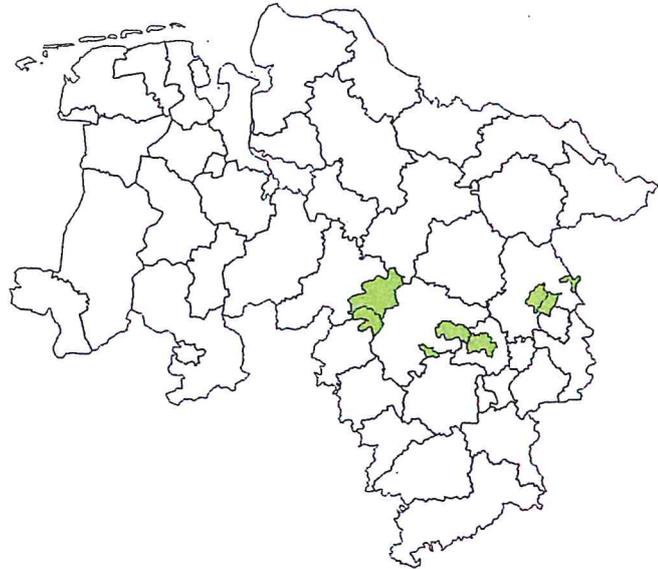


Die Präsidentin des
Niedersächsischen Landesrechnungshofs

- Überörtliche Kommunalprüfung -

Prüfungsmitteilung

Personaleinsatz in der Personal-
verwaltung



Übersandt an

- Stadt Neustadt a. Rbge.
- Region Hannover

Hildesheim, 29.06.2018

Az.: 10712/6.3 – 5/2017 – 241012/3



Niedersachsen

Inhaltsverzeichnis

1	Prüfungsanlass und Durchführung der Prüfung	3
2	Kurzfassung der Prüfungsergebnisse.....	4
3	Allgemeines.....	5
3.1	Vergleich des Personaleinsatzes	5
3.2	Wirtschaftlichkeit der Aufgabenübertragung auf Dritte.....	6
4	Feststellungen für die Stadt Neustadt a. Rbge.	10

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Betreuungsquote und Verbesserungspotenziale gemessen am Mittelwert	5
Tabelle 2: Personal- und Sachaufwendungen je Personalfall	8
Tabelle 3: Personalaufwendungen je VZÄ	9
Tabelle 4: Wirtschaftlichkeit der Aufgabenübertragung auf Dritte	9
Tabelle 5: Verbesserungspotenziale gemessen am Bestwert	11
Tabelle 6: Aufwand je Personalfall	11

Anlagenverzeichnis

Definition Personalservice

Abkürzungsverzeichnis

KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement, Köln
NKPG	Niedersächsisches Gesetz über die überörtliche Kommunalprüfung (Niedersächsisches Kommunalprüfungsgesetz) vom 16.12.2004 (Nds. GVBl. S. 638), zuletzt geändert durch Art.6 des Gesetzes vom 02.03.2017 (Nds. GVBl. S.53)
NBG	Niedersächsisches Beamtenengesetz vom 25.03.2009 (Nds. GVBl. S. 72), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 20.12.2016 (Nds. GVB. S. 308)
NKomVG	Niedersächsisches Kommunalverfassungsgesetz vom 17.12.2010 (Nds. GVBl. S. 576), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 26.10.2016 (Nds. GVBl. S. 226)
NVK	Niedersächsische Versorgungskasse
VZÄ	Vollzeitäquivalent

Quellenhinweis

Die Karte des Deckblattes basiert auf den Geobasisdaten der Niedersächsischen Vermessungs- und Katasterverwaltung aus dem Jahr 2017 ©  LGLN.

1 Prüfungsanlass und Durchführung der Prüfung

Die Personalaufwendungen sind regelmäßig die umfangreichste Position auf der Aufwandsseite der Kommunen. Deshalb lohnt es sich, hier nach finanziellem Optimierungspotenzial zu suchen. Solches vermutete ich beim Personaleinsatz für die Erledigung der Aufgaben des Personalservice. Zum Personalservice zählen u. a. Bezügeabrechnung, Arbeitssicherheit, Aus- und Fortbildung, Personalverwaltung im engeren Sinne. Eine detaillierte Definition des Aufgabengebiets „Personalservice“ ist der Anlage dieser Prüfungsmitteilung zu entnehmen.

Die Aufgaben des Personalservice sind bei allen Kommunen weitgehend gleich, sodass eine vergleichende Prüfung nach § 2 Satz 3 NKPG zwischen mehreren Kommunen möglich war.

Konkret habe ich untersucht, ob sich der Personaleinsatz für die Aufgaben des Personalservice (gemessen in Vollzeitäquivalenten¹) bei Kommunen eines Vergleichsrings deutlich unterschied und ggf. welche Gründe es dafür gab. Außerdem prüfte ich, ob die Übertragung von Aufgaben des Personalservice auf Dritte wirtschaftlicher war, als die Eigenerledigung. Deshalb definierte ich unter dem Begriff „Personalservice“ ausschließlich solche Tätigkeiten, die auf Dritte übertragen werden können. Die Prüfungsergebnisse sollten Aufschluss darüber geben, ob für die geprüften Kommunen Anlass besteht, den Personaleinsatz im Personalservice hinsichtlich des Grundsatzes, die Haushaltswirtschaft sparsam und wirtschaftlich zu führen (§ 110 Abs. 2 NKomVG) zu hinterfragen (vgl. Abschnitt 3.1).

In den Vergleich bezog ich fünf Kommunen mit einer Einwohnerzahl zwischen 40.000 und 50.000 Einwohnern ein (Städte Neustadt a. Rbge., Wunstorf, Laatzen, Lehrte, Peine). Diese Kommunen führten die Aufgaben des Personalservice abgesehen von der Bearbeitung von Beihilfe und Versorgung vollständig in Eigenregie durch. Hierbei stellte ich ihren Personaleinsatz für das Aufgabengebiet „Personalservice“ im Jahr 2016 einander gegenüber.

Darüber hinaus bezog ich in meinen Vergleich drei weitere Kommunen mit einer Einwohnerzahl zwischen 9.000 und 17.000 Einwohnern ein (Samtgemeinden

¹ Angabe, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch insbesondere bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben.

Boldecker Land und Brome, Gemeinde Sassenburg). Diese Kommunen hatten die Aufgaben des Personalservice teilweise oder überwiegend auf Dritte übertragen. Ein Vergleich der Personal- und Sachaufwendungen aller Kommunen im Jahr 2016 sollte Aufschluss darüber geben, ob die Übertragung von Aufgaben des Personalservice auf Dritte wirtschaftliche Vorteile gegenüber der Erledigung in Eigenregie brachte.

Die Grundlage für den Vergleich war eine bei den einbezogenen Kommunen durchgeführte Datenerhebung. Die im Erhebungsbogen gemachten Angaben erörterte ich mit der Stadt Neustadt a. Rbge. vor Ort am 24.10.2017.

Mit Email vom 27.03.2018 übersandte ich der Stadt Peine den Entwurf meiner Prüfungsmitteilung und gab ihr die Möglichkeit, hierzu Stellung zu nehmen. Hier- von hat die Stadt keinen Gebrauch gemacht.

Die Stadt Neustadt a. Rbge. ist im allgemeinen Teil dieser Prüfungsmitteilung (Abschnitt 3) als „Kommune G“ bezeichnet.

2 Kurzfassung der Prüfungsergebnisse

- Die Stadt Neustadt a. Rbge. hatte im Haushaltsjahr 2016 eine Betreuungsquote von 95 Personalfällen je VZÄ. Damit lag sie um 6,7 % über dem Mittelwert von 89 Fällen (vgl. Abschnitt 4).
- Die Personal- und Sachaufwendungen je Personalfall betrugen 1.077 €. Sie lagen damit 137 € über dem Mittelwert von 940 € der geprüften Kommunen (vgl. Abschnitt 4).
- Aus der Aufteilung der Sach- und Personalaufwendungen auf die einzelnen Aufgabenbereiche des Personalservice wird ersichtlich, dass die Stadt in 7 von 13 Aufgabenbereichen mit über 50 % über dem durchschnittlichen Aufwand je Personalfall lag (vgl. Abschnitt 4).

3 Allgemeines

3.1 Vergleich des Personaleinsatzes

Zum Vergleich des Personaleinsatzes bei den fünf Kommunen, die die Aufgaben des Personalservice selbst wahrnahmen, bildete ich die Kennzahl „Betreuungsquote“. Die Betreuungsquote drückt aus, wie viele Personalfälle von einem VZÄ betreut werden.

Als Personalfall im Bereich des aktiven Personals galten kurzfristig und langfristig beschäftigte Personen im Jahr 2016. Dazu zählten auch Personen, die sich in Mutterschutz, Elternzeit oder Altersteilzeit befanden. Ebenso gehörten dazu die geringfügig Beschäftigten, Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr leisteten, und Personen im Rahmen der Bürgerarbeit. Auch für diese erfolgte eine Anstellung mit den dazugehörigen Betreuungsaufgaben. Zum passiven Personal gehörten u. a. Personen, die sich im Ruhestand befanden bzw. Versorgungsempfänger, soweit sie nicht von der NVK betreut wurden.

Ein VZÄ bemaß ich an der regelmäßigen Wochenstundenzahl. Die Wochenstundenzahl lag bei Tarifbeschäftigten bei 39 Stunden und bei Beamtinnen und Beamten bei 40 Stunden.

Die Kennzahl „Betreuungsquote“ ist keine Qualitätskennzahl. Mit ihr bilde ich lediglich die quantitativen Ergebnisse ab. Über die qualitative Aufgabenerledigung im Personalservice lässt diese Kennzahl keine Schlüsse zu. Ebenso lässt sich mit ihr nicht feststellen, ob ein Einzelfall besonders aufwendig zu bearbeiten war oder nicht.

Kommune	Personaleinsatz (in VZÄ)	Summe aller Personalfälle	Betreuungsquote (Personalfälle je VZÄ, gerundet)	Personalbedarf gemessen am Mittelwert (Division Personalfälle durch Mittelwert)	quantitatives Verbesserungspotenzial gemessen am Mittelwert
D	9,43	757	80	8,52	-0,91
E	6,87	441	64	4,97	-1,90
F	6,13	596	97	6,71	0,58
G	6,33	599	95	6,74	0,42
H	9,03	972	108	10,94	1,91
Mittelwert			89		

Tabelle 1: Betreuungsquote und Verbesserungspotenziale gemessen am Mittelwert

Mit Betreuungsquoten zwischen 64 und 108 Personalfällen je VZÄ zeigten sich im Vergleich der geprüften Kommunen deutliche Unterschiede beim Personaleinsatz. Die Kommune mit der niedrigsten Betreuungsquote bearbeitete ca. 40 % weniger Personalfälle je VZÄ als die Kommune mit der höchsten. Der Mittelwert² aller Kommunen betrug 89 Personalfälle je VZÄ. Besonderheiten, die zu berücksichtigen gewesen wären, ergaben sich bei den örtlichen Erhebungen nicht.

Gemessen am Mittelwert ergaben sich für die Kommunen D und E Verbesserungspotenziale von 0,9 bzw. 1,9 VZÄ (ausgewiesen als Minusbeträge). Im Vergleich wiesen sie sowohl bei der Orientierung am Mittelwert (89 Personalfälle je VZÄ), als auch bei der Orientierung am Bestwert (108 Personalfälle je VZÄ) nicht nur geringfügig schlechtere Werte auf.

3.2 Wirtschaftlichkeit der Aufgabenübertragung auf Dritte

Ich prüfte, ob die Übertragung von Aufgaben des Personalservice auf Dritte zu einer Verbesserung der haushaltswirtschaftlichen Lage der geprüften Kommunen führen kann. Meine Recherchen im Vorfeld ergaben, dass einige Kommunen in Niedersachsen die Aufgaben in unterschiedlichem Umfang auf andere Kommunen, auf Versorgungskassen oder auf Personaldienstleistungsunternehmen in öffentlicher Hand übertragen. Eine Übertragung von Aufgaben des Personalservice ist nach den Vorgaben des § 107 Abs. 6 NKomVG zulässig. Danach können die Kommunen die Gewährung von Beihilfen nach § 80 NBG und die Befugnisse zur Festsetzung von Versorgungsbezügen und Altersgeld auf eine der Aufsicht des Landes unterstehende juristische Person des öffentlichen Rechts als eigene Aufgaben übertragen (§ 107 Abs. 6 Satz 2 NKomVG). Alle geprüften Kommunen hatten diese Aufgabenbereiche an die NVK übertragen. Mit einzelnen weiteren Aufgaben können die Kommunen ebenfalls nur juristische Personen des öffentlichen Rechts, die der Aufsicht des Landes unterstehen, beauftragen (§ 107 Abs. 6 Satz 4 NKomVG).

Den Vergleichsring erweiterte ich um drei Kommunen, die Aufgabenbereiche des Personalservice an Dritte übertragen bzw. diese beauftragt hatten. Es handelte sich um Kommunen mit weniger als 20.000 Einwohnern. Bei Kommunen dieser Größenklassen sind grundsätzlich Aufgabenübertragungen bzw. Beauftragungen

² Arithmetisches Mittel.

aufgrund fehlender personeller Ressourcen häufiger gegeben als bei größeren Kommunen.

Ich stellte die Gesamtaufwendungen (Personal- und Sachaufwendungen) aller acht Kommunen je Personalfall im Jahr 2016 einander gegenüber. Hierbei berücksichtigte ich die Personalaufwendungen³ der Bediensteten, soweit sie Aufgaben des Personalservice wahrnahmen.

Die Sachaufwendungen umfassten die Aufwendungen, die die Kommunen an Dritte leisteten, die sie mit der Wahrnehmung von Aufgaben des Personalservice beauftragt hatten. Daneben berücksichtigte ich die Aufwendungen für die bestehenden bzw. verbliebenen Büroarbeitsplätze einschließlich der Aufwendungen für die Informationstechnik.

Sieben der geprüften Kommunen konnten ihre Sachaufwendungen für die Aufgabenerfüllung des Personalservice nicht mit Hilfe ihrer Kosten- und Leistungsrechnung ermitteln (§ 21 Abs. 1 KomHKVO). Bei sechs Kommunen berücksichtigte ich daher entsprechend der Sachkostenpauschale für Arbeitsplätze der KGSt⁴ einen Durchschnittswert von 9.700 € je Büroarbeitsplatz. Bei einer weiteren Kommune legte ich eine um 900 € gekürzte KGSt-Sachkostenpauschale⁴ zugrunde, da ihr keine Kosten in den dezentralen Einheiten für Beschaffung und Pflege von Software entstanden waren. Lediglich die achte Kommune (Kommune E) konnte die Sachaufwendungen für die Arbeitsplätze genau beziffern. Um ein Ungleichgewicht zu vermeiden, habe ich auch bei dieser Kommune die Sachkosten eines Büroarbeitsplatzes der KGSt zugrunde gelegt. Die Aussagekraft des Vergleichs auf dieser Datenbasis beschränkt sich auf den durchschnittlichen Aufwand je Arbeitsplatz im Vergleich zur Übertragung oder Beauftragung Dritter.

Die Personal- und Sachaufwendungen je Personalfall lagen danach bei den acht geprüften Kommunen zwischen 689 € und 1.382 €. Die Kommunen A bis C gaben die Aufgaben des Personalservice teilweise oder überwiegend an Dritte ab. Bei ihnen lagen die Aufwendungen je Personalfall in vergleichbarer Höhe zu den Kommunen, die die Aufgaben des Personalservice in Eigenregie ausführten.

³ Arbeitgeberbrutto, Beihilfen, Zuführungen zu Rückstellungen, Umlagen und Beiträge zu Versorgungskassen.

⁴ KGSt-Bericht Nr. 7/2016 „Kosten eines Arbeitsplatzes (2016/2017)“, S. 11 ff.

Von den fünf Kommunen D bis H, die die Aufgaben des Personalservice in Eigenregie wahrnahmen, fielen die Aufwendungen je Personalfall bei den Kommunen F mit 721 € und H mit 689 € am geringsten aus. Bei den übrigen Kommunen lagen die Aufwendungen zwischen 956 € und 1.382 €. Die Gesamtaufwendungen pro Personalfall lagen bei der Kommune mit den geringsten Werten (Kommune H) zwischen 32 € und 693 € unter den Aufwendungen bei den übrigen Kommunen. Insofern unterschied sich diese Kommune hinsichtlich der Personal- und Sachaufwendungen zum Teil erheblich von den übrigen Kommunen.

Kommune	Summe aller Personalfälle	Personalaufwendungen	Sachaufwendungen	Summe Personal- und Sachaufwendungen	Summe Personal- und Sachaufwendungen je Personalfall	Abweichung vom Mittelwert
A	196	148.767 €	67.991 €	216.758 €	1.106 €	166 €
B	113	44.035 €	46.780 €	90.815 €	804 €	-137 €
C	197	66.305 €	88.869 €	155.173 €	788 €	-153 €
D	757	579.081 €	144.443 €	723.523 €	956 €	16 €
E	441	483.077 €	126.569 €	609.646 €	1.382 €	442 €
F	596	349.917 €	79.724 €	429.642 €	721 €	-219 €
G	599	533.328 €	111.915 €	645.243 €	1.077 €	137 €
H	972	563.664 €	105.600 €	669.264 €	689 €	-252 €
Mittelwert					940 €	

Tabelle 2: Personal- und Sachaufwendungen je Personalfall

Die Personalaufwendungen je VZÄ lagen zwischen 50.601 € und 84.254 €. Der Anteil der Beamtinnen und Beamten an der jeweiligen Summe der VZÄ bewegte sich zwischen 5,10 % und 75,11 %. Die Kommunen mit der höchsten Beamtendichte, die ihre Aufgaben in Eigenregie durchführten, hatten die höchsten Personalaufwendungen. Für Beamtinnen und Beamte sind im Gegensatz zu den Tarifbeschäftigten Pensions- und Beihilferückstellungen zu bilden. Sie wirken sich auf die Personalaufwendungen erheblich aus. Die festgestellten Abweichungen sind insbesondere auf diese unterschiedliche Beamtendichte zurückzuführen.

Auffällig sind die hohen Personalaufwendungen je VZÄ bei der Kommune C. Diese Kommune hatte die Aufgaben des Personalservice überwiegend an einen Dritten übertragen. Die verbliebenen Aufgaben übernahmen größtenteils Beamtene höherer Besoldungs- bzw. Entgeltgruppen. Dadurch ergaben sich erhöhte Personalaufwendungen je VZÄ.

Kommune	Personaleinsatz (in VZÄ)	davon Beamtenstellen (in VZÄ)	davon Beamtenstellen (in %)	Personal- aufwendungen insgesamt	Personal- aufwendungen je VZÄ
A	2,94	0,15	5,10%	148.767 €	50.601 €
B	0,74	0,08	10,81%	44.035 €	59.507 €
C	0,92	0,10	10,87%	66.305 €	72.070 €
D	9,43	4,00	42,42%	579.081 €	61.408 €
E	6,87	5,16	75,11%	483.077 €	70.317 €
F	6,13	1,80	29,36%	349.917 €	57.083 €
G	6,33	4,65	73,46%	533.328 €	84.254 €
H	9,03	1,67	18,49%	563.664 €	62.421 €
Mittelwert			33,20%		64.708 €

Tabelle 3: Personalaufwendungen je VZÄ

Die Gesamtaufwendungen der Kommunen A bis C unterschieden sich nicht deutlich von den Gesamtaufwendungen der Kommunen D bis H.

Um eine weitere Aussage über die Wirtschaftlichkeit der Aufgabenübertragung treffen zu können, verglich ich die Personal- und Sachaufwendungen der Aufgabenfelder des Personalservice, die die Kommunen übertragen hatten, die „Bezügeabrechnung“ und „Personalverwaltung i. e. S.“. Die Kommune C konnte die gezahlte Pauschale nicht auf die Aufgabengebiete aufteilen.

Kommune	Personal- und Sachaufwendungen je Personalfall					
	Bezügeab- rechnung	Abweichung vom Mittelwert	Personal- verwaltung i. e. S.	Abweichung vom Mittelwert	Summe Bezügeab- rechnung u. Personal- verwaltung i. e. S.	Abweichung vom Mittelwert
A	177 €	-51 €	411 €	62 €	588 €	18 €
B	188 €	-41 €	343 €	-6 €	531 €	-39 €
C					516 €	-54 €
D	261 €	32 €	197 €	-152 €	458 €	-112 €
E	337 €	108 €	530 €	181 €	867 €	297 €
F	164 €	-65 €	335 €	-14 €	500 €	-71 €
G	295 €	66 €	412 €	63 €	707 €	137 €
H	179 €	-50 €	215 €	-134 €	395 €	-176 €
Mittelwert	229 €		349 €		570 €	

Tabelle 4: Wirtschaftlichkeit der Aufgabenübertragung auf Dritte

Die Kommune A gab die „Bezügeabrechnung“ ab. Die Personal- und Sachaufwendungen hierfür lagen mit 177 € je Personalfall unter dem Mittelwert von

229 €. Die Kommunen B und C übertrugen zusätzlich einen Großteil der „Personalverwaltung i. e. S“ auf Dritte. Mit insgesamt 531 € bzw. 516 € je Personalfall lagen auch hier die Aufwendungen unter dem Mittelwert von 570 €.

Die Ergebnisse sind ein Indiz dafür, dass eine Abwicklung durch Dritte für Kommunen zumindest in der Größenklasse bis 20.000 Einwohner vorteilhaft ist. Inwieweit eine Übertragung auf Dritte sinnvoll ist, ist im Einzelfall zu prüfen. Die Aufwendungen der Kommune C sind unter der Einschränkung zu bewerten, dass die Höhe der jährlichen Verwaltungspauschale seit dem Jahr 2004 unverändert blieb. Ob ein Neuabschluss zu diesen Konditionen möglich wäre, ist zweifelhaft. Den Verträgen der Kommunen A und B ist zu entnehmen, dass keine Gewinnerzielungsabsicht vorlag.

Die Aufgabenübertragung auf Dritte initiierten die Kommunen insbesondere aus nicht monetären Aspekten. Die Kommunen begründeten ihre Aufgabenübertragung mit der geringen Größe ihrer Verwaltungen. Es gäbe erhebliche Vertretungsprobleme, da nur ein Bediensteter mit dem Aufgabenfeld befasst war. Zudem versprachen sich zwei Kommunen eine Steigerung der Qualität durch höheres Fachwissen bei den spezialisierten Dritten.

Keine der drei Kommunen, die Aufgaben übertragen hatten, führte eine Evaluation der Übertragung durch.

4 Feststellungen für die Stadt Neustadt a. Rbge.

Der Personalbestand der Stadt Neustadt a. Rbge. betrug im Jahr 2016 im Aufgabengebiet des Personalservice 6,33 VZÄ. Bei 599 Personalfällen ergab dies eine Betreuungsquote von 95 Personalfällen je VZÄ. Damit lag die Stadt Neustadt a. Rbge. mit ihrer Betreuungsquote an dritter Stelle im Vergleich der geprüften Kommunen, die die Aufgaben des Personalservice abgesehen von der Bearbeitung von Beihilfe und Versorgung vollständig selbst wahrnahmen (vgl. Abschnitt 3.1).

Gemessen am Mittelwert von 89 Personalfällen je VZÄ bearbeitete die Stadt 6,7 % mehr Fälle je VZÄ. Rechnerisch lag die Stadt damit mit 0,42 VZÄ über dem Mittelwert. Das quantitative Verbesserungspotenzial zum Bestwert von 108 Personalfällen je VZÄ (vgl. Tabelle 1) lag hier mit 0,76 VZÄ im niedrigeren Bereich.

Personaleinsatz (in VZÄ)	Summe aller Personalfälle	Betreuungsquote (Personalfälle je VZÄ, gerundet)	Personalbedarf gemessen am Mittelwert (Division Personalfälle durch Mittelwert)	quantitatives Verbesserungs- potenzial gemessen am Mittelwert	Personalbedarf gemessen am Bestwert (Division Personalfälle durch Bestwert)	quantitatives Verbesserungs- potenzial gemessen am Bestwert
6,33	599	95	6,74	0,42	5,56	-0,76
Mittelwert		89				
Bestwert		108				

Tabelle 5: Verbesserungspotenziale gemessen am Bestwert

Im Vergleich der geprüften Kommunen lagen die Personal- und Sachaufwendungen je Personalfall mit 1.077 € um 137 € über dem Mittelwert von 940 € (vgl. Tabelle 2). Die Personalaufwendungen lagen mit 84.254 € je VZÄ um 19.538 € über dem Durchschnitt von 64.716 € je VZÄ (vgl. Tabelle 3).

Aus der Aufteilung der Sach- und Personalaufwendungen auf die einzelnen Aufgabenbereiche des Personalservice wurde ersichtlich, in welchen Bereichen der Aufwand der Stadt über dem durchschnittlichen Aufwand der acht geprüften Kommunen lag. Für sieben Aufgabenbereiche lag der Aufwand der Stadt über dem Durchschnittswert. Besonders auffällig sind die Aufgabenbereiche Personalkostencontrolling/Ermittlung von Rückstellungen, Stellenplan und IT-Administration. Dort lag die Stadt mit über 50 % über dem durchschnittlichen Aufwand je Personalfall.

Bezeichnung	durchschnittlicher Aufwand je Personalfall	Aufwand der Stadt	Aufwand je Personalfall
Bezügeabrechnung	229 €	176.959 €	295 €
Personalverwaltung i. e. S. (ohne Ausbildung)	349 €	246.586 €	412 €
Arbeitsicherheit, Arbeitsmedizinischer Dienst, Gesundheitsmanagement	93 €	47.924 €	80 €
Ausbildung	36 €	13.264 €	22 €
Grundsatzangelegenheiten	40 €	10.990 €	18 €
Unterstützung für die Personalverwaltung	12 €	0 €	0 €
Leitungsaufgaben	99 €	39.942 €	67 €
Fortbildung	13 €	0 €	0 €
Reisekostenabrechnung	21 €	15.513 €	26 €
Personalkostencontrolling/Ermittlung von Rückstellungen	20 €	45.971 €	77 €
Stellenplan	12 €	24.238 €	40 €
IT-Administration	9 €	19.326 €	32 €
Leistungsorientierte Bezahlung	7 €	4.528 €	8 €
Summe		645.243 €	1.077 €

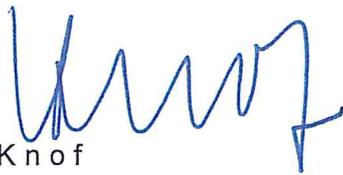
Tabelle 6: Aufwand je Personalfall

Im September 2017 erhielt die Stadt das Angebot eines Dritten, die Bezügeabrechnung gegen eine Kostenpauschale zu übernehmen. Nach Überprüfung des

Angebots lehnte die Stadt dieses Angebot ab. Nach ihrer Berechnung konnte sie diesen Aufgabenbereich in Eigenregie kostengünstiger erledigen.

Ich empfehle der Stadt Neustadt a. Rbge., Umfang, Ausgestaltung und Wirtschaftlichkeit der Wahrnehmung der Aufgaben des Personalservice zu überprüfen.

Im Auftrag



Knof

Anlage

Definition Personalservice
Bezügeabrechnung
Berechnung, Festsetzung, Überwachung und Zahlbarmachung der Bezüge (inkl. Jahressonderzahlungen, Jubiläumszuwendungen, Urlaubsabgeltungen, Zuschläge etc.)
Überwachung der Entgeltzahlungsfristen im Krankheitsfall, bei Mutterschutz und Elternzeit
Berechnung und Zahlbarmachung des Krankengeldzuschusses und des Zuschusses für Mutterschaftsgeld
Festsetzung, Überwachung und Zahlbarmachung von Kindergeld und Familienzuschlägen
Festsetzung, Erfassung, Überwachung diverser Abzüge (z. B. vermögenswirksame Leistung, eigene Abzüge, Entgeltumwandlung, Riester-Rente, Abtretungen und Pfändungen)
Gehaltsvorschüsse
Altersteilzeitberechnungen
Führung der Besoldungs- und Entgeltkonten, Versand der Besoldungs- und Entgeltabrechnungen
Ausstellen von Verdienstbescheinigungen
Personalstandstatistik für das Landesamt für Statistik Niedersachsen sowie Statistiken, die mit der Abrechnungssoftware erstellt werden
Ermittlung von Personalkostenerstattungen und Schadensersatzansprüchen
Berechnung und Zahlbarmachung von Beihilfe und Versorgungsansprüchen, Umlagen
Sozialversicherungsrechtliche Angelegenheiten
Lohnsteuerrechtliche Angelegenheiten
Jahresabschlussarbeiten (Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigungen, Kontrolle der durch die EDV erstellten Jahresmeldungen zur Sozialversicherung und zur Zusatzversorgungskasse)
Personalverwaltung i. e. S. (ohne Ausbildung)
Personalauswahlverfahren
Arbeitsvertragsangelegenheiten (Einstellung, Änderungen, Beendigungen, (Alters-)Teilzeit)
Ernennung, Beförderung, Abordnung, Versetzung, Entlassung, (Alters-)Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung von Beamtinnen und Beamten
Ausfertigung von Beurteilungen
Urlaubsangelegenheiten und soziale Betreuung
Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Personalgestellung
Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Qualifizierung und Weiterentwicklung der Bediensteten
Ermahnungen, Abmahnungen, Disziplinarverfahren
Nebentätigkeiten
Festsetzung von Dienstjubiläen
Führen der Personalakten
Arbeitssicherheit, Arbeitsmedizinischer Dienst, Gesundheitsmanagement
Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Sicherheit am Arbeitsplatz, Prävention sowie Erhaltung und Förderung der Gesundheit der Bediensteten
Ausbildung
Personalauswahlverfahren und Arbeitsvertragsangelegenheiten/Ernennung
Anmeldung zu den jeweiligen Berufsschulen, zu Lehrgängen und zu Fremdausbildungen
Anmeldung zu Prüfungen
Überprüfung und Beantragung von Fördermöglichkeiten (z. B. Agentur für Arbeit, Rentenversicherungsträger)
Bearbeitung von Fahrtkostenanträgen
Grundsatzangelegenheiten
Bearbeitung von allgemeinen Fragestellungen aus dem Bereich Personalangelegenheiten
Unterstützung für den Personalservice
Schreib- und Assistentztätigkeiten für den Personalservice

Leitungsaufgaben
Tätigkeiten der Führungskräfte im Rahmen ihrer Fach- und Personalverantwortung für das Aufgabengebiet Personalverwaltung
Fortbildung
alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Fortbildung der Bediensteten
Reisekostenabrechnung
Prüfung des Anspruchs und Berechnung der Höhe der Reisekosten und Auszahlung auf Grund von Dienstreisen und Fortbildungsmaßnahmen
Personalkostencontrolling/Ermittlung von Rückstellungen
Schätzung der Personalaufwendungen und Haushaltsüberwachung der entsprechenden Sachkonten
Berechnung der Zuführung zur Pensionsrückstellung
Berechnung der Zuführung zur Beihilferückstellung
Berechnung der Rückstellung für Altersteilzeit und andere Maßnahmen (u. a. Resturlaub, Überstunden)
Stellenplan
Aufstellung und Pflege des Stellenplans
IT-Administration der Anwendungsunterstützung
Administration der Personalverwaltungssoftware sowie weiterer Fachanwendungen, z. B. Abstimmungen mit dem Softwareanbieter zu Bedienungs- und Funktionalitätsfragen, zur Weiterentwicklung der Software sowie bei Updates, Einspielen von Updates, Testläufe, Nutzerpflege
Leistungsorientierte Bezahlung
Umsetzung des § 18 TVöD-V
Berechnung der Auszahlungsbeträge der leistungsorientierten Bezahlung (LoB)