

**Stellenplan des Referats für Bildung und Sport  
Folgerungen des Wachstums des Referats sowie zusätzliche Aufgaben  
für den Overhead bei der Geschäftsleitung und bei der Stabsstelle Recht**

**Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 08412**

**Beschluss des Bildungsausschusses des Stadtrates vom 03.05.2017 (VB)**  
Öffentliche Sitzung

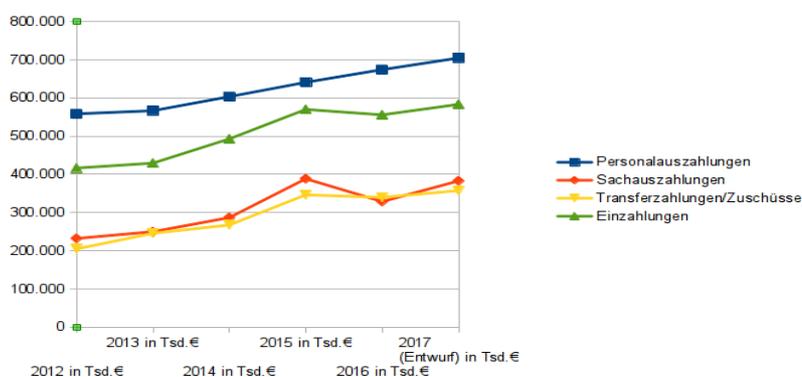
**I. Vortrag der Referentin**

**1. Ausgangslage**

Die Einwohnerzahl Münchens ist in den letzten Jahren erheblich und progressiv gestiegen und wird nach allen Prognosen in den kommenden Jahren weiterhin steigen.

Für die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler ist im Schuljahr 2016/17 im Vergleich zum vorangegangenen Schuljahr sogar ein signifikant stärkerer Anstieg als noch vor einem Jahr festzustellen (vgl. Bekanntgaben im Bildungsausschuss 14-20 / V07829, 14-20 / V07846, 14-20 / V07866, 14-20 / V07867).

Des Weiteren haben sich die Auszahlungsbudgets und die Einzahlungen im Referat für Bildung und Sport (RBS) wie folgt verändert.



Das rasante Wachstum hat umfangreiche Auswirkungen auf den Aufgabenumfang des RBS. Es erfordert, dass auch die zur Erfüllung der Kernprozesse Kita, Schule und Sport

notwendigen zentralen Unterstützungs- und Dienstleistungsbereiche im Referat entsprechend verstärkt werden. Der Ausbau der Leistungen im Bildungs- und Sportbereich führt zu Aufgabenmehrungen bei den zentralen Steuerungs- und Serviceeinheiten, da administrative Aufgaben stärker nachgefragt werden.

Darüber hinaus führt die Reform der Umsatzbesteuerung der öffentlichen Hand zu Aufgabenmehrungen.

Aus diesem Grund ist die Bereitstellung von Ressourcen in der Geschäftsleitung bzw. der Stabsstelle Recht, deren Notwendigkeit im Folgenden näher beschrieben wird, erforderlich, da Projekte und Maßnahmen im RBS ansonsten nicht wie geplant durchgeführt werden können und der laufende Geschäftsbetrieb nicht sichergestellt werden kann.

## 2. Personalbedarfe

### 2.1 Personalbetreuung nicht pädagogisches Personal – RBS-GL 13 (Anstieg der Beschäftigungs- und Ausbildungszahlen)

Org. Einheit	Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarif
GL 13	dauerhaft	SB Personalangelegenheiten	1,00	A10 / E9b	48.580 € / 60.850 €
<b>Summe</b>			1,00		bis zu 60.850 €

Der Bereich RBS-GL 13 ist für die ganzheitliche Personalbetreuung des nicht pädagogischen Personals des RBS einschließlich Technische Hausverwaltungen und Sekretariatspersonal verantwortlich.

Dazu gehören v.a. Personalgewinnungs- und Stellenbesetzungsverfahren, Personaldisposition, Stellenplanangelegenheiten, Anlaufstelle in Konflikten, Aus- und Fortbildungsangelegenheiten sowie dienstrechtliche Nebengebiete wie z.B. Dienstabwesenheiten, Beurlaubungen, Entgeltangelegenheiten und Paul@-Eingaben.

Derzeit sind mit diesen Aufgaben bei RBS-GL 13 Dienstkräfte im Umfang von 12,25 VZÄ befasst. Hinzu kommt eine bis 31.07.18 auf Grund Projektarbeit befristete Stelle, die hier nicht mitgerechnet wird.

Die maßgebliche Bemessungsgröße für die Personalstärke von RBS-GL 13 ist die Zahl der betreuten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Vor diesem Hintergrund wurde mit dem POR-P 3 eine Kapazitätsabschätzung abgestimmt und von dortiger Seite anerkannt, um die Relation der Kapazitäten bei RBS-GL 13 zur Beschäftigtenzahl des RBS und zu den zukünftigen Herausforderungen in Einklang zu bringen.

Entwicklung der durch RBS-GL 13 betreuten Beschäftigten:

Jahr	2014	2015	2016
Beschäftigtenzahlen	2.300	2.450	2.580

Folgende Aspekte sind diesbezüglich in die Betrachtung miteinzubeziehen:

### **Ausbildung von Nachwuchspersonal**

Die Landeshauptstadt München hat in den letzten Jahren die Ausbildungszahlen erfreulicherweise stark erhöht. Im RBS haben sich in der Folge die Zuweisungen von Auszubildenden von den früher ca. 90 Nachwuchskräften auf ca. 300 im Jahr 2016 erhöht. Daraus resultiert für RBS-GL 13 ein deutlich erhöhter Dispositions- und Betreuungsaufwand.

### **Entwicklung in den Folgejahren**

Das RBS ist ein Wachstumsreferat. Nach den derzeitigen Prognosen ist davon auszugehen, dass damit korrespondierend auch der Kernbereich des RBS in den nächsten Jahren ansteigen wird. Ausgehend von den gedachten Ressourcenbeschlüssen 2017 und Stellenzuwächsen im Rahmen von Investitionsschutz ist mit einem Zuwachs von ca. 130 Dienstkräften zu rechnen. Einschließlich der mitzurechnenden unbesetzten Stellen ergibt sich somit zum 31.12.17 ein zu erwartender Stand von über 3.000 zu betreuenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern bzw. Stellen.

Vor dem genannten Hintergrund und auf Grund der mit dem Personal- und Organisationsreferat abgestimmten Stellenkennzahlen ist die Zuschaltung einer zusätzlichen Stelle ab 01.01.18 erforderlich.

Die derzeitigen Überlegungen hinsichtlich der weiteren Zukunft der IT im RBS beeinflussen kurz- und mittelfristig diese Überlegungen nicht, da bis zur endgültigen Umsetzung der neuen Servicestruktur der Betrieb im RBS weiterlaufen, das vorhandene Personal betreut und frei werdende und neue Stellen (nach)besetzt werden müssen. Erst wenn sich im Zuge der Neuausrichtung das Personal der IT im RBS verändert, wird dies Auswirkungen auf den Personalbestand auch von RBS-GL 13 haben. Selbstverständlich erfolgt ab diesem Zeitpunkt eine Neubetrachtung und ggf. eine entsprechende Kapazitätsreduzierung bei RBS-GL 13.

## 2.2 Personalbedarf für die Umsetzung der Umsatzsteuerreform (Projektzeitraum 2018-2021) – RBS-Recht, RBS-GL 2.1

Org. Einheit	Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarif
Recht	Befr. bis 31.12.2021	SB Recht	0,50	A14	35.125 €
GL 2.1	Befr. bis 31.12.2021	SB Haushaltssteuerung	0,50	A10 / E9b	24.290 € / 30.425 €
<b>Summe</b>			1,00		bis zu 65.550 €

Die Umsetzung der Rechtsänderung im Bereich der Umsatzsteuer stellt das RBS vor große personelle Herausforderungen. Es muss sein gesamtes Aufgabenspektrum nach von der Rechtsänderung betroffenen Tätigkeiten und die sich dadurch ergebenden Auswirkungen überprüfen. Insbesondere Verträge, Satzungen, Verwaltungsprozesse und Datenverarbeitungsprogramme sind hinsichtlich ihrer Relevanz bezüglich der Rechtsänderung zu untersuchen und gegebenenfalls anzupassen.

Nach der derzeit aufgrund der Optionsentscheidung der Landeshauptstadt München noch gültigen Rechtslage des § 2 Abs. 3 Umsatzsteuergesetz (UStG) sind juristische Personen des öffentlichen Rechts grundsätzlich nur im Rahmen ihrer Betriebe gewerblicher Art (im Sinne von § 4 Körperschaftsteuergesetz) sowie der von ihnen unterhaltenen land- und forstwirtschaftlichen Betriebe umsatzsteuerpflichtig.

Die Voraussetzungen für die Besteuerung von Tätigkeiten der Landeshauptstadt München sind somit bislang für die Umsatz- und Ertragsbesteuerung gleich. Sowohl der hoheitliche Bereich als auch der Bereich der Vermögensverwaltung unterliegen bislang nicht der Umsatzsteuer.

Entgegen den Regularien in § 2 Abs. 3 UStG sieht die europäische Mehrwertsteuersystemrichtlinie eine deutlich umfassendere Unternehmereigenschaft für juristische Personen des öffentlichen Rechts vor und schließt nur für bestimmte öffentlich-rechtliche Tätigkeiten die Unternehmereigenschaft aus. Nach der neuen Rechtslage sind die juristischen Personen des öffentlichen Rechts grundsätzlich immer umsatzsteuerpflichtige Unternehmer, wenn sie Leistungen gegen Entgelt erbringen.

Diese Änderungen bedeuten eine Zeitenwende in der umsatzsteuerlichen Behandlung der öffentlichen Hand.

Da von der künftigen Steuerpflicht gemäß § 2 b UStG in erster Linie allein Tätigkeiten ausgeschlossen sind, welche der Landeshauptstadt München im Rahmen der

öffentlichen Gewalt obliegen (und diese auch nur bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen), ist das RBS von den Änderungen in erheblichem Maße betroffen.

Das RBS hat im Vergleich zu anderen Referaten des Weiteren eine Vielzahl von Einrichtungen beziehungsweise dezentralen Stellen, welche entweder teilweise nicht hoheitlich handeln oder aber bisher nicht der Umsatzsteuer unterlagen, da kein Betrieb gewerblicher Art angenommen worden ist. Hinzu kommen auch die Rechtsbeziehungen zu nichtstädtischen Einrichtungen, welche nicht in jedem Fall eindeutig hoheitlich geregelt sind oder Fälle im Bereich der Überlassung von Einrichtungen und Versammlungsstätten an Dritte. Schließlich stellen sich Fragen der Ausgestaltung sowohl bestehender als auch geplanter Kooperationen mit anderen juristischen Personen des öffentlichen Rechts.

Das RBS hat in diesem Zusammenhang zwischenzeitlich bereits 65 Geschäftsprozesse ermittelt, die hier einer sorgfältigen Überprüfung unterzogen werden müssen.

Um diese Aufgabe wahrnehmen zu können, sind sowohl bei der Stabsstelle Recht (RBS-Recht) als auch bei der Finanzbuchhaltung (RBS-GL 2.12) insbesondere nachstehende neue Aufgaben befristet wahrzunehmen:

Stabsstelle Recht (RBS-Recht):juristische Prüfung und Beratung der Fachbereiche zu oben genannten Geschäftsprozessen

- Überprüfung der Satzungen des RBS auf Änderungsbedarf
- Überprüfung der derzeitigen und künftigen Vertragsbeziehungen des RBS auf Änderungsbedarf
- Überprüfung der Verwaltungsprozesse des RBS auf Änderungsbedarf
- Neugestaltung von Satzungen, Vertragsbeziehungen und Verwaltungsprozessen des RBS sofern sich hierdurch eine Steuer-/Kosteneinsparung erreichen lässt

Finanzbuchhaltung (RBS-GL 2.12):

- Koordinierungsfunktion im RBS
- Schnittstelle zur Steuerabteilung der Stadtkämmerei (SKA-HAI-42 Sg. 2, Lohn-, Umsatz- und Abzugssteuern)
- Prüfung und Umsetzung der betroffenen Geschäftsprozesse bzgl. der künftigen Abwicklung im Rechnungswesen bzw. im Rahmen des dezentralen Finanzmanagements an den dezentralen Einrichtungen
- Bereitstellung von Informationen im Finanzwiki des RBS
- Überprüfung von Vorkonten bzw. Veranlagungsverfahren im RBS für das städtische Rechnungswesen in Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich IT

Diese gänzlich neuen Aufgaben können nicht mit vorhandenem Personal erledigt werden, da dieses mit den laufenden Aufgaben ausgelastet ist. Eine Unterstützung durch die Stadtkämmerei erfolgt ausschließlich in Bezug auf die rein steuerrechtlichen und zudem referatsübergreifenden Grundsatzfragen, nicht jedoch für die referatsspezifischen Besonderheiten bei der rechtlichen und verwaltungsmäßigen Umsetzung im RBS.

Unter Berücksichtigung einer angemessenen Evaluierungs- und Nachlaufphase sollten die benötigten Stellen bis 31.12.2021 ausgebracht werden.

Angesichts der Komplexität der Neuregelung der Umsatzbesteuerung der öffentlichen Hand und der Tatsache, dass hierfür rasch Fachwissen im RBS aufgebaut werden muss, werden die Stellen zeitnah benötigt. Dies insbesondere um umgehend in die detaillierte Identifizierung und Prüfung der umsatzsteuerrelevanten Geschäftsprozesse des RBS eintreten zu können und die notwendige Unterstützung der betroffenen Fachbereiche zur Bewältigung der im Zusammenhang mit dem § 2b UStG auftretenden Praxisfragen zu leisten.

Da es sich um neue Aufgaben handelt, liegen belastbare Fall-/Kennzahlen nicht vor. Die Aufgabenstellungen sind vielfältig und beinhalten oftmals die aufwändige Klärung neuer und/oder grundsätzlicher Fragestellungen. Solche Aufgabenstellungen lassen sich, was die jeweilige Bearbeitungszeit betrifft, nicht strikt schematisch betrachten. Daher wurden die Bedarfe auf Basis der Erfahrungen in den jeweiligen Bereichen qualitativ geschätzt. Bei den im Stellenplan ausgebrachten 11,125 VZÄ für juristische Sachbearbeitung erhöhen sich für die Zeit der befristeten Stellenzuschaltung die Ressourcen der Stabsstelle Recht für die Bewältigung der dargestellten befristeten Sonderaufgaben um 4,5 %.

Bezüglich der Auswirkungen der Umsatzsteuerreform auf die im RBS im Einsatz befindlichen EDV-Verfahren kann derzeit noch keine konkrete Aussage getroffen werden. Zur Identifizierung ggf. notwendiger Änderungen an EDV-Verfahren werden RBS-GL 2 und RBS-IT in 2017 beginnen, die EDV-Verfahren zu analysieren. Durch ggf. notwendige Änderungen an EDV-Verfahren hervorgerufene Bedarfe an Finanzmitteln und Personalressourcen zur Umsetzung der Änderungen werden in einem Folgebeschluss beantragt werden.

Sofern die anstehenden Aufgaben nicht bald und in der gebotenen Tiefe bearbeitet werden, um etwaige Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich Satzungen, Verträgen und Geschäftsprozessen zu prüfen und rechtzeitig umzusetzen, sind nach Ablauf der für die Landeshauptstadt München geltenden Einführungsfrist am 31.12.2020 erhebliche finanzielle Nachteile zu erwarten. Es würden vermeidbare Steuerforderungen entstehen

und zudem erheblicher Verwaltungsaufwand durch die Abwicklung der Steuererhebung ausgelöst.

### 2.3 Zentrale Steuerung und Optimierung der Bearbeitung der Eingangsrechnungen in der Finanzbuchhaltung – RBS-GL 2.12

Org. Einheit	Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarif
GL 2.12	dauerhaft	SB Kreditorenbuchhaltung	0,5	A10 / E9b	24.290 € / 30.425 €
<b>Summe</b>			0,5		bis zu 30.425 €

Das Revisionsamt hatte anlässlich der Prüfungen der Jahresabschlüsse ab 2009 und zuletzt 2015 darauf hingewiesen, dass die Feststellung der Ordnungsmäßigkeit der Jahresabschlüsse der Landeshauptstadt München zunehmend problematisch sei. Im Hinblick auf eine dauerhafte Verbesserung der Qualität der Jahresabschlüsse wurden alle Referate mit Schreiben des Herrn Oberbürgermeisters vom 15.01.2013 gebeten, durch geeignete Maßnahmen nachhaltig darauf hinzuwirken, dass sämtliche Buchungsfälle vollständig, sachgerecht und zeitnah abgewickelt werden.

Die Verantwortung für die buchhalterische Abwicklung liegt bei RBS-GL 2.12. Im RBS entfielen auf die Geschäftsjahre 2014 und 2015 ca. 550.000 kreditorische Buchungszeilen. Die oben genannten Anforderungen und Fallzahlen machen eine übergeordnete und weiterführende Qualitätssicherung der Buchungen erforderlich.

Stadtweit wird des Weiteren die Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/55 (EU-Richtlinie über die elektronische Rechnungsstellung bei öffentlichen Aufträgen) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 in einem Projekt bearbeitet und umgesetzt. Hier ist zwingend eine zentrale Ansprechpartnerin bzw. ein zentraler Ansprechpartner als Schnittstelle zur Stadtkämmerei, Kassen- und Steueramt im RBS zu installieren. Zudem ist die Teilnahme an weiteren stadtweiten Arbeitsgruppen sowie die Erhebung und Prüfung der kreditorischen Geschäftsprozesse des Referats bei RBS-GL 2.12 anzusiedeln.

Die zusätzlichen neuen Aufgaben, die in diesem Zusammenhang auf das RBS zukommen, können nicht von dem vorhandenen Personal aufgefangen werden. Bei den Führungskräften des Sachgebiets RBS-GL 2.12 Finanzbuchhaltung sind keine Ressourcen für eine übergreifende Qualitätssicherung sowie die zentrale Ausgestaltung der Belegflüsse des gesamten RBS verfügbar.

Das RBS ist das belegstärkste Referat der Landeshauptstadt München. Aufgrund der dezentralen Strukturen sowie der Größe des Hauses ist ein erheblicher Arbeitsaufwand

zu leisten. Daher wird summarisch ein Personalbedarf von 0,50 VZÄ geschätzt. Inwieweit dauerhaft die Kapazität von 0,50 VZÄ ausreicht, wird evaluiert, wenn nähere Erkenntnisse bezüglich der Umsetzung eines zentralen Rechnungseingangs vorliegen.

#### 2.4 Personalbedarf für die Finanzbuchhaltung auf Grundlage des MKRw-Beschlusses – RBS-GL 2.12

Org. Einheit	Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarif
GL 2.12	dauerhaft	SB Kreditorenbuchhaltung	1,50	A7 / E7	55.455 € / 78.630 €
GL 2.12	dauerhaft	SB Kreditorenbuchhaltung, SB Haushaltssteuerung	0,5	A9 / E8	24.350 € / 26.470 €
<b>Summe</b>			2,00		bis zu 105.100 €

Der Prozess der Ausgabenbewirtschaftung, in dem auch die Abwicklung der Eingangsrechnungen mit und ohne Bestellbezug abgebildet ist, wurde im Projekt Rechnungswesenprozesse und -ressourcen der Stadtkämmerei bemessen. Basis für die Bemessung des damals ermittelten Kapazitätsbedarfs war das Haushaltsjahr 2012.

Eine Fortschreibung der Belegzahlen (basierend auf Auswertungen aus SAP) durch das RBS ergab für die Jahre 2015 und 2016 eine Belegsteigerung von rund 23.000 Belegen und damit laut der Stellenbemessung zum Prozess Ausgabenbewirtschaftung des Projektes „Rechnungswesenprozesse und -ressourcen“ einen rechnerischen Stellenbedarf von 3,83 VZÄ. Das RBS glaubt aufgrund der im Zentralbereich sehr optimierten Prozesse das Mengenwachstum ohne Ausschöpfung des rechnerischen Rahmens bewältigen zu können. Außerdem wird vorsichtig mit einem Rückgang an Eingangsrechnungen geplant. Ob die beantragte Stellenmehrung tatsächlich auskömmlich ist, soll im Rahmen einer Evaluation überprüft werden. Daher wird lediglich ein Personalbedarf von 2,00 VZÄ (1,50 VZÄ Kreditorenbuchhaltung und 0,50 VZÄ Anordnungsbefugnis) beantragt.

Die Stellen sind zur Sicherstellung der pünktlichen Abarbeitung der Eingangsrechnungen zwingend erforderlich. Bei Verzögerung in der Abarbeitung sind Skontoverluste und Verzugszinsen sowie Imageschäden der Landeshauptstadt München zu erwarten.

## 2.5 Personalbedarf für die Umsetzung, den Betrieb sowie die Weiterentwicklung eines elektronischen Kassenbuches (ELKABU) – RBS-GL 2.13

Org. Einheit	Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarif
GL 2.13	1 VZÄ dauerhaft, 1 VZÄ befr. auf drei Jahre ab Stellenbesetzung	SB Kassenwesen	2,00	A9 / E8	97.400 € / 105.880 €
GL 2.13	Dauerhaft	SB Kassenwesen	1,00	A9/10 / E9b	48.580 € / 60.850 €
<b>Summe</b>			3,00		bis zu 166.730 €

Aufgrund zahlreicher Beschwerden der Münchner Schulleitungen bzgl. der Führung eines Papierkassenbuchs zur Abbildung des städtischen Handvorschusses, geldwerter Drucksachen, usw. wurde für den Bereich des RBS in Eigenregie eine elektronische Kassenbuchlösung hinsichtlich einer Verwaltungsvereinfachung für die Schulleitungen entwickelt. Weiterhin wurde vom Revisionsamt mehrfach darauf hingewiesen, dass das RBS das interne Kontrollsystem (IKS) ausbauen und weiterentwickeln soll. Hier bietet das ELKABU verschiedene Kontroll- und Auswertungsmöglichkeiten im Sinne eines Continuous Monitorings.

Das RBS hat die größte Kassen- und Kontenverwaltung der Landeshauptstadt München. Die Einführung des ELKABU ist im Schulbereich abgeschlossen. Die neuen Aufgaben, die mit dem Einsatz des elektronischen Kassenbuchs zusammenhängen, konnten nur durch Unterstützung einer Dienstkraft aus dem Bereich der Kundenbetreuung wahrgenommen werden. Dies führt jedoch zu einer Reduzierung der Ansprechpersonen in der Kundenbetreuung und damit zu einer eingeschränkten Erreichbarkeit für die Einrichtungen zu Themen der Anwenderbetreuung des städtischen Einkaufssystems (SRM – Supplier Relationship Management) sowie für Schulungen in diesem Bereich. Der übergangsweise Abzug einer Dienstkraft aus der Kundenbetreuung muss wegen der kritischen Folgen für die Schulen sobald als möglich wieder beendet werden.

Ab dem Haushaltsjahr 2018 soll nunmehr sowohl bei den Kassenstellen des Kernbereichs als auch bei den Einrichtungen des Geschäftsbereichs Kita (ca. 400) die elektronische Kassenbuchlösung (ELKABU) eingeführt werden.

Hier sind von RBS-GL 2.13 als federführendem Bereich Fachkonzepte in Zusammenarbeit mit RBS-IT und IT@M zu entwickeln, die Informationsinfrastruktur bereitzustellen sowie die erforderlichen Schulungen, Workshops und eine Hotlinefunktion zu installieren.

Im Endausbau werden ca. 1.200 Nutzer (Kassenkräfte/Zweitkräfte und Kassenvorstände) des elektronischen Kassenbuchs im RBS neben den originären Aufgaben des Sachgebiets RBS-GL 2.13 zu betreuen sein.

Der Personalbedarf kann am ehemaligen Benchmark im Rahmen des Projekts zur Einführung von EBP (jetzt SRM/städtisches Einkaufssystem) angelehnt werden. Dieser wurde von RBS-GL 2.13 im Rahmen der Einführung von ELKABU im Schulbereich in den letzten Jahren verifiziert.

Auf der Grundlage dieses Benchmarks für die Einführungs- und Umsetzungsphase in Höhe von 0,0025 VZÄ je User ergibt sich ein Stellenbedarf von 3,00 VZÄ.

Nach Abschluss der Einführung des ELKABU im Bereich der Kita-Einrichtungen und dem daraus resultierenden erhöhten Beratungsbedarf in der Startphase kann der Personaleinsatz reduziert werden. Daher werden 1,00 VZÄ befristet und 2,00 VZÄ dauerhaft beantragt.

## 2.6 Personalbedarf für die Weiterentwicklung des Finanzcontrollings – RBS-GL 2.2

Org. Einheit	Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarif
GL 2.2	dauerhaft	SB Finanzcontrolling	1,00	A10 / E9b	48.580 € / 60.850 €
<b>Summe</b>			1,00		bis zu 60.850 €

Auf der Grundlage der städtischen Rahmenbedingungen (insbesondere Finanzcontrolling der Stadtkämmerei zum zahlungswirksamen Mittelfluss) wird im RBS ein Finanzcontrollingkonzept entwickelt und eingeführt. In diesem werden die Rahmenbedingungen des RBS-internen Finanzcontrollings festgelegt. Dies ist insbesondere erforderlich, um

- eine effektive Steuerung von Budgetmittelanmeldung und tatsächlichem Mittelabfluss bzw. -zufluss,
- die Früherkennung von finanziellen Risikopotentialen bezüglich der vorhandenen bzw. notwendigen Budgetmittelausstattung des Referats und
- die Gewährleistung der notwendigen Steuerungsunterstützung zu erreichen.

Bei RBS-GL 2.2 ist für die übergeordnete Wahrnehmung der Controllingaufgaben des zentralen Finanzcontrollings zu der bis dato vorhandenen Stelle (1,00 VZÄ) eine weitere Stelle erforderlich. Damit sind MKRw-Aufgaben und weitere Fachaufgaben verbunden.

### **MKRw-Aufgaben (Mengenwachstum)**

Die erforderlichen Auswertungen für das Budgetcontrolling wurden auf Basis der

Finanzpositionen und der Berechnung aus dem MKRw-Prozess „Finanzcontrolling konsumtiv“ ermittelt.

Seit 2012 kam es zuerst zu einer Verringerung der Finanzpositionen durch Maßnahmen der Stadtkämmerei (vgl. Nr. 1 der Tabelle).

Zur Umsetzung des neuen Finanzcontrollingkonzepts werden zusätzliche Auswertungen (z. B. Periode 13, Nachtrag, 2. Chefgespräch) erforderlich (vgl. Nr. 2 der Tabelle).

Ab 2018 erfolgt eine Umstellung auf die neue Produktstruktur. Ab 2019 werden die bisherigen Finanzpositionen durch die Produkte (Finanzstellen) und die Sachkonten (neu definierte Finanzpositionen) im Finanzhaushalt abgebildet. Die Kombination aus Finanzstelle und den neuen Finanzpositionen steigert die Anzahl der Auswertungselemente gegenüber dem derzeitigen Stand (vgl. Nr. 3 der Tabelle).

Daraus ergibt sich nachfolgender Personalbedarf:

Nr.	Auslöser	zusätzliche bzw. reduzierte VZÄ
1.	Rückgang Finanzpositionen im Vergleich zur Erstbemessung Berechnung: 6.888 Auswertungen * 1,38 Minuten = 9.505 Minuten	Entspricht: - 0,10 VZÄ
2.	Anstieg Anzahl Auswertungen (Finanzcontrollingkonzept des RBS) Berechnung: 24.550 Auswertungen * 1,38 Minuten = 33.879 Minuten	Entspricht: + 0,36 VZÄ
3.	Erhöhung Anzahl auszuwertender Stammdaten ab 2019 (Prognose) Berechnung: 14.990 Auswertungen * 1,38 Minuten = 20.686 Minuten	Entspricht: + 0,22 VZÄ
	<b>insgesamt:</b>	<b>+ 0,48 VZÄ</b>

Der Mehrbedarf von 0,22 VZÄ aufgrund der Umstellung der Finanzstruktur ab 2019 wird bereits in 2018 für Vorbereitungs- und Abstimmungsarbeiten (Ermittlung einer neuen Datenbasis) notwendig.

### Fachaufgaben

Die Finanzstruktur des RBS ist von einer dezentralen Budget- und Ressourcenverantwortung geprägt. Zusätzlich zu den dargestellten Auswertungen nach dem MKRw-Prozess „Finanzcontrolling konsumtiv“ fallen Fachaufgaben wie Analysegespräche insbesondere mit den dezentralen Haushaltssachbearbeiterinnen und -bearbeitern in den Geschäftsbereichen im Auszahlungsbereich, die Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Einzahlungscontrollings und situationsbezogene Analysen an.

Analysegespräche mit den Geschäftsbereichen im Auszahlungsbereich:

Das RBS gliedert sich in 8 Geschäftsbereiche. Die Erfahrung zeigt, dass bei jeder zweiten (Monats-)Auswertung (insgesamt je Geschäftsbereich 6 Auswertungen jährlich) Gespräche mit dem jeweiligen Geschäftsbereich erforderlich sind. Bei 3 Gesprächen pro

Geschäftsbereich und Jahr werden im Jahresschnitt 24 Gespräche notwendig. Für jedes Gespräch werden mit Vor- und Nachbereitung 2 AT kalkuliert. Gesamtaufwand (2 Personentage (PT) x 24 Gespräche): 48 PT (**ca. 0,24 VZÄ**).

Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Einzahlungscontrollings:

Im jährlichen Rechenschaftsbericht sind erhebliche Abweichungen zwischen Plan und Ist des abgelaufenen Rechnungsjahres zu erläutern. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass hier deutlicher Optimierungsbedarf besteht.

Zur Erreichung der Ziele des Finanzcontrollingkonzepts (insbesondere der effektiven Steuerung von Budgetmittelanmeldungen und tatsächlichem Mittelzufluss) sind Grundsatztätigkeiten (z. B. Strukturanalyse, Entwicklung und Fortschreibung der Kennzahlen, Auf- und Ausbau der Datenbasis, Anpassung an veränderte interne und externe Rahmenbedingungen mit MKRw-Relevanz) zu erbringen. Im Jahr 2016 sind für die entsprechenden Tätigkeiten im Auszahlungsbereich ca. 40 Personentage aufgewendet worden. Die etwas verringerte Komplexität im Einzahlungsbereich lässt einen Umfang von mindestens 30 Personentagen (**ca. 0,15 VZÄ**) erwarten.

Ferner entsteht durch die laufende Kommunikation mit den beteiligten 11 Dienststellen innerhalb des RBS und bei anderen Referaten (5 Dienststellen) ein erheblicher personeller Mehrbedarf. Für die Gespräche mit den betreffenden Bereichen sind durchschnittlich 2,5 Personentage pro Jahr erforderlich. Daraus ergibt sich insgesamt ein Mehrbedarf von 40 Personentagen (**ca. 0,20 VZÄ**).

Situationsbezogene Analysearbeiten:

Außerdem bestehen fundierte Erfahrungswerte, dass regelmäßig situationsbezogene Analysearbeiten durchzuführen sind (ca. 6 Vorgänge jährlich mit durchschnittlich je 2 PT): 12 PT (**ca. 0,06 VZÄ**).

Nr.	Auslöser	zusätzliche bzw. reduzierte VZÄ
1.	Analysegespräche mit den Geschäftsbereichen im Auszahlungsbereich	+ 0,24 VZÄ
2.	Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Einzahlungscontrollings	+ 0,35 VZÄ
3.	Situationsbezogene Analysen	+ 0,06 VZÄ
	<b>insgesamt:</b>	<b>+ 0,65 VZÄ</b>

Daraus ergibt sich ein weiterer Bedarf von 130 Personentagen, die umgerechnet 0,65 VZÄ entsprechen. Bei RBS-GL 2.2 entsteht somit ein zusätzlicher Personalbedarf von rechnerisch 1,13 VZÄ, von denen 1,00 VZÄ beantragt werden.

Ohne weitere Stellenzuschaltung könnten die Unterstützungsarbeiten zur Steuerung des Referatsbudgets nicht umgesetzt werden.

## 2.7 Bearbeitung der Arbeitsplatzbeschreibungen (Entfristung) - RBS-GL 4.2

Org. Einheit	Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarif
GL 4.2	dauerhaft	SB Organisation	1,00	A10 / E9c	48.580 € / 55.450 €
<b>Summe</b>			1,00		bis zu 55.450 €

Das Sachgebiet Organisationsmaßnahmen der Abteilung Organisation ist verantwortlich für die Umsetzung des RBS-Personalprozesses Stellenschaffung.

Die Aufgaben von RBS-GL 4.2 sind im Wesentlichen:

- Vorbereitung, Durchführung und Evaluation von Bedarfsermittlungen und Stellenbemessungsvorhaben im Rahmen der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung (Quantitative Stellenbemessung)
- Mitwirkung bei der Erstellung von Beschlussvorlagen im Kontext der Darstellung des Personalbedarfs, inhaltliche Beratung der Geschäftsbereiche und Mitwirkung bei der Erstellung von organisatorischen Stellungnahmen zu Beschlüssen mit Personalaufwand und personellen Folgekosten
- Bearbeitung von Stellenbewertungsvorgängen und vollumfängliche Unterstützung aller Bereiche im RBS in Bezug auf alle Aspekte der Stellenbewertung insbesondere der Bildung von Arbeitsvorgängen und der Erstellung der Arbeitsplatzbeschreibungen sowie Vorprüfung von Anträgen auf Stellenwertänderungen (Qualitative Stellenbemessung)
- Organisatorische Betreuung aller Geschäftsbereiche und Stäbe in Fragen der Ablauf- und Aufbauorganisation sowie zum RBS-Personalprozess Stellenschaffung

Für die Erledigung seiner Aufgaben stehen dem Sachgebiet derzeit 5,0 VZÄ und anteilig eine Leitungsstelle zur Verfügung. Hinzu kommen befristete Stellen in Höhe von 3,0 VZÄ. Davon wurden 1,5 VZÄ im Zuge des Aktionsprogramms Schul- und Kita-Bau 2020 bis 31.12.2018 und 1,5 VZÄ für das Projekt Orga-IT im RBS vorerst bis 31.07.2018 befristet.

Von den bis 31.07.2018 befristeten 1,5 VZÄ soll aktuell 1,0 VZÄ in BesGr. A10 / EGr. 9C entfristet und mit dieser Beschlussvorlage dauerhaft beantragt werden. Die restlichen 0,5 VZÄ werden nicht über den 31.07.2018 hinaus verlängert und fallen damit weg, da im Zuge der IT-Umstrukturierung künftig anteilig Aufgaben entfallen werden.

Der beantragte Stellenmehrbedarf beruht insbesondere auf dem seit den letzten Jahren enorm gestiegenen Mengenwachstum im RBS. Um diese große Herausforderung wirksam zu bewältigen, wurde u. a. der RBS-Personalprozess Stellenschaffung neu

strukturiert und optimiert. Sequentielles Arbeiten wurde durch verzahnte Arbeitsschritte ersetzt, um eine spürbare und messbare Beschleunigung der Verfahrenszeiten, eine Erhöhung der Qualität der Arbeitsergebnisse und vor allem eine Entlastung der jeweiligen Fachbereiche zu erreichen. Durch eine signifikante Erhöhung der Dienstleistungs- und Serviceangebote durch RBS-GL 4.2 entsprechend den Anforderungen der Bereiche als Kunden soll künftig eine noch wirtschaftlichere und effizientere Aufgabenerledigung im RBS stattfinden. Dies bedeutet für RBS-GL 4.2, dass parallel an der quantitativen und qualitativen Stellenbemessung gearbeitet wird.

Sämtliche Geschäftsbereiche im RBS erhalten dazu seit Ende 2015 ein ganzheitliches Dienstleistungsangebot aus einer Hand. So unterstützen die Organisatorinnen und Organisatoren von RBS-GL 4.2 die Fachbereiche nicht nur fachlich-inhaltlich vom Schreibtisch aus, sondern wirken vor Ort beim Fachbereich bei der Stellenbildung und der Untersuchung der erforderlichen Qualifikationen mit. Dieser im RBS neue erweiterte proaktive organisatorische Dienstleistungsansatz wird seit Ende 2015 (Umsetzungszeitpunkt der Prozessoptimierung) von allen Geschäftsbereichen stark nachgefragt.

Die nachfolgende Übersicht dokumentiert diese Nachfrage anschaulich:

Aufgabenfeld	Aufträge in 2015	Aufträge in 2016	Aufträge in 2017 (Prognose)	%-Steigerung der Fallzahlen von 2015 zu 2016
Qualitative Stellenbemessung (Bearbeitung von Stellenbewertungsvorgängen im <b>RBS gesamt</b> )	ca. 75	162	ca. 125-175	+ 116%
Davon Vorgänge aus dem Geschäftsbereich IT	ca. 20	39	ca. 30-45	+ 95%
Davon Vorgänge ohne IT	ca. 55	123	ca. 95-130	+ 123%

In 2016 wurden durch GL 4.2 insgesamt 162 Stellenbewertungsvorgänge aus allen Geschäftsbereichen und Stäben des RBS bearbeitet. Davon entfielen 39 Stellenbewertungsvorgänge auf den Geschäftsbereich IT. Dies entspricht für 2016 einer gesamten Steigerung um 116% und 95% für IT-Stellenbewertungsvorgänge im Vergleich zu 2015. Eine Betrachtung der GL 4.2-Stellenbewertungsvorgänge ohne IT ergibt somit eine Steigerung um 123% von 2015 auf 2016.

Auf der Basis der bisherigen 2017er Auftragszahlen und dem regelmäßigen Ergebnisfeedback der Kunden ist davon auszugehen, dass die Aufträge an RBS-GL 4.2 auch künftig – trotz möglicher Aufgabenverlagerungen in der IT – auf diesem hohem Niveau bleiben bzw. vermutlich noch ansteigen werden.

Diese von den Geschäftsbereichen erwünschte höhere Dienstleistungsqualität erfordert neben dem fachlichen Know-how, welches schrittweise im Sachgebiet RBS-GL 4.2 aufgebaut wird, eine angemessene und sachgerechte Ressourcenausstattung. Eine vollumfängliche Wahrnehmung dieser Aufgaben durch das dauerhaft im Stellenplan vorhandene Personal ist nicht möglich, da dieses durch die Steigerung der Aufgabemenge aufgrund des RBS-Mengenwachstums in den letzten Jahren bereits voll ausgelastet ist. Dies zeigt sich u. a. an den Prozesszeiten, die RBS-GL 4.2 standardmäßig pro Quartal auf Basis von Messgrößen erfasst, da die Abstimmung mit den Fachbereichen sehr zeitaufwendig ist. Es besteht ein erfolgskritisches Risiko für alle Bereiche im RBS, da durch längere Personalprozesse die Dauer bis zur Besetzung von Stellen steigt und dies zu erheblichen Beeinträchtigungen der Geschäftsbereiche bis hin zur Arbeitsunfähigkeit führen kann, wenn keine sachgerechte Ressourcenausstattung bei RBS-GL 4.2 zur Verfügung steht.

Die Erforderlichkeit der beantragten Ressourcenverstärkung in Höhe von 1,0 VZÄ wird kurz- und mittelfristig nicht durch den aktuellen Prüfauftrag in Bezug auf die künftige Struktur der gesamtstädtischen IT und der IT im RBS tangiert. Der RBS-GL 4.2-Geschäftsbetrieb läuft bis zu dem Zeitpunkt der vollumfänglichen Betriebsfähigkeit der neuen IT-Struktur weiter bzw. wird der Aufwand durch die anstehenden Veränderungen in der IT zeitweise noch zunehmen. Im Vorgriff auf etwaige Auswirkungen auf die Ressourcenausstattung, welche erst im Zuge dieser Neustrukturierung im Detail bezifferbar sind, werden befristete Kapazitäten in Höhe von 0,5 VZÄ nicht weiter verlängert und fallen somit zum 01.08.2018 weg.

## 2.8 Aufgabenmehrung beim Personalkostenmanagement – RBS-GL 4.3

Org. Einheit	Zeitraum	Funktionsbezeichnung	VZÄ	Einwertung Beamte/Tarif	Mittelbedarf jährlich Beamte/Tarif
GL 4.3	befristet auf drei Jahre ab Stellenbesetzung	SB Personalkostenmanagement	1,00	A10 / E9b	48.580 € / 60.850 €
<b>Summe</b>			1,00		bis zu 60.850 €

Im Sachgebiet RBS-GL 4.3 – Personalkostenmanagement sind derzeit 3,75 VZÄ (inkl. Sachgebietsleitung) ausgebracht. Zuletzt erfolgte 2009 die Zuschaltung von 0,5 VZÄ im Zusammenhang mit der Einführung des doppelten Haushalts. Die Stelle wurde mit Beschluss der Vollversammlung am 19.11.2015 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V04112) entfristet.

RBS-GL 4.3 ist zentraler Ansprechpartner im RBS für alle Fragen in Zusammenhang mit Personalauszahlungen und zuständig für die Planung und den Vollzug eines Personalauszahlungsbudget in Höhe von über 700 Mio. € für ca. 15.100 Beschäftigte,

verteilt auf rund 2.800 Dienststellenschlüssel, 2.700 personalführende Kostenstellen bzw. (neu ab 2018) auf 31 Profit Center. Das Mengenwachstum mit dem Bezugspunkt der letzten Stellenzuschaltung zeigt nachstehende Übersicht:

	<b>Jahr 2009 (31.12.2009)</b>	<b>Jahr 2016 (31.12.2016)</b>	<b>Zuwachs</b>	<b>Zuwachs in %</b>
Personalauszahlungsbudget	439.415 Tsd. €	702.247 Tsd. €	262.832 Tsd. €	60 %
Anzahl der aktiv beschäftigten Dienstkräfte	11.237 Personen	15.171 Personen	3.763 Personen	35 %
	<b>Jahr 2011</b>	<b>Jahr 2016</b>	<b>Zuwachs</b>	<b>Zuwachs in %</b>
Beschlussvorlagen	27	51 (Prognose 2017: ca. 75)	24 Beschlüsse	80 %
	<b>Jahr 2014</b>	<b>Jahr 2016</b>	<b>Zuwachs</b>	<b>Zuwachs in %</b>
Kapazitätsanträge auf Stellen- schaffung, Stundenaufsto- ckungen, AH-Stellen etc.	ca. 88	164 (Prognose 2017: ca. 210)	76 Anträge	86 %

Der Bereich ist aufgrund Personalwechsels und Unterbesetzung gegenwärtig nicht mehr in der Lage, seine Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Als Übergangsmaßnahme wurde referatsintern eine befristete Stundenaufstockung im Umfang von 10 Stunden (0,25 VZÄ) durch interne Kompensation veranlasst, um eine kurzfristige Entlastung bei der Aufgabenerledigung zu erreichen.

In der Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V3448 („Schulbauoffensive 2013-2030“) vom 29.07.2015 wurde auf die Gesamtentwicklung im Referat und die damit verbundenen Anforderungen und Arbeitsbelastungen im Sachgebiet Personalkostenmanagement bereits hingewiesen. Danach wurde mit dem POR P 3.3 die Methode der Stellenbemessung nach dem stadtweiten Leitfaden abgestimmt. Die Ermittlung des Stellenbedarfes erfolgte auf der Basis eines Tätigkeitenkataloges, in dem die Aufgaben nach Möglichkeit mit Fallzahlen und Bearbeitungszeiten oder mit qualitativ geschätzten Arbeitstagen hinterlegt wurden.

Die erforderliche Stellenausstattung resultiert aus folgenden Aufgabenblöcken:

- **Kalkulation, Planung und Vollzug der Personalkosten (ca. 0,90 VZÄ)**  
Prüfung der Finanzierung bei Kapazitätsanträgen zu Stellenschaffungen, Stundenaufstockungen und Aushilfs-Stellen, Aufbereitung der Haushaltsanmeldungen (für Modellrechnung, Schlussabgleich, Nachtrag), Detailplanung des Personalkostenbudgets im Modul PA-CP im SAP-paul@, Kalkulation und

Ausweisung des LoB-Teilbudgets für alle Kostenstellenbereiche bzw. Organisationseinheiten unter Berücksichtigung von Organisationsveränderungen.

- **Operatives Personalkostencontrolling (ca. 0,21 VZÄ)**  
Bearbeitung der monatlichen Personalkostenhochrechnung, Auswertungen für das Rechnungsergebnis und personal(kosten)-bezogene Auswertungen für die Geschäftsbereiche bzw. einzelne Teilbereiche. Analyse und Darstellung des produktbezogenen Personaleinsatzes mittels SAP-BI.
- **Beschlusswesen (ca. 1,63 VZÄ)**  
Personalkostenrechtliche Prüfung und Darstellung der Personalkosten (alle Fachrichtungen, Stellen) in den Finanzierungs- und Empfehlungsbeschlüssen des RBS für den Stadtrat.
- **Grundsatzaufgaben (ca. 1,90 VZÄ)**  
Erarbeitung interner Regelungen und Weiterentwicklung von Instrumenten und Konzepten aufgrund der Umsetzung von stadtweiten Regelungen (z.B. jährliche Regelungen zum Vollzug des Haushalts; „Haushaltsbeschluss ernst nehmen“ vom Januar 2016; neues Budgetierungsverfahren für Personalauszahlungen inklusive weiterer laufender Optimierungen; Umsetzung einer neuen Produktstruktur), Auf- und Ausbau des Finanzcontrollings für Personalauszahlungen (Teil des Controllinghandbuches des RBS), Aufbereitung von RBS-Sonderthemen z.B. zu Finanzierungsfragen im Lehrdienst, Ganztags, Bedarfsorientierte Budgetierung, Steuerungsunterstützung für die Referatsleitung sowie fachliche Beratung und Unterstützung der Geschäftsbereiche sowie der Finanzabteilung in allen personalhaushaltsrechtlichen Themen.  
Aufgrund der Arbeitsbelastung konnten viele der grundsätzlichen Aufgaben nur teilweise oder gar nicht wahrgenommen werden.

Hinzu kommen Führungsaufgaben, die aufgrund der Leitungsspanne bei 0,20 VZÄ liegen. Somit ergibt sich, vor dem Hintergrund der derzeitigen Entwicklungen, eine erforderliche Stellenausstattung von 4,84 VZÄ. Der Personalbedarf von gerundet 1,00 VZÄ (4,84 VZÄ (Bedarf) - 3,75 VZÄ (Ist) = 1,09 VZÄ) in A10 / E9b wird befristet auf 3 Jahre ab Besetzung geltend gemacht, da Tätigkeiten aus den Grundsatzaufgaben weiter zu evaluieren sind. Das RBS wird in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat eine Stellenbemessung gemäß dem Leitfaden zur Stellenbemessung durchführen, um festzustellen, ob und in welchem Umfang über die vorläufige Befristung hinaus ein Stellenbedarf besteht.

Ohne weitere Stellenzuschaltung kann nicht ausgeschlossen werden, dass beispielsweise Finanzierungsbeschlüsse nicht rechtzeitig in den Stadtrat eingebracht, die

Detailplanungen insbesondere für die referatsspezifischen Besonderheiten „Schulen“ und „KITA“ nicht mit der erforderlichen Sorgfalt durchgeführt oder für referatsinterne Zwecke benötigte Daten und Kennzahlen nicht zur Verfügung gestellt werden können.

### 3. Arbeitsplatz- und IT-Kosten, Produktzuordnung

Für die neu zu schaffenden Stellen sind 12 neue Arbeitsplätze erforderlich. Die arbeitsplatzbezogenen Kosten stellen sich wie folgt dar:

Haushaltsjahr	Arbeitsplatz- und IT-Kosten	e/d/b*	k/i*	Menge	Pauschale	Mittelbedarf jährlich
2018	investive Sachkosten für die Einrichtung und Ausstattung des Arbeitsplatzes	e	i	12	2.370,00 €	28.440,00 €
2018	investive Kosten für die IT-Ausstattung	e	i	12	1.500,00 €	18.000,00 €
2018	konsumtive Arbeitsplatzkosten	d	K	8	800,00 €	6.400,00 €
		b		4		3.200,00 €

\* e: einmalig, d: dauerhaft, b: befristet, k: konsumtiv, i: investiv

Die unter Ziffer 2 beantragten Stellen müssen in den Verwaltungsgebäuden des RBS untergebracht werden. Das zusätzlich beantragte Personal kann aus Sicht des RBS nicht mehr in den bereits zugewiesenen Flächen untergebracht werden. Es werden daher voraussichtlich zusätzliche Flächen für 12 Arbeitsplätze benötigt.

### Produktzuordnung

Das Produktkostenbudget des Produkts 39111000 Overheadkosten Referats- und Geschäftsleitung erhöht sich um bis zu 615.405 €, davon sind 615.405 € zahlungswirksam.

## 4. Kosten und Nutzen

### 4.1 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der laufenden Verwaltungstätigkeit

	Vortrags- ziffer	dauerhaft	Ein- malig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten</b>		bis zu 432.865 € ab 2018		Bis zu 67.150 € jährlich von 2018 bis 2021 Bis zu 115.390 € jährlich von 2018 bis 2020
davon:				
Personalauszahlungen (Zeile 9)*	2.1 bis 2.8	Bis zu 426.465 € ab 2018 (davon 55.450 € für Stellenentfristung bereits im Budget enthalten)		Bis zu 65.550 € jährlich von 2018 bis 2021 Bis zu 113.790 € jährlich von 2018 bis 2020
Auszahlungen für Sach- und Dienstleistungen (Zeile 11)**				
Transferauszahlungen (Zeile 12)				
Sonstige Auszahlungen aus lfd. Verwaltungs- tätigkeit (Zeile 13)	3	6.400 €		1.600 € jährlich von 2018 bis 2021 1.600 € von 2018 bis 2020
Zinsen und sonstige Finanzauszahlungen (Zeile 14)				
Nachrichtlich Vollzeitäquivalente		6,5 VZÄ Neuschaffung 1,0 VZÄ Entfristung		3,0 VZÄ

\* Die nicht zahlungswirksamen Kosten (wie z. B. interne Leistungsverrechnung, Steuerungsumlage, kalkulatorische Kosten ) können in den meisten Fällen nicht beziffert werden.  
Bei Besetzung von Stellen mit einem Beamten/einer Beamtin entsteht im Ergebnishaushalt zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 40 Prozent des Jahresmittelbetrages.

\*\* ohne arbeitsplatzbezogene IT-Kosten

Ab 2015 gelten für die Verrechnung der Leistungen mit it@M die vom Direktorium und der Stadtkämmerei genehmigten Preise. Die zur Zahlung an it@M erforderlichen Mittel für die Services „Arbeitsplatzdienste“ und „Telekommunikation“ werden im Rahmen der Aufstellung des Haushalts- bzw. Nachtragshaushaltsplanes in die Budgets der Referate eingestellt. Eine gesonderte Beschlussfassung über die Mittelbereitstellung ist daher nicht mehr erforderlich.

Sonstige IT-Kosten, wie z.B. Zahlungen an externe Dritte, sind hier mit aufzunehmen!

## 4.2 Nutzen

Die Entwicklung des RBS in den vergangenen Jahren und zukünftige Maßnahmen führen zu einer Aufgabenerhöhung bei der Geschäftsleitung und der Stabsstelle Recht.

Der Zusammenhang der Aufgaben und benötigten Personalressourcen in den genannten Bereichen und dessen Auswirkungen auf das Wirkungsgefüge bzw. die Weiterentwicklung des Referats sind im Beschlussvortrag jeweils beschrieben. Um gewährleisten zu können, dass die Kernprozesse des Referats professionell unterstützt werden, und den laufenden Geschäftsbetrieb sicherstellen zu können, ist es zwingend erforderlich, die dargestellten Personalkapazitäten zuzuschalten.

## 4.3 Zahlungswirksame Kosten im Bereich der Investitionstätigkeit

	Vortragsziffer	dauerhaft	einmalig	befristet
<b>Summe zahlungswirksame Kosten (entspr. Zeile S5 des Finanzrechnungsrechnungsschemas)</b>			46.440 € in 2018	
davon:				
Auszahlungen für den Erwerb von Grundstücken und Gebäuden (Zeile 20)				
Auszahlungen für Baumaßnahmen (Zeile 21)				
Auszahlungen für den Erwerb von beweglichen Vermögen (Zeile 22)	3.		46.440 € in 2018	
Auszahlungen für den Erwerb von Finanzvermögen (Zeile 23)				
Auszahlungen für Investitionsförderungsmaßnahmen (Zeile 24)				
Auszahlungen für sonstige Investitionstätigkeit (Zeile 25)				

## 5. Finanzierung

Die Finanzierung kann weder durch Einsparungen noch aus dem eigenen Referatsbudget erfolgen.

Eine endgültige Entscheidung über die Finanzierung soll in der Vollversammlung des Stadtrats im Juli diesen Jahres im Rahmen der Gesamtaufstellung aller bisher gefassten Empfehlungs- und Finanzierungsbeschlüsse erfolgen.

Die zusätzlich benötigten Auszahlungsmittel sollen nach positiver Beschlussfassung in den Haushaltsplan 2018 aufgenommen werden.

### 5.1 Personalkosten

Kosten für	Vortragsziffer	Antragsziffer	Fipo	Kostenstelle	Kostenart
1,0 VZÄ bei GL 13	2.1	2.	2000.410.0000.7 2000.414.0000.9	19021130	601101 602000
0,5 VZÄ bei Recht	2.2	2.	2000.410.0000.7	19000060	601101
7,0 VZÄ bei GL 2	2.2 bis 2.6	2.	2000.410.0000.7 2000.414.0000.9	19021200	601101 602000
2,0 VZÄ bei GL 4	2.7 bis 2.8	2.	2000.410.0000.7 2000.414.0000.9	19021400	601101 602000

### 5.2 Sachkosten

Kosten für	Vortragsziffer	Antragsziffer	Fipo	Kostenstelle/ Innenauftrag	Kostenart
Einmalig investive Kosten zur AP-Erstausstattung	3.		2000.935.9330.5	--	--
Einmalig investive Kosten zur IT-Erstausstattung	3.		2000.935.9364.4	--	--
Dauerhafte und befristete Arbeitsplatzkosten	3.	3.	2000.650.0000.8	19021130 19000060 19021200 19021400	67010

## 6. Abstimmung

Das Personal- und Organisationsreferat ist als Querschnittsreferat der Landeshauptstadt München betroffen, wenn zusätzliche Stellen eingerichtet und besetzt werden, sowie das gewonnene Personal betreut werden muss. Betroffen sind regelmäßig die Abteilung 1 Recht, die Abteilung 2 Personalbetreuung, die Abteilung 3 Organisation, die Abteilung 4 Personalleistungen sowie die Abteilung 5 Personalentwicklung, Bereich Personalgewinnung.

Das POR wird den sich durch diese Beschlussvorlage ergebenden zusätzlichen Aufwand zu gegebener Zeit gesondert im zuständigen VPA geltend machen.

### Es folgen die Stellungnahmen der Querschnittsreferate:

Das **Personal- und Organisationsreferat** erhielt den Beschlussentwurf zur Kenntnisnahme und Möglichkeit der Stellungnahme und teilte mit Schreiben vom 05.04.2017 Folgendes mit:

*„Die im Betreff genannte Beschlussvorlage wurde dem Personal- und Organisationsreferat in der Endfassung mit E-Mail vom 29.03.2017 zur Stellungnahme zugeleitet.*

*In der Vorlage werden vom Referat für Bildung und Sport folgende Kapazitätsmehrbedarfe dargestellt:*

#### **1. Geltend gemachter Stellenbedarf**

##### **1.1 Stellenschaffungen**

**1,0 VZÄ für eine/n SB Personalangelegenheiten der Fachrichtung Verwaltungsdienst (3. QE) dauerhaft (Aufgabe: Personalbetreuung nicht pädagogisches Personal bei GL 13)**

**0,5 VZÄ für eine/n SB Recht der Fachrichtung Verwaltungsdienst (4. QE) sowie 0,5 VZÄ für eine/n SB Haushaltssteuerung der Fachrichtung Verwaltungsdienst (3. QE) befristet jeweils bis 31.12.2021 (Aufgabe: Umsetzung der Umsatzsteuerreform bei der Stabsstelle Recht bzw. bei GL 2.1)**

**0,5 VZÄ für eine/n SB Kreditorenbuchhaltung der Fachrichtung Verwaltungsdienst (3. QE) dauerhaft (Aufgabe: Zentrale Steuerung und Optimierung der Bearbeitung der Eingangsrechnungen in der Finanzbuchhaltung bei GL 2.12)**

**1,5 VZÄ für SB Kreditorenbuchhaltung sowie 0,5 VZÄ für eine/n SB Kreditorenbuchhaltung/SB Haushaltssteuerung der Fachrichtung Verwaltungsdienst (2. QE) dauerhaft (Aufgabe: Finanzbuchhaltung auf Grundlage des MKRw-Beschlusses bei GL 2.12)**

**1,0 VZÄ für eine/n SB Kassenwesen** der Fachrichtung Verwaltungsdienst (2. QE) dauerhaft, **1,0 VZÄ für eine/n SB Kassenwesen** der Fachrichtung Verwaltungsdienst (2. QE) befristet für drei Jahre ab Stellenbesetzung sowie **1,0 VZÄ für eine/n SB Kassenwesen** der Fachrichtung Verwaltungsdienst (3. QE) dauerhaft (Aufgabe: Umsetzung, Betrieb und Weiterentwicklung eines elektronischen Kassenbuches bei GL 2.13)

**1,0 VZÄ für eine/n SB Finanzcontrolling** der Fachrichtung Verwaltungsdienst (3. QE) dauerhaft (Aufgabe: Weiterentwicklung des Finanzcontrollings bei GL 2.2)

**1,0 VZÄ für eine/n SB Personalkostenmanagement** der Fachrichtung Verwaltungsdienst (3. QE) befristet für drei Jahre ab Stellenbesetzung (Aufgabe: Personalkostenmanagement bei GL 4.3)

## **1.2 Stellenentfristungen**

**1,0 VZÄ für SB Organisation** der Fachrichtung Verwaltungsdienst (3. QE) (Aufgabe: Bearbeitung von Arbeitsplatzbeschreibungen bei GL 4.2, Planstelle derzeit befristet bis 31.07.2018).

*Der Beschlussentwurf enthält keine Ausführungen, ob die vorgesehenen Kapazitätsausweitungen auf einer freiwilligen Aufgabe bzw. auf einer Pflichtaufgabe beruhen.*

*Es handelt sich um einen Empfehlungsbeschluss ohne Ausführungen zur Unabweisbarkeit der Stellenbedarfe.*

*Zu den in der Beschlussvorlage dargestellten Kapazitätsmehrbedarfen wird wie folgt Stellung genommen:*

*Das Personal- und Organisationsreferat stimmt vorbehaltlich der Sicherstellung der Finanzierung der künftig geltend gemachten Stellenkapazitäten - mit Einschränkungen – zu.*

## **2. Stellungnahme POR, P 3**

*Hinsichtlich der einzelnen Kapazitätsmehrbedarfe ist folgendes auszuführen:*

**1,0 VZÄ für eine/n SB Personalangelegenheiten (dauerhaft) – Ziffer 2.1 der BV**

*Der Stellenbedarf wird mit einer Kennzahl aus dem ZIM-Ressourcenbeschluss begründet, die jedoch nicht allgemeingültig als Bemessungsgröße mit dem POR-P 3 abgestimmt ist. Der Stellenmehrbedarf ist aber aufgrund der dargestellten Steigerung der Zahl der von GL 13 betreuten Beschäftigten des RBS grundsätzlich **nachvollziehbar** und kann daher **befristet auf drei Jahre ab Stellenbesetzung anerkannt** werden.*

**0,5 VZÄ für eine/n SB Recht und 0,5 VZÄ für eine/n SB Haushaltssteuerung (befristet) – Ziffer 2.2 der BV**

Der Stellenbedarf ist grundsätzlich **nachvollziehbar**. Da die Stellen auf vier Jahre befristet beantragt werden, kann **zugestimmt** werden.

**0,5 VZÄ für eine/n SB Kreditorenbuchhaltung (dauerhaft) – Ziffer 2.3 der BV**

Der Stellenbedarf ist grundsätzlich **nachvollziehbar**. Der Bedarf wurde geschätzt, jedoch nicht qualifiziert. Daher kann der Stellenbedarf nur **befristet auf drei Jahre ab Stellenbesetzung anerkannt** werden.

**1,5 VZÄ für SB Kreditorenbuchhaltung und 0,5 VZÄ für eine/n SB Kreditorenbuchhaltung/SB Haushaltssteuerung (dauerhaft) – Ziffer 2.4 der BV**

Seitens des RBS wird aufgrund gestiegener Belegzahlen ein zusätzlicher Bedarf i. H. v. 1,5 VZÄ im Bereich Kreditorenbuchhaltung (dauerhaft) und 0,5 VZÄ für die Ausübung der Anordnungsbefugnis (dauerhaft) geltend gemacht. Die Berechnung des Stellenbedarfs basiert auf dem im Projekt „Rechnungswesenprozesse und -ressourcen“ beschriebenen und bemessenen Ausgabenbewirtschaftungsprozess und wurde anhand einer Fallzahlensteigerung fortgeschrieben. Es ergibt sich ein rechnerischer Mehrbedarf i. H. v. 3,88 VZÄ. Das RBS hält aufgrund sehr optimierter Prozesse im Zentralbereich lediglich 2,0 VZÄ für erforderlich. Der geltend gemachte Bedarf i. H. v. 2,0 VZÄ kann **nachvollzogen werden** und wird daher als **dauerhafter Bedarf anerkannt**.

**2,0 VZÄ für eine/n SB Kassenwesen (dauerhaft)/1,0 VZÄ für eine/n SB Kassenwesen (befristet) – Ziffer 2.5 der BV**

Der Stellenbedarf kann grundsätzlich anerkannt werden. Er wurde mittels eines Benchmarks zum Projekt Einführung vom EBP/SRM erhoben. Da zum Benchmark keine weiteren plausiblen und nachvollziehbaren Ausführungen vorliegen, können die beantragten VZÄ nur **befristet auf drei Jahre ab Stellenbesetzung anerkannt werden**.

**1,0 VZÄ SB Finanzcontrollings (dauerhaft) – Ziffer 2.6 der BV**

Der geltend gemachte Stellenbedarf i. H. v. insgesamt 1,0 VZÄ kann **nur teilweise nachvollzogen werden** und ist daher **auf drei Jahre ab Stellenbesetzung zu befristen**. Es wird ein zusätzlicher Bedarf i. H. v. 0,48 VZÄ für die Wahrnehmung von MKRw-Aufgaben geltend gemacht. Der Stellenanteil i. H. v. 0,36 VZÄ (abzgl. 0,10 VZÄ Reduzierung aufgrund Veränderungen im Finanzcontrolling) wurde auf Basis des Prozesses „Finanzcontrolling konsumtiv“ aus dem Projekt „Rechnungswesenprozesse und -ressourcen“ ermittelt und kann bestätigt werden. Der in diesem Zusammenhang zusätzliche Bedarf für einen Anstieg auszuwertender Stammdaten ab 2019 i. H. v. 0,22 VZÄ kann nur befristet anerkannt werden, da der

*Bedarf auf einer Prognose beruht und daher zu evaluieren ist. Der zusätzliche Bedarf für die Wahrnehmung der Fachaufgabe i. H. v. 0,64 VZÄ basiert auf Schätzungen und kann daher auch nur befristet anerkannt werden.*

**1,0 VZÄ für eine/n SB Organisation (Entfristung) – Ziffer 2.7 der BV**

*Der dauerhafte Stellenbedarf ist wegen des dargestellten Anstiegs der Fallzahlen und den im RBS in nächster Zeit anstehenden Organisationsmaßnahmen nachvollziehbar und plausibel. Der Entfristung wird zugestimmt.*

**1,0 VZÄ für eine/n SB Personalkostenmanagement (befristet) – Ziffer 2.8 der BV**

*Der dargestellte Stellenbedarf wurde methodisch bemessen, ist **nachvollziehbar** und kann vom Personal- und Organisationsreferat anerkannt werden. Wie bereits im Rahmen des Abstimmungsgesprächs mit P 3.3 im Juli 2016 vereinbart, wurden anhand eines Tätigkeitskataloges qualifizierte Schätzungen vorgenommen. Diese wurden dort, wo es möglich war, pro Fall geschätzt und mit den (prognostizierten) Fallzahlen für 2017 multipliziert oder es wurden die anfallenden Personentage pro Tätigkeit geschätzt. Diese Vorgehensweise entspricht den grundsätzlichen Vorgaben an ein analytisches Schätzverfahren. Zudem soll der sich im Ergebnis ergebende zusätzliche Bedarf von **1,0 VZÄ zunächst nur befristet auf drei Jahre** zugeschaltet werden, sodass nach Schaffung und Besetzung der Stelle überprüft werden kann, ob die geschätzten Zeiten, aber auch die prognostizierten Fallzahlen zutreffend waren.*

*Die für Grundsatzaufgaben angesetzten Kapazitäten sind überwiegend mit planerisch-konzeptionellen Aufgaben befasst (Erarbeiten interner Regelungen, Entwicklung von Konzepten zur Steuerung des Personalhaushalts etc.), die einer "klassischen" Bemessung nicht zugänglich sind. Für diesen Aufgabenblock ist es für die Evaluierung des Stellenbedarfs ausreichend, wenn nach Schaffung und Besetzung der Stelle dargestellt werden kann, ob bzw. welche der erwarteten Effekte durch Zuschaltung der Stelle tatsächlich erreicht werden konnten.*

*Auch die für Führungsaufgaben angesetzte Kapazität von 0,2 VZÄ erscheint nachvollziehbar (Team mit dann 4,84 VZÄ inkl. Leitungsposition).*

*Es wird darauf hingewiesen, dass Aussagen im Beschlussentwurf in Bezug auf Stellenbewertungen unter dem Vorbehalt einer abschließenden Prüfung durch das Personal- und Organisationsreferat stehen.“*

In seiner Stellungnahme vom 05.04.2017 hat das Personal- und Organisationsreferat den dargestellten Stellenbedarfen nur eingeschränkt zugestimmt. Das Referat für Bildung und Sport folgt den Ausführungen des Personal- und Organisationsreferates und fasst die Antragspunkte sowie die Kurzübersicht entsprechend neu. Eine inhaltliche Anpassung des Beschlussvortrags ist aufgrund der knappen Vorlaufzeit bis zum Fachausschusstermin nicht mehr möglich.

Die **Stadtkämmerei** erhielt den Beschlussentwurf ebenfalls zur Kenntnisnahme und Möglichkeit der Stellungnahme und teilte mit Schreiben vom 06.04.2017 Folgendes mit:

*„Unter Bezugnahme auf die Stellungnahme des Personal- und Organisationsreferates vom 05.04.2017 erhebt die Stadtkämmerei keine weiteren Einwände gegen die oben genannte Beschlussvorlage.“*

Der Korreferentin, Frau Stadträtin Neff, wurde ein Abdruck der Beschlussvorlage zugeleitet.

## II. Antrag der Referentin

1. Der Stadtrat nimmt die Ausführungen zum Mengenwachstum des Referates für Bildung und Sport zur Kenntnis.
2. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Bildungsausschuss, das Referat für Bildung und Sport zu beauftragen, die Einrichtung von 9,5 VZÄ-Stellen und deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen. Davon sind
  - 2,0 VZÄ dauerhaft (vgl. Ziffer 2.4 im Vortrag),
  - 1,0 VZÄ befristet bis zum 31.12.2021 (vgl. Ziffer 2.2 im Vortrag) und
  - 6,5 VZÄ befristet auf drei Jahre ab Stellenbesetzung (vgl. Ziffern 2.1, 2.3, 2.5, 2.6 und 2.8 im Vortrag) einzurichten.

Darüber hinaus wird das Referat für Bildung und Sport beauftragt, in Abstimmung mit dem Personal- und Organisationsreferat bezüglich der auf drei Jahre ab Stellenbesetzung befristeten 6,5 VZÄ-Stellen eine Stellenbemessung gemäß dem Leitfaden zur Stellenbemessung durchzuführen, um festzustellen, ob und in welchem Umfang über die vorläufige Befristung hinaus ein Stellenbedarf besteht. Nach Feststellung des Personalbedarfs ist eine erneute Stadtratsentscheidung herbeizuführen.

Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Bildungsausschuss, das Referat für Bildung und Sport zu beauftragen, die Entfristung von 1,0 VZÄ-Stellen bei GL 4.2 (vgl. Ziffer 2.7 im Vortrag) und ggf. deren Besetzung beim Personal- und Organisationsreferat zu veranlassen.

Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Bildungsausschuss, das Referat für Bildung und Sport zu beauftragen, die erforderlichen Haushaltsmittel für Personalauszahlungen in Höhe von bis zu 550.355 € zuzüglich weiterer bis zu 55.450 €, die bereits befristet im Personalauszahlungsbudget zur Verfügung stehen und unbefristet im Haushalt eingestellt werden sollen, im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2018 bei der Stadtkämmerei und dem Personal- und Organisationsreferat (Personal) anzumelden. Davon werden

- 105.100 € (zuzüglich 55.450 € für die Stellenentfristung) dauerhaft,
- 65.550 € befristet bis zum 31.12.2021 und
- 379.705 € befristet auf drei Jahre ab Stellenbesetzung angemeldet.

Im Ergebnishaushalt entsteht bei der Besetzung mit Beamten/-innen zusätzlich zu den Personalauszahlungen noch ein Aufwand für Pensions- und Beihilferückstellungen in Höhe von etwa 201.524 € (40% des JMB).

3. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Bildungsausschuss, das Referat für Bildung und Sport zu beauftragen, die einmalig investiven Sachkosten zur Einrichtung und Ausstattung von 12 Arbeitsplätzen in Höhe von 28.440 € und die IT-Ausstattungskosten in Höhe von 18.000 € im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2018 bei der Stadtkämmerei anzumelden.

Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Bildungsausschuss, das Referat für Bildung und Sport zu beauftragen, die konsumtiven Arbeitsplatzkosten in Höhe von

- 2.400 € dauerhaft,
- 1.600 € befristet bis 31.12.2021 sowie
- 5.600 € befristet auf drei Jahre

im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung 2018 bei der Stadtkämmerei anzumelden.

4. Das Produktkostenbudget des Produkts 39111000 Overheadkosten Referats- und Geschäftsleitung erhöht sich um bis zu 559.955 € (für Stellenneuschaffungen inklusive der konsumtiver Arbeitsplatzkosten, jedoch ohne Stellenentfristung), davon sind 559.955 € zahlungswirksam.
5. Vorbehaltlich der endgültigen Beschlussfassung der Vollversammlung im Juli 2017 empfiehlt der Bildungsausschuss, das Referat für Bildung und Sport zu beauftragen, die aus seiner Sicht unter Ziffer 3 des Vortrages dargestellten Flächenbedarfe für 12 zusätzliche Dienstkräfte rechtzeitig gegenüber dem Kommunalreferat anzumelden, sobald weitere Flächen zugewiesen werden sollen.
6. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

**III. Beschluss**

nach Antrag.

Die endgültige Beschlussfassung obliegt der Vollversammlung des Stadtrates.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Die Referentin

Christine Strobl  
3. Bürgermeisterin

Beatrix Zurek  
Stadtschulrätin

IV. Abdruck von I. mit III.

**an das Direktorium – D – II / V – SP**

**an das Revisionsamt**

**an die Stadtkämmerei –**

z. K.

V. Wiedervorlage im Referat für Bildung und Sport -

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.

2.

An RBS–GL 2

An RBS–GL 4

z. K.

Am .....