



**DEUTSCHES FORSCHUNGSINSTITUT FÜR ÖFFENTLICHE VERWALTUNG SPEYER**

GERMAN RESEARCH INSTITUTE FOR PUBLIC ADMINISTRATION SPEYER

Carsten Brenski/Armin Liebig (Hrsg.)

im Auftrag des Unterausschusses  
Allgemeine Verwaltungsorganisation  
des Arbeitskreises VI der Innenministerkonferenz

**AKTIVITÄTEN AUF DEM GEBIET DER STAATS-  
UND VERWALTUNGSMODERNISIERUNG  
IN DEN LÄNDERN UND BEIM BUND**

**2004/2005**



SPEYERER FORSCHUNGSBERICHTE 2 5 0

**Carsten Brenski/Armin Liebig (Hrsg.)**

im Auftrag des Unterausschusses Allgemeine Verwaltungsorganisation  
des Arbeitskreises VI der Innenministerkonferenz

**Aktivitäten auf dem Gebiet der Staats- und Verwaltungsmodernisierung  
in den Ländern und beim Bund 2004/2005**

Speyerer Forschungsberichte 250

**Carsten Brenski / Armin Liebig (Hrsg.)**  
im Auftrag des Unterausschusses Allgemeine  
Verwaltungsorganisation des Arbeitskreises VI  
der Innenministerkonferenz

**AKTIVITÄTEN AUF DEM GEBIET DER  
STAATS- UND VERWALTUNGSMODERNISIERUNG  
IN DEN LÄNDERN UND BEIM BUND**

**2004/2005**

**DEUTSCHES FORSCHUNGSINSTITUT  
FÜR ÖFFENTLICHE VERWALTUNG SPEYER**

**2007**

**Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.  
(Speyerer Forschungsberichte ; 250)  
ISBN 978-3-932112-88-1

Herstellung:

**DEUTSCHES FORSCHUNGSINSTITUT  
FÜR ÖFFENTLICHE VERWALTUNG SPEYER**

Umschlagentwurf:

© 8/97 TRIFTY ART Grafik Design • 67550 Worms • Hauptstr. 32 • Tel.: 0 62 41/95 15 38

## Inhaltsverzeichnis

<b>Teil A: Übersicht der Verwaltungsreformen in den Ländern .....</b>	<b>1</b>
Baden-Württemberg .....	1
I.    Verwaltungspolitik .....	1
II.   Aufgabenumbau .....	1
III.  Organisationsentwicklung .....	3
IV.  Planungs- und Prozessoptimierung .....	3
V.    Neue Steuerung .....	4
VI.  Personalentwicklung .....	6
VII. Regelungsoptimierung .....	6
VIII. eGovernment .....	9
Bayern .....	15
I.    Verwaltungspolitik .....	15
II.   Aufgabenumbau .....	15
III.  Organisationsentwicklung .....	15
IV.  Planungs- und Prozessoptimierung .....	17
V.    Neue Steuerung .....	17
VI.  Personalentwicklung .....	17
VII. Regelungsoptimierung .....	18
VIII. eGovernment .....	20
Berlin .....	29
I.    Verwaltungspolitik .....	29
II.   Aufgabenumbau .....	32
III.  Organisationsentwicklung .....	36
IV.  Planungs- und Prozessoptimierung .....	42
V.    Neue Steuerung .....	44
VI.  Personalentwicklung .....	46
VII. Regelungsoptimierung .....	49
VIII. eGovernment .....	53
Brandenburg .....	61
I.    Verwaltungspolitik .....	61
II.   Aufgabenumbau .....	69
III.  Organisationsentwicklung .....	71
IV.  Planungs- und Prozessoptimierung .....	78
V.    Neue Steuerung .....	81
VI.  Personalentwicklung .....	86
VII. Regelungsoptimierung .....	88
VIII. eGovernment .....	89

Bremen .....	101
I. Verwaltungspolitik .....	101
II. Aufgabenumbau .....	103
III. Organisationsentwicklung .....	104
IV. Planungs- und Prozessoptimierung .....	106
V. Neue Steuerung .....	108
VI. Personalentwicklung .....	116
VII. Regelungsoptimierung .....	119
VIII. eGovernment .....	120
Hamburg .....	129
I. Verwaltungspolitik .....	129
II. Aufgabenumbau .....	131
III. Organisationsentwicklung .....	135
IV. Planungs- und Prozessoptimierung .....	141
V. Neue Steuerung .....	144
VI. Personalentwicklung .....	148
VII. Regelungsoptimierung .....	153
VIII. eGovernment .....	156
Hessen .....	161
I. Verwaltungspolitik .....	161
II. Aufgabenumbau .....	163
III. Organisationsentwicklung .....	178
IV. Planungs- und Prozessoptimierung .....	183
V. Neue Steuerung .....	184
VI. Personalentwicklung .....	193
VII. Regelungsoptimierung .....	197
VIII. eGovernment .....	197
Mecklenburg-Vorpommern .....	209
I. Verwaltungspolitik .....	209
II. Aufgabenumbau .....	213
III. Organisationsentwicklung .....	219
IV. Planungs- und Prozessoptimierung .....	222
V. Neue Steuerung .....	223
VI. Personalentwicklung .....	225
VII. Regelungsoptimierung .....	231
VIII. eGovernment .....	232
Niedersachsen .....	237
I. Verwaltungspolitik .....	237
II. Aufgabenumbau .....	242
III. Organisationsentwicklung .....	244
IV. Planungs- und Prozessoptimierung .....	244

V.	Neue Steuerung .....	246
VI.	Personalentwicklung .....	248
VII.	Regelungsoptimierung .....	255
VIII.	eGovernment .....	257
Nordrhein-Westfalen .....		259
I.	Verwaltungspolitik .....	259
II.	Aufgabenumbau .....	261
III.	Organisationsentwicklung .....	263
IV.	Planungs- und Prozessoptimierung .....	264
V.	Neue Steuerung .....	265
VI.	Personalentwicklung .....	267
VII.	Regelungsoptimierung .....	268
VIII.	eGovernment .....	271
Rheinland-Pfalz .....		277
I.	Verwaltungspolitik .....	277
II.	Aufgabenumbau .....	278
III.	Organisationsentwicklung .....	280
IV.	Planungs- und Prozessoptimierung .....	287
V.	Neue Steuerung .....	290
VI.	Personalentwicklung .....	293
VII.	Regelungsoptimierung .....	299
VIII.	eGovernment .....	304
Saarland .....		311
I.	Verwaltungspolitik .....	311
II.	Aufgabenumbau .....	313
III.	Organisationsentwicklung .....	315
IV.	Planungs- und Prozessoptimierung .....	321
V.	Neue Steuerung .....	329
VI.	Personalentwicklung .....	333
VII.	Regelungsoptimierung .....	338
VIII.	eGovernment .....	343
Sachsen .....		347
I.	Verwaltungspolitik .....	347
II.	Aufgabenumbau .....	351
III.	Organisationsentwicklung .....	354
IV.	Planungs- und Prozessoptimierung .....	355
V.	Neue Steuerung .....	358
VI.	Personalentwicklung .....	361
VII.	Regelungsoptimierung .....	372
VIII.	eGovernment .....	376

Sachsen-Anhalt .....	379
I. Verwaltungspolitik .....	379
II. Aufgabenumbau .....	382
III. Organisationsentwicklung .....	384
IV. Planungs- und Prozessoptimierung .....	401
V. Neue Steuerung .....	401
VI. Personalentwicklung .....	407
VII. Regelungsoptimierung .....	408
VIII. eGovernment .....	410
Schleswig-Holstein .....	419
I. Verwaltungspolitik .....	419
II. Aufgabenumbau .....	427
III. Organisationsentwicklung .....	435
IV. Planungs- und Prozessoptimierung .....	441
V. Neue Steuerung .....	446
VI. Personalentwicklung .....	450
VII. Regelungsoptimierung .....	452
VIII. eGovernment .....	455
Thüringen .....	461
I. Verwaltungspolitik .....	461
II. Aufgabenumbau .....	461
III. Organisationsentwicklung .....	463
IV. Planungs- und Prozessoptimierung .....	465
V. Neue Steuerung .....	465
VI. Personalentwicklung .....	465
VII. Regelungsoptimierung .....	467
VIII. eGovernment .....	468
<b>Teil B: Staats- und Verwaltungsmodernisierung beim Bund .....</b>	<b>473</b>
I. Verwaltungspolitik .....	473
II. Aufgabenumbau .....	491
III. Organisationsentwicklung .....	491
IV. Planungs- und Prozessoptimierung .....	492
V. Neue Steuerung .....	493
VI. Personalentwicklung .....	493
VII. Regelungsoptimierung .....	494
VIII. eGovernment .....	503
<b>Teil C: Schwerpunkte der Modernisierungsmaßnahmen</b>	
– <b>Ein Überblick .....</b>	<b>513</b>

## **Rheinland-Pfalz**

### **I. Verwaltungspolitik**

#### **Modernisierungskonzepte/-strategien**

Die Verwaltungsmodernisierung der letzten 15 Jahre lässt sich unter verwaltpolitischen Aspekten in vier Phasen unterteilen. In der ersten Phase (1991-1994) wurde die Konzeption und Umsetzung der Modernisierungen von den Fachressorts übernommen. Die Abstimmung fand in der Staatssekretärskonferenz und im Kabinett statt. 1994 begann eine Phase, die verwaltpolitisch durch einen ressortübergreifenden Modernisierungsansatz gekennzeichnet war. Es wurde eine Verwaltungsmodernisierungskommission (VMK) unter der Leitung des Chefs der Staatskanzlei und einem externen Berater gegründet. Der VMK gehörten sechs Staatssekretäre und Vertreter aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung sowie die Interessenvertretungen (ÖTV, DAG und DBB) an. Die Geschäftsstelle der VMK war als Stabsstelle in der Staatskanzlei (Stk) angesiedelt. 1996 wurde zur Neuorganisation der Mittelinstanz eine Expertenkommission (EKO) gegründet. Die rechtliche und organisatorische Umsetzung der Neuorganisation erfolgte zum 1. Januar 2000 durch das Ministerium des Innern und für Sport (ISM). Die sich daran anschließende dritte Phase, die auch als Konsolidierungsphase bezeichnet werden kann, ist wie die erste Phase von einer (primär) ressortinternen Steuerung der Modernisierung geprägt. Die derzeitige vierte Phase der Verwaltungsmodernisierung ist wieder von einer ressortübergreifenden Steuerung durch die Stk gekennzeichnet. Etliche Modernisierungsmaßnahmen – wie z.B. die Reform der Forstverwaltung und der Agrarverwaltung – werden zwar im Wesentlichen von den Fachressorts gesteuert, doch gibt es Aufgaben, Projekte und Maßnahmen, für die eine ressortübergreifende verwaltpolitische Steuerung notwendig ist. Darüber hinaus findet eine Steuerung der Prozesse durch den Ministerrat statt. Die von ihm am 20. April 2004 verabschiedeten 121 Beschlüsse zur Verwaltungsmodernisierung wurden bis auf wenige Ausnahmen abgearbeitet. Bei den Ausnahmen lagen externe Gründe – wie die Notwendigkeit von Beschlüssen auf Bundesebene – vor. Die Einbeziehung externen Sachverständigen und der Interessenvertretungen erfolgt punktuell. Ein grenzüberschreitender Erfahrungsaustausch erfolgte insbesondere im Bereich der Regelungsoptimierung.

Im Jahr 2005 konnte der vor zehn Jahren mit der Bildung des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV) begonnene und von modernen Managementmethoden geprägte umfassende Verwaltungsmodernisierungsprozess der Landessozialverwaltung im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit erfolgreich abgeschlossen werden.

Die vorliegende Bilanz<sup>1</sup> bestätigt, dass die getroffene Grundsatzentscheidung, die Landesverwaltung nach funktionalen Aspekten zu gliedern und die soziale Verwaltungskompetenz bei einer oberen Landesbehörde zu bündeln, die richtige Entscheidung war.

Die zu Beginn des Reformprozesses gesteckten Ziele wurden erreicht. Die Landessozialverwaltung ist durch das Zusammenwirken der verschiedenen Aktivitäten in nahezu allen Modernisierungsfeldern – vom Aufgabenumbau über die Personal- und Organisationsentwicklung bis hin zum eGovernment – schneller, leistungsfähiger und bürgernäher geworden. Der Personalbestand konnte sozialverträglich und ohne betriebsbedingte Kündigungen um 30 Prozent zurückgeführt werden.

Rheinland-Pfalz verfügt heute über eine kompetente, starke und an den Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger ausgerichtete Landessozialverwaltung, die auch in der Lage ist, neuen Aufgabenentwicklungen gerecht zu werden.

## **II. Aufgabenumbau**

### **1. Aufgabenzuordnung**

#### *a) Zuständigkeitsübertragung – Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften*

Mit der Novellierung des Verwaltungshochschulgesetzes (DHVG) sowie der neuen Landesverordnung über das Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung wurden dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten von der Staatskanzlei auf den Rektor der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer (DHV) bzw. auf den Direktor des Deutschen For-

---

1 Siehe dazu ausführlich: voran - Schriften zur Verwaltungsmodernisierung in Rheinland-Pfalz, Heft 17: „Abschlussbericht über den Verwaltungsmodernisierungsprozess der Landessozialverwaltung im Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz“, hrsg. von der Staatskanzlei Rheinland-Pfalz, Mainz 2005.

schungsinstituts für öffentliche Verwaltung übertragen. Diese Maßnahmen vereinfachen und beschleunigen Arbeitsabläufe; bislang bestehende Vorlagepflichten entfallen.

Durch das Hochschulgesetz des Landes vom 21. Juli 2003 (zum 1. September 2003 in Kraft getreten) wurde eine Reihe personalrechtlicher Entscheidungen auf die Präsidentinnen oder Präsidenten der Hochschulen delegiert (z.B. Vertretungen und Freistellungen von Professorinnen und Professoren, Ernennung der außerplanmäßigen Professorinnen und Professoren).

### *b) Zuständigkeitsübertragung – Sozialverwaltung*

Im Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG) sind aufgabenkritische Überprüfungen mit dem Ziel der Abschichtung von Vollzugsaufgaben auf den nachgeordneten Geschäftsbereich bereits seit einigen Jahren ein wesentliches Element der Verwaltungsmodernisierung.

Im Rahmen der regelmäßigen und umfassenden Aufgabenkritik konnten im Geschäftsbereich des MASFG auch im Berichtszeitraum Aufgaben abgeschichtet werden. Im Einzelnen wurden folgende Aufgaben zum Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV) delegiert:

- Aufgabenbereich „Neureligiöse Gruppen und Sekten“
- Aufgaben im Bereich „Soziales Entschädigungsrecht, Kriegopferfürsorge und Feststellungsverfahren nach dem SGB IX“
- Förderung ehrenamtlicher Aktivitäten für behinderte Menschen
- Zuständigkeit für die Zulassung von Einrichtungen zur Vornahme von Schwangerschaftsabbrüchen außerhalb von Krankenhäusern.

## **2. Aufgabenwahrnehmung**

Mit dem Hochschulgesetz vom 21. Juli 2003 (zum 1. September 2003 in Kraft getreten) wurden die Organisations- und Entscheidungsstrukturen in den Hochschulen grundlegend reformiert. Mit dem zur Hälfte mit externen Mitgliedern besetzten Hochschulrat, der Beratungs- und Unterstützungsbefugnisse in allen wichtigen Angelegenheiten der Hochschule hat, wurde ein Gremium geschaffen, das hochschulinterne Entscheidungsprozesse durch externen Sachverstand unterstützt. Dies trägt in erheblichem Maße zur Profilbildung sowie zur Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der jeweiligen Hochschule bei.

Die Versammlung wurde abgeschafft und ihre Aufgabe dem Senat übertragen. Die Aufgaben des Senates und der Präsidentin oder des Präsidenten wurden zur Stärkung der Hochschulleitung in einzelnen Bereichen gegeneinander verschoben. Gleiches gilt für die Dekanin oder den Dekan im Verhältnis zum Fachbereich. Unter Beachtung der im Gesetz normierten Mindestvoraussetzungen sind die Hochschulen bei der Regelung von Größe und Zusammensetzung des Senates und des Fachbereichsrates weitgehend frei.

### **III. Organisationsentwicklung**

#### **1. Äußere Organisationsstruktur**

##### *a) Einrichtung einer Landesoberkasse*

Bei der Oberfinanzdirektion Koblenz (OFD) wurde zum 1. Januar 2006 eine Landesoberkasse (LOK) eingerichtet, die – von einigen Ausnahmereichen abgesehen – für die Zahlungen, Buchungen und die Rechnungslegung der Dienststellen der Landesverwaltung zuständig ist. In der LOK wurden die Oberfinanzkasse Koblenz sowie die Regierungskassen Koblenz, Neustadt an der Weinstraße und Trier zusammengeführt. Ferner wurden Aufgaben der Landeshauptkasse auf die LOK übertragen.

An den Standorten Neustadt und Trier werden in den nächsten Jahren Außenstellen der LOK geführt. Die technische Entwicklung würde zwar bereits jetzt eine zentrale Aufgabenwahrnehmung in Koblenz zulassen; dies ist aber gegenwärtig weder aus räumlichen noch aus personalwirtschaftlichen Gesichtspunkten vertretbar. Tendenziell sollen die Aufgaben der LOK aber in Koblenz konzentriert werden.

Rückläufige Aufgaben und Rationalisierungen haben in den letzten Jahren zu einem kontinuierlichen Rückgang des Personalbedarfs bei den Regierungskassen geführt. Die Umgestaltung einiger Verwaltungszweige zu Landesbetrieben war mit deren Umstieg auf kaufmännische Buchführung verbunden. Dies führte auf Kassenseite zu einem Verlust von Mandanten und rückläufigen Fallzahlen.

Die fortschreitende Einführung des integrierten Mittelbewirtschaftungs- und Anordnungssystems (IRMA) hatte deutliche Rationalisierungen nicht nur auf Bewirtschafters- sondern auch auf der Kassenseite zur Folge. Bei den Kassen wirkt sich dies besonders im Bereich der nunmehr entbehrlichen manuellen Erfassung von Kassenanordnungen aus. Die elektronische Kassenanordnung auf der Basis von IRMA erlaubt zudem eine weitgehend standortunabhängige Bearbeitung der Kassenaufgaben. Der bevorstehende Umstieg

auf IRM@ als zentrales web-basiertes Datenbanksystem lässt zudem einen weiteren Umstieg von solchen Mandanten erwarten, die bisher noch keine elektronischen Kassenanordnungen gefertigt haben. Der Personalbedarf der LOK entwickelt sich damit weiterhin rückläufig.

Die Oberfinanzkasse hatte außerhalb von Sonderverfahren den Regierungskassen vergleichbare Aufgaben. Sie wendete jedoch ein anderes EDV-Verfahren an. Eine Harmonisierung der Verfahren im Geschäftsbereich der OFD erlaubt es nunmehr, Synergieeffekte zu erschließen. Gegenwärtig laufen entsprechende Untersuchungen für ein einheitliches EDV-Verfahren.

Bei der Landeshauptkasse wurde eine Reihe von Amtskassenaufgaben identifiziert, die nicht zu den unumgänglichen Aufgaben einer zentralen Landeskasse gehörten und somit auf die LOK übertragen werden konnten.

Mit der Zusammenführung der Aufgaben der Regierungskassen, der Oberfinanzkasse sowie teilweise der Landeshauptkasse werden Synergieeffekte und einheitliche Qualitätsstandards bei der Vollstreckung sowie anderen ablauforganisatorischen Elementen erwartet.

*b) Änderung der Organisationsstruktur der Gutachterausschüsse für Grundstückswerte*

Die bisherige Bildung eigenständiger Gutachterausschüsse für Grundstückswerte im Bereich der acht großen kreisangehörigen Städte in Rheinland-Pfalz wurde aufgegeben. Die entsprechenden Aufgaben werden künftig durch den Gutachterausschuss für den Bereich des jeweiligen Landkreises wahrgenommen. Durch die größeren Zuständigkeitsbereiche werden die fachliche Kompetenz der Gutachterausschüsse gestärkt und die Bestellung und Betreuung von mehr als 130 ehrenamtlichen Gutachterinnen und Gutachtern eingespart, ohne dass Nachteile für die betroffenen Bürgerinnen und Bürger entstehen. Für den Bereich des Landes Rheinland-Pfalz wurde ein oberer Gutachterausschuss für Grundstückswerte mit Geschäftsstelle beim Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation Rheinland-Pfalz (LVerGeo) eingerichtet. Neben der Erstattung von Obergutachten über Grundstückswerte ist es Aufgabe des oberen Gutachterausschusses, landesweit Bodenrichtwerte und sonstige Grundstücksmarktdaten für Investitionsentscheidungen und staatliches Handeln zu ermitteln und Interessierten über ein Internetportal bereitzustellen.

*c) Erteilung von Auskünften und Auszügen aus dem Liegenschaftskataster durch kommunale Stellen und Beliehene*

Neben den Verwaltungen der Städte und Gemeinden können ab 2006 auch die Kreisverwaltungen und die Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure amtliche Auskünfte und Auszüge aus dem Liegenschaftskataster erteilen. Die überlassenen Auszüge sind dabei denen der Vermessungs- und Katasterämter gleichwertig. Die Übernahme der Aufgabe als Auftragsangelegenheit ist freiwillig. Die befugten Personen und Stellen handeln insoweit als „front office“ der Vermessungs- und Katasterverwaltung und stellen den Bürgerinnen und Bürgern die für Antrags- und Genehmigungsverfahren erforderlichen Unterlagen auf kurzem Wege zur Verfügung.

*d) Gemeinsames Mahngericht der Länder Rheinland-Pfalz und Saarland*

Auf Grund eines Staatsvertrags vom 10. Dezember 2004 ist das Amtsgericht Mayen als Gemeinsames Mahngericht der Länder Rheinland-Pfalz und Saarland seit dem 1. April 2005 auch für die Mahnverfahren aus dem Saarland zuständig. Dies ermöglichte es, auch für das Saarland die maschinelle Bearbeitung des Mahnverfahrens einzuführen. Für Rheinland-Pfalz ergibt sich eine gleichmäßigere Auslastung der beim Mahngericht vorgehaltenen Ressourcen.

*e) Konzentration der Amtsgerichte – Registergerichte –*

Im Zuge der Einführung einer elektronischen Registerführung werden die Registergerichte in Rheinland-Pfalz von bislang 19 auf nunmehr 9 Standorte konzentriert. Mit Ausnahme des großen Landgerichtsbezirks Koblenz, der noch über zwei Registergerichte verfügt, gibt es damit in jedem Landgerichtsbezirk nur noch ein Registergericht. Die Konzentration erfolgt schrittweise – angepasst an die Umstellung auf elektronische Register – seit Ende August 2005. Das Handels- und Genossenschaftsregister wird voraussichtlich im März 2006 konzentriert und flächendeckend auf elektronische Registerführung umgestellt sein. Im Anschluss wird das Vereinsregister gleichlaufend konzentriert und auf elektronische Registerführung umgestellt. Diese Maßnahme soll bis Ende 2006 umgesetzt sein. Die Konzentration führt zu einer Reduzierung der Mischarbeitsplätze im Bereich des Registerrechts, zu mehr Effizienz des Hard- und Softwareeinsatzes und einer einfacheren Regelung der Vertretung.

*f) Zuständigkeitskonzentration in der Verwaltungsgerichtsbarkeit*

Seit dem 13. Oktober 2005 sind sämtliche gerichtliche Verfahren über die Vergabe von Studienplätzen für Rheinland-Pfalz, für die zuvor vier Verwaltungsgerichte zuständig waren, beim Verwaltungsgericht in Mainz konzentriert. Zugleich wurde das Verwaltungsgericht Mainz durch die Übernahme der Zuständigkeiten für Verfahren nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz von dem Verwaltungsgericht Koblenz auch für sämtliche personalvertretungsrechtliche Streitigkeiten zuständig. Mit dieser Maßnahme wird das für die Bearbeitung dieser Verfahren erforderliche besondere Fachwissen an einem Standort konzentriert. Es kann damit effektiver eingesetzt werden.

*g) Neuorganisation der Eichverwaltung*

Zum 1. Juli 2005 wurde die Neuorganisation der Eichverwaltung in Kraft gesetzt. Die Eichdirektion sowie die fünf Eichämter wurden im neuen „Landesamt für Mess- und Eichwesen“ zusammengeführt. Durch die Aufgabenkonzentration wird die Leistungsfähigkeit der Eichverwaltung deutlich verbessert. Die zentralisierte Wahrnehmung von Aufgaben, insbesondere im administrativen Bereich, führt zu einer deutlichen Straffung und Beschleunigung der Arbeitsabläufe und erlaubt es, die eigentlichen Aufgaben noch kundenorientierter anzubieten. Auch wird zukünftig die Kosten- und Leistungsrechnung als Instrument der Führungsunterstützung eingesetzt.

*h) Einrichtung des Landesbetriebs „Landesforsten Rheinland-Pfalz“*

Zum 1. Januar 2005 wurde der Landesbetrieb „Landesforsten Rheinland-Pfalz“ nach § 26 der Landeshaushaltsordnung eingerichtet. Der Landesbetrieb umfasst alle drei Ebenen der Landesforstverwaltung: Die Forstabteilung in dem für die Forsten zuständigen Ministerium, die Zentralstelle der Forstverwaltung bei der Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd sowie die Forstämter. Der Landesbetrieb wird durch das für Forsten zuständige Ministerium geleitet. Die Aufgaben des Landesbetriebes bestehen in der erwerbswirtschaftlich ausgerichteten Bewirtschaftung des Staatswaldes, der gemeinwohlorientierten Leistungserstellung in den Bereichen Umweltvorsorge, Erholung und Umweltbildung sowie den Dienstleistungsaufgaben nach dem Landeswaldgesetz im Körperschafts- und Privatwald. Der Landesbetrieb nimmt weiterhin die hoheitlichen Aufgaben der obersten und oberen Forst- und Jagdbehörde sowie der unteren Forstbehörde wahr. Die Wirtschafts-

führung erfolgt auf der Grundlage eines Wirtschaftsplans. Dieser gliedert sich in einen Erfolgsplan, in dem die Aufwendungen sowie der Ertrag dargestellt werden und einen Finanzplan, der den Finanzbedarf und die Deckungsmittel enthält. Mit der vom Ministerrat beschlossenen Organisationsverfügung wurde weiterhin festgelegt, dass zum 1. Januar 2007 die kaufmännische Buchführung eingeführt wird.

*i) Umsetzung des Reformkonzeptes  
„Landesforsten: zukunftsfähige Strukturen“*

Bis Ende 2005 konnten in mehreren Bereichen wichtige Schritte der vom Ministerrat am 26. November 2002 beschlossenen Reformkonzeption „Landesforsten: zukunftsfähige Strukturen“ umgesetzt werden. So starteten zum 1. Januar 2004 erfolgreich die neu eingerichteten 45 Forstämter (bisher 88).

Wesentlicher Teil der Reformen ist der verstärkte Einsatz funktionaler Strukturen im Verbund mit gestärkten territorialen Einheiten. Dies betrifft besonders neue Prozesse – und damit auch Strukturen – in der technischen Produktion („TPL-Konzept“). Die zentrale Steuerung der Produktionsressourcen im Forstamt übernimmt dabei der Leiter der technischen Produktion zusammen mit seinen Assistenten. Damit verbunden ist die Einführung der teilautonomen Gruppenarbeit in der Waldarbeit. Die veränderten Prozesse setzen auch andere Qualitäten des Informationsmanagements einschließlich anderer technischer Anforderungen voraus. Dazu gehört ein Produktionsplanungs- und Steuerungssystem mit GIS-Unterstützung (Kluppdaterfassung, -verwaltung, Hiebskalkulation, Maßnahmespeicher, Auftragsbuch, Auftragsverfolgung), elektronische Kluppen sowie Mitarbeiter-PC. In einer ersten Tranche starteten zum 1. Oktober 2005 zunächst sieben so genannte „TPL-Forstämter“ mit den neuen Prozessen in der technischen Produktion. Die Effekte des TPL-Konzeptes sollen für alle Waldbesitzenden genutzt werden. Das Ziel ist daher ein landesweit flächendeckendes Angebot des TPL-Konzeptes, auch im Kommunalwald. Ebenfalls zum 1. Januar 2004 wurde als wichtiger Schritt zur Umsetzung der geforderten „zentralen Vertriebsstrukturen“ (Ministerratsbeschluss vom 27. November 2002) die konsequente Segmentierung der Holzkunden in Forstamts- und Zentralkunden eingeführt. Letztere werden zentral von festen Ansprechpartnern betreut (Verkaufsverhandlungen, Vertragsabschluss, Mengenbündelung, etc.), um beim Vertrieb den veränderten Markt- und Kundenstrukturen Rechnung tragen zu können.

Neben der technischen Produktion wurden im Rahmen des Reformkonzeptes zahlreiche neue Funktionen geschaffen, von denen in 2004 und 2005 rund 70 mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Landesforsten besetzt werden konnten, die bisher in anderen Funktionen eingesetzt waren. Die neu-

en Funktionen z. B. in den Bereichen Biosphärenreservat, Biomassemanagement, Öffentliche Planungen, Jagd, Waldtourismus oder Umweltbildung ermöglichen für bestimmte Leistungen eine zusätzliche Professionalität und Effektivität. Die neuen Strukturen ermöglichen auch bislang nicht angebotene Dienstleistungen, wie z.B. waldorientierte Nachmittagsbetreuung im Rahmen der Ganztagschulen.

Insgesamt wurde bis Ende 2005 bezogen auf die drei Zielbereiche der Forstreform

- Anpassung der Strukturen der Bereitstellung und Vermarktung von Holz an veränderte Marktbedingungen,
- Erfüllung veränderter gesellschaftlicher Ansprüche (gemeinwohlorientierte Produkte) und
- Verringerung der strukturellen Personalkosten

die gesteckten Ziele, bzw. Zwischenziele, erreicht.

*j) Erweiterung der Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) und Einführung der Kaufmännischen Buchführung (DOPPIK) in Landesforsten*

In 2005 starteten die vorbereitenden Arbeiten zur Erweiterung der Kosten- und Leistungsrechnung um eine WEB-basierte Zeiterfassung. Mit der Software Web-Zeiterfassung werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten Kostenträgern bzw. Produkten und Kostenstellen zuordnen, um im Rahmen der KLR die tatsächlichen Personal- und Produktkosten ermitteln zu können. Bisher wurden nur die Zeiten der Waldarbeiter so strukturiert erfasst. Die DOPPIK wird 2006 eingeführt und soll im Januar 2007 mit einer Eröffnungsbilanz für Landesforsten in den Produktivbetrieb gehen.

## **2. Innere Organisationsstruktur**

*a) Binnenorganisation der Staatskanzlei (Stk)*

Im Jahr 2004 erfolgte in der Stk eine Neuorganisation. Aus drei Abteilungen und vier Gruppen wurden drei Abteilungen und zunächst zwei Stabsstellen (Stabsstelle Presse und Öffentlichkeitsarbeit; Stabsstelle Politische Planung und Wirtschaft). Das Protokoll und die Außenbeziehungen wurden in die Zentralabteilung integriert; Ressortkoordinierung und gesellschaftspolitische Analysen wurden zusammengeführt, das Bürgerbüro in die Ressortkoordination eingebunden.

Zum 1. November 2004 erfolgte zusätzlich die Auflösung der Stabsstelle Politische Planung und Wirtschaft. Die Aufgaben wurden in die Abteilung 3 – Ressortkoordination – eingebunden.

*b) Infotheken der Justiz*

Mit dem Ziel, den Service für die Bürgerinnen und Bürger zu verbessern – und damit auch die Selbstdarstellung der Justiz – sowie um die Serviceeinheiten nach Möglichkeit zu entlasten sollen an geeigneten Gerichtsstandorten Infotheken eingerichtet werden. Dafür kommen häufig nur große Gerichtsstandorte in Betracht, für mittlere und kleinere Gerichte wird die Lösung darin bestehen, die Funktion der Infothek in eine günstig platzierte Serviceeinheit zu integrieren.

Nach diesen Grundüberlegungen sind in Rheinland-Pfalz an zwei Standorten mit mehreren angeschlossenen Gerichten nebst einer Staatsanwaltschaft und bei einem kleineren Amtsgericht Infotheken als Pilotprojekte eingerichtet worden. Im Vordergrund der Tätigkeit stehen Auskünfte und Beratung über die Dienstleistungen und Zuständigkeiten der Behörden, die Entgegennahme von Schriftstücken gegen Quittung, die Führung des Verzeichnisses und die Aushändigung niedergelegter Zustellungen und die Aushändigung von Informationsmaterial. Die Infotheken sind vom Publikum angenommen worden und die erwarteten positiven Auswirkungen auf den Geschäftsbetrieb konnten erzielt werden.

Nach diesen Erfahrungen ist beabsichtigt, landesweit an geeigneten Standorten Infotheken einzurichten.

*c) Zusammenführung von Standorten des  
Landesamtes für Geologie und Bergbau*

Zum 1. Februar 2006 wurde die Außenstelle Koblenz des Landesamtes für Geologie und Bergbau aufgelöst. Durch die Auflösung des Standorts Koblenz ergeben sich Synergieeffekte sowie Kosteneinsparungen.

## **IV. Planungs- und Prozessoptimierung**

### **1. Ablauforganisation**

#### *a) Zentrales Verzeichnisse der Polizei Rheinland-Pfalz (ZVPol)*

Bislang wurden die nach dem Landesdatenschutzgesetz (LDSG) zu führenden Verzeichnisse über automatisierte Verfahren der Polizei bei den Polizeibehörden und -einrichtungen und beim Landeskriminalamt mehrfach geführt und vorgehalten. ZVPol ermöglicht den Polizeibehörden und -einrichtungen die standardisierte Erfassung ihrer jeweiligen Verzeichnisdaten in einer gemeinsamen Datenbank. Der Verwaltungsaufwand für die Führung der Verzeichnisse wird bei steigender Transparenz und Qualität der Daten deutlich reduziert. Über standardisierte Schnittstellen wird der Datenaustausch mit dem Landesbeauftragten für den Datenschutz ermöglicht.

#### *b) IRM@ (Web-basiertes integriertes rheinland-pfälzisches Mittelbewirtschaftungs- und Anordnungssystem)*

IRM@ ist das zentrale System des Landes zur Abwicklung seiner Bewirtschaftungsprozesse. Durch die Nutzung von Internet-Technologie ist es von jedem Arbeitsplatz in den Landesdienststellen nutzbar. Es arbeitet mit der fortgeschrittenen, digitalen Signatur und automatisiert die Zahlungsvorgänge sicher und kostengünstig. IRM@ basiert auf der modernen NET-Technologie der Firma Microsoft. Der Buchungsautomat des Verfahrens arbeitet auf der Basis der so genannten "Service Orientierten Architektur" (SOA). SOA ermöglicht die Integration von Zahlungsvorgängen in E-Government-Dienste des Landes.

Rheinland-Pfalz hat 2005 dieses Verfahren der Haushaltsmittelbewirtschaftung entwickeln lassen. Bis Ende 2007 sollen alle Dienststellen des Landes an dieses System angeschlossen werden. Das bisherige dezentrale, serverbasierte Bewirtschaftungssystem „IRMA“ aus dem Jahr 2004 wird durch dieses zentrale, web-basierende Datenbanksystem abgelöst, mit dem die Bewirtschafter über das Internet kommunizieren können. Unter Beibehaltung der Funktionalität des Vorgängersystems ist der eigentliche Haupteffekt die Möglichkeit der erstmaligen Anbindung von Dienststellen, deren Verfahren bisher noch nicht automationsgestützt waren. Die konventionellen, „papiergestützten“ Kassenanordnungen können damit landesweit durch elektronische Anordnungen abgelöst werden. Bereits im Vorfeld wurde die Belegaufbewahrungspflicht zum Jahresbeginn 2006 von den Landeskassen auf die Dienststellen verlagert. Ein weiterer, entscheidender Vorteil wird die zentrale

Wartung des Gesamtsystems sein. Sowohl Software-Updates als auch Fehler-suche und -beseitigung wird auf ein Minimum an Zeit als auch an Kosten reduziert.

*c) Finanzverwaltung (PROFIN)*

Um eine effektive und effiziente Aufgabenerledigung längerfristig sicherzustellen, hat die rheinland-pfälzische Steuerverwaltung im Rahmen des Projekts Finanzverwaltung (**PROFIN**) einen gesamtstrategische Ansatz entwickelt, der auf die zunehmende Bereitschaft der Steuerbürgerinnen und -bürger zielt, ihren steuerlichen Pflichten rechtzeitig und vollständig nachzukommen (sog. **Kooperationsmaxime**). Konkret bedeutet dies, die Kommunikation zwischen Steuerverwaltung und Steuerbürgerinnen bzw. -bürgern sowie die Transparenz, die Akzeptanz und das Image der Steuerverwaltung zu verbessern.

Der Ansatz basiert auf der Überlegung, gesetzeskonformes Verhalten mit verbessertem Service zu fördern und sieht insoweit den Schulterschluss mit den steuerehrlichen Bürgerinnen und Bürgern vor. Andererseits soll Nichtkooperation mit negativen Sanktionen belegt werden. Innerhalb der von der Kooperationsmaxime geprägten Gesamtstrategie ist das **Risikomanagement** das zentrale, technische Steuerungsinstrument. Aufgabe des Risikomanagements ist es, das Hauptrisiko (nicht ordnungsgemäßes Abgabe-, Erklärungs- oder Zahlungsverhalten der Steuerbürger) zu analysieren, zu gewichten und zu verringern, um so eine möglichst vollmaschinelle Bearbeitung risikoarmer und eine automatische Auswahl manuell zu bearbeitender, risikoreicher Fälle zu ermöglichen.

Um die Wirkung auf die Kooperationsbereitschaft zu erhöhen, wird das Risikomanagement um die beiden Teilstrategien Service- und Sanktionsmanagement ergänzt. Ziel des **Servicemanagements** ist es, die Bereitschaft und die Fähigkeit der Steuerbürgerinnen und -bürger zu verbessern, den steuerlichen Pflichten nachzukommen. Soweit die Kooperationsbereitschaft nicht durch Serviceleistungen der Steuerverwaltung erreicht werden kann, greifen die Instrumente des sog. **Sanktionsmanagements**. Das Sanktionsmanagement umfasst insoweit die Planung, Umsetzung und Kontrolle aller Maßnahmen zur „Belohnung“ (= positive Sanktionen) und „Bestrafung“ (= negative Sanktionen) des Verhaltens der Steuerbürgerinnen und -bürger.

#### *d) Elektronisches Daten- und Informationssystem für Schulen*

Seit 2003 erfolgen sämtliche Abfragen, Datenübermittlungen und –auswertungen im Bereich der Schulen grundsätzlich papierlos, d.h. in elektronischer Form auf der Basis internetgestützter Datenbanken. Betroffen davon sind vor allem Statistik- und Verwaltungsdaten. Damit entfallen

- der Druck von statistischen Erhebungsbogen sowie Gliederungsplänen und entsprechende Zusatzbogen durch das Statistische Landesamt,
- der Arbeitsaufwand im Statistischen Landesamt zur Versandvorbereitung an rund 1750 Schulen,
- der Rechenaufwand an den Schulen zur Ermittlung des Lehrerwochenstunden-Solls, der Zusammenfassung und Übertragung von Daten,
- Rechenaufwand bei der Schulbehörde, da das Überprüfen der Berechnungen ebenso entfällt wie die Zusammenfassung von Daten in Listen bzw. zu Gesamtergebnissen.

Darüber hinaus ergeben sich weitere Einsparungen im Bereich der Pflege der Server etc.

Das „Elektronische Daten- und Informationssystem Schule ONLINE“ (EDISON) reduziert damit Verwaltungsaufwand an Schulen, bei der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion, beim Ministerium für Bildung, Frauen und Jugend und beim Statistischen Landesamt. Gleichzeitig wird eine wesentlich schnellere Datenbereitstellung für Schulaufsicht möglich und dies bei höherer Datenqualität und wesentlich verbesserten Auswertungsmöglichkeiten, die wiederum zu mehr Planungssicherheit führen.

## **2. Informationsfluss und Kommunikationssysteme**

### *Führungsinformationssystem von Landesforsten*

Das Führungsinformationssystem (FIS) von Landesforsten wurde weiterentwickelt und weitere Teile den Nutzern zugänglich gemacht. Das webbasierte FIS ermöglicht zielgruppenspezifisch die einfache Nutzung verdichteter Führungsinformationen. Aus der Betriebsdatenbank werden gefilterte und verdichtete Daten in eine eigene Datenbank („data warehouse“) übertragen. Die einheitliche Struktur sowie die einfache Anpassungsmöglichkeiten der Auswertungen sichern dabei Nutzerfreundlichkeit und Aktualität der Informationen sowie kurzfristige Anpassungen der Strukturen mit relativ geringem Aufwand. Bereits umgesetzt wurden FIS Holz und FIS Betriebs-

ergebnisse. Aktuell werden die Auswertungsoptionen durch einen Programmgenerator für Auswertungen („MartStudio“) erweitert. Das MartStudio ermöglicht es Anwendern für ihren Bereich auch ohne weitere Unterstützung (und Ausgaben für Externe) FIS-Sichten neu zu erstellen.

## **V. Neue Steuerung**

### **1. Qualitätsmanagement**

#### *a) Ideenmanagement*

Der Ministerrat hat in seiner Sitzung vom 20. April 2004 das Ministerium des Innern und für Sport (ISM) beauftragt, das bestehende Vorschlagswesen zu einem Ideenmanagement auszubauen. Eine Arbeitsgruppe hat daraufhin ein umfassend reformiertes Modell erarbeitet. Wesentlich ist dabei, dass neben das auf spontanen Ideenfindungen basierende reine Vorschlagswesen die Einrichtung von Qualitätszirkeln als zweite Säule eines Ideenmanagements tritt. Damit soll eine stetige Entwicklung des Veränderungsprozesses durch eine strukturierte Ideenfindung und –verwertung unterstützt werden. Dieses Instrument soll künftig ein wirksames Mittel im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) sein und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, durch viele kleine Fortschritte positive Veränderungen herbeizuführen.

Das Vorschlagswesen wurde dezentralisiert. In allen Dienststellen der Landesverwaltung werden Ideenkoordinatoren benannt, die für das Ideenmanagement werben und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Einreichung von Vorschlägen beraten und unterstützen. Die Führungskräfte werden besonders in die Pflicht genommen, optimale Voraussetzungen für eine Kultur der Verbesserungen „von unten“ zu schaffen.

Ziele des neuen Ideenmanagements sind eine deutliche Steigerung der bisherigen Einreichungsquote von Vorschlägen und eine Reduzierung der Bearbeitungszeiten durch eine Vereinfachung des Geschäftsprozesses. Die Verwaltungsvorschrift trat am 1. März 2006 in Kraft.

#### *b) Befragung von Rechtsanwälten und Behördenvertretern in der Verwaltungsgerichtsbarkeit*

Im September 2003 bzw. von März bis Mai 2004 haben das Obergericht Rheinland-Pfalz und die vier rheinland-pfälzischen Ver-

waltungsgerichte bei Behördenvertretern und Rechtsanwälten eine Außenbefragung durchgeführt. Hier sollte ermittelt werden, wie die Rechtsgewähr unter dem Gesichtspunkt der Dienstleistung und Kundenorientierung wahrgenommen wird und ob sich Verbesserungsmöglichkeiten ergeben.

Als Besonderheit der Befragung ist herauszustellen, dass mit Zustimmung der Richtervertretungen auch Fragen in den Erhebungsbogen aufgenommen wurden, die die richterliche Unabhängigkeit berühren (z.B. Erreichbarkeit, Terminierungspraxis, Verständlichkeit und Akzeptanz der Entscheidungen).

Für die Auswertung standen 660 ausgefüllte Fragebogen zur Verfügung. Im Ergebnis wurde der Verwaltungsgerichtsbarkeit eine hohe Kundenzufriedenheit attestiert und nur punktueller Verbesserungsbedarf aufgezeigt.

## **2. Rechnungswesen/KLR**

### *a) Justizbereich*

Die Arbeitsverwaltungen der Justizvollzugsanstalten (JVA) sollen mit der Entwicklung, der Gestaltung und der Einführung eines betriebswirtschaftlichen Managementsystems neu strukturiert werden. Künftig sollen die JVA als eigenständige Wirtschaftseinheiten agieren und entsprechend als solche auch budgetieren. Kernbestandteil eines derartigen Budgetierungssystems ist eine mit den – bislang – kameralen Grunddaten konforme KLR. Hierbei sind weitere Instrumente und Methoden zur Betriebssteuerung im Sinne eines Justizcontrollings zu entwickeln und einzuführen.

Das Projekt wird Mitte 2006 planmäßig abgeschlossen. Es soll ab 2007 auch auf die Wirtschaftsverwaltungen ausgedehnt werden. Nach Ausstattung der Anstalten mit dem IT-Verfahren Basis Web soll mit der Umsetzung im Jahr 2009 begonnen werden.

### *b) Sozialverwaltung*

In Projektarbeit wurde durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesamtes für Soziales, Jugend und Versorgung das Grundkonzept zur Einführung einer Kosten- und Leistungsrechnung erarbeitet. Unter Mitwirkung einer externen Unternehmensberatung wurde ein Pflichtenheft für die Beschaffung einer umfassenden Kosten- und Leistungsrechnung erstellt, die alle Aufgabenbereiche des Geschäftsbereichs erfasst. Diese Kosten- und Leistungsrechnung wurde im Jahre 2005 eingeführt. Das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung ist damit die erste obere Landesbehörde in

Rheinland-Pfalz, die eine umfassende Kosten- und Leistungsrechnung anwendet, mit der Voll- und Teilkosten, bezogen auf alle externen Produkte, nachgewiesen werden können.

### **3. Zielvereinbarungen**

Der Ministerrat hat im Dezember 2004 beschlossen, eine Konzeption einer Jahreszielkonferenz zu entwickeln und pilothaft zu erproben. Die Jahreszielkonferenzen sollen zwischen den Ministerien und den Direktionen bzw. dem Landesuntersuchungsamt (LUA) durchgeführt werden. Dabei sollen Ziele vereinbart und ein Controlling implementiert werden. Wichtige Aufgaben, Schwierigkeiten und organisatorische Weiterentwicklungen können so zwischen den Akteuren erörtert werden.

Das Ministerium des Innern und für Sport (ISM) und das Ministerium für Umwelt und Forsten (MUF) haben hierfür ein Konzept erarbeitet, bei dem sowohl die Ministerien, als auch die Direktionen bzw. das LUA die aus ihrer Sicht für das kommende Jahr wichtigen Aufgaben und Tätigkeiten auflisten. Die Aufgaben sollen in sinnvolle Teilaufgaben bzw. Meilensteine aufgeteilt werden. Mit der Auflistung erfolgt auch die Einschätzung der Priorität, die regelmäßig davon abhängen wird, welcher Auftraggeber die Tätigkeit vorgeben hat. Die Listen werden rechtzeitig vor Durchführung einer Jahreszielkonferenz zusammengeführt. In der durch einen neutralen Moderator oder eine neutrale Moderatorin geleiteten Konferenz sollen die Schwerpunktthemen besprochen werden. Insbesondere sollen die Aufgabenbereiche, bei denen die Ansichten hinsichtlich Priorität oder Zeitpunkt der Umsetzung zwischen den nachgeordneten Dienststellen und den Ministerien nicht übereinstimmen, einvernehmlich festgelegt werden. Die so erstellte Liste mit übereinstimmenden Tätigkeiten und einvernehmlich geregelten Aufgaben sowie deren Prioritäten stellt das Jahreszielprogramm für das kommende Jahr dar. Auf dieser Basis erfolgt im betreffenden Kalenderjahr im dreimonatlichen Rhythmus ein Abgleich des Umsetzungsstandes (Controlling). Bei Bedarf muss eine Nachsteuerung einvernehmlich erfolgen.

Der Pilot zur Erprobung dieses Verfahrens läuft derzeit. Er soll Ende 2006 ausgewertet und über die Einführung beschlossen werden.

### *Sozialverwaltung*

Die Zahl der Leistungsaufträge wurde zwischenzeitlich ausgeweitet. Im Doppelhaushalt 2005 / 2006 kam für den Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit (MASFG) der Leistungsauftrag

„Arbeitsmarktpolitische Förderung“ hinzu. Außerdem wurde bereits 2004 die Struktur der an den Landtag zu übermittelnden Berichte über die Erfüllung der Leistungsaufträge insgesamt weiterentwickelt und sowohl stärker standardisiert als auch inhaltlich deutlicher kennzahlen- und leistungsorientiert ausgerichtet.

## **VI. Personalentwicklung**

### **1. Personalbewirtschaftung**

#### *a) Personalentwicklungskonzept*

Der Ministerrat des Landes Rheinland-Pfalz hat in seiner Sitzung am 7. Juni 2005 den Auftrag erteilt, ein ressortübergreifendes Personalentwicklungskonzept als Rahmenkonzept zu erstellen, das alle Ressorts verpflichtet, ein daraus entwickeltes eigenes Personalentwicklungskonzept zu erstellen und umzusetzen. Das Konzept soll u.a. Regelungen beinhalten zu Personalauswahl, Einarbeitungsprogrammen, Rotation/Mobilität, Fortbildung, Führungskräfteentwicklung, Verwendungsplanung, Mitarbeiter/Vorgesetztengespräch, Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Vorgesetztenfeedback, Mitarbeiterbefragung, Gesundheitsmanagement und Sozialen Ansprechpartnern, Mobbing, Beurteilung, Coaching, Mentoring sowie Telearbeit.

Rechtliche Grundlage für ein solches Konzept ist der am 25. September 2003 in Kraft getretene § 2 Abs. 2 der Laufbahnverordnung, nach dem Eignung, Befähigung und fachliche Leistung im Rahmen von Personalentwicklungskonzepten zu fördern sind.

Zur Erarbeitung des ressortübergreifenden Personalentwicklungskonzeptes wurde eine mit Vertretern aller Ressorts besetzte Arbeitsgruppe gebildet. Die Erstellung des Konzeptes ist noch nicht abgeschlossen.

Im MASFG wurden die implementierten Personalentwicklungsinstrumente 2004/2005 in Zusammenarbeit mit der Personal- und Schwerbehindertenvertretung zu einem Personalentwicklungskonzept zusammengefasst und um weitere Ansätze erweitert. Nutzen und Zweck der Personalentwicklungsinstrumente sind somit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter transparent und erkennbar, Maßnahmen können von Bediensteten verlangt, aber auch von ihnen eingefordert werden.

### *b) Mentoring*

Ziel eines Mentoring ist, dass das Mentee die Erfahrungen und Kenntnisse der Mentorin oder des Mentors nutzt, um dadurch selbst neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln sowie Netzwerke aufbauen zu können. Mentoring ist eine geeignete Personalentwicklungsmaßnahme insbesondere für angehende Führungskräfte, die von den Erfahrungen und Kenntnissen berufserfahrener Führungskräfte durch aktive Unterstützung bei Entscheidungs- und Problemsituationen sowie Handlungs- und Managementstrategien profitieren können.

Seit 2004 besteht im Rahmen der allgemeinen Nachwuchsförderung ein Pilotprojekt bei einer zum Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport gehörenden Behörde, für alle seit 1. Januar 2000 eingestellten Referentinnen und Referenten des höheren Dienstes. Die Teilnahme an diesem Programm ist freiwillig. Auf Grund der guten Erfahrungen sollen entsprechende Mentoring-Programme auf weitere Behörden im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport übertragen werden.

### *c) Gesundheitsmanagement*

Die Umsetzung einer durchgreifenden Verwaltungsmodernisierung kann nur mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreicht werden. Dazu müssen die Rahmenbedingungen verbessert und die Motivation erhöht werden. Hier setzt das Gesundheitsmanagement an. Erfolg ist sowohl von der fachlichen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch von der Motivation, der Kreativität und insbesondere der Gesundheit der Bediensteten abhängig. Die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter als soziales Wesen, aber auch als der entscheidende Kostenfaktor stehen im Mittelpunkt.

Der Ministerrat hat in seinem Beschluss vom 29. November 2005 der Bedeutung des Gesundheitsmanagements Rechnung getragen und ein "Rahmenkonzept Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung" beschlossen. Die Ressorts werden gebeten, auf der Grundlage des Rahmenkonzeptes das Gesundheitsmanagement weiter auszubauen. Dabei sollen Synergieeffekte soweit wie möglich durch ressortübergreifende Maßnahmen genutzt werden.

Für den Bereich des Ministeriums des Innern und für Sport wurde eine Arbeitsgruppe beauftragt, Schwerpunkte zu setzen und den Ausbau des Gesundheitsmanagements zu strukturieren.

#### *d) Audit Beruf und Familie*

Das Audit Beruf & Familie – entwickelt auf Initiative und im Auftrag der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung – hilft Arbeitgebern, ihre Arbeits- und Führungsstrukturen, interne Arbeitsabläufe und die Informations- und Kommunikationspolitik zu analysieren und das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial aufzuzeigen. Unternehmen und Institutionen, die das Audit anstreben, werden hierbei von der „Audit Beruf & Familie gemeinnützige GmbH“ begleitet und unterstützt.

Ziel des Audits Familie & Beruf ist es, das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen für die Beschäftigten weiterzuentwickeln und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die persönlichen Bedürfnisse nach individueller Lebensplanung mit den Interessen des Arbeitgebers so weit wie möglich vereinbar sind. Entsprechend den Ergebnissen einer Bedarfsanalyse können neue Ziele und weiterführende Maßnahmen für den Ausbau einer familienorientierten Personalpolitik in den Ressorts definiert werden.

Das Ministerium für Umwelt und Forsten hat am 5. September 2005 das Grundzertifikat zum Audit Beruf & Familie der Beruf & Familie gGmbH erhalten.

Das Ministerium des Innern und für Sport strebt ebenfalls an, die Zertifizierung nach dem Audit Familie & Beruf zu erhalten. Hierzu wurde im Dezember 2005 ein „Auditierungsworkshop“ mit Vertretern aus allen Abteilungen durchgeführt mit dem Ziel, die aktuelle Situation zu analysieren und Ziele und Maßnahmen zu erarbeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Ein entsprechendes Zertifizierungsverfahren wird auch für die rheinland-pfälzische Polizei eingeleitet. Dies gilt ebenso für die Direktionen, die teilweise damit schon begonnen haben.

## **2. Personalmobilität**

### *Telearbeit*

In der Staatskanzlei wurde im Jahr 2005 im Anschluss an eine Pilotphase die alternierende Telearbeit dauerhaft eingeführt. Eckpunkte sind in einer Dienstvereinbarung geregelt. Als Telearbeitsplätze werden auf Antrag Arbeitsplätze eingerichtet, die sich aufgaben- und tätigkeitsspezifisch dazu eignen und eine hohen Anteil an selbständiger Arbeit beinhalten. Als besondere Form der Arbeitszeitgestaltung wird zu den entsprechenden Bedingungen, die für die al-

ternierende Telearbeit gelten, auch nicht IT-gestützte Zuhausearbeit zugelassen. Dabei wird den Erfordernissen des Einzelfalls Rechnung getragen.

### **3. Personalführung**

#### *a) Mitarbeiterbefragung/Vorgesetztenfeedback*

Die Mitarbeiterbefragung ist ein wichtiges Führungsinstrument einer modernen Personalführung und unverzichtbarer Bestandteil einer wirkungsvollen Organisationsentwicklung sowie ein Instrument zur Aufdeckung von Schwachstellen in Organisationseinheiten und somit ein Einstieg in einen Veränderungsprozess.

Bei einer zum Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport gehörenden Behörde (Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord) wurde Ende 2004 eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Diese wurde mit Elementen des Führungskräftefeedbacks verbunden, da die Führungskräfte im Rahmen des Modernisierungsprozesses der öffentlichen Verwaltung eine zentrale Rolle einnehmen. Für notwendige Veränderungen und den Erfolg eines solchen Prozesses sind Führungskräfte und deren Führungsverhalten, die Führungskultur sehr wichtig, wenn nicht sogar entscheidend.

Die Ziele der Mitarbeiterbefragung waren:

- Bewertung der Arbeitszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit
- Analyse und Bewertung der Arbeitssituation
- Analyse und Bewertung der Zusammenarbeit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Bewertung der Führungsqualität der verschiedenen Führungsebenen
- Gewinnung einer zuverlässigen Datenbasis für die systematische Personal- und Organisationsentwicklung und den Optimierungsbedarf
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Weitere Maßnahmen der behördlichen Gesundheitsförderung.

Es wurde eine Rücklaufquote von rund 80 % erzielt. Somit kann man von einer guten Aussagekraft, einem hohen Interesse und einer großen Akzeptanz ausgehen.

Die Ergebnisse wurden nach der Auswertung sowohl für die Gesamtbehörde, die Abteilungen als auch auf Referatsebene den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern präsentiert, erläutert und mit ihnen diskutiert.

Als weitere Umsetzungsmaßnahme wurden in Workshops auf Abteilungsebene und einem eigenen Termin für Personalvertretungen / Gleichstellungsbeauftragte/Schwerbehindertenvertretung Stärken-Schwächen-Analysen durchgeführt und mit der Definition des Handlungsbedarfs sowie dessen Umsetzung auch in Form von Schulungsmaßnahmen begonnen.

### *b) Mitarbeiter-Gespräche*

Bei der Staatskanzlei wurde im Jahr 2005 für die erfolgreiche Zusammenarbeit und die Verständigung über gemeinsame Ziele als Führungsinstrument das Mitarbeitergespräch eingeführt. Das Mitarbeitergespräch dient dem regelmäßigen Austausch zwischen der/m Vorgesetzten und der/dem Mitarbeiter/in. Die Durchführung des Mitarbeitergespräches erfolgte für die Mitarbeiter/innen auf freiwilliger Basis. Die Vorgesetzten waren verpflichtet, das gewünschte Gespräch mit den ihnen zugewiesenen Bediensteten zu führen.

Zur Vorbereitung dient ein Leitfaden, der u. a. die Grundzüge zur Führung und Zusammenarbeit, den organisatorischen Rahmen, Hilfestellungen zur Vor- und Nachbereitung eines Gesprächs sowie eine Checkliste für mögliche Gesprächsinhalte umfasste. Schulungs- und Informationsveranstaltungen wurden von einem externen Unternehmen für alle Mitarbeiter/innen und Vorgesetzte durchgeführt. Zielvereinbarungen können auf freiwilliger Basis im Rahmen des Mitarbeitergespräches mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden.

Im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern und für Sport wurden Mitarbeitergespräche bis Mitte 2005 sukzessive flächendeckend eingeführt, nachdem diese bereits seit März 1996, im Anschluss an eine Pilotphase, im Ministerium selbst verbindlich eingeführt wurden. Derzeit werden für alle seit Januar 1997 neu eingestellten, versetzten oder abgeordneten Bediensteten des Ministeriums des Innern und für Sport Schulungen durchgeführt.

### *c) Führungskräftequalifizierung*

Im Juli 2004 ist ein vom ISM in die Staatssekretärskonferenz eingebrachtes, ressortübergreifendes Konzept zur Führungskräftequalifizierung beschlossen worden. Das Konzept sieht ein mehrstufiges, modular aufgebautes Qualifizierungsprogramm mit engem Praxisbezug vor. In der ersten Stufe sollen junge Führungskräfte auf ihre Aufgaben vorbereitet und mit einem modernen, professionellen Managementstil vertraut gemacht werden. In der zweiten Stufe sollen Führungskräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung ihre Fähigkeiten vertiefen und etwaige Schwächen aufarbeiten. In jeweils nachge-

schalteten Praxistagen sollen exemplarische Probleme behandelt und Lösungsansätze gesucht werden. Die dritte Stufe, das Führungskolleg bei der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer (FKS), soll in zwölf Kurswochen über zwei Jahre hin besonders qualifizierte Führungskräfte auf die Übernahme von Spitzenämtern vorbereiten. Die vierte Stufe bietet Verantwortlichen der oberen Führungsebene in speziellen Veranstaltungen die Möglichkeit, ihr Führungsverhalten zu reflektieren sowie fundierte Informationen zu aktuellen Problemlagen zu erhalten und zu diskutieren. Mit der Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen in den Stufen 1 bis 4 wurde begonnen.

Führungsleitlinien im Ministerium für Umwelt und Forsten (MUF) sind im Jahre 2005 gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt und im August 2005 verabschiedet worden. Sie sollen jedem, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führt, Unterstützung und Anregung bieten. Die Führungsleitlinien sollen eine Orientierung geben, wie eine Führungsfunktion ausgefüllt werden sollte und sie sollen Antwort auf die Frage geben, welche Anforderungen und Erwartungen an die Führungskräfte gestellt werden.

Das Papier ist Ausgangspunkt, nicht Schlusspunkt, von intensiven Diskussionen zur stetigen Verbesserung des Führungsverhaltens auf allen Ebenen im Ministerium.

Eine Arbeitsgruppe, in der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Abteilungen, aller Ebenen und auch der Personalrat vertreten sind, wird sich einzelne Aspekte herausgreifen, konkrete Probleme erörtern und Anregungen weitergeben. Auch die Runde der Abteilungsleiter wird ihre kollegialen Beratungen dazu nutzen, das vorgelegte Basispapier weiterzuentwickeln, die tägliche Führung zu verbessern und so einen stetigen Beitrag zur Qualitätsverbesserung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ministerium zu leisten.

Die Arbeitsgruppe und die Abteilungsleiter haben die Führungsleitlinien, die an das Leitbild anknüpfen, als wichtigen Baustein im Qualitätsmanagement erarbeitet.

#### *d) Führungskräftequalifizierung bei den Direktionen*

Führungskräftequalifizierung ist ein Schwerpunkt der Personal- und Organisationsentwicklung. Der zielgerichtete Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten und die an den wechselnden Aufgaben orientierten Organisationsentwicklungsmaßnahmen erfordern die Initiierung und Begleitung durch hochmotivierte und -qualifizierte Führungskräfte.

Um möglichst allen Nachwuchsführungskräften die Möglichkeit zu geben, an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, werden derzeit in den dem Ministerium des Innern und für Sport nachgeordneten Direktionen zusätzliche Führungsseminare durchgeführt mit dem Ziel u.a. die Prozesssteuerungsfähigkeit, Entscheidungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Kooperationsfähigkeit zu verbessern sowie die Fähigkeit zu erlangen, sich selbst und andere zu motivieren.

## **VII. Regelungsoptimierung**

### **1. Rechtsetzung**

#### *Gemeinsame Geschäftsordnung der Landesregierung und der Ressorts*

Durch die Zusammenfassung und „Verschlankung“ zweier ehemaliger Geschäftsordnungen der Landesregierung bzw. der Ressorts in der „Gemeinsamen Geschäftsordnung“ (GGO) ist im Jahr 2004 ein modernes Regelwerk entstanden, dessen klar strukturierter Inhalt Vorgaben und Arbeits erleichterungen u.a. für die Themenfelder „Gender Mainstreaming“ „Vorbereitung von Ministerratsvorlagen“, „Gesetzesfolgenabschätzung“, „Prüfung neuen Landesrechts auf Familien- und Kinderfreundlichkeit“ bietet.

### **2. Prospektive Gesetzesfolgenabschätzung**

Der im letzten Bericht erwähnte Rechtsetzungsprozess für eine Hauptnovelle zum Landespflegegesetz, der durch eine prospektive Gesetzesfolgenabschätzung (pGFA) unterstützt wurde, ist nunmehr abgeschlossen. Am 14. September 2005 wurde das „Landesgesetz zur nachhaltigen Entwicklung von Natur und Landschaft, Landesnaturschutzgesetz – LNatSchG –“ (GVBl. 2005, S. 387) durch den Landtag Rheinland-Pfalz angenommen.

Ziel des Gesetzgebungsvorhabens war es, in Rheinland-Pfalz die Handlungsspielräume auf Landesebene zu nutzen, um ein „Nachhaltigkeitsgesetz“ auf den Weg zu bringen, welches das bisherige Landespflegegesetz ablösen sollte. Dem entsprechend wurde im Rahmen der pGFA, die vom Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (FÖV) in Speyer methodisch unterstützt und begleitet wurde, für die Folgenabschätzung ein Zielsystem mit drei Kategorien entworfen. Danach sollte mit dem Gesetz insbesondere

- ein innovativer Naturschutz erreicht,
- naturverträgliche Nutzungen gefördert und

- soziokulturelle Anforderungen erfüllt werden.

Im Rahmen der pGFA wurden von einer Arbeitsgruppe im damaligen Ministerium für Umwelt und Forsten (heute Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz – MUFV) in einem diskursiven Prozess über 20 Regelungsteile festgelegt, die für das Regelungsvorhaben von hoher Relevanz waren. Zu jedem dieser Regelungsteile wurden für die spätere rechtliche Ausgestaltung bis zu 5 Varianten geschaffen. Im Zentrum der pGFA stand ein Expertenworkshop, in dessen Rahmen Regelungsteile und -varianten diskutiert und modifiziert wurden und schließlich anhand des Zielsystems und weiterer Prüfkriterien (Teilhabemöglichkeiten, Umsetzbarkeit, Wirksamkeit und Nebeneffekte) folgenorientiert bewertet wurden.

Am Expertenworkshop nahmen unter anderem die Naturschutzbehörden und weitere Fachbehörden des Landes, Kammern, die kommunalen Spitzenverbände, die anerkannten Naturschutzverbände und weitere Normadressaten teil. Aus den Ergebnissen des Expertenworkshops und weiterer Untersuchungen wie Szenarien, Systemanalysen, Fallstudien usw. wurde eine optimierte Regelungsalternative konstruiert und weitere Empfehlungen für die rechtsförmige Ausgestaltung abgegeben, die in den Gesetzentwurf eingeflossen ist.

Mit dem so entstandenen Gesetzentwurf wurde sowohl der Landespflegebeirat beim Ministerium für Umwelt und Forsten als auch der Kommunale Rat befasst. Bei der Verbandsanhörung gingen 36 Stellungnahmen ein, die größtenteils berücksichtigt wurden. Durch die Verabschiedung des Gesetzes wurde nunmehr eine auf ihre Folgen hin überprüfte Rechtsnorm geschaffen, die das Ziel einer nachhaltigen Entwicklung von Natur und Landschaft bestmöglich und im Interesse aller Beteiligten erreichen soll.

### **3. Retrospektive Gesetzesfolgenabschätzung**

#### *a) Landesgesetz über das amtliche Vermessungswesen*

Nach einem Anwendungszeitraum von zwei Jahren hat die Vermessungs- und Katasterverwaltung ihre Rechtsgrundlagen einer retrospektiven Gesetzesfolgenabschätzung unterzogen. Dabei wurden Zielerreichungsgrad, Nebeneffekte, Kostenbe- und -entlastungen, Praktikabilität, Akzeptanz und Novelierungsbedarf untersucht. In die retrospektive Gesetzesfolgenabschätzung waren alle an der Wahrnehmung von Aufgaben des amtlichen Vermessungswesens beteiligten Stellen einbezogen. Das Ministerium des Innern und für Sport hat die Ergebnisse in einem Abschlussbericht zusammengestellt. Im Ergebnis konnte festgestellt werden, dass das Wirkungsmodell des Gesetzes keine Defekte aufweist und eine stabile Grundlage für die Arbeit der öf-

fentlichen Vermessungsstellen darstellt. Es ergab sich nur ein punktueller Anpassungsbedarf, der 2005 in einem Änderungsgesetz zum Landesgesetz über das amtliche Vermessungswesen umgesetzt wurde. Dies erhöht die Rechtssicherheit bei der Anwendung des Gesetzes und vereinfacht das Verwaltungsverfahren.

*b) Landesgesetz zur Änderung des Landestierseuchengesetzes*

Das Dritte Landesgesetz zur Änderung des Landestierseuchengesetzes vom 21. Juli 2003 (GVBl. S. 213, BS 7831-6), das u.a. die Möglichkeit der Übertragung der Verwaltung der Tierseuchenkasse auf Dritte zum Inhalt hatte, wird derzeit einer retrospektiven Gesetzesfolgenabschätzung unterzogen. Die Verwaltung der Tierseuchenkasse wurde im Dezember 2003 vom Ministerium für Umwelt und Forsten auf die Landwirtschaftskammer Rheinland-Pfalz übertragen. Bei der vorzunehmenden retrospektiven Gesetzesfolgenabschätzung werden Kosten, Kosten-Nutzen, Akzeptanz, Praktikabilität sowie Nebeneffekte untersucht. Der Prozess ist noch nicht abgeschlossen. Nach Abschluss der ersten Gesetzesfolgenabschätzung sollen periodisch im Abstand von jeweils drei Jahren weitere retrospektive Gesetzesfolgenabschätzungen durchgeführt werden.

*c) Integration des Rechts der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure (ÖbVI) in das Fachrecht*

Das bisher eigenständige Berufsrecht der Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure in Rheinland-Pfalz wurde 2005 aufgegeben und in das Landesgesetz über das amtliche Vermessungswesen integriert. Dabei sind auf gesetzlicher Ebene nur noch die Basisvorschriften für die Beleihung festgelegt, die wegen ihres Eingriffscharakters einer normenklaren Regelung bedürfen. Detailvorschriften, insbesondere über die Bestellungs Voraussetzungen, die Tätigkeit, die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die staatliche Aufsicht wurden in der "Landesverordnung über die Öffentlich bestellten Vermessungsingenieurinnen und Öffentlich bestellten Vermessungsingenieure (ÖbVIVO)" vom 1. Juli 2005 geregelt. Gleichzeitig wurde die bisher eigenständige Regelung der Vergütung der ÖbVI durch den Bezug auf die Gebührenvorschriften der Vermessungs- und Katasterbehörden aufgegeben. Damit ist das Berufsrecht unter Berücksichtigung der aktuellen Standards im Recht der Belehenden grundlegend reformiert und in seinen ausführenden Bestimmungen wesentlich flexibilisiert worden.

#### 4. Rechtsoptimierung

##### *Zehntes Rechtsbereinigungsgesetz*

In Rheinland-Pfalz wurde die Rechtsbereinigung in den Fünfzigerjahren des vorigen Jahrhunderts begonnen und führte bereits 1962 zu der bis heute fortbestehenden amtlichen Loseblatt-Sammlung des bereinigten Landesrechts. Einen Schwerpunkt der bisherigen Rechtsbereinigung in Rheinland-Pfalz bildete das aus vier historischen Rechtskreisen überkommene Altrecht. Es wurde – zurückgehend bis in das Jahr 1814 – ermittelt, geprüft, soweit erforderlich durch Neuregelungen ersetzt oder aufgehoben und inzwischen nahezu vollständig abgebaut. Damit und durch die ständige bereinigende Pflege des seit 1947 neu geschaffenen Landesrechts konnte die bis zum Jahr 1983 vorübergehend auf mehr als 1500 angestiegene Zahl der Landesgesetze und Landesverordnungen insbesondere durch fünf Bereinigungsgesetze und vier Bereinigungsverordnungen auf weniger als 1150 Rechtsvorschriften verringert werden.

Nachdem in der vergangenen 13. Wahlperiode des rheinland-pfälzischen Landtags die Rechtsvorschriften aus den Jahren 1947 bis 1970 im Rahmen der Rechtsbereinigung auf ihre Notwendigkeit und ihre Anpassungsbedürftigkeit an die Forderungen der heutigen Zeit hin überprüft wurden, hat das Zehnte Rechtsbereinigungsgesetz vom 5. April 2005 (GVBl. S. 95) die ständige Bereinigung des Landesrechts entsprechend der Zielvorgabe der Koalitionsvereinbarung für die 14. Wahlperiode des Landtags weitergeführt, nach der die Rechtsbereinigung für die in den Jahren 1971 bis 1990 erlassenen Rechtsvorschriften fortgesetzt werden sollte.

Mit dem Zehnten Rechtsbereinigungsgesetz wurden zwei Gesetze und einundzwanzig Rechtsverordnungen vollständig sowie sechs Gesetze und vier Rechts-Verordnungen teilweise aufgehoben, zur Rechtsanpassung wurde eine Rechtsverordnung geändert.

Der Nutzwert einer – wie in Rheinland-Pfalz – kontinuierlich und systematisch betriebenen Rechtsbereinigung erschöpft sich nicht in den Wirkungen entsprechender Rechtsbereinigungsgesetze oder Rechtsbereinigungsverordnungen; vielmehr zeigt die jahrzehntelange Rechtsbereinigungspraxis, dass eine regelmäßige Sichtung des Normenbestandes auch die Fachressorts veranlasst, in eigener Zuständigkeit nachhaltig rechtsbereinigend tätig zu werden.

## 5. Verfahrensoptimierung

### a) *Verfahrensvereinfachung im Förderbereich „Kommunaler Straßenbau“*

Die Förderrichtlinie des Landes zur Förderung des kommunalen Straßenbaus vom 14. Oktober 1997 (VV-GVFG/FAG-Stb) wurde novelliert. Die Neufassung ist am 28. Juli 2005 in Kraft getreten. Sie enthält unter anderem im Sinne einer Straffung des Förderverfahrens erstmals Vereinfachungen beim Führen der Verwendungsnachweise.

In Ziffer 8.5.5 der Richtlinie ist geregelt, dass bei Zuwendungen bis zu einer Höhe von 50.000,- Euro, die zur Anteilsfinanzierung gewährt wurden, sowie bei Festbetragsfinanzierungen ein vereinfachter Verwendungsnachweis genügt. Der Nachweis beschränkt sich auf eine Erklärung des Bürgermeisters/Oberbürgermeisters / Landrates über die bestimmungsgemäße Verwendung der Zuwendungen. Mit dieser Regelung wird der Landesbetrieb Straßen und Verkehr (LSV) im Rahmen der Verwendungsnachweisprüfung bei zahlreichen kleineren Straßenbaumaßnahmen entlastet.

### b) *„Haus des Jugendrechts“*

Am 1. September 2005 wurde der Dienstbetrieb im „Haus des Jugendrechts“ in Ludwigshafen aufgenommen. Hier sind Polizei, Staatsanwaltschaft und die Jugendhilfe – sowie der „Pfälzische Verein für Straffälligenhilfe“ als ein freier Träger der Jugendhilfe – in einem Gebäude zusammengeführt. Diese Zusammenführung „unter einem Dach“ ist die zentrale Voraussetzung für das koordinierte Tätigwerden und damit das Erreichen der angestrebten Ziele.

Zielsetzungen des Projektes sind:

- Optimierung der Effektivität bei der Bekämpfung der Jugenddelinquenz
- Optimierung der behördenübergreifenden Zusammenarbeit durch Unterbringung aller Beteiligten in einem Gebäude („unter einem Dach“)
- Beschleunigung staatlicher und kommunaler Reaktionen auf Straftaten junger Menschen
- Rasches und zeitnahes Reagieren auf normwidriges Verhalten
- Langfristige Reduzierung der Jugenddelinquenz.

Kennzeichnend für die Kooperations- und Reaktionsstrukturen ist, dass sich die einzelnen Institutionen gleichzeitig, einzelfallbezogen und individuell abgestimmt mit delinquenten bzw. auffällig gewordenen jungen Menschen befassen und dabei konzeptionell zusammenarbeiten. Sie tun dies eigenver-

verantwortlich und selbstständig unter Beachtung der für sie geltenden rechtlichen Bestimmungen. Sie sind dabei – innerhalb des einen Gebäudes – räumlich und personell getrennt und gewährleisten die Einhaltung der einschlägigen rechtlichen Vorgaben etwa bei einem Datenaustausch. Für die Zusammenarbeit wurden verschiedene Instrumentarien (Frühbesprechung, Fallkonferenz, Hauskonferenz) entwickelt.

Durch die schnelle und vernetzte Zusammenarbeit der staatlichen Kontrollinstanzen soll gewährleistet werden, dass ein sachgerechtes, individuelles Reagieren auf den Einzelnen möglich wird und die intensive Beschäftigung mit dem Einzelnen eine bessere Wirkung zeigen kann. Durch eine nochmalige Beschleunigung des Informationsflusses infolge erhöhter Kommunikationskultur und auch räumliche Abkürzung der Wege der in Jugendstrafsachen beteiligten Behörden (Staatsanwaltschaft, Polizei, Jugendgerichtshilfe) sollen im Interesse des Erziehungsgedankens die Reaktionszeiten auf normwidriges Verhalten wesentlich verbessert und so die Verknüpfung von Strafverfolgung mit pädagogischer Beeinflussung verstärkt und gefördert werden. Darüber hinaus soll die enge Anbindung des zuständigen Amtsgerichts (Jugendrichter) zu einer wesentlichen Verfahrenbeschleunigung beitragen. Durch die schnelle und nachhaltige Einwirkung auf die Straftäter soll eine Verringerung der Rückfallquote und im Zusammenwirken mit der im Projektbetrieb ebenfalls zu intensivierenden Präventionsarbeit eine Reduzierung der Jugenddelinquenz erreicht werden. Daneben soll das Wissen über Infrastruktur, Lebensverhältnisse und Gefährdungsgrundlagen in präventive Aktivitäten umgesetzt werden.

## **VIII. eGovernment**

### **Information und Kommunikation**

#### *a) Geodateninfrastruktur Rheinland-Pfalz (GDI-RP), Geoportal*

Seit 2005 werden mit dem Aufbau einer Geodateninfrastruktur für das Land Rheinland-Pfalz die in vielen Bereichen der Verwaltung und der Wirtschaft vorliegenden Geoinformationen über Internet-Dienste verfügbar gemacht. Vor dem Hintergrund, dass mehr als 80 % aller Entscheidungen im öffentlichen und privaten Leben einen räumlichen Bezug haben, lässt sich durch die aufgabenbezogene Verbindung von Geobasisinformationen mit Fachinformationen ein mehrwertorientiertes eGovernment realisieren. Dabei stützt sich die GDI-RP im Kontext zu europäischen und bundesweiten Aktivitäten auf bereits bestehende Komponenten, wie z. B. den Service 24, den Geodaten-

server der Vermessungs- und Katasterverwaltung und den Umweltdatenkatalog (UDK) der Umweltverwaltung. Durch Vernetzung von digitalen Datenbeständen werden diese über ein gemeinsames Geoportal Rheinland-Pfalz und das Internet allgemein verfügbar gemacht.

Die Erfassung von Metainformationen und die Einbindung bestehender Datenbanken verschiedener Verwaltungen bilden in diesem Zusammenhang erste Schritte in Richtung des Geoportals. Pilotanwendungen zur Realisierung der Vernetzung von Datenbeständen und die Integration von Diensten stellen daneben einen weiteren Schwerpunkt in der derzeitigen Aufbauphase dar. Konzeption und Aufbau der GDI-RP obliegen dem Interministeriellen Ausschuss für Geoinformation Rheinland-Pfalz (IMAGI-RP). Er wird dabei durch die Kompetenz- und Geschäftsstelle Geodateninfrastruktur Rheinland-Pfalz beim Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation unterstützt .

*b) Online-Verfügbarkeit der Informationen des Liegenschaftskatasters für sonstige öffentliche Vermessungsstellen*

Ab Mitte 2006 werden die für die Arbeit der sonstigen öffentlichen Vermessungsstellen (insbesondere Öffentlich bestellte Vermessungsingenieurinnen und Öffentlich bestellte Vermessungsingenieure, Stadtvermessungsämter) erforderlichen Informationen des amtlichen Vermessungswesens, bestehend aus den beschreibenden und graphischen Informationen des Liegenschaftskatasters und des Liegenschaftszahlenwerks, über den Geodatenserver der Vermessungs- und Katasterverwaltung online verfügbar sein. Die Vermessungs- und Katasterverwaltung beabsichtigt bis 2008 einen flächendeckenden Nachweis aller Liegenschaftszahlen, sodass die sonstigen öffentlichen Vermessungsstellen ihre Vermessungsaufträge künftig selbst online vorbereiten können. Das bisherige analoge Antragsverfahren beim Vermessungs- und Katasteramt wird dadurch ersetzt.

*c) Maschinell geführtes Grundbuch (SolumSTAR)*

Die Umstellung des Papiergrundbuchs in ein elektronisches Archiv wurde zum 15. März 2004 abgeschlossen. Dabei wurden 1.755.500 Grundbücher in die elektronische Form überführt. Das maschinell geführte Grundbuch bringt Vorteile für alle am Grundbuchverfahren Beteiligten mit sich. Grundbuchberechtigte profitieren von einer Beschleunigung des Eintragungs- und Mitteilungsverfahrens; die Grundbucheinsicht kann schneller abgewickelt werden. Mit der Kataster- und Kulturverwaltung besteht die Möglichkeit

eines automatisierten Datenaustauschs. Für das Grundbuchamt werden die internen Arbeitsabläufe wesentlich vereinfacht.

*d) Automatisiertes Grundbuchabrufverfahren (SolumWEB)*

Notare und andere zugelassene Berechtigte können Grundbucheinsicht in einem automatisierten Abrufverfahren ohne direkte Beteiligung des Grundbuchamts nehmen; der Grundbuchinhalt darf ausgedruckt werden. Dadurch werden Zeitgewinne durch den Wegfall von Warte-, Bearbeitungs- und Wegezeiten erzielt. Die Daten können jederzeit abgerufen werden.

Seit Oktober 2005 steht ein verbessertes, modernes Internetabrufverfahren zur Verfügung.

*e) Bekanntmachungen in Insolvenzverfahren im Internet*

Die Bekanntmachungen der rheinland-pfälzischen Insolvenzgerichte erfolgen nunmehr im Internet. Damit werden beispielsweise der Nutzerkreis erheblich ausgeweitet, Transparenz gewonnen, die Rechtssicherheit im Wirtschaftsleben gefördert, Recherchemöglichkeiten verbessert und die Arbeitsabläufe in den Insolvenzabteilungen vereinfacht.

*f) Elektronischer Rechtsverkehr*

Nach seiner erfolgreichen Erprobung bei dem Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz ab Februar 2004 ist der elektronische Rechtsverkehr seit dem 1. Juni 2005 in der Verwaltungsgerichtsbarkeit des Landes flächendeckend eingeführt. Auf dem Weg zu einer umfassenden elektronischen Kommunikation und Information in allen gerichtlichen Verfahren ist er in der Folge am 20. Oktober 2005 auf das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz ausgedehnt worden.

Der elektronische Rechtsverkehr eröffnet die umfassende elektronische Kommunikation und Information in einem gerichtlichen Verfahren. So können insbesondere Schriftsätze und deren Anlagen rechtswirksam in elektronischer Form bei Gericht eingereicht und vom Gericht – einschließlich der Entscheidungen – an die Verfahrensbeteiligten übermittelt werden. Die eingehenden elektronischen Dokumente werden gerichtsintern an die einzelnen Bearbeiter automatisiert weitergeleitet. Diese erstellen ihre Anordnungen und Verfügungen ebenfalls in elektronischer Form, so dass eine elektronische Akte entsteht. Die umfassende elektronische Bearbeitung des Verfahrens bei Ge-

richt ermöglicht es den Verfahrensbeteiligten, sich über das Internet über den Verfahrensstand zu informieren und Einsicht in die elektronische Gerichtsakte zu nehmen.

*g) Elektronisches Handelsregister Rheinland-Pfalz (RegisSTAR)*

Seit dem 1. Juni 2005 werden in Rheinland-Pfalz die Handels-, Genossenschafts-, Partnerschafts- und Vereinsregister nach einem festgelegten Zeitplan auf die maschinelle Registerführung umgestellt. Für die Bereiche der Handels-, Genossenschafts- und Partnerschaftsregister sollen die entsprechenden Maßnahmen bis zum 31. März 2006 abgeschlossen sein, für das Vereinsregister bis Ende des Jahres 2006. Die elektronische Registerführung verbessert und beschleunigt die Arbeitsabläufe im Alltag der Justiz deutlich. In gleichem Maß erhöht sich zudem aber auch das Dienstleistungsangebot für Bürgerinnen und Bürger.

*h) Sozialverwaltung*

Die Online-Suche Rheinland-Pfalz ist ein besonderes Service-Angebot des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, mit dem landesweit gezielt nach über 50 verschiedenen Einrichtungs- und Institutionsarten im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums gesucht werden kann (zum Beispiel nach Krankenhäusern, Familienzentren, Selbsthilfegruppen, Suchtberatungsstellen, Werkstätten für behinderte Menschen oder Heimen der Altenhilfe). Die Suche wird ständig bedarfsgerecht erweitert und aktualisiert. Die Einbeziehung thematischer Karten ist in Vorbereitung.

*i) Elektronische Abwasserabgabenerhebung*

Die Abwasserabgabe wird als umweltpolitisches Lenkungsinstrument von allen Betreibern kommunaler und industrieller Abwasseranlagen für das direkte Einleiten in die Gewässer erhoben.

In der Verwaltungspraxis wird die Abgabenerhebung bisher nur unzureichend DV-technisch unterstützt. Durch eine Vereinheitlichung der Geschäftsprozesse und eine effiziente Unterstützung der einzelnen Prüfungs-, Festsetzungs- und Erhebungsschritte durch eine zentrale DV-gestützte Vorgangsbearbeitung soll eine effiziente Unterstützung der zuständigen Behörden erfolgen. Ein weiterer Schwerpunkt ist die medienbruchfreie Anbindung der abwasserabgabepflichtigen Kommunen. Hierzu sollen vorhandene landes-

eigene IT-Architekturen und -konzepte, wie z.B. die „Signaturinitiative“ sowie der webbasierte Formulardienst Rheinland-Pfalz, für die Erfassung von Anträgen und Erklärungen zum Einsatz kommen und damit im Sinne der eGovernment-Initiative „Rheinland-Pfalz 24“ für die Wasserbehörden und Kommunen eine Optimierung erreicht werden.

Das Projekt befindet sich seit Oktober 2005 in der Umsetzung und soll ab Oktober 2006 zum Einsatz kommen.

*j) Bodeninformationssystem Rheinland-Pfalz – BIS RP*

Gemäß dem rheinland-pfälzischen Landesbodenschutzgesetz ist ein Bodeninformationssystem Rheinland-Pfalz (BIS RP) zu führen. Derzeit befindet sich als erstes Fachmodul des BIS RP das „Bodenschutzkataster“ in der Einführungsphase in den Bodenschutzbehörden. Im Bodenschutzkataster werden alle verfügbaren Sach- und Rauminformationen der Altablagerungen, Altstandorte sowie der schädlichen Bodenveränderungen geführt.

Die vorhandene Internettechnologie ermöglicht es, als weiteren Baustein für eine Verwaltungsmodernisierung und im Sinne des Umweltinformationsgesetzes bodenschutzrelevante Inhalte zusätzlich zu gedruckten Broschüren auch mittels Web-Kartenservern (Web-GIS) öffentlich zugänglich anzubieten. Generell ist ein Zugang über die MUF-Internetseite aus dem Themenbereich Boden vorgesehen (<http://www.muf.rlp.de/Boden/>). Nachfolgend werden künftige Inhalte des Fachmoduls „Bodenzustand“ des BIS RP kurz dargestellt:

Anfang 2006 werden insgesamt in 16 Themenkarten verschiedene Bodenfunktionen der rheinland-pfälzischen Böden flächendeckend in einem Kartenserver bewertet dargestellt. Zur detaillierten Beschreibung und Bewertung wird auf die Ende 2005 herausgegebene Broschüre „Schutzwürdige und schutzbedürftige Böden von Rheinland-Pfalz“ verwiesen. Gleichfalls im öffentlichen Zugriff werden im Frühjahr 2006 die Ergebnisse einer satellitenbasierten Erfassung des Versiegelungsgrades aus dem Großraum „Rheinebene“ dargestellt. Das Projektgebiet erstreckt sich von Bingen über Mainz bis zur südlichen Landesgrenze und deckt vollständig die Niederungsflächen des Rheintales sowie das rheinhessische Hügelland ab. Primär sollen die Daten für Planungsaufgaben unterschiedlicher Maßstabbereiche genutzt werden. Zur Kennzeichnung des stofflichen Zustandes der Böden von Rheinland-Pfalz ist für Ende 2006 die Veröffentlichung eines Berichtes und eines Web-GIS-Angebotes zu den Hintergrundwerten der rheinland-pfälzischen Böden vorgesehen. Mittels Kartendarstellungen, umfangreichen statistischen Kennwerten und textlichen Beschreibungen werden relevante anorganische

und organische Schadstoffe beschrieben. Zur Beurteilung von „Belastungen“ stellen diese „Background-Werte“ natürlich primär für Fachleute eine wichtige Beurteilungsgrundlage dar.

Das Boden-Informationssystem BIS RP besteht gemäß Landesbodenschutzgesetz aus mehreren definierten Fachmodulen. Während das hier zuerst angeführte Bodenschutzkataster ausschließlich behördenintern genutzt werden kann, stellen die weiteren Fachmodule, deren Aufbau sukzessiv erfolgt, im Wesentlichen öffentlich zugängliche Inhalte dar. Hierdurch wird ein wichtiger Beitrag zur Öffentlichkeitsinformation gemäß dem Landesumweltinformationsgesetz geleistet.

#### *k) Digitales Wasserbuch - DIGIWAB*

Das öffentliche Wasserbuch ist zwischenzeitlich fertig gestellt und wird Anfang 2006 in Betrieb gehen. Rund 7.000 der mehr als 40.000 Wasserrechte wurden bisher in eine digitale Form überführt und können nunmehr von allen Interessierten über das Internet abgerufen werden. Neben einer kartenbasierten Recherche wird auch ein barrierefreier Abfrageeditor angeboten. Über beide Wege lässt sich als Suchergebnis ein „Steckbrief“ des jeweiligen Wasserrechtes mit einer Vielzahl von Detailinformationen aufrufen. Unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen zu personenbezogenen Angaben lassen sich neben den wichtigsten Bescheidsangaben und räumlichen Bezügen auch die zugehörigen Bescheidsdokumente aufrufen.

#### *l) Trinkwasser-Informationssystem - TWISTweb*

Mit der elektronischen Verwaltung im Trinkwasserbereich soll der Verwaltungsaufwand bei den privaten und amtlichen Nutzern verringert und eine qualitativ hochwertige Überwachung sichergestellt werden. TWISTweb wird auch zur Weiterleitung und Speicherung von Daten der Rohwasserüberwachung genutzt. Das Verfahren wurde am 1. Januar 2005 mit einer Übergangsfrist zum 30. Juni 2005 verpflichtend eingeführt.

Ansprechpartner:

Frau

Ruth Marx

Ministerium des Innern und für Sport

Referat 321 – Organisation, Verwaltungs-  
modernisierung, Statistik, IT im Ministerium

Wallstraße 3

55122 Mainz

Tel.: 06131/16-3338

Fax: 06131/1617-3338

E-Mail: [Ruth.Marx@ism.rlp.de](mailto:Ruth.Marx@ism.rlp.de)