Städtisches Klinikum Magdeburg (seit 01.01.2008 Städtisches Klinikum gGmbH) hergestellt. Die im Eröffnungsgespräch dargestellten Vorteile einer solchen Untersuchung werden durch den Bericht nicht erkennbar. Eine Gesamtübersicht der Daten für den jeweiligen Untersuchungsteil zwischen allen teilnehmenden Verwaltungsgemeinschaften und Städten wäre für die praktische Verwertbarkeit der Untersuchungsergebnisse auf jeden Fall ein sinnvoller Ansatzpunkt gewesen.

2.1 Vergleichbare Aufgabenbestände (Seite 6/7 Bericht LRH)

Grundlage der vergleichenden Untersuchung sind der Muster-Aufgabenkatalog der KGSt (Produktbereich Personalservice des KGSt-Produktbandbuches, KGSt-Bericht 5/1997) und die Ermittlung der hierfür eingesetzten Stellenanteile (= Personalaufwand).

Die Auswertungen des Landesrechnungshofes orientieren sich ausschließlich an quantitativen Gesichtspunkten. Damit ist kein Vergleich möglich, ob die Aufgabenwahrnehmung durch die einzelne teilnehmende Stadt wirtschaftlich ist.

Auch die ausschließliche Betrachtung der quantitativen Gesichtspunkte, ohne Vergleich der tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben, ist für die Ergebnisbeurteilung eher nachteilig.

Es wird nicht deutlich, welche konkreten Sachverhalte mit den dargestellten Quantitäten bearbeitet werden. Auch die im Vorfeld der Untersuchung besprochenen Aufgabenkataloge wurden durch die Prüfer/-innen des Landesrechnungshofes während der Erhebung, besonders bei den Organisationseinheiten, die nicht den Querschnittsbereichen zugeordnet sind, nicht

mehr direkt in die Interviews einbezogen, so dass es hier im Nachhinein betrachtet durchaus zu Missverständnissen gekommen sein kann, was jedoch nicht mehr behebbar ist.

2.2 Vergleichbare Arbeitszeitvolumen (Seite 7 Bericht LRH)

Stellenanteile wurden in VbE auf der Basis von 40 Wochenstunden umgerechnet.

Eine tatsächliche Erhebung der Ist-Kosten hat nicht stattgefunden. Vielmehr wurden die Kosten anhand des KGSt-Berichtes Nr. 12/2006 (Kosten eines Arbeitsplatzes) ermittelt. Bei der Beamtenversorgung wurden diese kalkulatorischen Kosten der KGSt nicht herangezogen, sondern wieder abweichend eine Versorgungsumlage von 30 % zugrunde gelegt.

2.3 Vergleichbarkeit der Personalkosten (Seite 8 Bericht LRH)

Der Landesrechnungshof selbst stellt fest, dass Abweichungen von den Ist-Kosten nicht auszuschließen sind. Eine bessere, einheitliche Vergleichsgrundlage sei auch in den abschließenden Gesprächen nicht ermittelbar gewesen.

Diese Begründung ist aus Sicht der Landeshauptstadt Magdeburg nicht nachvollziehbar. Es wäre durchaus sinnvoll und auch sehr gut möglich gewesen, sich die in den Vergleichsbereichen tatsächlich aufgewendeten Kosten benennen zu lassen, wie dies im Übrigen in anderen Bereichen auch zugearbeitet wurde.

Dadurch wäre viel besser erkennbar, welcher Personalvolumenaufwand mit welchen personellen und sächlichen Kosten jeweils besteht. Es ist bedauerlich, dass dies nicht so umgesetzt wurde.

2.4 Vergleichbarkeit der Sach- und Gemeinkosten (Seite 8 Bericht LRH)

Problematisch sind insbesondere die eingerechneten Kostenarten Gemeinkostenzuschlag (20 %) sowie Sachkostenzuschlag, der entsprechend dem KGSt-Bericht mit 15.400 Euro/Jahr/Arbeitsplatz angesetzt wurde (einschl. 10.200 Euro IT-Kosten).

Es ist insbesondere bekannt, dass die Sachkostenpauschale im Vergleich zu den Ist-Kosten unrealistisch hoch ist.

Im Rahmen der inneren Verrechnung bei der Landeshauptstadt Magdeburg wird mit 10 % Gemeinkostenzuschlag gearbeitet und die Kosten für einen IT-Arbeitsplatz liegen auch lediglich bei ca. 50 % des hier vom Landesrechnungshof veranschlagten Wertes.

Die errechneten Einsparpotenziale dürften deshalb nicht von der Realität gedeckt sein, sondern wesentlich darunter liegen. Insofern suggeriert besonders die Übersicht auf Seite 11 oben des Berichtes unabhängig von allen sonstigen Faktoren, auf die noch eingegangen wird, ein völlig unrealistisches Einsparpotenzial.

3 Vergleichsgruppen (Seite 9 Bericht LRH)

Obwohl unter diesem Punkt die Aussage getroffen wird, welche Vergleichsgruppe gebildet wurde, ist in dem Bericht die Vergleichsbasis ständig wechselnd zwischen den kreisfreien Städten Halle und Magdeburg, dem Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt, verschiedenen anderen Versorgungskassen und städtischen Eigenbetrieben und damit in keiner Weise konsequent umgesetzt.

4 Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse (Seite 9 bis 11 Bericht LRH)

Es wurden die auf KGSt-Basis ermittelten Kosten miteinander verglichen und daraus Empfehlungen zur Stellenangleichung abgeleitet. Es wird deutlich, dass vor einer abschließenden Empfehlung, wie mit den Ergebnissen umzugehen ist, die Bildung von Vergleichszirkeln notwendig gewesen wäre, um die unterschiedlichen Kosten in den einzelnen Verwaltungen miteinander vergleichen und Abweichungen plausibel darstellen zu können.

Nicht nachvollziehbar ist, warum für die kreisfreien Städte und die kreisangehörigen Gemeinden jeweils eine Vergleichsgruppe gebildet wurde. Der Umfang der wahrzunehmenden Aufgaben in den untersuchten Bereichen ist von der Qualität gleich. Lediglich die Quantität (Fallzahlen) variiert.

Die Bewertung der ermittelten Kennzahlen erfolgt nicht nach einheitlichen Kriterien. Neben den Vergleichen innerhalb der beiden Vergleichsgruppen wurden – zur weiteren Einordnung der Ergebnisse – auch Kennzahlen, z. B. des interkommunalen Vergleichsringes Personalwesen bayerischer Städte und Kalkulationsentgelte von kommunalen Versorgungsverbänden/-kassen, die entsprechende Dienstleistungen für die Kommunen anbieten (Bezügeverwaltung sowie Familienkasse), herangezogen.

Nach der Tabelle von Seite 11 des Berichtes des Landesrechnungshofes ergibt sich für die Landeshauptstadt Magdeburg folgendes Bild:

erhobene Daten des Landesrechnungshofes (Stichtag 01.01.2006)

rechnerisches Optimierungspotenzial in VbE					rechnerisches Einsparpotenzial Gesamtkosten in Euro
Kommune	Personalverwaltung	Bezügeverwaltung	Familienkasse	Summe	
MD inkl. EB	16,28	5,13	2,97	24,38	1.693.752

erhobene Daten der Landeshauptstadt Magdeburg (Stichtag 01.01.2008)

tatsächlich realisierte Optimierung bis 2008					rechnerisches Einsparpotenzial Gesamtkosten in Euro
Kommune	Personalverwaltung	Bezügeverwaltung	Familienkasse	Summe	
MD inkl. EB	17,64	4,36	1,00	23,00	1.597.879

erhobene Daten der Landeshauptstadt Magdeburg (Stichtag: 01.01.2013)

geplante Reduzierung von Personal mittelfristig (bis 2013 abgeschlossen)					rechnerisches Einsparpotenzial Gesamtkosten in Euro
Kommune	Personalverwaltung	Bezügeverwaltung	Familienkasse	Summe	
MD inkl. EB	18,64	6,53	2,00	27,17	1.887.581

**Vergleich der erhobenen Daten des Landesrechnungshofes (Stichtag: 01.01.2006) zu
Landeshauptstadt Magdeburg (Stichtag: 01.01.2013)**

Kommune	mittelfristige Abweichung vom Soll				rechnerisches Einsparpotenzial Gesamtkosten in Euro
	Personalverwaltung	Bezügeverwaltung	Familienkasse	Summe	
MD inkl. EB	2,36	1,40	-0,97	2,79	193.830

Es ist erkennbar, dass bereits zum jetzigen Zeitpunkt das durch den Landesrechnungshof ermittelte rechnerische Einsparpotenzial fast erreicht werden konnte und mittelfristig durch die Umsetzung vorliegender Konzepte und weiterer Stellenreduzierung sogar um fast 200.000 Euro jährlich überschritten wird.

(A) Bereich Personalverwaltung (inkl. Eigenbetriebe)

Der Landesrechnungshof geht in seinem Bericht vom 09.05.2008 zum Stichtag 01.01.2006 von einem vorgehaltenen Personalaufwand der Landeshauptstadt Magdeburg von insgesamt 35,40 Stellen aus; dem gegenüber hat er für die Stadt Halle einen Aufwand von 19,97 Stellen errechnet.

Bei der Berechnung des Personalaufwandes der Stadt Halle ist durch den Landesrechnungshof die Zahl der in den Fachbereichen tätigen Beschäftigten, die sich mit Aufgaben der Personalverwaltung beschäftigen, unberücksichtigt geblieben. In Magdeburg sind 2,81 VbE in den jeweiligen Fachbereichen mit Aufgaben der Personalverwaltung tätig und auch in der Berechnung berücksichtigt worden.

Des Weiteren sind in Magdeburg 3,05 Stellen für den wichtigen Bereich der Aus- und Fortbildung eingesetzt, die in die Berechnung eingeflossen sind. In Halle sind hierfür lediglich marginale Stellenanteile aus für die Landeshauptstadt Magdeburg nicht nachvollziehbaren Gründen berücksichtigt worden.

Darüber hinaus sind in Magdeburg 2,75 Beschäftigte (01.01.2006) für den Bereich Dienst- und Arbeitsrecht (u. a. Rechtsberatung und Prozessvertretung) tätig und in die Berechnung eingeflossen. Diese Stellen sind in Halle dem Rechtsamt zugeordnet und wurden dadurch nicht berücksichtigt.

0,9 Stellen sind in der Landeshauptstadt Magdeburg mit Aufgaben der Personalverwaltung der Eigenbetriebe (vorrangig Eigenbetrieb Stadtgarten und Friedhöfe Magdeburg) betraut. In Halle ist diese Aufgabe über Serviceverträge geregelt.

Bringt man die o. a. bei der Landeshauptstadt Magdeburg angerechneten und in Halle nicht angerechneten Stellen von der o. a. Stellenzahl (35,40) in Abzug, ergibt sich für die Landeshauptstadt Magdeburg eine Stellenzahl von 25,89.

Im Vergleich mit Halle bestand stichtagsbezogen (01.01.2006) somit noch eine Differenz von 5,92 Stellen.

(B) Bereich der Bezügeverwaltung (inkl. Eigenbetriebe)

Der Kommunale Versorgungsverband Sachsen-Anhalt wurde von der Landeshauptstadt Magdeburg im Januar dieses Jahres aufgefordert, ein qualifiziertes Angebot zur Durchführung der Aufgabe der Bezügeabrechnung abzugeben. Dazu liegt bis zum heutigen Tag keine Antwort vor. Vor diesem Hintergrund ist die Darstellung von möglichen Einsparungen bei der Aufgabenwahrnehmung der Bezügeabrechnung durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt eine rein hypothetische Betrachtung.

(C) Bereich der Familienkasse (inkl. Eigenbetriebe)

Die Tabelle auf Seite 11 geht bei der Familienkasse von einer Auslagerung an den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt aus Wirtschaftlichkeitsgründen aus.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist jedoch Folgendes festzustellen:

Eine interne Erhebung der tatsächlichen Kosten im März 2008 für die Familienkasse der Landeshauptstadt Magdeburg im Vergleich zu den derzeitigen Kosten für eine Abarbeitung durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt hat ergeben, dass der Aufwand für 1.658 Kindergeldzahlfälle (764 unter und 894 über 18 Jahre) im Jahr 2008 bei 88.200 Euro liegt und bei einer Aufgabenerledigung durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt bei 86.150 Euro läge.

Bei der Kostenermittlung wurden die Personalkosten und Gemeinkosten für die 1,8 VbE der Familienkasse der Landeshauptstadt Magdeburg berücksichtigt. Die Differenzierung in Kinder unter und ab 18 Jahren fand keine Berücksichtigung. Das bedeutet natürlich auch, dass der Fallpreis unabhängig von der Zahl der Kindergeldzahlfälle, besonders ab 18 Jahren, ist. Die hier im Hause geführte Statistik belegt, dass die Anzahl der Kinder ab 18 Jahren permanent steigt, was natürlich auch eine Kostenerhöhung bei der Wahrnehmung der Aufgaben durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt zur Folge hätte.

Bei der gesamten Betrachtung einer möglichen Auslagerung hat das Thema Schnittstellenerfordernis zwischen dem Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt und der Landeshauptstadt Magdeburg noch keine Rolle gespielt, würde jedoch sicher auch noch zu Kosten für die Stadt führen, die derzeit auf Grund des unspezifizierten Angebotes des Kommunalen Versorgungsverbands Sachsen-Anhalt nicht bezifferbar sind. Es werden nur die Fallpauschalen genannt, aber die dafür erbrachten Leistungen konnten bisher noch nicht detailliert dargestellt werden.

Von den zwei derzeit je 0,9 VbE-Kräften wird eine Sachbearbeiterin ab 01.11.2008 in Altersteilzeit gehen, damit reduzieren sich die laufenden Kosten ebenfalls, dies wurde jedoch bei der Datenerhebung noch nicht berücksichtigt.

Weiterhin ist vorgesehen, ab 01.11.2013, mit Eintritt einer Mitarbeiterin in die Ruhephase der Altersteilzeit, die Familienkasse dann nur noch mit einer Vollzeitkraft zu besetzen. Das würde die derzeitigen Kosten noch um weitere 50 % reduzieren, wogegen die Kosten bei der Abarbeitung durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt mehr oder weniger konstant blieben.

Basis sind die so genannten Betreuungskennzahlen (Bearbeitungsrate je VbE).

Für die Bewertung möglicher Einsparpotenziale bei den Familienkassenaufgaben wurden demgegenüber jedoch die Fallkostenpauschalen des Kommunalen Versorgungsverbandes Sachsen-Anhalt zugrunde gelegt (25 Euro je Kindergeldzahlfall für unter 18-Jährige/Jahr und 75 Euro je Kindergeldzahlfall für über 18-Jährige/Jahr).

Günstiger sind jedoch (lt. Bericht) die Versorgungskasse Westfalen-Lippe in Münster mit einer Pauschale von 40 Euro je Kindergeldzahlfall/Jahr und die Rheinische Versorgungskasse mit 30 bis 40 Euro je Kindergeldzahlfall/Jahr.

Es kommt der Eindruck auf, dass die Bewertungskriterien „zielorientiert“ gewählt wurden.

Die Größenordnung der Bearbeitung der Kindergeldfälle muss ganz klar angezweifelt werden. Bei einer Anzahl von 6.603 Kindergeldzahlfällen unter 18 Jahren bedeutet dies, dass innerhalb eines Jahres je Akte lediglich 15 Minuten Arbeitszeit zur Verfügung stünden, dies ist selbst für unter 18-jährige Kindergeldfälle mit Sicherheit nicht ausreichend.

Die Betreuungskennzahl von 1.651 Kindergeldzahlfällen über 18 Jahre alte Kinder bedeutet, dass zur Bearbeitung innerhalb eines Jahres je Akte ca. 1 Stunde zur Verfügung steht. Diese Zeit reicht nicht einmal aus, um die abschließende Prüfung des vorangegangenen Jahres durchzuführen, selbst wenn alle Unterlagen pünktlich und vollständig vom Kindergeldberechtigten eingereicht werden. Was in der Praxis eher nicht der Fall ist. Weshalb bei gleicher Aufgabenwahrnehmung, da auf der Grundlage von gesetzlichen Vorschriften basierend, die Betreuungskennzahl in der anderen Vergleichsgruppe um 100 % niedriger ausfällt, kann nicht nachvollzogen werden und wird leider auch nicht begründet.

Am Beispiel der Familienkasse der Landeshauptstadt Magdeburg kann das Problem wie folgt verdeutlicht werden:

Bei Zugrundelegung der günstigsten Betreuungskennzahl in der Vergleichsgruppe (Städtisches Klinikum Magdeburg) ergibt sich ein Einsparvolumen von 2,1 VbE, so dass für die zu bearbeitenden 1.653 Zahlfälle 0,87 VbE ausreichen sollen. Der Kommunale Versorgungsverband Sachsen-Anhalt rechnet mit einer Bearbeitungsrate von rund 1.500 Fällen je VbE.

Dabei ist weiterhin zu berücksichtigen, dass bei einer Bearbeitung durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt immer ein Rudiment an Aufgaben bei den jeweiligen Kommunen verbleibt, da die Verknüpfung mit der Bezügeabrechnung bei der derzeitigen Bearbeitungsform durch die Sachbearbeiter in der Familienkasse mit erledigt wird.

Als weitere Variante hat der Landesrechnungshof in dem vorgelegten Bericht das mögliche Einsparpotenzial anhand von Fallkostenpauschalen ermittelt und in diesem Zusammenhang die Ist-Kosten in Magdeburg und die Kosten bei einer Aufgabenerledigung durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt verglichen. Danach ergibt sich ein Einsparpotenzial von rund 100.000 Euro, das die vollständige Einsparung der von der Landeshauptstadt Magdeburg für die Sachbearbeitung in der Familienkasse eingesetzten 2,97 VbE ermöglichen soll. Auch unter Berücksichtigung der tatsächlichen Kosten scheint das Ergebnis fraglich. Weiter wird deutlich, dass der Bericht zum Zeitpunkt der Endfassung auch nicht mehr den aktuellen Sachstand widerspiegelt. So wird darauf hingewiesen, dass die Landeshauptstadt Magdeburg, wenn sie so wie die Stadt Halle (Saale) verfahren würde, 0,7 VbE der derzeit 2,97 VbE einsparen könnte. Erst später im Bericht stellt der Landesrechnungshof fest, dass die Landeshauptstadt Magdeburg bereits 0,9 VbE eingespart hat. Dass sie damit bereits unter dem genannten Lösungsansatz (Reduzierung um 0,7 VbE) liegt, wird jedoch nicht mehr dargestellt.

Eine weitergehende Verringerung des Personalbestandes in der Familienkasse der Landeshauptstadt Magdeburg zum 01.11.2013 ist bereits fest vorgesehen, so dass dann eine Bearbeitung des gesamten Bestandes von ca. 1.600 Kindergeldzahlfällen durch 0,9 VbE durchgeführt wird.

5 Aufgaben der Personalverwaltung (Seite 11 Bericht LRH)

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

(Seite 11 Bericht LRH)

5.1.1 Ausgangslage (Seite 11 bis 14 Bericht LRH)

Wie eingangs erwähnt, erfolgte die Vergleichsberechnung zum Stichtag 01.01.2006. Zu diesem Zeitpunkt ist das Fachkonzept zur Personalreduzierung in Halle bereits umgesetzt worden. Das heißt, in Halle hat seitdem keine bedeutende Stellenreduzierung im Bereich der Personalverwaltung mehr stattgefunden. In der Landeshauptstadt Magdeburg ist in den letzten Jahren, insbesondere seit dem Jahr 2006, ein erheblicher sozial verträglicher Stellenabbau im Bereich der Personalverwaltung erfolgt, dies entspricht auch den Inhalten der Vereinbarung zwischen GPR und Oberbürgermeister. Vom 01.01.2006 bis zum Ende des zurzeit gültigen Stellenplanes 2008 wurden die Stellen der Personalverwaltung um weitere sechs Stellen reduziert. Im Jahr 2009 verringert sich der Stellenplan um eine weitere Stelle.

Ohne die Berücksichtigung der im Jahr 2009 abgebauten Stelle verringert sich das Stellenvolumen durch die sechs Stellen auf insgesamt 19,89 Stellen.

Diese 19,89 Stellen bearbeiten 3.701 Personalfälle; je Sachbearbeiter im Bereich Personalverwaltung werden zurzeit 186 Fälle bearbeitet.

In Halle werden je Sachbearbeiter im Bereich Personalverwaltung 191 Fälle bearbeitet.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Stadt Halle – für den Bereich der Personalverwaltung – annähernd die gleiche Stellenausstattung wie die Landeshauptstadt Magdeburg hat und ein Sachbearbeiter im Bereich der Personalverwaltung auch fast die gleiche Anzahl von Personalfällen bearbeitet.

In den Jahren von 2004 bis 2009 wurde/werden in Intervallen Stellen im Bereich der Personalverwaltung und der Personalwirtschaft reduziert. Dies begründet sich u. a. in der Tatsache, dass die Stadtverwaltung Magdeburg die Anzahl an Mitarbeitern von 4.799 (2004) auf 3.455 (2008) abgebaut hat.

Im Bereich der Personalbetreuung/Personalwirtschaft stellt sich der Abbau wie folgt dar:

Jahre	Personalbetreuung					Personalwirtschaft		
	AL/ FBL	AbtL/ FDL	SGL /TL	Grup- pen- leiter	SB	AbtL/ FDL	SGL TL	SB
2004	0,05	0,8	1	3	15	0,3	1	4
2005	0,05	0,8	1	2	14	0,3	1	4
2006	0,05	0,3	1	3	12	0,3	1	4
2007	0,05	0,2	2	2	10	0,3	1	4
2008	0,05	0,2	1	2	9	0,2	1	2
2009	0,05	0,2	1	2	8	0,2	1	2

Dazu werden zur Verdeutlichung die ab 2004 im Fachdienst 01.3 des Fachbereiches 01 – Personal- und Organisationsservice – tatsächlich betreuten Personalfälle je Personalsachbearbeiter in der nachfolgenden Übersicht zur Verfügung gestellt.

In den Jahren 2004 bis 2007 ist im Bereich Personalbetreuung ein Sachbearbeiter übergangsweise ohne eigene Aktenführung mit übergreifenden Aufgaben, z. B. Übertragung Kitas an freie Träger, beauftragt gewesen. Diese Stelle findet daher in der nachfolgenden Tabelle keine Berücksichtigung.

Jahr	Personalsachbearbeiter	Personalfälle gesamt	Personalfälle pro Per- sonalsachbearbeiter
2004	14	4.799	343
2005	13	4.249	327
2006	11	3.701	336
2007	9	3.736	415
2008	9	3.455	384
2009	8	3.455	432

5.1.2 Vergleichende Berechnungen (Seite 14 bis 16 Bericht LRH)

Nach Herstellung einer vergleichbaren Stellenausstattung zwischen der Stadt Halle und der Landeshauptstadt Magdeburg ist die Abbildung 3 – Berechnungen (Personalverwaltung) - wie folgt zu korrigieren:

Bei einem Personalaufwand IST (in VbE) von 19,89 in Spalte 2 und zu berücksichtigenden Personalfällen von 3.701 führt dies zu einer Kennzahlenbildung (Anzahl Personalfälle je VbE in Spalte 4) von 186. Damit ergibt sich ein rechnerisches Einsparpotenzial von 0,5 VbE.

Die Abbildung 4 des Landesrechnungshofs erschließt sich insoweit nicht, als weder der Eigenbetrieb Städtischer Abfallwirtschaftsbetrieb noch der Eigenbetrieb Stadtgarten und Friedhöfe Magdeburg eigene Personalfälle im Rahmen der Personalbetreuung bearbeiten. Diese Fälle sind in den 3.701 Personalfällen enthalten. Die Kennzahlenbildung für die genannten Eigenbetriebe erfolgte daher fälschlich. Der Eigenbetrieb Städtischer Abfallwirtschaftsbetrieb und der Eigenbetrieb Stadtgarten und Friedhöfe Magdeburg verfügen über keine eigene Personalverwaltung. Die Eigenbetriebe nehmen den kompletten Leistungskatalog des Fachbereiches 01, hier des Fachdienstes 01.3, in Anspruch. Der Fachdienst ist hier dienstleistend als Personalbetreuung für diese Eigenbetriebe tätig. Ausgenommen aus dem Leistungskatalog sind nur die vor Ort zu erledigenden Aufgaben, wie Urlaubsgewährung, Entgegennahme von Krankmeldungen, die Meldung von Erschwerniszuschlägen sowie Bereitschaftsdienstzeiten an die Bezügeverwaltung.

Siehe Tabelle Bericht Landesrechnungshof Seite 15 unten:

Kommune	Personalaufwand IST (in VbE)	rechnerisches Einsparpotenzial		
		(in VbE)	Prozentual	Gesamtkosten (davon Personalkosten) pro Jahr
Magdeburg 01.01.2006	35,40	16,01	45,2 %	1.217.239 EUR
Magdeburg 2008	19,89	0,5	2,5 %	38.014 EUR

5.1.3 Bewertung Magdeburg (Seite 16 bis 18 Bericht LRH)

In der Landeshauptstadt Magdeburg werden rechnerisch 186 Personalfälle je VbE betreut. Diese Kennzahl liegt innerhalb der vom Landesrechnungshof gebildeten Vergleichsgruppe bei 97 % im Vergleich zur höchsten Betreuungskennzahl (191).

6 Aufgaben der Bezügeverwaltung (Seite 18 Bericht LRH)

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

(Seite 18 Bericht LRH)

6.1.1 Ausgangslage (Seite 18 bis 20 Bericht LRH)

Auf Seite 18 mit Punkt 6. beginnt die Auswertung der Ergebnisse zur Bezügeabrechnung. Leider wird hier kein direkter Vergleich mit Halle oder einer anderen vergleichbar großen Kommune hergestellt, sondern es erfolgt eine Gegenüberstellung der Bezügeverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg mit der Bezügeabrechnung des Eigenbetriebes Städtisches Klinikum Magdeburg.

Augenfällig ist, dass bei der Zahlenerhebung des Eigenbetriebes Städtisches Klinikum keine weiteren Sachbearbeiter/-innen außerhalb der reinen Bezügeabrechnung benannt werden. Es ist jedoch auch im Eigenbetrieb Städtisches Klinikum erforderlich, dies wurde auf Nachfrage bestätigt, dass durch die stationsverantwortlichen Ärzte oder Schwestern die Dienstpläne und so weiter geführt und bearbeitet werden, bevor sie an die Bezügestelle weitergeleitet werden. Diese Stellenanteile fehlen in der Betrachtung gänzlich, machen bei der Landeshauptstadt Magdeburg jedoch 0,5 VbE aus, denn dort wurden sie den Prüferinnen gegenüber in den Interviews mit benannt. Eine ganze VbE wurde der Bezügeabrechnung zugeordnet, obwohl es sich hierbei um eine Stelle handelt, die sich mit Zivildienstleistenden (innerhalb des Dezernates V) beschäftigt (dies wurde dem Landesrechnungshof auch mitgeteilt) und damit nicht zugerechnet werden kann. Dies wirkt sich natürlich auch auf die Gesamtbewertung aus.

Hinsichtlich der Personalkosten auf Seite 19 des Berichtes des Landesrechnungshofes, die dann in Folge zu Vergleichen mit den bei Drittanbietern erhobenen Preisen dienen, muss festgestellt werden, dass diese Kosten den Durchschnittswerten aus den KGSt-Richtlinien entnommen sind. Bereits seit vielen Jahren verwendet die Landeshauptstadt Magdeburg diese Kosten nicht für durchzuführende Kalkulationen, da sie gegenüber den tatsächlichen Kosten viel zu hoch sind.

Demzufolge ist ein Kostenvergleich, der einerseits mit zu hohen Durchschnittswerten, andererseits jedoch mit tatsächlichen Kosten durchgeführt wird, im Ergebnis nicht verwertbar für konstruktive Überlegungen.

Die Tabelle auf Seite 19 oben beschreibt die Ausgangslage zum Zeitpunkt der Untersuchung. Dies ist bis auf die Hinweise zu den Werten nach KGSt unstrittig. Richtig ist jedoch, dass zum jetzigen Zeitpunkt auch bei Ansetzen der KGSt-Werte nur noch ein Fallpreis von 15,05 EUR je Monat anfällt.

Bericht Seite 19 oben				
	vorgehaltener Personalaufwand (VbE)	Gesamtkosten (Euro)	Zahlfälle pro Monat	Gesamtkosten je Zahlfall pro Monat (Euro)
Landeshauptstadt Magdeburg	16,44	1.141.814,00	4.751,00	20,03

Datenerhebung August 2008 mit KGSt Kosten				
	vorgehaltener Personalaufwand (VbE)	Gesamtkosten (Euro)	Zahlfälle pro Monat	Gesamtkosten je Zahlfall pro Monat (Euro)
Landeshauptstadt Magdeburg	12,08	838.997,15	4.646,00	15,05

6.1.2 Vergleichende Berechnungen (Seite 20 bis 22 Bericht LRH)

Da die Werte auf der Seite 19 oben wiederum an Hand der Kennzahlen der KGSt erstellt wurden, kann natürlich der sich ergebende Fallpreis von 20,03 Euro nicht mit den tatsächlichen Angeboten von Versorgungskassen verglichen werden, da diese sicher auf Grund von konkreten Fallpreisangeboten erstellt werden.

Selbst beim Heranziehen der KGSt-Werte und den derzeit aktuellen Personalstellen, welche mit der Bezügeabrechnung befasst sind (12,08 VbE aus der Tabelle zu Seite 11 Bericht Landesrechnungshof), ergibt sich ein Fallpreis von 15,05 Euro. Bei Umsetzung des Konzeptes zur Reorganisation der Personalabrechnung bis 2013 wird es auf Grund der weiteren Stellenreduzierung zu einem Fallpreis auf KGSt-Werten basierend von 12,35 Euro kommen.

Eine aktuelle interne Erhebung der Kosten aller an dem Prozess der Bezügeabrechnung aktuell beteiligten Stellen (12,08 VbE siehe Tabelle) in der Landeshauptstadt Magdeburg kommt zu tatsächlichen Kosten in Höhe von 12,96 Euro je Abrechnungsfall.

Folgende tabellarische Darstellung soll die Entwicklung vom Zeitpunkt der stichtagsbezogenen Untersuchung (01.01.2006) über den aktuellen Stand und die Weiterentwicklung der Bezügeabrechnung auf der Grundlage des Konzeptes bis 2013 darstellen:

Bezügeabrechnung	01.01.2006	Empfehlung Landesrechnungshof	2008	2013
Anzahl VbE	16,44	15,01	12,08	9,91

Daraus ergibt sich auch eine geänderte Kennzahl hinsichtlich der Zahlfälle je Bezugesachbearbeiter (Bezugsbasis Tabelle im Bericht Seite 21 oben).

Kommune	Personalaufwand Ist in VbE	Zahlfälle	Kennzahlenbildung Anzahl Zahlfälle je VbE	Personalaufwand Soll in VbE	Rechnerisches Einsparpotenzial
----------------	---------------------------------------	------------------	--	--	---------------------------------------

Stand der Datenerhebung 01.01.2006					
Magdeburg	16,44	4.751	289	11,30	5,13
EB Klinikum	3,63	1.524	420	3,63	0,00

Stand der Datenerhebung August 2008					
Magdeburg	12,08	4.646	385	11,07	1,01

Umsetzung Fachkonzept Personalabrechnung 2013					
Magdeburg	9,91	4.646	469	11,06	-1,15

Diese Übersicht macht deutlich, dass zum jetzigen Zeitpunkt noch ein rechnerisches Optimierungspotenzial von 1,01 VbE besteht. Nach der Umsetzung des Fachkonzeptes wird das sogar noch durch den Landesrechnungshof ermittelte Optimierungspotenzial um 1,15 VbE überschritten. Damit einher geht natürlich auch eine über dem Ansatz des Landesrechnungshofes liegende Einsparung an Personal- und Sachkosten.

6.1.3 Bewertung Magdeburg (Seite 22 bis 24 Bericht LRH)

Nun zu den Auswertungen auf der Seite 22. Es ist durchaus der Fall, und dies haben auch die Mitarbeiterinnen des Landesrechnungshofes festgestellt und mit Daten belegt, dass sich die Bezügeverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg weiterentwickelt hat und noch weiter entwickeln wird. Leider wurden diese Informationen im Gegensatz zu den erwähnten Fachkonzepten der Stadt Halle nicht in den Bericht aufgenommen.

So ist es gelungen, durch Organisationsveränderungen und Straffung von Arbeitsaufgaben die Anzahl der mit der Bezügeverwaltung befassten Mitarbeiter von **16,44** VbE auf **12,08** VbE im Jahr 2008 zu reduzieren.

Ein aktuell vorliegendes Konzept, welches bereits in den Stellenplanentwurf 2009 eingearbeitet wurde, sieht eine weitere Reduzierung auf **9,91** VbE bis 2013 vor.

Die auf der Seite 23 unter Punkt B empfohlene Reduzierung von 1,43 VbE war damit bereits zum Zeitpunkt der Benchmarking-Untersuchung nicht nur erreicht, sondern mit 3,86 VbE sogar fast doppelt so hoch. Insofern ist die gegebene Empfehlung bereits Realität in der Bezügeabrechnung der Landeshauptstadt Magdeburg.

Es ist bedauerlich, dass in dem Bericht zwar die Zahlen eines nur dem Landesrechnungshof vorliegenden, aber noch nicht umgesetzten Fachkonzeptes der Stadt Halle eingeflossen sind, dies jedoch nicht für die Landeshauptstadt Magdeburg vorgenommen wurde, obwohl die Angaben gleichfalls vorlagen.

Was die Empfehlung zur Aufgabenübertragung der Bezügeabrechnung an Dritte, hier genannt die Versorgungskassen, betrifft, ist festzustellen, dass bis auf die Städte Kiel und Kaiserslautern keine Kunden mit mehr als 1.000 Beschäftigten ihre Bezügeabrechnung komplett durch einen Versorgungsverband durchführen lassen.

Die Zusammenarbeit mit den Versorgungskassen ist je nach Level der Dienstleistung unterschiedlich; das bedingt auch, dass die bei den Arbeitgebern nach wie vor vorzuhaltenden Bezügestellen in der Größe unterschiedlich sind. Speziell wird die Bearbeitung der Bewegungsdaten und Arbeitsunfähigkeitsdaten, die den Schwerpunkt in der Bezügeabrechnung darstellen und auch am zeitintensivsten bei der Abarbeitung sind, nach wie vor bei den Kommunen erledigt werden. Eine Ausnahme bilden die kleinen und kleinsten Kunden (2 bis 30 Beschäftigte). Auch die maschinelle Überleitung der gesamten Abrechnungsdaten in das jeweilige System

des Finanzservices wird bei der Bearbeitung durch die Versorgungsverbände unterbrochen und muss mittels Papier oder Datenträger wieder weiter betrieben werden. Hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit liegen keinerlei Angaben vor, aus denen man entnehmen könnte, ob diese gewählte Art der Bezügeabrechnung durch Dritte tatsächlich günstiger ist als vor der Abgabe an die Versorgungskassen.

Was die Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Prozesse angeht, ist bei der Landeshauptstadt Magdeburg ein sehr guter Stand erreicht, da die Prozesse selbst gesteuert werden können. So kann bei der Betreuung des Komplexes LEIPOS (Leistungs- und Produktorientierte Steuerung) auf die Bedürfnisse der Kunden (Ämter und Fachbereiche) sofort eingegangen werden. Dies kann bei einem ausgelagerten System nicht realisiert werden, denn dafür sind ganz spezielle Abrechnungsdatenerfassungen aufgebaut worden, die eine automatische Buchung nach sich ziehen.

Der gesamte Bereich der Planung, Buchung und des Controllings der Personalkosten wird von keiner der befragten Versorgungskassen durchgeführt.

Ein direkter Vergleich der Bezügeabrechnung der Landeshauptstadt Magdeburg mit der der Stadt Halle wäre auf jeden Fall hilfreicher gewesen als der mit dem Eigenbetrieb Städtisches Klinikum Magdeburg, schon allein auf Grund von besser vergleichbaren Schnittstellen und Überschneidungen zwischen Personal- und Bezügeverwaltung.

Da es bisher an einem qualifizierten Angebot durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt zur Aufgabenwahrnehmung mangelt, können dazu auch keine Aussagen getroffen werden. Der Kommunale Versorgungsverband Sachsen-Anhalt wird zeitnah noch einmal zur Abgabe eines konkreten Angebotes aufgefordert werden.

In den Jahren von 2004 bis 2009 wurden/werden in Intervallen Stellen im Bereich der Bezügeabrechnung reduziert. Dies begründet sich in der Tatsache, dass sich die Anzahl an Abrechnungsfällen von 5.229 (2004) auf 4.618 (2008) reduziert hat.

Der Unterschied in den Fallzahlen der Personalverwaltung zu der Bezügeverwaltung erklärt sich damit, dass nicht alle Eigenbetriebe und städtischen Gesellschaften die Personalverwaltung durch den Fachbereich 01 durchführen lassen, die Bezügeabrechnung jedoch für alle durchgeführt wird.

Im Bereich der Bezügeabrechnung hat sich die Reduzierung von Abrechnungsfällen wie folgt ausgewirkt:

Jahre	Bezügeabrechnung				
	AL/ FBL	AbtL/ FDL	SGL/TL	Grup- pen- leiter	Sachbearbeiter
2004	0,05	0,80	1,70	2,8	13,0
2005	0,05	0,80	1,70	2,8	10,8
2006	0,05	0,20	1,70	1,8	10,8
2007	0,05	0,20	1,00	1,8	9,1
2008	0,05	0,20	1,00	1,8	9,1
2009	0,05	0,20	1,00	1,8	9,1

Zur Verdeutlichung der im Fachdienst 01.3 und ab 2006 im Fachdienst 01.1 des Fachbereiches 01 – Personal- und Organisationservice – tatsächlich betreuten Abrechnungsfälle je Bezügerechner (BZR) wird nachfolgende Übersicht zur Verfügung gestellt:

Jahr	Bezügerechner	Abrechnungsfälle gesamt	Abrechnungsfälle pro BZR
2004	13,0	5.229	402
2005	10,8	4.746	440
2006	10,8	4.751	439
2007	9,1	4.618	507
2008	9,1	4.646	510
2009	9,1	4.646	510

7 Aufgaben als Familienkasse (Seite 24 Bericht LRH)

Hinsichtlich der weiteren Ausführungen zur Familienkasse ab Seite 24 ist festzustellen, dass durch eine Reduzierung von 0,9 VbE der Personalbestand bereits um ein Drittel verringert wurde. Auch dieser Tatbestand, der de facto durch Langzeiterkrankung einer Sachbearbeiterin/eines Sachbearbeiters in der Familienkasse zum Zeitpunkt 2006 bereits bestand, wurde durch die Prüferinnen des Landesrechnungshofes im Bericht leider nicht gewürdigt.

Eine weitere Reduzierung wird 2013 vorgenommen. Damit wird dann eine 0,9 VbE den gesamten Bestand in der Familienkasse (ca. 1.600 Akten) bearbeiten.

7.1 Empfehlungen der Arbeitsgruppe „Neuorganisation der Familienkassen“ des Bundesfinanzministeriums (Seite 24 Bericht LRH)

Die Größenordnung der Bearbeitung der Kindergeldfälle muss ganz klar angezweifelt werden. Bei einer Anzahl von 8.250 Kindergeldzahlfällen unter 18 Jahren bedeutet dies, dass innerhalb eines Jahres je Akte lediglich 11 Minuten Arbeitszeit zur Verfügung stünden, dies ist selbst für unter 18-jährige Kindergeldfälle mit Sicherheit nicht ausreichend.

Die Betreuungskennzahl von 2.063 Kindergeldzahlfällen über 18 Jahre alte Kinder bedeutet, dass zur Bearbeitung innerhalb eines Jahres je Akte ca. 58 Minuten zur Verfügung stehen. Diese Zeit reicht nicht einmal aus, um die abschließende Prüfung des vorangegangenen Jahres durchzuführen, selbst wenn alle Unterlagen pünktlich und vollständig vom Kindergeldberechtigten eingereicht werden. Dieses ist in der Praxis eher nicht der Fall.

Es liegt somit die Vermutung nahe, dass ein nicht unerheblicher Teil der Aufgaben bei den Kommunen verbleibt.

Bis zum heutigen Tag hat auch hierzu der Kommunale Versorgungsverband Sachsen-Anhalt keine detaillierten Aussagen zur Aufgabenteilung und Aufgabenwahrnehmung bei der Übernahme der Familienkassenaufgaben getroffen.

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

(Seite 25 Bericht LRH)

7.2.1 Ausgangslage (Seite 25/26 Bericht LRH)

Eine tabellarische Darstellung soll die Entwicklung vom Zeitpunkt der stichtagsbezogenen Untersuchung (01.01.2006) über den aktuellen Stand und die Weiterentwicklung der Familienkasse auf der Grundlage des Konzeptes bis 2013 darstellen:

Familienkasse	01.01.2006	Empfehlung Landesrechnungshof	2008	01.11.2013
---------------	------------	----------------------------------	------	------------

Anzahl VbE im FB 01	2,97	2,27	2,07	1,17
------------------------	------	------	------	------

	Anz. VbE	Kosten nach KGSt (Euro)	Kinder unter 18 Jahren	Kinder über 18 Jahre	Kosten je Fall (Euro)
--	-------------	----------------------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------------

Stand der Datenerhebung 01.01.2006 und KGSt-Werte					
Magdeburg	2,97	216.511	1.627	1.026	81,61
Klinikum Magdeburg	0,33	23.755	546	400	25,11

Stand der Datenerhebung 2008 und KGSt-Werte					
Magdeburg	1,80	131.219	1.627	1.026	49,46

Nach Umsetzung Fachkonzept 2013					
Magdeburg	0,90	65.609	764	894	39,57

Aus welchem Grund bei der Familienkasse die jährlichen Kosten einer VbE nun bei ca. 73.000 Euro liegen und nicht wie bei der Bezügeverwaltung bei 69.400 Euro, ist nicht nachvollziehbar. Es wurde jedoch bei der Ermittlung der Kosten für die Jahre 2008 und 2013 ebenfalls mit diesen 73.000 Euro gerechnet.

Unschwer erkennbar ist, dass die Landeshauptstadt Magdeburg hier mit einem Kostenvolumen von 39,57 Euro je Kindergeldfall liegt, und zwar unabhängig vom Alter des Kindes.

7.2.2 Vergleichende Berechnungen (Seite 26 bis 28 Bericht LRH)

Die hier angestellten vergleichenden Berechnungen sind derart abstrakt, dass ein realer Bezug schwer hergestellt werden kann.

Unklar ist die Verteilung der VbE auf die Anzahl der Kinder unter bzw. über 18 Jahren. Trotz der unterschiedlichen Größenordnungen der beiden Familienkassen wurden in beiden Fällen ca. 25 % der VbE den Kindern unter 18 Jahren und ca. 75 % der VbE den Kindern über 18 Jahren zugeordnet. Mathematisch hätte sich eine andere Verteilung ergeben. Aber die Vergleichsdaten sind ohnehin nicht wirklich verwertbar für strategische Überlegungen.

7.2.3 Bewertung Magdeburg (Seite 28 bis 30 Bericht LRH)

Wiederum wird auf der Seite 28 ein Fachkonzept von Halle, welches zum Zeitpunkt der Untersuchung auch noch nicht umgesetzt ist, zum Vergleich herangezogen. Nimmt man dieses als Maßstab, so ist die bereits zum jetzigen Zeitpunkt erfolgte Reduzierung von 0,9 VbE auf 2,07 VbE mehr als die Empfehlung der Reduzierung um 0,7 VbE auf Seite 29 oben.

Gegenüber der in Halle vorgesehenen Reduzierung des Personalbestandes in der Familienkasse um 23 % (der Zeitpunkt der Umsetzung ist nicht benannt) hat die Landeshauptstadt Magdeburg vom 01.01.2006 bis heute den Personalbestand bereits um $\frac{1}{3}$ reduziert und wird davon noch einmal 50 % reduzieren. Im Ergebnis ergibt sich eine Reduzierung von insgesamt 75 %. Die Kostenoptimierung durch Orientierung an den Kostenerstattungsbeträgen anderer Versorgungskassen in Höhe von 40,00 Euro ist angesichts der tatsächlichen Kosten aus heutiger Sicht kein Einsparpotenzial mehr, da die tatsächlichen Gesamtkosten der Familienkasse in der Landeshauptstadt Magdeburg im Jahr 2008 nur 88.200 Euro betragen. Es wurde in diesem Zuge auch der Kostenaufwand bei einer Aufgabenwahrnehmung durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt rechnerisch betrachtet. Im Ergebnis ist zum jetzigen Zeitpunkt lediglich eine Einsparung von 2.000 Euro im Jahr zu verzeichnen.

Die genauen Daten sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Anzahl Kindergeldfälle		Kosten der VK je Fall (Euro)		Kosten der VK gesamt (Euro)		Kosten gesamt (Euro)
unter 18 Jahre	ab 18 Jahre	unter 18 Jahre	ab 18 Jahre	unter 18 Jahre	ab 18 Jahre	
764,00	894,00	25,00	75,00	19.100,00	67.050,00	86.150,00

Anzahl Kindergeldfälle	Kosten der LH je Fall (Euro)	Kosten der LH gesamt (Euro)		Kosten gesamt (Euro)
		unter 18 Jahre	ab 18 Jahre	
gesamt	gesamt			
1.658,00	53,20	88.200,00		88.200,00

Bei der Kostenermittlung wurden die Personalkosten und Gemeinkosten für die 1,8 VbE der Familienkasse der Landeshauptstadt Magdeburg berücksichtigt. Die Differenzierung in Kinder unter und ab 18 Jahren fand keine Berücksichtigung. Das bedeutet natürlich auch, dass der Fallpreis - unabhängig von der Zahl der Kinder - besonders über 18 Jahre ist. Die bei der Landeshauptstadt Magdeburg geführte Statistik zeigt deutlich, dass die Anzahl der Kinder über 18 permanent steigt, was natürlich auch eine Kostenerhöhung bei der Wahrnehmung der Aufgaben durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt zur Folge hätte. Bei Wahrnehmung der Aufgaben durch die Landeshauptstadt Magdeburg führt dies jedoch nicht zu einer Kostenerhöhung, weil eine Differenzierung zwischen unter und über 18-jährigen Kindern nicht erfolgt.

8 Gesamtbewertung (Seite 30 Bericht LRH)

Die Auffassung des Landesrechnungshofes, dass den Kommunen mit dem Bericht wichtige Vergleichsgrößen für die untersuchten Aufgabenbereiche vorliegen, kann nicht geteilt werden. Aus der Stellungnahme ist im Einzelnen ersichtlich, welche konkreten Schwachpunkte in dieser Untersuchung liegen.

Dies ist vor allem dem sehr erheblichen Zeitversatz zwischen dem Stichtag der Datenerhebung (01.01.2006), dem tatsächlichen Zeitraum der stattgefundenen Untersuchung (Beginn 10.01.2007 bis Mai 2007) sowie dem Datum der Veröffentlichung (Mai 2008) geschuldet.

In der Stellungnahme wird deutlich, dass besonders durch diese Problematik alle vom Januar 2006 bis zum heutigen Tag erfolgten Änderungen sowohl in der Ablauforganisation als auch in dem Stellenvolumen nicht enthalten sind. Dies führt dazu, dass die vorgeschlagenen Einsparpotenziale und Änderungen im Wesentlichen bereits 2007 und 2008 erreicht wurden. Gleichzeitig wird durch die Verwendung von pauschalen Kostenansätzen aus KGSt-Gutachten ein mögliches Einsparpotenzial suggeriert, welches in der Realität nicht erreicht werden kann. Darauf wird bedauerlicherweise in dem Bericht nicht deutlich genug hingewiesen. Es war demzufolge erforderlich, in der Stellungnahme diesen Sachverhalt mehrfach zu erwähnen.

Es ist festzustellen:

- Die Personal- und Bezügeverwaltung und die Familienkasse der Landeshauptstadt Magdeburg sind derzeit gut aufgestellt.
- Die Zusammenführung der ehemaligen Ämter 10 (Hauptamt) und 11 (Personalamt) zum Fachbereich 01 (Personal- und Organisationservice) fand im April des Jahres 2005 statt. Die sich aus dieser Zusammenführung ergebenden Synergieeffekte konnten erst damit beginnend sukzessive eingeleitet und realisiert werden.
- Damit ist auch eine deutliche Reduzierung an Personal- und Sachkosten eingetreten.

Zu den noch einmal aufgeführten Empfehlungen des Landesrechnungshofes im Einzelnen:

Empfehlung Landesrechnungshof (Seite 17): „Wir sprechen - unter Wahrung der kommunalen Organisations- und Personalhoheit - für den Aufgabenbereich Personalverwaltung die Empfehlung aus, sich als Zielwert mittelfristig am höchsten Wert der Betreuungsquote von 191 betreuten Personalfälle je Vollbeschäftigteneinheit zu orientieren.“

Der vom Landesrechnungshof empfohlene Zielwert von 191 betreuten Personalfällen ist mit derzeit 186 betreuten Personalfällen nahezu erreicht.

Empfehlung Landesrechnungshof (Seite 24, Satz 1 und 2): „Wir sprechen - unter Wahrung der kommunalen Organisations- und Personalhoheit - für den Aufgabenbereich der Entgelt- bzw. Bezügeabrechnung der Landeshauptstadt Magdeburg die Empfehlung aus, eine Steigerung der Effizienz der Entgelt- bzw. Bezügeabrechnung durch Berücksichtigung der höchsten Betreuungskennzahl von 420 VbE je Zahlfall des Eigenbetriebes Städtisches Klinikum anzustreben. Dies könnte zu rechnerischen Einsparungen von 5,13 VbE führen.“

Hier liegt sicher in der Empfehlung ein Schreibfehler vor, denn es soll wohl 420 Zahlfälle je VbE heißen und nicht 420 VbE je Zahlfall.

Bereits zum jetzigen Zeitpunkt liegt die Fallzahl in der Bezügeabrechnung bei 385 Zahlfällen je VbE und nach Umsetzung des Fachkonzeptes wird sie bei 469 Zahlfällen je VbE liegen.

Die Fallzahl der direkt mit der Bezügeaktenführung betrauten Sachbearbeiter liegt derzeit bei 510 Zahlfällen je VbE und nach Umsetzung des Fachkonzeptes liegt sie bei 654 Zahlfällen je VbE.

Empfehlung (Seite 29): „Wir empfehlen - unter Wahrung der kommunalen Organisations- und Personalhoheit - die Aufgaben der Familienkasse auf die Landesfamilienkasse beim Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt zu übertragen.“

Die tatsächlichen Gesamtkosten der Familienkasse in der Landeshauptstadt Magdeburg werden im Jahr 2008 nur 88.200 Euro betragen. Es wurde in diesem Zuge auch der Kostenaufwand bei einer Aufgabenwahrnehmung durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt rechnerisch betrachtet. Im Ergebnis wäre zum jetzigen Zeitpunkt eine Einsparung von 2.000 Euro im Jahr zu verzeichnen.

Die weitere Reduzierung des Personalbestandes der Familienkasse der Landeshauptstadt Magdeburg um 50 %, bezogen auf den derzeitigen Stand, wird zusätzliche Kosteneinsparungen generieren.

Die Kosten bei der Wahrnehmung durch den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt bleiben mehr oder weniger konstant, da in Abhängigkeit von der Fallzahl der Preis bestimmt wird.

Der Empfehlung des Landesrechnungshofes sollte zum jetzigen Zeitpunkt daher nicht gefolgt werden.

Empfehlung Landesrechnungshof (Seite 24, Satz 3 und 4): „Auch die Aufgabenübertragung der Gehalts- bzw. Bezügeabrechnung an Dritte sollte bei weiteren Optimierungsbetrachtungen einbezogen werden. So eröffnet beispielsweise § 2 Abs. 2 a GKV die Möglichkeit für den Kommunalen Versorgungsverband Sachsen-Anhalt.“

Hinsichtlich der Prüfung der Aufgabenwahrnehmung durch Dritte wird der Kommunale Versorgungsverband Sachsen-Anhalt noch einmal zur Abgabe eines konkreten Angebotes aufgefordert, um eine Betrachtung der Aufgabewahrnehmung besonders unter dem Aspekt der Wirtschaftlichkeit durchführen zu können. Im Zuge dieser Betrachtung darf die Schnittstellenproblematik nicht außer Acht gelassen werden.

Grundsätzlich vermieden werden muss, dass im Ergebnis eine Situation entsteht, in der die Standardleistungen an Dritte vergeben werden, kostenintensive Prozesse jedoch bei der Landeshauptstadt Magdeburg verbleiben, wie es den derzeit bekannten Lösungen bei der Aufgabenerledigung durch Versorgungskassen entspricht.

Über die Empfehlung des Landesrechnungshofes hinausgehend sollte auch die Einrichtung eines Shared Service Centers für den gesamten Bereich der Personal- und Bezügeverwaltung, Familienkasse sowie Personalkosten-Controlling auf Wirtschaftlichkeit untersucht werden. Für die Durchführung einer solchen Wirtschaftlichkeitsuntersuchung zur Aufgabenwahrnehmung der Bereiche Personal-, Bezügeverwaltung und Familienkasse empfiehlt sich die Inanspruchnahme externer Beratungsleistung.