



Bericht

Enquete-Kommission „Öffentliche Verwaltung konsequent voranbringen - bürgernah und zukunftsfähig gestalten“

Abschlussbericht der Enquete-Kommission „Öffentliche Verwaltung konsequent voranbringen - bürgernah und zukunftsfähig gestalten“

Berichterstatlerin: Abgeordnete Frau Angela Gorr

Der Landtag nimmt den anliegenden Abschlussbericht der Enquete-Kommission für den Berichtszeitraum vom 29. Juni 2012 bis 30. Juni 2015 zur Kenntnis.

Abstimmungsergebnis: einstimmig

Angela Gorr
Ausschussvorsitzende

Hinweis: *Die Drucksache steht vollständig digital im Internet/Intranet zur Verfügung. Die Anlage ist in Word als Objekt beigefügt und öffnet durch Doppelklick den Acrobat Reader. Bei Bedarf kann Einsichtnahme in der Bibliothek des Landtages von Sachsen-Anhalt erfolgen oder die gedruckte Form abgefordert werden.*

(Ausgegeben am 01.09.2015)

ENQUETE-KOMMISSION „ÖFFENTLICHE VERWALTUNG
KONSEQUENT VORANBRINGEN – BÜRGERNAH
UND ZUKUNFTSFÄHIG GESTALTEN“

ABSCHLUSSBERICHT

ERGEBNISSE DER ARBEIT DER ENQUETE-KOMMISSION FÜR DEN BERICHTS-
ZEITRAUM VOM 29. JUNI 2012 BIS 30. JUNI 2015

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	4
Abkürzungsverzeichnis.....	6
Abbildungsverzeichnis.....	10
Tabellenverzeichnis.....	11
1 Einleitung	12
1.1 Vorwort.....	12
1.2 Ausgangslage	14
2 Einsetzung der Enquete-Kommission E07.....	19
2.1 Schwerpunkt 1 „Struktur- und Aufgabenwandel in der öffentlichen Verwaltung“	20
2.2 Schwerpunkt 2 „Gute Arbeit durch und im öffentlichen Dienst“	22
2.3 Schwerpunkt 3 „E-Government-Strategie“	25
3 Gang der Beratungen.....	27
3.1 Inhalte und Beratungsthemen der Sitzungen.....	27
3.2 Methodische Vorgehensweise/Arbeit der Kommission	31
4 Stellungnahmen und Vorschläge der Expertinnen und Experten.....	35
4.1 Schwerpunkt 1 „Struktur- und Aufgabenwandel in der öffentlichen Verwaltung“	35
4.2 Schwerpunkt 2 „Gute Arbeit durch und im öffentlichen Dienst“	40
4.3 Schwerpunkt 3 „E-Government-Strategie“	50
5 Gemeinsame Empfehlungen und Standpunkte der Enquete-Kommission.....	54
5.1 Schwerpunkt 1 „Struktur- und Aufgabenwandel in der öffentlichen Verwaltung“	54
5.2 Schwerpunkt 2 „Gute Arbeit durch und im öffentlichen Dienst“	57
5.3 Schwerpunkt 3 „E-Government-Strategie“	62
6 Abweichende Empfehlungen und Standpunkte der Landtagsfraktionen.....	65
6.1 Standpunkte der Mitglieder der Landtagsfraktion CDU	65
6.2 Standpunkte der Mitglieder der Landtagsfraktion DIE LINKE	69
6.3 Standpunkte der Mitglieder der Landtagsfraktion SPD	84
6.4 Standpunkte der Mitglieder der Landtagsfraktion BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN.....	92
7 Anhang.....	108
7.1 Glossar – Erklärung der wichtigsten Fachbegriffe	108

7.2	Mitglieder der Enquete-Kommission E07.....	120
7.3	Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten	123
	Quellenverzeichnis	262

Abkürzungsverzeichnis

A

a. D.	außer Dienst
ADrs.	Ausschussdrucksache
AFI	Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt
AG	Arbeitsgruppe
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung

B

BauGB	Baugesetzbuch
BB	Bundesland Brandenburg
BE	Bundesland Berlin
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGG LSA	Behindertengleichstellungsgesetz Sachsen-Anhalt
BGGVO LSA	Behindertengleichstellungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BITV 2.0	Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz

C

CIO IT	Chief Information Officer für Informationstechnologie
--------	---

D

DBB	Deutscher Beamtenbund
Drs.	Drucksache
DSG	Datenschutzgesetz

E

EA	Einheitlicher Ansprechpartner
EGVP	Elektronisches Gerichts- und Verwaltungspostfach

E07	Enquete-Kommission des Landtages von Sachsen-Anhalt „Öffentliche Verwaltung konsequent voranbringen – bürgernah und zukunftsfähig gestalten“
ELSTER	Elektronische Steuererklärung
EU	Europäische Union
Ew	Einwohner
ext.	extern
F	
FrFG LSA	Frauenfördergesetz Sachsen-Anhalt
G	
GFG	Gesetz zur Regelung der Zuweisungen des Landes Brandenburg an die Gemeinden und Landkreise
GG	Grundgesetz
GKG-LSA	Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit Sachsen-Anhalt
GO LSA	Gemeindeordnung für das Land Sachsen-Anhalt
H	
HB	Bundesland Bremen
HPR	Hauptpersonalrat
I	
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IKZ	Interkommunale Zusammenarbeit
IMAG	Interministerielle Arbeitsgruppe
int.	intern
ISA	Industry Standard Architecture
IT	Informationstechnologie
IT-NetzG	Gesetz über die Verbindung der informationstechnischen Netze des Bundes und der Länder
ITN-XT	zukünftiges Informationstechnisches Netz Sachsen-Anhalt (ITN-„eXTended)
IZG	Informationszugangsgesetz
K	
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement

KLR Kosten- und Leistungsrechnung
 KVG LSA Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt

L

LBG LSA Beamtengesetz des Landes Sachsen-Anhalt
 LKT LSA Landkreistag Sachsen-Anhalt
 LOrgG Landesorganisationsgesetz
 LT LSA Landtag von Sachsen-Anhalt
 LVwA Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt

M

MF LSA Ministerium der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt

N

NKR Nationaler Normenkontrollrat
 NKV Normenkontrollverfahren

O

ö. D. öffentlicher Dienst
 ÖV Öffentliche Verwaltung

P

PE Personalentwicklung
 PEK Personalentwicklungskonzept
 PersBB Personalbedarfsberechnung
 PSI Public Sector Information

S

SGB IX Neuntes Buch Sozialgesetzbuch
 SGSA Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt
 SP Schwerpunkt
 sog. sogenannt
 StK Staatskanzlei

T

TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst im Bereich der Vereini- gung der kommunalen Arbeitgeberverbände

V

Verf ST	Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt
VerwModGrG	Verwaltungsmodernisierungsgrundsatzgesetz des Landes Sachsen-Anhalt
LSA	Sachsen-Anhalt
Vw	Verwaltung
VzÄ	Vollzeitäquivalent

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Gesamtstruktur der Zielebenen und Vorschläge.....	34
Abbildung 2: Mind Map der Landtagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.....	93

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht angehörter Experten in der Enquete-Kommission E07 – Gesamter Arbeitszeitraum	27
Tabelle 2: Parlamentarische Mitglieder der Enquete-Kommission E07	120
Tabelle 3: Sachverständige der Enquete-Kommission E07.....	122

1 Einleitung

1.1 Vorwort

Die Verwaltung in Sachsen-Anhalt steht – wie alle öffentlichen Verwaltungen – aufgrund der demografischen Entwicklung und sich ändernder Rahmenbedingungen vor neuen Herausforderungen. Zunehmend komplexere Aufgaben müssen in immer kürzeren Zeitintervallen bewältigt werden.

Vor dem Hintergrund der erforderlichen Haushaltskonsolidierung kommt den in der Enquete-Kommission diskutierten Schwerpunkten eine große Bedeutung zu. Insbesondere das strategisch qualitative Personalmanagement in der öffentlichen Verwaltung, das Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befähigt und motiviert, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten, auszubauen und sich neuen Herausforderungen zu stellen, wird für die Zukunftsfähigkeit des Landes Sachsen-Anhalt eine herausragende Rolle spielen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei den Führungskräften auf allen Verwaltungsebenen.

Entscheidend wird bei der Bewältigung neuer Anforderungen sein, dass ein Aufgabenwandel mit entsprechender Personalausstattung einhergeht.

Die intensive und kontinuierliche Diskussion mit dem federführenden Ministerium für Inneres und Sport, dem Ministerium für Finanzen und der Staatskanzlei, mit den Kommunalen Spitzenverbänden als ständigen Gästen und vor allem auch mit den angehörten Expertinnen und Experten hat für alle Beteiligten zahlreiche Anregungen hervorgebracht, die teilweise schon im Laufe der Enquete-Kommission Eingang in das Handeln gefunden haben, teilweise auch parallel auf den Weg gebracht wurden.

Der Abschlussbericht der Enquete-Kommission „Öffentliche Verwaltung konsequent voranbringen – bürgernah und zukunftsfähig gestalten“ liegt nun nach mehr als drei Jahren gemeinsamer Arbeit fristgemäß vor. Hervorzuheben ist, dass alle Entscheidungen für den Verlauf der Kommission einvernehmlich getroffen wurden und dass zahlreiche Empfehlungen für die zukunftsfähige Gestaltung des öffentlichen Dienstes von allen Fraktionen gleichermaßen aufgegriffen wurden (siehe Kapitel 5).

Der umfangreiche Anhang vermittelt einen Eindruck von den oben erwähnten Umsetzungsprozessen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Sachsen-Anhalt während der drei Jahre des Berichtszeitraums.

Mein Dank gilt allen Mitgliedern der Enquete-Kommission, insbesondere auch den Sachverständigen der Fraktionen, der Landtagsverwaltung, insbesondere Frau Petra Meier und Frau Mandy Berg, und der Hochschule Harz als Projektbegleitung.

Angela Gorr MdL

Vorsitzende der Enquete-Kommission

1.2 Ausgangslage

Der Landtag von Sachsen-Anhalt setzte auf der Grundlage des Artikel (Art.) 55 der Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt (Verf ST) und gemäß § 17 der Geschäftsordnung des Landtages von Sachsen-Anhalt mit Einsetzungsbeschluss vom 22. März 2012 eine Enquete-Kommission zum Thema „Öffentliche Verwaltung konsequent voranbringen – bürgernah und zukunftsfähig gestalten“, ein. Damit folgte der Landtag einem Antrag der Fraktion DIE LINKE vom 14. März 2012. Die Arbeit der Kommission ist auf einen Zeitraum von drei Jahren ausgelegt.¹

Die Enquete-Kommission soll auf der Grundlage des Status Quo zu ausgewählten Schwerpunkten der öffentlichen Verwaltung Vorschläge unterbreiten, wie in einem kontinuierlichen Prozess die Entwicklung der Landes- und der Kommunalverwaltung in Sachsen-Anhalt spürbar vorangebracht werden kann. Dabei sind den Herausforderungen der europäischen Integration und der technischen Entwicklung ebenso Rechnung zu tragen wie den zu erwartenden demografischen und finanziellen Rahmenbedingungen. Zugleich sollte es mehr Transparenz im Verwaltungshandeln und eine stärkere Einbeziehung der Einwohnerinnen und Einwohner in öffentliche Entscheidungsprozesse geben.²

Die Bundesrepublik Deutschland unterliegt seit der Gründung einem permanenten Entwicklungsprozess in Form von Verwaltungsreformen. Beispielsweise (Bspw.) war das Bundesland Bayern im Jahr 1957 von der Rechtsbereinigung betroffen.³ Ab Mitte der 1970er-Jahre wurden die Reformen der Verwaltungsvereinfachung, Territorial- und Funktionalreform vollzogen. Ziel solcher Reformen ist die Straffung der ständig zunehmenden Ausweitung des öffentlichen Sektors und dessen Aufgabenumfang. Gegenstandsbereiche von Verwaltungsreformen sind das territoriale Gebiet, Personal, Verfahren, die Aufgaben, innere und äußere Organisation sowie der Haushalt der Verwaltungen.⁴ Schwerpunkte der Verwaltungsmodernisierung in Sachsen-

¹ Vgl. Landtag von Sachsen-Anhalt (LT LSA): Drucksache (Drs.) 6/968, 22. März 2012, S. 1

² Ebenda (Ebd.) S. 1

³ <http://archiv.jura.uni-saarland.de/Rechtsbereinigung/Dissertation/Bereinigung-II-7.html#Heading108> (aufgerufen am 28. Juli 2015)

⁴ Vgl. JOCK, C./ LESSAU, A. (2011): S. 17 bis 22

Anhalt waren die Kommunalreformen und die zweite Funktionalreform. Die Kommunalreform unterscheidet zwei Formen; die Gemeindegebietsreform und die Kreisgebietsreform. Letztere wurde in Sachsen-Anhalt zweimal vollzogen. Im Zuge der ersten Kreisgebietsreform vom 1. Juli 1994 wurde die Zahl der Landkreise von 37 auf 21 verringert. Nach der zweiten Kreisgebietsreform vom 1. Juli 2007 sind noch elf Landkreise in Sachsen-Anhalt vorhanden.⁵ Kernpunkte der Gemeindegebietsreform waren die Bildung leistungsfähiger Gemeinden und die Abschaffung der Verwaltungsgemeinschaften.⁶ Innerhalb der freiwilligen Phase der Gemeindegebietsreform konnten sich die Gemeinden ab einer Einwohnerzahl von 10.000 bis zum Stichtag 30. Juni 2009, zu einer Einheits- oder – ausnahmsweise – zu einer Verbandsgemeinde zusammenschließen. Diesem freiwilligen Zusammenschluss kamen 87 Prozent aller Gemeinden in Sachsen-Anhalt nach. Die übrigen Gemeinden wurden ab dem 1. Juli 2009 einer vorhandenen Einheits- oder Verbandsgemeinde zugeordnet. Gesetzliche Grundlage bot das am 8. Juli 2009 in Kraft getretene Gemeindeneugliederungsgesetz. Der unfreiwillige Zusammenschluss dauerte bis zum 1. November 2011 an. Zu diesem letztlichen Stichtag hatte sich die Zahl der Gemeinden von ehemals 1.033 auf 219 Gemeinden reduziert. Nunmehr gibt es 104 Einheitsgemeinden und 18 Verbandsgemeinden mit 114 Mitgliedsgemeinden.⁷ Ziele der Gemeindegebiets- und Kreisreformen waren die Steigerung der Verwaltungskraft, Kosteneinsparungen und die damit verbundene Steigerung der Wirtschaftlichkeit der Verwaltung vor dem Hintergrund immer knapper werdender Haushaltsmittel.

Vorbehaltlich der abweichenden Zeitpunkte in Artikel 21 Absatz 2 und 3 trat am 1. Januar 2010 das Zweite Funktionalreformgesetz in Kraft. Auf dieser gesetzlichen Grundlage sollten Aufgabenbereiche und die damit verbundenen notwendigen Kom-

⁵ Vgl. <http://www.statistik.sachsen-anhalt.de/Internet/Home/Veroeffentlichungen/Veroeffentlichungen/Monatshefte/2010/index.html>, S. 7 (aufgerufen am 02. Juni 2015)

⁶ Gemäß § 75 Abs. 4 Gemeindeordnung des Landes Sachsen-Anhalt (GO LSA) ist die Verwaltungsgemeinschaft eine Körperschaft des öffentlichen Rechtes mit Dienstherrenfähigkeit. Erläuterung in Verbindung mit dem Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (KVG LSA): Die Vorschriften zur Verwaltungsgemeinschaft (§§ 75 bis 85 GO LSA) werden aufgrund der noch anhängigen Verfassungsbeschwerden zu den Neugliederungsgesetzen von einem Außerkrafttreten ausgenommen, um ihre weitere Geltung für etwaig wieder auflebende Verwaltungsgemeinschaften sicherzustellen. Außerkrafttreten zum Ende des Jahres 2016.

⁷ Vgl. JOCK, C./ LESSAU, A. (2011): S. 253 f.

petenzen übertragen werden. Eine Funktionalreform erfolgt überwiegend als Folge einer durchgeführten Territorialreform.⁸ Mit Inkrafttreten am 1. Januar 2010 wurden die beschlossenen einzelnen Aufgaben der Bereiche Forsten, Umwelt- und Naturschutz, Landwirtschaft, Veterinärwesen, Verbraucherschutz, Soziales, Baurecht sowie Verkehr auf die Landkreise und kreisfreien Städte übertragen. Das Personal sollte gleichermaßen übergehen, aufgrund der Aufgabenspezifika war ein Personalübergang nur im Bereich Forsten sowie im Bereich des Bundeselterngeld- und -zeitgesetzes möglich.⁹

Bezüglich der Personalentwicklung soll für das Land Sachsen-Anhalt mit dem aufgestellten Personalentwicklungskonzept eine finanziell akzeptable Stellen- und Personalstruktur mit einem konstanten oder verbesserten positiven Qualitätsergebnis für öffentliche Dienstleistungen hergestellt werden. Dem ursprünglichen Konzept von 2007 folgend, legte die Landesregierung im Sommer 2011 ein fortgeschriebenes Personalentwicklungskonzept vor, das den Personalabbau in der Landesverwaltung noch einmal deutlich vorantreiben soll. So soll der Personalbestand des Landes spätestens bis zum 31. Dezember 2019 auf 40.500 Stellen reduziert werden. Die Stellenausstattung zum Stichtag 30. Juni 2010 entsprach demnach 22,2 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner und lag damit deutlich über dem Durchschnitt der Flächenländer West mit 19,4 und der Flächenländer Ost mit 21,0 Vollzeitäquivalenten je 1.000 Einwohner.¹⁰ Auch im kommunalen Bereich wird verstärkt auf eine Personalreduzierung gedrungen. Erschwerend kommen zu erwartende weitere finanzielle Einschränkungen hinzu. Um möglichen Konfliktpotenzialen einer personellen und strukturellen Verschlechterung bei der Aufgabenerfüllung entgegenzuwirken, wird ein Konzept benötigt, das Lösungen sowohl für die Erhöhung der Attraktivität des Landes als Arbeitgeber, als auch für die Anpassung der Strukturen und Aufgabenfelder an veränderte Zielgruppen und verringerte personelle und finanzielle Ressourcen bietet. Zugleich muss die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft des im Durchschnitt

⁸ Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; aufgerufen am 11. Mai 2015)

⁹ Vgl. <http://www.verwaltungsmodernisierung.sachsen-anhalt.de/strukturreformen/funktionalreform/8;> (aufgerufen am 28. Juli 2015)

¹⁰ Vgl. http://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MF/Dokumente/PEK/PEK_2011_2025; S. 3 ff. (aufgerufen am 28. Juli 2015)

älter werdenden Personals erhalten und verbessert werden. Das vorhandene Personal muss bestmöglich eingesetzt und gefördert werden. Personalgewinnung und Personalnutzung sind hierbei Schlüsselworte, denen Rechnung zu tragen ist. Es gilt, auch unter Beachtung regionaler Gegebenheiten, geeignete Anpassungs- und Gegenmaßnahmen zu finden. Weiterhin wurden den einzelnen Verwaltungsbereichen individuelle Stellenziele anhand von Ländervergleichsdaten zugeordnet. Eine weitere Forderung des Personalentwicklungskonzeptes ist die Bewertung der Stellenziele nach deren Inhalt und Ausführbarkeit. Damit wird der Stellen- und Personalbestand haushaltstechnisch gewährleistet. Um eventuelle Überzahlungen oder finanzielle Engpässe bezüglich der Personalkosten in den Verwaltungen zu vermeiden, wurden verwaltungsbereichs- und jahreskonkrete Neueinstellungen festgelegt. Die Landesregierung begrenzt damit die Neueinstellungen, kann den Personalbestand an die festgelegte Zielgröße heranführen und sichert eine gewährleistete Altersstruktur sowie eine Planungssicherheit. Um den stetig verändernden Rahmenbedingungen gerecht zu werden, ist das Personalentwicklungskonzept fortzuschreiben^{11, 12}.

Im Bereich des E-Government schreiten die Entwicklungen der technischen Möglichkeiten immer schneller voran. Während die Verwaltungen vor einigen Jahrzehnten die ihnen heute zur Verfügung stehenden technischen Mittel wie Internet, Spezialsoftware usw. nicht einmal ansatzweise kannten, bringen die Entwicklungen im Bereich der modernen Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) immer mehr Möglichkeiten mit sich. Mit Beschluss vom 12. Juli 2012 forderte der Landtag die Landesregierung auf, eine erneute Fortschreibung der E-Government-Strategie vorzulegen.¹³ Hieraus entstand das Strategiepapier „Strategie Sachsen-Anhalt digital 2020“, das als Leitbild und gemeinsame Handlungsagenda der Landesregierung zum zielgerichteten Einsatz von IKT, für organisatorische Veränderungen zur Verbesserung des Leistungsangebotes der Verwaltung sowie der Anpassung an demografische Gestaltungsprozesse dienen soll. Darin formulierte das für IKT federführende

¹¹ Die Landesregierung hat in den vergangenen Jahren auf sich verändernde Rahmenbedingungen mit Anpassungen im Personalentwicklungskonzept reagiert und Einstellungskorridore geschaffen oder angepasst.

¹² Vgl. JOCK, C./ LESSAU, A. (2011): S. 355

¹³ Vgl. http://www.mf.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MF/Dokumente/E_Government/IKT-Strategie2020.barrierearm.pdf; S. 5 (aufgerufen am 28. Juli 2015)

Ministerium der Finanzen (MF LSA) des Landes Sachsen-Anhalt eine Vielzahl aktueller Problemfelder, langfristige Handlungsschwerpunkte und Visionen aus. Daraus entstand ferner die jährlich fortzuschreibende „Umsetzungsplanung zur Strategie Sachsen-Anhalt digital 2020“, die als Plattform zur Erfassung konkreter Maßnahmen, Zeiträume und Verantwortlichkeiten dient.

2 Einsetzung der Enquete-Kommission E07¹⁴

„Die Enquete-Kommission hat die Aufgabe, dem Landtag Vorschläge zu unterbreiten, wie die Qualität der Verwaltungsdienstleistungen verbessert, die Effektivität und Effizienz der Verwaltungsabläufe gesteigert und mehr Bürgernähe sowie Bürgerorientierung im Verwaltungshandeln erzielt werden kann. Die Stärkung der kommunalen Selbstverwaltung sowie die Verbesserung der bürgerschaftlichen Mitwirkungs- und Teilhabemöglichkeiten sollen zentrale Arbeitskriterien für die Enquete-Kommission sein. Die Auswahl der drei Schwerpunkte erfolgte unter dem Gesichtspunkt aktueller Diskussionen und Aufgabenstellungen für Landesregierung und Parlament. Vor dem Hintergrund einer nur im Ansatz realisierten Funktionalreform muss¹⁵ die Debatte nach jahrelanger Diskussion in einer zukunftsfähigen parlamentarischen Beschlussfassung münden (Schwerpunkt 1).

Sowohl das Land als auch die Kommunen sind aufgefordert, besser als bisher das Potenzial ihrer Beschäftigten zu erschließen und zu fördern. Eine gute Arbeit des öffentlichen Dienstes zur Sicherung der Daseinsvorsorge setzt gute Arbeitsbedingungen voraus (Schwerpunkt 2).

Für den Bereich E-Government sind in den letzten Jahren erhebliche finanzielle und personelle Ressourcen veranschlagt, gebündelt und bereits eingesetzt worden. Es ist daran zu arbeiten, ein schlüssiges Gesamtkonzept für die Landes- und Kommunalebene vorzulegen (Schwerpunkt 3).

Mit diesen drei Schwerpunkten, die im Folgenden näher erläutert werden, sind längst nicht alle Bereiche zur weiteren Entwicklung der öffentlichen Verwaltung erfasst. Durch ihre objektive Vernetzung werden jedoch im Verlaufe der Arbeit der Enquete-Kommission folgerichtig weitere Aspekte diskutiert und ggf. auch Vorschläge unterbreitet.

¹⁴ Drs. 6/968 vom 22. März 2012; S. 1 ff.

¹⁵ Der Landtagsabgeordnete Uwe Harms (CDU) machte in einer der 32. Sitzung der Enquete-Kommission vorangegangenen Sitzung der Obleute deutlich, dass es sich um eine Formulierung des Einsetzungsbeschlusses handelt.

2.1 Schwerpunkt 1 „Struktur- und Aufgabenwandel in der öffentlichen Verwaltung“

Dem Grundsatz der Subsidiarität folgend gilt es, ein einheitliches Konzept für eine umfassende Verwaltungsstrukturreform in enger Verbindung mit einer weiterführenden Funktionalreform zu erstellen und umzusetzen. Im Zentrum der weiteren Überlegungen stehen dabei folgende Fragen:

- a) Unter welchen Voraussetzungen, auf welchem Weg und mit welchen zu erwartenden Effekten kann Sachsen-Anhalt durch Strukturreformen die öffentliche Verwaltung weiter entwickeln?
- b) Soll die Verwaltung des Landes in die Zweistufigkeit geführt werden? Welche Voraussetzungen wären dazu notwendig? Welche Konsequenzen würden sich dabei für den gesamten Verwaltungsaufbau, die Ablauforganisation, die Aufgabenerfüllung und Finanzierung, sowie für das Personal ergeben? Wie sind staatliche Behörden der unteren Ebene sowie staatliche Sonderbehörden in derartige Überlegungen einzubeziehen?
- c) In welcher Weise ist das Verwaltungsmodernisierungsgrundsatzgesetz (VerwModGrG) weiter zu entwickeln, um den zukünftigen Herausforderungen gerecht zu werden?
- d) In welchem Umfang ist eine Weiterführung der Funktionalreform unter den gegenwärtigen kommunalen Strukturen notwendig und möglich? Worin bestehen ihre Realisierungsbedingungen? Welche Chancen gibt es für eine verbesserte interkommunale Kooperation und insgesamt für eine interkommunale Funktionalreform?
- e) Wie können die bürgerschaftlichen Mitwirkungs- und Teilhabemöglichkeiten der Einwohnerinnen und Einwohner gestärkt werden? Welche gesetzlichen Änderungen und sonstigen Umstrukturierungen sind hierfür notwendig?
- f) Welche Verwaltungsaufgaben sollten mit anderen Bundesländern gemeinsam bewältigt werden?

- g) Welche Bedeutung haben europarechtliche Restriktionen für die zukünftige Verwaltungsentwicklung in Sachsen-Anhalt? Durch welche Mittel und Maßnahmen kann die Europafestigkeit der Landes- und Kommunalverwaltung befördert werden?

2.2 Schwerpunkt 2 „Gute Arbeit durch und im öffentlichen Dienst“

Die Landesregierung hat im Sommer 2011 erneut ein Personalentwicklungskonzept vorgelegt, welches nochmals den Personalabbau deutlich stärker in den Focus der Zielstellungen rückte. Auch im kommunalen Bereich wird verstärkt auf eine weitere Personalreduzierung gedrungen. Grundlage hierfür ist unter anderem eine im Jahr 2010 vorgelegte Handreichung der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt), welche als Organisationsmodell für die Landkreise angemessene Organisationsstrukturen und Stellenanzahlen ermitteln helfen soll.

Sowohl für die Landesebene als auch für den kommunalen Bereich muss im Rahmen der Arbeit der Enquete-Kommission dargestellt werden, welche Grenzen und welche Konsequenzen für die Aufgabenerfüllung und für das Personal in den einzelnen Verwaltungsbereichen der angestrebte Personalabbau hat. Erneut sind die Fragen einer Um- und Nachjustierung zu stellen.

Im Rahmen der Arbeit der Enquete-Kommission „Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst Sachsen-Anhalt“¹⁶ wurde deutlich, dass den qualitativen Faktoren der Personalentwicklung besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Insbesondere müssen folgende Fragen beantwortet werden:

- a) Welche Maßnahmen tragen zur Stabilisierung des Personalbestandes im Land und in den Kommunen bei?
- b) Wie sollen zukünftig das vorhandene Personal und insbesondere die Führungskräfte im öffentlichen Dienst qualifiziert und weitergebildet werden?
- c) Wie ist die Nachwuchsgewinnung zu gestalten und welche Maßnahmen sind erforderlich, um für alle Beschäftigungsgruppen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein? Mit welchen Maßnahmen kann die berufliche Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im öffentlichen Dienst verbessert werden?

¹⁶ Anmerkung des Verfassers: Vgl. 5. Wahlperiode, Abschlussbericht der Enquetekommission „Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt“; Drs. 5/3020 & 5/89/3020 B

- d) In welcher Weise kann das Potenzial der Beschäftigten besser für notwendige Innovationen in den Verwaltungen erschlossen werden? Durch welche Maßnahmen ist zu gewährleisten, dass es für die Beschäftigten der Verwaltungen nicht zu einer übermäßigen Arbeitsverdichtung durch Übertragung immer neuer Aufgaben kommt?
- e) Durch welche Maßnahmen kann in Land und Kommunen über Leistungsorientierung, Beurteilungsverfahren und Transparenz Leistungsmotivation gefördert werden?
- f) Auf welche Schwerpunkte sind die Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepte für die Beschäftigten auszurichten, um lebenslanges Lernen und kontinuierlichen Wissenstransfer zu gewährleisten?
- g) Wodurch muss sich ein Gesundheitsmanagement auszeichnen, um insbesondere die Anzahl der psychischen Erkrankungen, der Frühpensionierungen und der Frühverrentungen zu reduzieren?
- h) Worin muss sich ein qualifiziertes Gender-Mainstreaming des öffentlichen Dienstes auszeichnen, um eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik auch in Führungspositionen zu garantieren?
- i) Über welche Maßnahmen ist eine gezielte Lebenslaufpolitik der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes in Sachsen-Anhalt weiter auszubauen?
- j) Über welche Aktivitäten soll die Barrierefreiheit des öffentlichen Dienstes für die Beschäftigten sowie für die Einwohnerinnen und Einwohner weiter ausgestaltet werden?
- k) Mit welcher Zielstellung und wie kann die wissenschaftliche Begleitung für die Entwicklung moderner Personalmanagementkonzepte auf Landes- und kommunaler Ebene garantiert werden?
- l) Welche Schritte soll Sachsen-Anhalt im Rahmen der Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes hinsichtlich der weiteren Annäherung der beiden Statusgruppen beschreiten? Könnten mit einer stärkeren Durchlässigkeit zwischen

beiden Gruppen gezielte Anreize für die weitere Qualifizierung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst geschaffen werden?

2.3 Schwerpunkt 3 „E-Government-Strategie“

E-Government eröffnet durch Technik und digitale Vernetzung neue Möglichkeiten, Verwaltungen effizienter zu gestalten und durch einfache und transparente Prozesse im Verwaltungsablauf Synergien für die Bevölkerung in praktische Ableitungen umzusetzen.

Mit der Arbeit der Enquete-Kommission soll zunächst eine Grundsatzfrage beantwortet werden: Welche Ziele und Synergien sollen unter Einsatz welcher finanziellen und personellen Ressourcen durch den Einsatz moderner Technik und digitaler Vernetzung auf Landes- und kommunaler Ebene erreicht werden? Ferner sollen folgende Fragestellungen bearbeitet werden:

- a) Auf welchen Grundlagen soll der Einsatz der digitalen Vernetzung innerhalb der Verwaltungsprozesse weiterentwickelt werden?
- b) Welche Anforderungen sind an den Ausbau der IT-Infrastruktur in Sachsen-Anhalt zu stellen? In welcher Weise kann es durch die Kooperation der unterschiedlichen Verwaltungsebenen gelingen, IT-Serviceleistungen nachhaltig zu bündeln? Wie kann es durch eine verbesserte kommunale Kooperation und Arbeitsteilung gelingen, das Rathaus als Eingangsportale der Verwaltung zu stärken und die Dienstleistungen vor Ort für die Einwohnerinnen und Einwohner konsequent auszubauen?
- c) Welche personellen und technischen Anforderungen stellt das Anlegen und Pflegen dezentraler und sicherer Datenbanken?
- d) Wie gestaltet sich ein komfortabler und sicherer Authentisierungsprozess für die Dienste innerhalb der Verwaltung?
- e) Welche Anforderungen erwachsen für die Weiterentwicklung von E-Government-Strategien durch den Anspruch der Barrierefreiheit und Inklusionsfähigkeit?

- f) Wie ist der Aufbau eines staatlich akzeptierten Authentisierungssystems im Internet zu gewährleisten, welches die Zugangsberechtigung angemessen regelt, alltagstauglich und nicht zentralisiert ist?
- g) Welche Maßnahmen des Datenschutzes sind beim Einsatz welcher Informationstechnik notwendig? In welcher Weise gilt es, den datenschutzrechtlichen Anforderungen in der öffentlichen Verwaltung zukünftig gerecht zu werden?
- h) Onlinevergaben sind ein wesentlicher und auch heute schon eingesetzter Teil einer E-Government-Struktur. Welche Voraussetzungen sind notwendig, um sie rechtssicher auszugestalten und eine Gleichwertung von Onlinekommunikation im Verhältnis zu Brief und Fax zu sichern? Welche Referenzprojekte arbeiten dazu mit welchem Erfolg, welche sollten angestrebt werden?
- i) In welcher Weise ist das Landesdatennetz (ITN-XT) weiter zu entwickeln?
- j) Wie können die Einwohnerinnen und Einwohner durch internetgestützte Verfahren (E-Partizipation) in ihrer Rolle als Partner der Verwaltung bei der politischen Entscheidungsfindung gestärkt werden?
- k) Welche Voraussetzungen müssen geschaffen werden, um die Erarbeitung und Umsetzung einer Open-Government-Strategie zu realisieren? Auf welche Weise können sich mittel- und langfristig Open-Government-Elemente als Teil der Alltagspolitik etablieren? Welche Vorleistungen müssen dafür in der Verwaltung geleistet werden?“

3 Gang der Beratungen

3.1 Inhalte und Beratungsthemen der Sitzungen

Einführungssitzungen/ Abstimmung der Vorgehensweise

In der ersten Arbeitsphase verständigte sich die Enquete-Kommission über die Arbeitsweise und Zuständigkeiten. Vertreter der Landesregierung und der Kommunalen Spitzenverbände haben innerhalb der Sitzungstätigkeit einen permanenten Gaststatus erhalten. Im Rahmen eines Projektmanagements wurde ein zeitlich und sachlich gegliederter Projektplan aufgestellt. Auch die Einbeziehung der Öffentlichkeit wurde thematisiert. Die Projektplanung wurde innerhalb der Kommission abgestimmt und dauerhaft fortgeschrieben.

Anhörungen

Insgesamt hörte die Enquete-Kommission während ihrer Arbeit 39 Expertinnen und Experten zu den Schwerpunkten 1 „Struktur- und Aufgabenwandel“, 2 „Gute Arbeit durch und im öffentlichen Dienst“ und 3 „E-Government-Strategie“ des Einsetzungsbeschlusses an. Zudem erhielten die Landesregierung sowie die Kommunalen Spitzenverbände fortlaufend die Möglichkeit, zu den Themen der Schwerpunkte 1, 2 und 3 Stellungnahmen abzugeben. Im Detail wurden die folgend dargestellten Expertinnen und Experten angehört.

Tabelle 1: Übersicht angehörter Experten in der Enquete-Kommission E07 – Gesamter Arbeitszeitraum

Angehörte Experten	Schwerpunkt (inkl. thematischer Überschneidung)
Prof. Dr. Utz Schliesky (Vorstand des Lorenz-von-Stein-Institutes für Verwaltungswissenschaften an der Christian-Albrecht-Universität zu Kiel)	SP 3
Prof. Dr. Dagmar Lück-Schneider (Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin)	SP 3
Prof. Dr. Tino Schuppan (The Potsdam EGovernment Competence Center – IFG.CC)	SP 3
Dr. Michael Wandersleb (Vorsitzender der Kommunalen IT-UNION KITU eG)	SP 3

Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Hesse (Internationales Institut für Staats- und Europawissenschaften GmbH ISE)	SP 1, 2, 3
Prof. Dr. Veith Mehde (Leiter des Lehrstuhls für öffentliches Recht und Verwaltungswissenschaft, Universität Hannover)	SP 1, 2
Dr. Manfred Miller (Hochschule Harz)	SP 1
Prof. Dr. Wolfgang Beck (Sachverständiger der Landtagsfraktion DIE LINKE)	SP 1
Giso Schütz (Vizepräsident des Bundesverwaltungsamtes, a. D.)	SP 2
Detlef Treubrodt (Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin)	SP 2
Dr. Wilfried Bernhardt (Staatsministerium der Justiz und für Europa des Freistaates Sachsen)	SP 1
Dr. Schäffer (BTS Managementberatung Dr. Schiefer)	SP 2
Prof. Dr. Hermann Hill (Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer)	SP 2, 1
Prof. Dr. Gerhard Hammerschmid (Hertie School of Governance in Berlin)	SP 2, 3
Ulrich Stock (DBB beamtenbund und tarifunion sachsen-anhalt)	SP 2
Prof. Dr. Manfred Becker (Lehrstuhl für Personalwirtschaft und Business Governance, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)	SP 2
Dr. Silke Clasen (Vorsitzende der Arbeitsgruppe der Hauptpersonalräte des Landes Sachsen-Anhalt)	SP 2
Axel-Frank Bachner (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)	SP 2
Werner Theiß (Gewerkschaft Ver.di, Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)	SP 2
Dr. Nadine Pieck (Leibnitz-Universität Hannover)	SP 2
Prof. (em.) Dr. Manfred Röber (Universität Leipzig)	SP 2, 1
Dr. Siegfried Mauch (Führungsakademie Baden-Württemberg)	SP 2
Prof. Dr. Bernhard Badura (Universität Bielefeld)	SP 2
Uwe Petermann (Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Sachsen-Anhalt)	SP 2
Prof. Dr. Christine Färber (Fakultät Life Sciences, Department Gesundheitswissenschaften)	SP 2
Kristin Rose-Möhring (Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)	SP 2
Andrea Ritschel (Leiterin des Familienbüros der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg)	SP 2
Dr. Anke Burkhardt (Projektleiterin des DFG-Projektes „Männliche' Forschung - ‚weibliche' Lehre?“ am Institut für Hochschulforschung Wittenberg)	SP 2
Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e. V.	SP 2, 1
Sandra Osterburg (Vorsitzende der Arbeitsgruppe der Hauptschwerbehinderten- und Schwerbehindertenvertretungen der obersten Landesbehörden des Landes Sachsen-Anhalt)	SP 2
Adria Maerevoet (Beauftragter der Landesregierung Sachsen-Anhalt für die Belange schwerbehinderter Menschen)	SP 2

Prof. Dr. Christian Bühler (Technische Universität Dortmund)	SP 2
Susi Möbbeck (Integrationsbeauftragte der Landesregierung Sachsen-Anhalt)	SP 2
Christoph Verenkotte (Präsident Bundesverwaltungsamt)	SP 2
Prof. em. Dr. Dr. h. c. Ulrich Battis (Humboldt-Universität zu Berlin, Emeritus der Juristischen Fakultät - Lehrstuhl für Staats- und Verwaltungsrecht sowie Verwaltungswissenschaften)	SP 2
Univ.-Prof. Dr. jur. Klaus Joachim Grigoleit (Technische Universität Dortmund, Fakultät Raumplanung, Fachgebiet Raumplanungs- und Umweltrecht)	SP 2
Prof. em. Dr. Oscar W. Gabriel (Universität Stuttgart, Institut für Sozialwissenschaften, Abteilung für Politische Systeme und Politische Soziologie)	SP 2
Dr. Christian Heimann (Mehr Demokratie e. V.)	SP 2
Prof. Dr. Mario Martini (Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer)	SP 2, 3

Quelle: Eigene Darstellung, April 2015

Erstellung des ersten Zwischenberichtes

Für den Berichtszeitraum vom 29. Juni 2012 bis zum 31. Juli 2013 erstellte die Enquete-Kommission ihren ersten Zwischenbericht. Darin erfolgten Darstellungen zur Einsetzung der Enquete-Kommission und eine erste Wiedergabe der im Berichtszeitraum erfolgten Anhörungen zum Schwerpunkt 3 „E-Government-Strategie“.¹⁷

Entwicklung der Vorschläge und Erstellung des zweiten Zwischenberichtes

Für den Berichtszeitraum vom 1. August 2013 bis zum 30. September 2014 erstellte die Enquete-Kommission ihren zweiten Zwischenbericht. Darin erfolgte unter anderem eine Darstellung des Anhörungsverlaufes mit dessen Inhalten.¹⁸

Parallel dazu erarbeitete die Enquete-Kommission auf Grundlage der aus den Anhörungen gewonnenen Erkenntnisse zwei Maßnahmenkataloge (sog. Bewertungsraster). Diese Zusammenstellung von Vorschlägen zu den Fragestellungen des Einsetzungsbeschlusses wurde im Laufe eines Abstimmungsverfahrens der Landesregierung, der Kommunalen Spitzenverbände und der Hochschule Harz als wissenschaft-

¹⁷ Siehe hierzu LT-Drs. 6/2948 vom 25. März 2014: Erster Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Öffentliche Verwaltung konsequent voranbringen – bürgernah und zukunftsfähig gestalten“ – aktualisierte Fassung

¹⁸ Siehe hierzu LT-Drs. 6/3577 vom 5. November 2014: Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Öffentliche Verwaltung konsequent voranbringen – bürgernah und zukunftsfähig gestalten“

liche Begleitung zur Stellungnahme vorgelegt. Mithilfe der so gewonnenen Erkenntnisse wurden die Maßnahmen überarbeitet und verdichtet. Sie bilden die Grundlage für die in diesem Bericht dargestellten Empfehlungen der Enquete-Kommission.

Erarbeitung der Ergebnisse und des Abschlussberichtes

Innerhalb der vierten Arbeitsphase erstellte die Enquete-Kommission ihren Abschlussbericht in der vorliegenden Form.

Nachdem die Stellungnahmen der Landesregierung, der Kommunalen Spitzenverbände und der Hochschule Harz zu den Maßnahmen des Bewertungsraster ausgewertet wurden und eine weitere Verdichtung erfolgte, erarbeiteten die Fraktionen auf dieser Grundlage ihre Empfehlungen zu den Schwerpunkten des Einsetzungsbeschlusses.

3.2 Methodische Vorgehensweise/ Arbeit der Kommission

Um das Ziel einer systematischen Entwicklung von Vorschlägen und Empfehlungen erreichen zu können, wurde ein Methodenverbund aus insgesamt sechs Schritten entwickelt, der vor allem den Fokus auf eine nachvollziehbare Aufarbeitung der Inhalte der umfangreichen Expertenanhörung legt.

Schritt 1: Entwicklung einer ersten grundlegenden Übersicht aller Expertenvorschläge

Mit der Erstellung einer Übersicht aller Expertenvorschläge beauftragt, legte die Hochschule Harz eine Tabelle vor, welche die verwertbaren Vorschläge beziehungsweise (bzw.) Handlungsempfehlungen sämtlicher Anhörungen bis einschließlich der 23. Sitzung vom 12. September 2014 zum Inhalt hat.

Die Tabelle wurde nach folgenden Kriterien erstellt:

1. Fortlaufende Nummer der benannten Maßnahme bzw. des Vorschlages,
2. Thematische Zuordnung entsprechend der zentralen Schwerpunkte des Einsetzungsbeschlusses der Enquete-Kommission,
3. Vertiefung der einzelnen Fragestellungen des Einsetzungsbeschlusses,
4. Bezug zur Befragung der Landesregierung durch die Hochschule Harz,
5. Benennung der konkreten Maßnahme/ des Expertenvorschlages,
6. Zu Nr. 5 gehörender Experte mit Zuordnung der entsprechenden Sitzung,
7. Stellungnahme aus wissenschaftlicher Sicht in Stichworten,
8. Priorisierung entsprechend der Stellungnahme aus wissenschaftlicher Sicht,
9. Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung mit Bezug zu aktuellen Maßnahmen in Stichworten,
10. Priorisierung entsprechend der Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung.

Schritt 2: Bewertung durch die wissenschaftliche Begleitung

Zudem wurden die Vorschläge der Experten seitens der Hochschule Harz bewertet und es erfolgte eine wissenschaftlich orientierte Priorisierung der einzelnen Maßnahmen und Vorschläge. Hieraus ergab sich eine umfangreiche Übersicht.

Schritt 3: Priorisierungen durch die Fraktionen und erste Maßnahmenstrukturierung

In einem weiteren Schritt priorisierten die Fraktionen des Landtages die Maßnahmen/Vorschläge nach ihren Vorstellungen. Dadurch reduzierte sich der quantitative Umfang der bisher erfassten Maßnahmen und Vorschläge. Es galt, alle Fraktionsvorschläge in einer tabellarischen Übersicht zu bündeln und so erstmals die Maßnahmen und Vorschläge zu strukturieren.

Schritt 4: Integration der Stellungnahmen von Landesregierung und Kommunalen Spitzenverbänden / letzte Arbeiten der Erhebungsphase

Dieser Maßnahmenkatalog wurde anschließend der Landesregierung und den Kommunalen Spitzenverbänden mit der Bitte um Stellungnahme übersandt. Die ausführlichen Stellungnahmen erfolgten bis Februar 2015 und wurden entsprechend in die Liste der Gesamtvorschläge aufgenommen.

Schritt 5: Konsolidierung der Vorschläge

Im Hinblick auf die Zielerreichung galt es nun, dem Einsetzungsbeschluss gerecht werdend, sämtliche Maßnahmen und Vorschläge zu verdichten und diese später zu Handlungsempfehlungen weiterzuentwickeln. Perspektivisch wurden die Sichtweisen der Landesregierung und Kommunalen Spitzenverbände, die der wissenschaftlichen Begleitung und vor allem die der Landtagsfraktionen eingebunden. Eine Grundvoraussetzung war dabei der offene Umgang mit dem integrierten Bewertungsraster, also die Möglichkeit, jederzeit aus den unterschiedlichen Betrachtungswinkeln weitere Vorschläge aufzunehmen, um eventuell bestehende thematisch unterrepräsentierte Themenbereiche mit in den Fokus der Betrachtungen zu bringen.

Anschließend wurden die 224 Vorschläge und Maßnahmen einem Konsolidierungsprozess unterzogen, an dessen Ende eine deutlich verkürzte Maßnahmen-/Vorschlagsliste von 110 konkreten Maßnahmen stand. Kriterien für diese Reduzierung und Zusammenfassung der Maßnahmen waren u.a.:

- Umgesetzte, geplante Maßnahmen,
- Prioritäten (Wissenschaft, Parteien, Landesregierung),

- „operative Verwaltungsaufgaben“ vs. Aufgaben des Gesetzgebers,
- Allgemeine Vorschläge vs. Detailvorschläge,
- Dringlichkeit und Wichtigkeit/ Relevanz (aus wissenschaftlicher Sicht),
- Zusammenfassung von Vorschlägen (Gesetz - Maßnahme) und/oder
- Finanzierungs-/Umsetzungsmöglichkeiten.

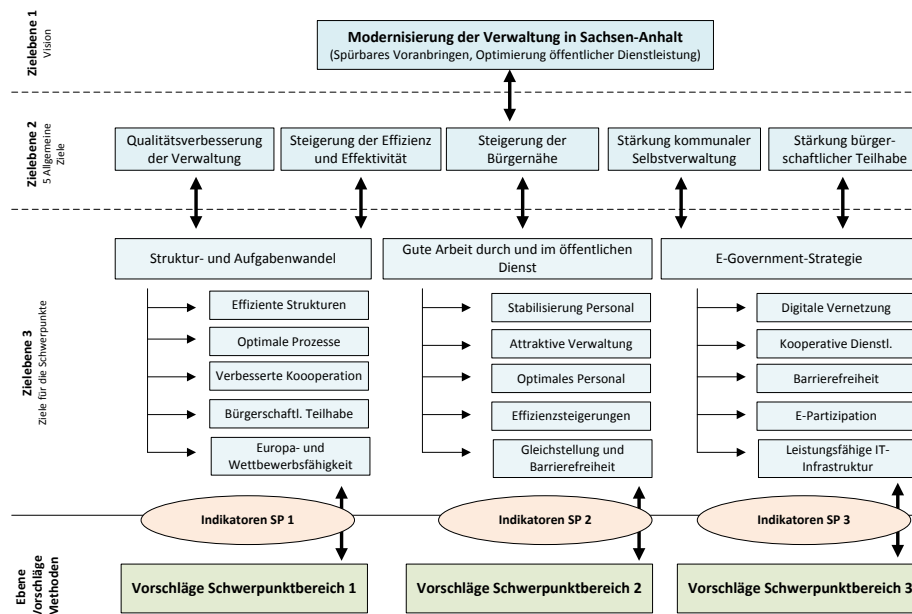
Schritt 6: Gesamtbewertung und Ableitung von abschließenden Vorschlägen und Empfehlungen

Abschließend erfolgten die Bewertung der Maßnahmen und die abschließende Konsistenzprüfung des gesamten Ziel-, Mittel- und Vorschlagssystems. Die Bewertungsschritte bezogen sich einerseits auf die Fraktionen (politische Bewertung) und andererseits auf die wissenschaftliche Begleitung.

Die Einschätzung der wissenschaftlichen Begleitung konzentrierte sich auf die grundlegende Bewertung der Maßnahmen aus wissenschaftlicher Sicht und die Bewertung der Wirkungen. Die politische Bewertung der Fraktionen konzentrierte sich ebenfalls auf den dann vorliegenden verdichteten Vorschlags- und Maßnahmenkatalog. Beide Bewertungsschritte konnten sowohl aufeinander aufbauen als auch parallel durchgeführt werden. Vor der konkreten Herausarbeitung der Handlungsempfehlungen stand darüber hinaus noch eine abschließende Konsistenzprüfung, innerhalb derer z. B. die Beziehungen zwischen den Zielen und Maßnahmen einer Skalierung unterzogen wurden.

Die grundlegende Gesamtstruktur der Enquete-Kommission blieb indes über alle Schritte hinweg unverändert und ist Abbildung 1 zu entnehmen.

Abbildung 1: Gesamtstruktur der Zielebenen und Vorschläge



Quelle: Stember/ Dürschke, März 2015

4 Stellungnahmen und Vorschläge der Expertinnen und Experten

Die 224 **Vorschläge**, die aus den Expertenanhörungen abgeleitet und im Anhang detailliert dokumentiert worden sind (vgl. Pkt. 7.3), werden in diesem Kapitel seitens der Hochschule Harz einer Verdichtung unterzogen und den einzelnen Schwerpunkten zugeordnet.

4.1 Schwerpunkt 1 „Struktur- und Aufgabenwandel in der öffentlichen Verwaltung“

Effiziente Strukturen

Die **Aufgabenkritik** ist verstärkt auf die Betrachtung der Ablauforganisation (Prozesse) zu richten. Dabei muss zuerst die Frage gestellt werden, ob die Aufgabe überhaupt, teilweise oder gar nicht mehr wahrgenommen wird (Zweckkritik). Erst dann ist die Untersuchung einer sachgerechten und wirtschaftlichen Aufgabenwahrnehmung (Vollzugskritik) durchzuführen. Bei der Zuweisung von Aufgaben ist stets zu prüfen, ob diese in eine bestehende Bündelungsbehörde (z. B. Landesverwaltungsamt) integriert werden können oder ob es für die Erfüllung der **Aufgabenwahrnehmung** einer Sonderbehörde bedarf.¹⁹ (BECK/RÖBER)

Obwohl sich die kommunalen Gebietskörperschaften häufig in der Haushaltskonsolidierung befinden, erscheinen weitere Gebietsreformen jedoch wenig sinnvoll. Vielmehr ist die **Kommunale Selbstverwaltung** zu stärken, indem landesrechtliche Standards reduziert und durch Rahmenbedingungen ersetzt werden und der finanzielle Gestaltungsspielraum der Gemeindeebene seitens des Landes erhöht wird. So können der Aufsichtsbedarf beschränkt und das Verantwortungsbewusstsein der kommunalen Entscheidungsträger gestärkt werden. Sollen Aufgaben **kommunalisiert** werden, sind diese möglichst mit Einzelfallentscheidungen sowie

¹⁹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 13, 132

Koordinierungs- und Steuerungsaspekten auf kommunaler Ebene zu dezentralisieren.²⁰ (LANDESFRAUENRAT/LANDKREISTAG SACHSEN-ANHALT (LKT LSA)/HILL /STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT (SGSA)/HESSE)

Generell sind **Verwaltungsreformen** vermehrt im Kontext von Leistungsfähigkeit (Erhalt trotz sinkender finanzieller und personeller Ressourcen), Wirtschaftlichkeit, Fachlichkeit (Effektivität der Aufgabenerledigung) und Bürgernähe durchzuführen. Dabei sind in erster Linie Aufgabenprozesse zu reformieren, weniger die Strukturen. Bestandteile eines jeden Reformkonzeptes müssen eine klare Defizitanalyse und die Beachtung regional bedingter Ausgangsbedingungen sein.²¹ (HESSE/MEHDE/MILLER/BECK)

Optimale Prozesse

In künftigen **Funktionalreformen** ist das Gender-Mainstreaming als fester Bestandteil zu integrieren und somit in der Durchsetzung abzusichern. Durch die Stärkung der kommunalen Leistungsfähigkeit ist die Effizienz der Aufgabenwahrnehmung möglichst zu erhöhen.²² (MEHDE/LANDESFRAUENRAT)

Die **Kommunalisierung** von Aufgaben ist umso sinnvoller, je größer die Gebietskörperschaft und je stärker die Verwaltung ist. Publikumswirksame Aufgaben sind immer auf der Gemeindeebene anzusiedeln. Erst bei fehlender Fachkompetenz oder Auslastung ist die Aufgabe auf die nächsthöhere Ebene zu verlagern. **Organisationsänderungen** auf ministerieller Ebene dürfen nicht auf reinen Kostenvergleichen beruhen. Entscheidend sind die Art der Aufgaben und das Management der gesamten Aufgabenzusammensetzung. Im Rahmen des **Prozessmanagements** sind Managementkonzepte auf ein notwendiges Minimum zu beschränken. Konzepte sind vor allem in den Bereichen der strategischen Führung, des Managements von Zielen

²⁰ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 4, 10, 12, 22, 23, 129

²¹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 5, 8, 9, 14, 17

²² Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 7, 133

und Ergebnissen und der Leistungsbeurteilung sinnvoll.²³ (MEHDE/HAMMERSCHMID/RÖBER/LANDESFRAUENRAT)

Schwerpunkte von künftigen **Verwaltungsreformen** sollten vor allem die Bildung und Nutzung von Netzwerken (z. B. Kooperation, E-Government) sein. Sie sind für alle Beteiligten verbindlich und in sich widerspruchsfrei zu gestalten. Eine vergleichende Betrachtung mit anderen Bundesländern kann für Sachsen-Anhalt einen deutlichen Mehrwert an Erkenntnissen erzeugen. Vor allem das VerwModGrG LSA als Grundlage solcher Prozesse sollte vor einer Weiterentwicklung eine konsequente Anwendung (Defizite u. a. in der Anwendung der §§ 2, 3, 4 Absatz (Abs.) 1) erfahren.²⁴ (BECK/SGSA/HAMMERSCHMID)

Für die **Steuerung der Verwaltung** sind verstärkt betriebswirtschaftliche Instrumente zu nutzen, um Inhalte und Zielvereinbarungen messen und evaluieren zu können. Dabei sind die Komponenten des Change-Management stärker einzubeziehen.²⁵ (HS-HARZ/VERENKOTTE)

Verbesserte Kooperation

Interkommunale Zusammenarbeit ist zukunftsweisend. Sie ist seitens der Landesregierung mithilfe von Anreizsystemen und Hilfestellungen zu unterstützen. Hierzu gehört insbesondere auch die Klärung der steuerrechtlichen Behandlung von Beistandsleistungen im Rahmen kommunaler Kooperationen. Bei jeder Art der Einflussnahme auf die Kommunalebene muss der Konnexitätsgrundsatz stets beachtet werden.²⁶ (MEHDE/ LKT LSA)

Verwaltungsreformen sind an der Bevölkerungszahl, Fläche, sozioökonomischen Verflechtungen, Abdeckung von Naturräumen, Raumkapazität, Arbeitsplatzeigenversorgung, Abdeckung von Arbeitsmarktregionen, Pendlerverflechtung, Güte der Kor-

²³ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 7, 25, 128, 130

²⁴ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 15, 19, 24

²⁵ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 126, 135

²⁶ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 26, 27

respondenz mit grenzüberschreitenden Bezügen sowie der Verlagerung auf die kommunale Ebene auszurichten.²⁷ (HESSE)

Bürgerschaftliche Teilhabe

Den **Reformen zur Bürgerbeteiligung** sind stets klar definierte Zielstellungen voranzustellen, um Missverständnisse der beteiligten Akteure zu vermeiden. Vor neuen Reformen muss die Ausschöpfung bereits vorhandener Beteiligungsmechanismen erfolgen.²⁸ Die Ausgestaltung von Beteiligungsmechanismen sollte stets an verfassungsrechtlichen Verantwortlichkeiten (Macht- und Entscheidungsstrukturen), haushalterischen Aspekten (Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit) sowie rechtlichen Umsetzungsschranken (insbesondere (insb.) Datenschutzrecht, Haftungsrecht und Barrierefreiheit) ausgerichtet werden.²⁹ Die in der Planungsphase möglichst frühzeitige Bürgerbeteiligung ist durch die beteiligten Akteure sicherzustellen. Die Transparenz über Verfahren und Ergebnisse ist ebenso zu gewährleisten. Vor allem für das Verfahren relevante Informationen sind möglichst anschaulich zu kommunizieren. Eine Absenkung der Quoren kann die Bürgerbeteiligung erhöhen.³⁰ Auf kommunaler Ebene sind die dort vorhandenen Möglichkeiten zu Bürgerbeteiligung ausreichend.³¹ (MARTINI/LKT LSA/SGSA)

Dialogorientierte Beteiligungsverfahren sind hinsichtlich der Verfahren, der bürgerefreundlichen Teilhabeprozesse und der Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger in der Planungsphase zu vereinheitlichen. So sollte z. B. die Einwohnerfragestunde³² um ein konkretes Mitteilungsrecht der Bürgerinnen und Bürger erweitert werden.³³ Bei dem Ausbau von **direktdemokratischen Beteiligungsverfahren** ist ein möglichst umfassender Ausgleich zwischen den Prinzipien der repräsentativen Demokratie und der Teilhabe der Bürgerschaft zu finden. Es muss sichergestellt werden, dass

²⁷ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 16

²⁸ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 143, 144

²⁹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 148

³⁰ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 145, 146, 147

³¹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 28, 29

³² § 28 Abs. 2 Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt

³³ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 139, 142

die Gesetzgebungskompetenz der Parlamente nicht eingeschränkt wird. Eine sich ergänzende Nutzung ist anzustreben.³⁴ (GABRIEL/HEIMANN)

Europa- und Wettbewerbsfähigkeit

Die Landesregierungen und die Bundesregierung müssen sich auf europäischer Ebene stärker für die Beachtung des **Grundsatzes der Subsidiarität** einsetzen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie vor allem die Hauptverwaltungsbeamtinnen und -beamten sind stärker für die Themen der europäischen Rechtsetzung zu sensibilisieren.³⁵ (SGSA/LKT LSA)

³⁴ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 138

³⁵ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 30, 31

4.2 Schwerpunkt 2 „Gute Arbeit durch und im öffentlichen Dienst“

Stabilisierung des Personalbestandes

Zu einer Sicherung der **Aufgabenwahrnehmung** ist es notwendig, mithilfe einer Erhöhung der Ausbildungszahlen frühzeitig Nachwuchskräfte zur Verfügung zu stellen. Dabei ist für die Einstellung des notwendigen Personals in erforderlicher Qualität und erforderlichem Umfang die notwendige Aufgabenwahrnehmung zu betrachten. Es bedarf entsprechend anforderungsgerechter Auswahlverfahren. Rein monetäre Betrachtungsweisen führen nicht zu einer zukunftsfähigen Aufstellung des Personalkörpers.³⁶ (VER.DI)

Das **Gesundheitsmanagement** trägt eine entscheidende Rolle zur Zukunftsfähigkeit des Personals bei. Es muss aus einer systematischen, zielorientierten, kontinuierlichen sowie beschäftigten- und prozessübergreifenden Steuerung aller Geschäftsprozesse bestehen.³⁷ Zukünftig sind psychische und familiäre Belastungen in einem erfolgreichen Gesundheitsmanagement sowie entsprechende Gefährdungsbeurteilungen zu berücksichtigen. Dabei sind nicht mehr nur Kennzahlen, wie z. B. Fehlzeitenstatistiken, ausreichend, um die Gesundheit des Personalkörpers zu beurteilen. Es muss eine Untersuchung des Gemeinschaftsgefühls und des Gerechtigkeitsempfindens der Beschäftigten einbezogen werden. Vor allem der Präsentismus (Arbeiten trotz Krankheit) muss in den Fokus rücken. Um erfolgreich sein zu können, muss Gesundheitsmanagement konsequent mit den erforderlichen Ressourcen (zeitlich, finanziell sowie kompetente Akteure auf allen Führungsebenen) ausgestattet sein.³⁸ (VERENKOTTE/ DBB/PIECK/BADURA)

Um die **Motivation der Beschäftigten** zu erhöhen, sind nicht nur monetäre, **extrinsische** Anreize von Bedeutung. Zukunftsweisend werden **intrinsische** Kernelemente wie z. B. Selbstverwirklichung, Gleichbehandlung, Bindung an den Arbeitgeber, Sicherheit, Selbstständigkeit und die persönliche Entwicklung sein. In Anbetracht des

³⁶ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 45

³⁷ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 172

³⁸ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 65, 163, 164, 166, 167, 168

Leistungsprinzips aus Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz (GG) sind Einstellungs- und Beförderungskorridore sowie leistungsdifferenzierte Vergütungsbestandteile bereitzustellen.³⁹ Auch die Förderung von lebenslangem Lernen und die konsequente Einbindung von Beschäftigten in die Entscheidungen der Personalentwicklung können förderlich sein.⁴⁰ (GRIGOLEIT)

Ein effizientes **Prozessmanagement** muss gewährleisten, dass eine Übernahme von neuen Aufgaben nur bei einer aufgabengerechten Personalausstattung erfolgt. Der Prozess des Personalabbaus sowie Organisations- und Innovationsmaßnahmen zur Verbesserung des Managements sind durch das Personal und die Personalvertretungen rechtzeitig zu begleiten.⁴¹ Eine wissenschaftliche Begleitung von Personalmanagement macht dort Sinn, wo insbesondere Personal, Institutionen und Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirkung zu beurteilen und zu hinterfragen sind.⁴² Insbesondere **Jobrotation** und Aufstiegsarbeitsplätze fördern den Wissenstransfer.⁴³ Personalabbau und Personalentwicklung verfolgen unterschiedliche Ziele und sind deshalb voneinander zu trennen.⁴⁴ Darüber hinaus ist von einem fortwährenden Personalabbau abzuraten, da weitere Personalreduzierungen eine effiziente Aufgabewahrnehmung gefährden würden. Zur Zukunftsvorsorge müssen ausreichend dimensionierte Neueinstellungskorridore geschaffen werden, die alle frei werdenden Stellen berücksichtigen. Bedarfsgerechte Ausbildungen sind durchzuführen und die tatsächliche Belastungssituation der Beschäftigten ist zu erfassen.⁴⁵ (HAMMERSCHMID/Hauptpersonalrat des Landes Sachsen-Anhalt (HPR) LSA /SCHÄFFER/BACHNER)

Der Personalbestand kann nur durch Personalgewinnung (Ausbildung und Übernahme) und Personalbindung stabilisiert werden. Dafür sind besondere Bedarfsbereiche zu identifizieren. Das **quantitative Personalmanagement** kann durch vo-

³⁹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 47, 162

⁴⁰ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 46

⁴¹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 34, 68

⁴² Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 59

⁴³ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 72

⁴⁴ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 36

⁴⁵ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 43

rausschauende Planungen unter Einbeziehung der Altersabgänge und mithilfe von Instrumenten zum Ausgleich von Fehlzeiten erfolgreich sein. Zum Ausgleich des zu erwartenden Leistungsverlustes aufgrund sinkender Personalzahlen werden qualitative Personalentwicklungsmaßnahmen benötigt, um das vorhandene Personal besser einsetzen zu können.⁴⁶ (HAMMERSCHMID/HPR LSA)

Die Zweigleisigkeit der **Statusgruppen** ist verfassungsrechtlich vorgegeben, was derzeit keine Angleichung der Gruppen zulässt. Vielmehr sollte die Durchlässigkeit zwischen den genannten Gruppen einerseits und zwischen Verwaltung und privater Wirtschaft andererseits erleichtert werden. Eine Weiterentwicklung zum bayerischen Laufbahnmodell wäre denkbar.⁴⁷ (DBB/VER.DI)

Personalentwicklung im Zuge einer **Verwaltungsreform** muss stets vom Ziel aus gedacht werden (Performanzmanagement). Verwaltungsmodernisierung ist somit vor allem durch Konzentration auf das Personal durchzuführen (auch unter Blickwinkel eines erhöhten IT-Einsatzes). Der Aufgabenbestand sollte mithilfe einer Priorisierung nach Niveau, Wichtigkeit und Personalbedarf reformiert werden.⁴⁸ (HILL/BECKER/LKT LSA)

Attraktive Verwaltung

Die **Attraktivität des öffentlichen Arbeitsgebers** ist vor allem durch seine interessanten Aufgaben sowie seine ergebnisorientierten und modernen Arbeitsbedingungen zu kommunizieren und zu fördern.⁴⁹ Diese Bedingungen müssen den Anforderungsprofilen junger Arbeitnehmer (z. B. moderne Arbeitsmittel, Familienfreundlichkeit, Mitbestimmungsrechte, Übernahmegarantien) angepasst werden. Die Kommunikation von Negativprozessen, wie dem Personalabbau, schadet der Arbeitgeberattraktivität und ist im Rahmen des Marketings zu vermeiden.⁵⁰ Auch die Gleichbehandlung der Statusgruppen, z. B. durch die zeit- und inhaltsgerechte Übernahme

⁴⁶ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 37, 40, 41, 62

⁴⁷ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 92, 93, 158

⁴⁸ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 85, 90, 91

⁴⁹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 49, 50

⁵⁰ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 51

von Tarifiergebnissen in beide Bereiche, kann die Attraktivität des Beamtenstatus erhöhen.⁵¹ Vor allem für die **Nachwuchsgewinnung** ist das Employer Branding wichtig. Social Media-Auftritte und die Präsenz auf Ausbildungsmessen bieten große Chancen.⁵² (HILL/HAMMERSCHMID/DBB/VER.DI/MAUCH)

Zudem müssen Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen geschaffen und kommuniziert werden. Somit kann der Arbeitgeberattraktivität einerseits und dem **Gender-Mainstreaming** andererseits entsprochen werden.⁵³ (KOLB)

Mitarbeitermotivation ist entscheidend. „Sinnvolle“ Tätigkeiten in einem Umfeld, das Familiengestaltung zulässt (z. B. durch Telearbeit, Familienzimmer, Elternzeitmodelle, Tagesbetreuung für Kinder), ist ein Aushängeschild des öffentlichen Dienstes und muss ausgebaut und kommuniziert werden.⁵⁴ (SCHÄFFER)

Personaloptimierung

Um **Führungskräfte** zu fördern, bedarf es der Schaffung von Nachwuchsführungskräfte-Pools (Auswahlkriterien: Objektivität, Neutralität, Ergebnisorientierung, Gemeinwohlbewusstsein, betriebsklimafördernd, strategisches Handeln).⁵⁵ Die Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte kann unter anderem durch die Einführung eines jährlichen Mentorings zur Stellenvergabe erreicht werden. **Aus-, Weiter- und Fortbildungsprogramme** sind auf einer kompetenzbasierten Einsatz- und Fortbildungsplanung mit standardisierten Elementen und flexiblen Erweiterungsmöglichkeiten sowie nach den wahrzunehmenden Aufgaben durchzuführen. Mithilfe einer Führungsakademie können separate Fortbildungsmodule für Führungskräfte geschaffen werden (z. B. mit Personalrecht und sozialen Kompetenzen als Standardmodule).⁵⁶ Um ein Wissensmanagement einführen zu können, ist zunächst ein um-

⁵¹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 93

⁵² Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 155

⁵³ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 156; siehe auch Ausführungen unter dem Themenpunkt „Gleichstellung und Barrierefreiheit“

⁵⁴ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 48

⁵⁵ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 150

⁵⁶ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 58, 161, 171

fassendes Gesamtkonzept aufzustellen.⁵⁷ (RÖBER/TREUBRODT/BATTIS/VERENKOTTE/HS-HARZ)

Maßnahmen zur **Mitarbeitermotivation** sind vor allem auf die intrinsische Motivation zu richten. Dafür sind die Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten und die Sicherstellung von einheitlichen Beurteilungen von Bedeutung. Die Aufgabenwahrnehmung ist durch Vertretungsregelungen und altersgerechte Fortbildungen zu sichern. Durch die Verjüngung der Belegschaft kann der Wissenstransfer unterstützt werden. Die gezielte Erfassung, Aufbereitung und Weitergabe von Wissen sowie die Kommunikation von Fortbildungsinhalten durch die Teilnehmenden unterstützt das lebenslange Lernen.⁵⁸ (HPR LSA)

Die Qualität der **Personalgewinnung** ist vor allem hinsichtlich des Personalauswahlverfahrens zu verbessern.⁵⁹ Hierfür sind die Anforderungsprofile um konkrete Mitarbeiterprofile zu ergänzen, um der gesuchten Persönlichkeit des Beschäftigten gerecht werden zu können (Was für ein Mensch wird benötigt?).⁶⁰ Schlüsselqualifikationen sind dabei vor allem analytisches, vernetztes und wirtschaftliches Denken, Organisationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Eigenständigkeit und interkulturelle Kompetenz.⁶¹ (MAUCH/SCHÜTZ/RÖBER)

Personalmanagement ist nicht nur auf die reine Stellenreduzierung zu konzentrieren. Quantitative und qualitative Aspekte müssen gleichzeitig berücksichtigt werden. Entsprechend ist der geänderte Einsatz von Personal unter entsprechend zunehmendem Einsatz von IT zu betrachten.⁶² Die bisherige Personalentwicklung des Landes ist jedoch tendenziell auf die reine Mengensteuerung konzentriert. Um zukunftsfähig arbeiten zu können, müssen mehr qualitative Aspekte in das Personalmanagement fließen.⁶³ (BERNHARDT/SCHÜTZ)

⁵⁷ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 127

⁵⁸ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 70

⁵⁹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 151

⁶⁰ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 56

⁶¹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 149, 152

⁶² Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 32

⁶³ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 55

Barrierefreiheit beginnt in der Umsetzung bereits mit relativ kostenneutralen Maßnahmen. So können einfachste organisatorische Maßnahmen und Umgestaltungen dafür sorgen, den Anforderungen schwerbehinderter Menschen gerecht zu werden (z. B. die Veränderung der Position von Beschilderungen und Bedienelementen oder die Beseitigung von Stolperfallen).⁶⁴ Im anwendungsbasierten Bereich ist es sinnvoll, schon im Entwicklungsstadium von IT-Lösungen darauf zu achten, Anforderungen der Barrierefreiheit zu berücksichtigen. Vor allem die konsequente Einbindung der Schwerbehindertenvertretungen eröffnet die Möglichkeit, mit kompetentem Personal entsprechende Maßnahmen zu gestalten und umzusetzen. Es muss die Devise gelten, möglichst „leidensgerechte“ (optimal auf die Einschränkungen angepasste) Arbeitsplätze zu schaffen.⁶⁵ Um die konsequente Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zur Barrierefreiheit (z. B. Sozialgesetzbuch IX (SGB IX); Baugesetzbuch (BauGB), Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), Behindertengleichstellungsgesetz (BGG)) zu gewährleisten, ist es unabdingbar, Sanktionsmaßnahmen bei Nichteinhaltung zu schaffen. Nur auf diesem Weg kann die Maßnahmenumsetzung effektiv sichergestellt werden.⁶⁶ (MAEREVOET/OSTERBURG)

Effizienzsteigerungen

Um der infolge eines zunehmenden Aufgaben- und sinkenden Personalbestandes steigenden **Arbeitsverdichtung** gerecht werden zu können, bedarf es einer konsequenten Stellenkompensation vor der Übernahme neuer Aufgaben.⁶⁷ Nur wenn für neue Aufgaben das Personal vorhanden ist, sollten diese übernommen werden. Es gilt der Grundsatz, dass sich der Personalbestand am Aufgabenbestand orientieren muss.⁶⁸ (VERENKOTTE/LKT LSA)

Den **Führungskräften** als zentrale Managementebene kommt dabei eine besondere Rolle zu. Im Rahmen von Führungskräftefortbildungen sollten diese insbesondere für Fragen und Abläufe des Change-Management sensibilisiert werden, um die Prozes-

⁶⁴ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 200

⁶⁵ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 199

⁶⁶ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 195

⁶⁷ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 176

⁶⁸ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 44

se in ihrem Bereich proaktiv analysieren und gestalten zu können.⁶⁹ Um die Effizienz der Aufgabenwahrnehmung optimal auszugestalten, ist die Rolle der Führungskräfte besonders zu beachten. Ihnen sollte nicht die Rolle eines Sachbearbeiters zukommen. Sie nehmen eine Lenkungsfunktion wahr, im Rahmen derer Grundsatzentscheidungen getroffen werden.⁷⁰ Zur sozialen Kompetenz einer Führungskraft gehört es, das Entwicklungspotenzial der Belegschaft zu erkennen und zu fördern. Der Großteil des Entscheidungsspielraums sollte bei dem Sachbearbeiter/Fachpersonal liegen. Von Seiten der Führungskräfte muss eine ergebnisorientierte Führung erfolgen.⁷¹ (HS HARZ/VERENKOTTE/HILL/SCHÜTZ)

Bei der Maßnahmenfindung zur Erschließung des **Innovationspotenzials** der Beschäftigten sind die Personal- und Jugendvertretungen sowie die Gewerkschaften mit einzubeziehen. Nur so kann ein allumfassender Austausch gewährleistet werden.⁷² (GRIGOLEIT)

Im Bereich der **kommunalen Aufgabenwahrnehmung** zeichnet sich ein deutlicher Trend zur Rekommunalisierung ab. Das Outsourcing hat offenbar seine Grenzen erreicht.⁷³ In geeigneten Bereichen (z. B. der Bezügeberechnung) sollte auch auf kommunaler Ebene unter Beachtung der kommunalen Organisationshoheit eine Zentralisierung von Aufgaben in Betracht gezogen werden.⁷⁴ Das Modell der Shared-Services bietet zur Steigerung der Effizienz und Effektivität der Aufgabenwahrnehmung noch erhebliches Potenzial. Bei der Ausgestaltung einer solchen **Kooperation** ist jedoch stets darauf zu achten, dass sich der Dienstleister tatsächlich nur in dieser Rolle bewegt. Die Weisungsbefugnis muss klar beim Auftraggeber bleiben.⁷⁵ (TREUBRODT/SCHÜTZ)

⁶⁹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 126, 170

⁷⁰ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 60

⁷¹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 57

⁷² Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 173

⁷³ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 79

⁷⁴ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 80

⁷⁵ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 78

Ein gutes **Prozessmanagement** zur Steigerung der Effizienz muss bewirken, dass die Arbeit der Verwaltungen stärker an den Zielen der Gesetze ausgerichtet ist. Derzeit ist in vielen Verwaltungen erkennbar, dass ausschließlich die ordnungsgemäße Ausübung der Gesetze im Vordergrund steht, ohne dabei die Zielstellungen der Rechtsnormen zu beachten. Diese Ziele müssen mit definierten Kennzahlen versehen werden, um eine Messbarkeit durch eine Kosten- und Leistungsrechnung (KLR) zu ermöglichen.⁷⁶ Die Ausgestaltung von Aufgabenkritik darf nicht mehr danach erfolgen, welche Aufgaben entbehrlich sind. Sie muss danach fragen, welche Aufgaben zukünftig noch erforderlich sind und wie diese durchgeführt werden müssen.⁷⁷ (SCHÜTZ/HILL)

Die effiziente Aufgabenwahrnehmung kann zukünftig nur mit dem **qualitativ und quantitativ notwendigen Personalkörper** gesichert werden. Die Grenzen der linearen Einsparung und des Personalabbaus sind klar erreicht. Fortan bedarf es einer Prozessoptimierung, eines Ausbaus der IT-Landschaft, konsequenter und zielgerichteter Aufgabenkritik und eines entsprechend ausgerichteten Personalmanagements.⁷⁸ (HAMMERSCHMID)

Effizienz kann auch bedeuten, den Beschäftigten mithilfe von **Barrierefreiheit** ein „leidensgerechtes“ Arbeiten zu ermöglichen. Die derzeit noch stark an die Außenwirkung gerichteten Maßnahmen zur Schaffung von Barrierefreiheit sind zunehmend auch auf verwaltungsinterne Arbeitsplätze auszurichten. Die barrierefreie Gestaltung der Arbeitsplätze nach BGG LSA ist voranzutreiben. Dies muss u. a. dadurch erfolgen, dass der Geltungsbereich der BGGVO auch für verwaltungsinterne Arbeitsplätze (z. B. für Telekommunikationstechnik) zu öffnen ist.⁷⁹ (MAEREVOET/BÜHLER)

⁷⁶ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 77

⁷⁷ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 83

⁷⁸ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 35

⁷⁹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 203, 204

Gleichstellung und Barrierefreiheit

Zu der **Erhöhung des Anteils weiblicher Beschäftigter und Führungskräfte** ist eine verstärkte Einstellung von Referentinnen notwendig.⁸⁰ Führungskräftepools für Frauen und in bestimmten Bereichen die verstärkte Einstellung im Vollzugsdienst (z. B. Polizeivollzugsdienst) können dieses Ziel unterstützen.⁸¹ Diese Bemühungen dürfen sich nicht nur auf die Kernverwaltung beziehen, sondern müssen auch verwaltungsnahe Bereiche, wie etwa Beteiligungsunternehmen, mit einbeziehen. (KOLB/PETERMANN)

Um den Anforderungen des **Gender-Mainstreaming** und **Diversity-Mainstreaming** gerecht zu werden, ist eine reine Quotenregelung nicht mehr ausreichend. Vielmehr müssen für die entsprechenden Zielgruppen Karrierechancen, z. B. mithilfe der Berücksichtigung von interkulturellen Kompetenzen, Familienarbeit und Doppelbelastung durch Familie und Beruf, als Eignungskriterien geschaffen werden.⁸² (DBB/GRIGOLEIT)

Die Rolle der **Gleichstellungsbeauftragten** ist insbesondere durch verbindliche Mitbestimmungsrechte und ein erweitertes Klagerecht zur verpflichtenden Einhaltung des Gleichstellungsplanes zu stärken.⁸³ Ihre Rolle in Entscheidungsprozessen, insbesondere bei der Besetzung von hochrangigen Positionen, ist auszubauen.⁸⁴ Maßnahmen ohne eine notwendige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten müssen für unwirksam erklärt werden.⁸⁵ Eine Kompetenzerweiterung im Polizeidienst würde vor allem die Bereitstellung von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in allen Revieren der Polizei zugutekommen.⁸⁶ Hierfür ist eine dahingehend genauere Defini-

⁸⁰ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 178

⁸¹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 183

⁸² Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 66, 194

⁸³ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 187, 189

⁸⁴ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 188

⁸⁵ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 190

⁸⁶ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 185

tion des Begriffes „Dienststelle“ im § 17 Frauenfördergesetz (FrFG) notwendig.⁸⁷
(FÄRBER/ROSE-MÖHRING/PETERMANN)

⁸⁷ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 184

4.3 Schwerpunkt 3 „E-Government-Strategie“

E-Government Rechtsrahmen

Eine Grundvoraussetzung zum Ausbau des **E- und Open-Government** ist die Einführung der elektronischen Akte. Mit ihr ist möglichst zeitnah zu beginnen. Auch das geplante Landesorganisationsgesetz verlangt Regelungen zum E- und Open-Government und ist daher schnellstmöglich zu verabschieden. Die Umsetzung von Vorhaben im E-Government bedarf in erster Linie rechtlicher Regelungen. Die Schaffung eines landeseigenen **E-Government-Gesetzes** ist dafür das wichtigste Instrument. In einem solchen Prozess sind die Belange der Kommunen einerseits zu berücksichtigen, andererseits muss es auch für die Gemeindeebene verbindlich sein.⁸⁸ (SCHLIESKY/VON BOSE)

Verbesserte Kooperation

Der Ausbau des E-Government bedarf in jedem Fall einer Einbeziehung der kommunalen Ebene. Die gemeinsame Schaffung, Umsetzung und Finanzierung von einheitlichen Standards (**IKT-Standards**) im Bereich IT-Sicherheit und Datenaustausch sind dabei wesentliche Grundlagen.⁸⁹ Darüber hinaus sind die derzeit getrennt voneinander bestehenden IKT-Strategien der vier Dataport-Kern-Trägerländer⁹⁰ untereinander abzustimmen.⁹¹ (SGSA/VON BOSE)

Vor allem im Bereich der **Interkommunalen Zusammenarbeit** (IKZ) bietet der Einsatz von IT erhebliche Potenziale. Der Organisationsgrad der IKZ ist mithilfe von IT auszubauen.⁹² Es empfiehlt sich, die Interessen von Land und Kommunen zu koordinieren und eine bereits im Entwurfsstadium stattfindende Beteiligung der kommunalen Spitzenverbände bei der Konzipierung von zentralen Ansätzen zu ermöglichen.⁹³ (WANDERSLEB/SGSA)

⁸⁸ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 100, 106

⁸⁹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 95

⁹⁰ Hamburg, Schleswig-Holstein, Bremen, Sachsen-Anhalt

⁹¹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 217

⁹² Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 101

⁹³ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 110

Eine **ebenenübergreifende Kooperation** im Bereich E-Government ist von zentraler Bedeutung. Dahingehend ist eine engere Zusammenarbeit von und Abstimmung zwischen Dataport, Bund, Land, anderen Bundesländern, kommunaler Ebene und Kommunalen Spitzenverbänden auszubauen.⁹⁴ Die zentrale Bereitstellung von Daten zwischen Bund, Land und Kommunen kann erhebliche Effizienzvorteile erwirken.⁹⁵ Auch die Kooperation im Bereich von gemeinsamen IT-Fortbildungen ist empfehlenswert.⁹⁶ Bei neuen Vorhaben ist stets die kommunale Selbstverwaltungsgarantie zu sichern und zu vertreten, auch auf EU-Ebene. Eine verstärkte Zusammenarbeit nach dem Front-/Back-Office-Verfahren zwischen dem Land (Back-Office) und den Kommunen (Front-Office) sollte angestrebt werden; dies gilt innerhalb der kommunalen Ebene entsprechend.⁹⁷ (SGSA/SCHLIESKY)

Bürgerorientierter Zugang

Einheitliche IT-Standards (Vereinheitlichung und Standardisierung) helfen, die **Adressatenorientierung** und Nutzerfreundlichkeit zu erhöhen und das Verständnis beim Bürger zu fördern. Im Kontext des Open-Government dürfen fachbezogene Inhalte nicht mehr nur im Internet zur Verfügung gestellt werden, ohne die Daten für die Bürgerinnen und Bürger zu erklären.⁹⁸ Eine verständliche Aufbereitung der Daten hilft, den Nutzen für den Bürger zu erhöhen. So sind bspw. Haushaltskennzahlen zu erläutern und die zu den Daten führenden Sachverhalte sowie das Verhältnis der relevanten Politikfelder darzustellen.⁹⁹ Dieser Erläuterungsbedarf besteht vor allem für oder bei Partizipationsverfahren.¹⁰⁰ Trotz einer zunehmenden Nutzung von digitalen Zugängen zur Verwaltung empfiehlt es sich im Sinne einer breiten Nutzeransprache, auch die herkömmlichen Kontaktmöglichkeiten zur Verwaltung bereit zu halten

⁹⁴ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 94, 114

⁹⁵ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 97

⁹⁶ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 98

⁹⁷ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 96

⁹⁸ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 115, 119

⁹⁹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 117

¹⁰⁰ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 147

(sog. Multi-Kanal-Zugänge).¹⁰¹ (SCHLIESKY/HILL/VON BOSE/MARTINI/BERNHARDT)

Im Rahmen des E-Government spielt Datenschutz eine entscheidende Rolle. Die verschlüsselte **elektronische Kommunikation** zwischen der Wirtschaft, den Bürgerinnen und Bürgern und der Verwaltung sowie innerhalb der Verwaltung ist zu gewährleisten und darf nicht an finanziellen Hürden scheitern. Eine verpflichtende Regelung gehört in ein Landes-E-Government-Gesetz. Zur Vereinheitlichung ist es sinnvoll, mittels Gesetz die Regelungskomplexe - allgemeines Zugangsrecht, Umweltinformationszugangsrecht und Verbraucherinformationszugangsrecht - zusammenzuführen und ein Informationsregister zu schaffen. Dieses Register bedarf einer gesetzlichen Regelung. Es ist als Kernprojekt in die „Strategie Sachsen-Anhalt digital 2020“ aufzunehmen.¹⁰² (VON BOSE)

Sachsen-Anhalt braucht mit Blick auf die PSI-Richtlinie und das Informationsweiterverwendungsgesetz sowohl eine **Open-Data-** als auch eine **Open-Government-Strategie**. Die „Strategie Sachsen-Anhalt digital 2020“ ist im Bereich des E-Government fortzuschreiben und um eine Open-Government-Strategie zu erweitern. Dazu ist die Strategie selbst und nicht nur der Umsetzungsplan anzupassen.¹⁰³ (VON BOSE)

E-Partizipation

Bürgerbeteiligung ist verstärkt mithilfe von Online-Partizipation voranzutreiben. Sie ist mithilfe von Kompetenzbündelung bei der Schaffung von Beteiligungsangeboten auszubauen. Die Mitwirkungsbereitschaft der Bevölkerung bzw. die Berücksichtigung derer Interessen seitens der Politik (Responsivität) sowie die daten- und persönlichkeitsbezogenen Schutzziele sind zu beachten und zu gewährleisten.¹⁰⁴ (MARTINI)

¹⁰¹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 118

¹⁰² Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 109

¹⁰³ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 216

¹⁰⁴ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 207, 208, 209, 210

Leistungsfähige IT-Infrastruktur

Die Nutzung und Entwicklung des **ITN-XT** (zukünftiges Informationstechnisches Netz Sachsen-Anhalt – ITN-„eXTended“) inklusive der Erhöhung der Breitbandverfügbarkeit ist zur Erleichterung des Datenaustausches und zur Nutzung des Potenzials im Sinne von Kosteneinsparungen weiter auszubauen.¹⁰⁵ Sein vollumfänglicher Betrieb verzögert sich nach dem aktuellen Umsetzungsplan der „Strategie Sachsen-Anhalt digital 2020“ von 2015 auf 2017. Die Anforderungen des Datenschutzes und der Datensicherheit sollten im Vergabeverfahren berücksichtigt werden.¹⁰⁶ Bei der Konzipierung sind die Kommunen zu beteiligen. Die kostenfreie Nutzung im Bereich des übertragenen Wirkungskreises ist zu gewährleisten.¹⁰⁷ (SCHLIESKY/VON BOSE/SGSA)

Die Landesleitlinie zur Informationssicherheit des Landes Sachsen-Anhalt muss zügig verabschiedet werden. Sie bildet eine Grundvoraussetzung zum Anschluss des Landes Sachsen-Anhalt an das Verbindungsnetz ab dem 1. Januar 2015 gemäß § 3 IT-NetzG (Gesetz über die Verbindung der informationstechnischen Netze des Bundes und der Länder).¹⁰⁸ (VON BOSE)

Im Rahmen des **Prozessmanagements** hat der Aufbau von Infrastruktur im Verbund zu erfolgen (Gesamtplanung, insbesondere Registerorganisation, einheitliches Wissensmanagement, Prozessesstandardisierung, Organisations- und Geschäftsanalyse vor Einführung eines neuen Dienstes, interne Signaturverwendung, Shared-Service-Center, Zugangsinfrastruktur auf Mehrkanal-Basis). Der Datenschutz ist schon in der Planungsphase einzubeziehen. Es bedarf in jedem Fall einheitlicher Standards in IT-Verfahren.¹⁰⁹ (VON BOSE/SCHLIESKY/SCHUPPAN)

¹⁰⁵ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 99

¹⁰⁶ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 107, 223

¹⁰⁷ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 111

¹⁰⁸ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 224

¹⁰⁹ Vgl. Pkt. 7.3 – Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten, lfd. Nr.: 116, 120, 124

5 Gemeinsame Empfehlungen und Standpunkte der Enquete-Kommission

Die nachfolgenden Empfehlungen geben die konsensuale Meinung aller Landtagsfraktionen wieder. Grundlage der Meinungsbildung war eine Konsensliste, welche ihren Ursprung in den Stellungnahmen und Empfehlungen der Experten hat. (Vgl. Pkt. 4.1 bis 4.3)

5.1 Schwerpunkt 1 „Struktur- und Aufgabenwandel in der öffentlichen Verwaltung“

Effiziente Strukturen

Im Rahmen der **Aufgabenanalyse** muss zuerst eine Zweckkritik erfolgen. Erst im Anschluss daran ist Vollzugskritik sinnvoll.

Die **Kommunale Selbstverwaltung** und deren Gestaltungsspielräume sind unter Berücksichtigung einer funktionalen Betrachtung zu stärken. Es empfiehlt sich u. a., landesgesetzliche Standards zu reduzieren.

Künftige **Verwaltungsreformen** sind vermehrt prozessorientiert durchzuführen. Sie müssen stets im Kontext von Erhalt der Leistungsfähigkeit (Wirken gegen sinkende finanzielle Mittel und Stellenreduzierung), Wirtschaftlichkeit, Fachlichkeit (Effektivität der Aufgabenerledigung) und Bürgernähe durchgeführt werden. Ein Reformleitbild, eine klare Defizitanalyse und die zwingende Beachtung regional bedingter Einzelfallabwägungen müssen Bestandteile eines jeden Reformprozesses sein. Verwaltungsreformen sollten zudem als eine Daueraufgabe angesehen werden.

Optimale Prozesse

Im Rahmen der **Kommunalisierung** sollten publikumswirksame Erstaufgaben grundsätzlich auf der Gemeindeebene angesiedelt werden. Erst bei fehlender Auslastung oder Fachkompetenz der unteren Verwaltungsebene sollte eine Verlagerung der Aufgabe auf die nächsthöhere Ebene erfolgen (Subsidiaritätsprinzip).

Organisationsänderungen auf ministerieller Ebene sollten nicht nur aufgrund reiner Kostenvergleiche erfolgen. Ausschlaggebend ist, welche Aufgaben wahrgenommen werden und wie das Gesamtsystem einschließlich der Auslagerung gesteuert wird.

Im Rahmen des **Prozessmanagements** ist die Anzahl der Managementkonzepte auf das Notwendigste zu beschränken, um die Umsetzung in der Gesamtheit nicht zu gefährden. Als Mindestbestandteile werden Konzepte zu Personalgesprächen mit Leistungsbeurteilung, Management über Ziele und Ergebnisse (Management by Objectives) und die strategische Führung empfohlen. Insgesamt ist die Verwaltung stärker mithilfe von **Change-Management**-Komponenten weiterzuentwickeln.

Verbesserte Kooperation

Eine verordnete **Interkommunale Kooperation** ist nicht sinnvoll. Vielmehr sollte die kommunale Ebene durch das Land mithilfe von Anreizsystemen und Hilfestellungen (z. B. über eine entsprechende steuerrechtliche Entlastung) unterstützt werden. Eine Kommunalisierung von Aufgaben ist weiterhin möglich, wobei der Konnexitätsgrundsatz konsequent beachtet werden muss.

Verwaltungsreformen sollten anhand bestimmter Indikatoren ausgerichtet werden, um sie erfolgreich durchführen zu können. Erforderliche Indikatoren sind insbesondere die Bevölkerungszahl, Fläche, sozioökonomische Verflechtungen, Abdeckung von Naturräumen, Raumkapazität, Arbeitsplatzeigenversorgung, Abdeckung des regionalen Arbeitsmarktes, Pendlerverflechtung, Güte der Korrespondenz mit grenzüberschreitenden Bezügen sowie die Möglichkeiten der Verlagerung auf die kommunale Ebene.

Bürgerschaftliche Teilhabe

Im Rahmen von Reformen der **Partizipationsverfahren** muss stets die konsequente Anwendung bereits vorhandener Mechanismen im Vordergrund stehen, bevor neue Verfahren geschaffen werden. Vor allem die Transparenz im Verfahren (Anschaulichkeit, Vermittlung von Sachverhalten vor der Abstimmung) ist auszubauen; gegebenenfalls (ggf.) mithilfe einer Transparenzgesetzgebung. Entsprechenden Reformen sind klare Zielstellungen voranzustellen. Bürgerbeteiligung muss frühzeitig in der Planungsphase erfolgen. Hierbei sind verfassungsrechtliche Verantwortlichkeiten

(Macht- und Entscheidungsstrukturen), haushalterische Aspekte (Gebot der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit) und rechtskonforme Umsetzungsschranken und -gebote (insb. Datenschutz, Haftungsrecht, Barrierefreiheit) zu beachten und gegeneinander abzuwägen.

Europa- und Wettbewerbsfähigkeit

Im Rahmen der **Personalentwicklung** sind Hauptverwaltungsbeamte verstärkt für Themen zu sensibilisieren, welche das Themenfeld „Europa“ betreffen. Ein gutes **Prozessmanagement** bedeutet, dass sich Land und Bund auf Ebene der europäischen Rechtsetzung stärker für die Beachtung des Grundsatzes der Subsidiarität einsetzen.

5.2 Schwerpunkt 2 „Gute Arbeit durch und im öffentlichen Dienst“

Stabilisierung Personal

Zur Erfolgssteigerung muss **Gesundheitsmanagement** systematisch, zielorientiert und kontinuierlich beschäftigten- und prozessübergreifend steuern. Eine zukunftsfähige Ausgestaltung erfordert die Integration psychischer und familiärer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung. Zudem ist das Gesundheitsmanagement konsequent mit Kapazitäten auszustatten (Zeit, Ressourcen, kompetente Akteure vor allem auf der Führungsebene).

Die Motivation der Beschäftigten kann ebenfalls ein Ausdruck von **Mitarbeiterzufriedenheit** sein. Sie ist insbesondere durch Beförderungskorridore, lebenslanges Lernen und die Einbindung der Beschäftigten in Personalentwicklungsentscheidungen zu fördern. Motivationsbemühungen sind nicht nur durch monetäre Anreize auszubauen. Sie sollten zudem mit Kernelementen (z. B. Selbstverwirklichung, Gleichbehandlung, Bindung an den Arbeitgeber, Sicherheit, Selbstständigkeit und persönliche Entwicklung) unterstützt werden. Maßnahmen zur Mitarbeitermotivation sind vor allem auf die intrinsische Motivation der Mitarbeiter auszurichten.

Eine **Stabilisierung des Personalbestandes** ist durch Personalgewinnung (insb. durch Ausbildung und bei Erfolg anschließende Übernahme) und -bindung zu erreichen. Im Wesentlichen kommt es auf die Gestaltung anforderungsgerechter Auswahlverfahren an. Es sind Bedarfsbereiche zu identifizieren und ausreichende Neueinstellungskorridore zu schaffen. Das Personal und die Personalvertretungen sind im Rahmen des **Prozessmanagements** am Personalabbau sowie an Organisations- und Innovationsmaßnahmen zur Verbesserung des Managements rechtzeitig zu beteiligen. Um den Leistungsverlust aufgrund des sinkenden Personalbestandes auszugleichen, müssen die qualitativen Komponenten innerhalb der Personalentwicklung ausgebaut werden. Eine quantitative Steuerung des Personalkörpers erfordert eine vorausschauende Planung unter Einbeziehung der Altersabgänge und Instrumente zum Ausgleich von Fehlzeiten (z. B. Beschäftigtenlehrgänge).

Attraktive Verwaltung

Die **Attraktivität des öffentlichen Dienstes** als Arbeitgeber ist durch attraktive Aufgaben sowie ergebnisorientierte und moderne Arbeitsbedingungen (z. B. moderne Arbeitsmittel, Familienfreundlichkeit, Stärkung des Mitbestimmungsrechts, Übernahmegarantie für besondere Ausbildungsabschlüsse) zu erhöhen. Im Bereich des Marketings ist die Kommunikation von Negativprozessen (z. B. Personalabbau) zu vermeiden. Ein dem **Gender-Mainstreaming** gerecht werdendes Attraktivitätsmerkmal können Karriere- und Entwicklungsperspektiven für Frauen sein. Dies ist deutlicher zu kommunizieren und auszubauen, um der Abwanderung insbesondere von jungen Frauen entgegenzuwirken.

Ein Aushängeschild und zugleich **Motivationsfaktor** des öffentlichen Dienstes gegenüber der Privatwirtschaft sind zweckmäßige Tätigkeiten in einem Umfeld, welches eine Familiengestaltung zulässt (Vereinbarkeit von Beruf und Familie z. B. durch Telearbeit, Familienzimmer, Tagesbetreuung für Kinder). Dieser Aspekt ist auszubauen und gegenüber potentiellen Bewerbern zu kommunizieren. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist darüber hinaus grundsätzlich zu fördern, Aufstiegsmöglichkeiten sind ebenfalls von großer Bedeutung. Zudem fördern eine moderne technische Ausstattung, die Möglichkeit für Heim- oder Telearbeit und Elternzeitangeboten die Mitarbeitermotivation und sind dementsprechend auszubauen. Auch einheitliche Beurteilungen sind von Bedeutung. Die Aufgabenwahrnehmung ist durch Vertretungsregelungen und altersgerechte Fortbildungen abzusichern.

Employer-Branding kann die **Nachwuchsgewinnung** fördern, sofern es richtig betrieben wird. Dafür müssen die entsprechenden rationalen und emotionalen Attraktivitätsfaktoren kommuniziert werden. Social Media-Auftritte und die Präsentation, z. B. auf Nachwuchsmessen, sind unerlässliche Mittel, um junge Menschen (medienäqu岸) anzusprechen.

Auch **Barrierefreiheit** kann ein Attraktivitätsfaktor sein. Um eine Umsetzung von Barrierefreiheit umfassend zu gewährleisten, sollte die DIN 18040 ein fester Bestandteil in der Planung von Neubauten sein, um die Belange von Anfang an beachten zu können. Auch digitale Auftritte, z. B. jegliche Präsenz im Internet, sind barrierefrei zu gestalten.

Optimales Personal

Aus-, Weiter- und Fortbildungsprogramme sind auf einer kompetenzbasierten Einsatz- und Fortbildungsplanung mit standardisierten Elementen und flexiblen Erweiterungsmöglichkeiten sowie nach den wahrzunehmenden Aufgaben durchzuführen. Wissensmanagement kann durch Einführung eines Transfers von Wissen (Erfassung, Aufbereitung und Weitergabe von Wissen) umgesetzt werden. Das lebenslange Lernen kann unterstützt werden, indem Fortbildungsinhalte durch die Teilnehmer zeitnah und vor allem mit strukturierten Verfahren an die Kolleginnen und Kollegen kommuniziert werden.

Für **Führungskräfte** sollten separate Fortbildungsmodule geschaffen werden (u. a. Personalrecht als Standardmodul). Eine Umsetzung kann mit Hilfe einer Führungsakademie erfolgen. Nachwuchsführungskräfte sind möglichst frühzeitig zu fördern.

Im Rahmen der **Personalgewinnung** sind vor allem analytisches, vernetztes und wirtschaftliches Denken, Organisationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Eigenständigkeit, interkulturelle Kompetenz und Auslandsaufenthalte als Schlüsselqualifikationen zu fordern. Sowohl bei der Gewinnung als auch bei der Fortbildung von **Führungskräften** ist verstärkt auf soziale Kompetenzen zu achten.

Die Integration von **Barrierefreiheit** kann mit ersten Schritten geschehen. So können etwa organisatorische Maßnahmen und einfache Umgestaltungen (z. B. die Veränderung der Position von Beschilderungen und Bedienelementen oder die Beseitigung von Stolperfallen) wirksame Schritte in Richtung Barrierefreiheit sein. Bei der Entwicklung von IT-Anwendungen ist schon im Entwurfsstadium auf die Integration von Anforderungen der Barrierefreiheit zu achten. Es gilt, „leidensgerechte“ (also den individuellen Bedürfnissen angepasste) Arbeitsplätze unter Zuhilfenahme der Schwerbehindertenvertretungen zu schaffen. Um die Umsetzung von Normierungen mit Bezug zur Barrierefreiheit (z. B. SGB IX, BauGB, ArbStättV, BGG) sicherzustellen, müssen Sanktionsmaßnahmen bei der Nichteinhaltung von Vorschriften geschaffen werden.

Effizienzsteigerungen

Eine **Arbeitsverdichtung** lässt sich durch Stellenkompensation vor der Übernahme neuer Aufgaben vermeiden. Dem kann darüber hinaus durch Nutzung von Shared-Services entgegen gewirkt werden. Werden Shared-Services genutzt, ist im Rahmen der Kompetenzabgrenzung stets darauf zu achten, dass der Dienstleister auch der Dienstleister bleibt. Der Auftraggeber behält in jedem Fall die Weisungsbefugnis. Der **Personalbestand** einer Organisation sollte sich jedoch grundsätzlich am aktuellen bzw. zukünftigen Aufgabenbestand orientieren.

Für die proaktive Begleitung von Veränderungsprozessen sind insbesondere Führungskräfte im Rahmen von Fortbildungen verstärkt für Fragen und Abläufe des **Change-Management** zu sensibilisieren.

An der Jobrotation¹¹⁰ soll festgehalten werden, da diese Maßnahme die **Zufriedenheit der Mitarbeiter** positiv beeinflusst und nicht zuletzt die Leistungsfähigkeit der Verwaltung erhöht.

Gleichstellung und Barrierefreiheit

Die Umsetzung von Barrierefreiheit muss in Bezug auf eine möglichst hohe Effizienz auch verwaltungsinterne Arbeitsplätze betreffen. Einerseits ist bspw. verwaltungsinterne Informationstechnik barrierefrei nach BGG LSA zu gestalten. Andererseits ist der Geltungsbereich der Behindertengleichstellungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (BGGVO LSA) auch für verwaltungsinterne Arbeitsplätze zu öffnen, u.a. in Bezug auf die Telekommunikationstechnik.

Die Erhöhung des Anteils **weiblicher Führungskräfte** ist durch die verstärkte Einstellung von Referentinnen sowie durch Führungskräftepools für Frauen und die verstärkte Einstellung von Frauen in den Vollzugsdienst (z. B. im Polizeivollzug) anzustreben. Dabei sind auch Beteiligungsunternehmen zu berücksichtigen.

¹¹⁰ Jobrotation beschreibt einen systematischen Arbeitsplatzwechsel; Arbeitsaufgaben wechseln zwischen mehreren Arbeitnehmern mit dem Ziel der Verringerung einer einheitlichen, monotonen Belastung sowie der Steigerung der Verwendungsbreite eines jeden Mitarbeiters

Im Rahmen von Gender-Mainstreaming wird die Schaffung von Maßnahmen zum Übergang in den Beruf mit einer spezifischen Zielgruppe „Junge Frauen und Mütter“ befürwortet. Um dem **Gender- und Diversity-Mainstreaming** gerecht zu werden, muss neben der Zuhilfenahme einer Quote vielmehr die Berücksichtigung von interkulturellen Kompetenzen und die Beachtung von Familienarbeit und Doppelbelastung in Familie und Beruf als Eignungskriterien erfolgen.

5.3 Schwerpunkt 3 „E-Government-Strategie“

E-Government Rechtsrahmen

Mit der Einführung einer elektronischen Akte sollte zügig begonnen werden. Sie ist eine Grundvoraussetzung für **E- und Open-Government**. Es ist notwendig, ein landeseigenes **E-Government-Gesetz** zu schaffen, in dem auch die Anforderungen der kommunalen Ebene ausreichend berücksichtigt werden.

Verbesserte Kooperation

Die gemeinsame Schaffung, Umsetzung und Finanzierung von einheitlichen **IKT-Standards** im Bereich IT-Sicherheit und Datenaustausch sind notwendig. Auch hier ist die kommunale Ebene in vollem Umfang einzubeziehen.

Wird **Interkommunale Zusammenarbeit** angestrebt bzw. praktiziert, müssen eine Koordinierung der Interessen von Land und Kommune sowie eine frühestmögliche Beteiligung der Kommunalen Spitzenverbände bei der Konzipierung von zentralen Ansätzen erfolgen. Der Organisationsgrad der Interkommunalen Zusammenarbeit in Sachsen-Anhalt ist mithilfe der IT auszubauen.

Die **Kooperation** und Zusammenarbeit mit dem Bund im Bereich von E-und Open-Government soll hinsichtlich der Programme der Bundesregierung ausgebaut werden. Zudem soll Rahmenvereinbarungen des Landes mit den Kommunalen Spitzenverbänden zum E-Government in Zusammenhang mit dem geforderten Ausbau der Zusammenarbeit mit dem Bund um konkrete Maßnahmen ergänzt werden. Im E-Government ist die Kooperation mit Dataport, dem Bund, anderen Bundesländern, den Kommunalen Spitzenverbänden und den Kommunen weiter auszubauen. Die Kommune soll überwiegend im Front-Office-Bereich und das Land im Back-Office-Bereich tätig werden. Das kommunale Selbstverwaltungsrecht ist gegenüber Regelungen von europäischer Ebene zu sichern.

Bürgerorientierter Zugang

Die **Adressatenorientierung** und Nutzerfreundlichkeit sind durch Vereinheitlichung und Standardisierung mithilfe von IT-Standards zu erhöhen. Nach dem Prinzip des „Open-Data“ zur Verfügung gestellte Daten sollen zudem bürgerorientiert erläutert

und verständlich gemacht werden. Dieser Grundsatz gilt auch für Daten, die im Rahmen von Verfahren der **Bürgerbeteiligung** bereitgestellt werden.

Es erscheint sinnvoll, die Regelungskomplexe - allgemeines Informationszugangrecht, Umweltinformationszugangrecht und Verbraucherinformationszugangrecht - zusammenzuführen und ein Informationsregister zu schaffen (wenn nötig, mittels Gesetz). Denkbar wäre die Schaffung einer zentralen Landesplattform, verbunden mit der Bundesplattform.

Sachsen-Anhalt braucht mit Blick auf die PSI-Richtlinie und das Informationsweiterverwendungsgesetz sowohl eine eigene Open-Data-, als auch eine **Open-Government**-Strategie. Die „Strategie Sachsen-Anhalt digital 2020“ ist im Bereich des E-Government fortzuschreiben und um eine Open-Government-Strategie zu erweitern. Dazu ist die Strategie selbst und nicht nur der Umsetzungsplan anzupassen.

E-Partizipation

Die **Bürgerbeteiligung** ist verstärkt mithilfe der Online-Partizipation voranzutreiben. Die Responsivität sowie daten- und persönlichkeitsbezogene Schutzziele sind dabei jederzeit zu beachten und zu gewährleisten.

Leistungsfähige IT-Infrastruktur

Die Nutzung und Entwicklung des **ITN-XT** inklusive Erhöhung der Breitbandversorgung ist weiter auszubauen. Bei der Konzipierung sind die Kommunen zu beteiligen, die Nutzung im Bereich des übertragenen Wirkungskreises ist kostenfrei zu gewährleisten. Die Landesleitlinie zur Informationssicherheit muss zügig verabschiedet werden. Sie bildet eine der Grundvoraussetzungen zum Anschluss des Landes Sachsen-Anhalt an das Verbindungsnetz ab dem 1. Januar 2015 gemäß § 3 des IT-NetzG. Die Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs in der Justiz und des elektronischen Rechtsverkehrs in der Verwaltung des Landes Sachsen-Anhalt müssen aufeinander abgestimmt werden.

In der prozessualen Betrachtung muss beachtet werden, dass der Aufbau von IT-Infrastruktur im Verbund zu erfolgen hat (Gesamtplanung, insb. konsistente Registerorganisation, einheitliches Wissensmanagement, Prozessesstandardisierung, Orga-

nisations- und Geschäftsanalyse vor Einführung eines neuen Dienstes, interne Signaturverwendung, Shared-Service-Center, Zugangsinfrastruktur auf Mehrkanal-Basis). Datenschutz ist schon im Planungsstadium einzubeziehen. In IT-Verfahren sind außerdem einheitliche Standards festzulegen.

6 Abweichende Empfehlungen und Standpunkte der Landtagsfraktionen

6.1 Standpunkte der Mitglieder der Landtagsfraktion CDU

In der Enquete-Kommission wurden alle wesentlichen Entscheidungen im Konsens getroffen. Die effektive und gute Zusammenarbeit aller wurde durch die zielgerichtete Arbeitsweise der Vorsitzenden befördert. In den Anhörungen wurden Standpunkte von Experten der Wissenschaft sowie der Praxis erörtert. Jedoch hat sich im Prozess herausgestellt, dass sich bereits vieles in der Landesregierung parallel in der Entwicklung befindet. Nach Auffassung der CDU-Fraktion verfügt Sachsen-Anhalt über eine gut aufgestellte und zukunftsfähige Landesverwaltung mit qualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dies ist die Grundvoraussetzung dafür, um den sich stetig ändernden Anforderungen und Prozessen weiterhin in hohem Maße gerecht zu werden. Dabei werden folgende Ziele vorrangig von Beachtung sein müssen: Hohe Effektivität, Bürokratieabbau, Digitalisierung, E-Government, Open-Data, Transparenz, Datenschutz und Barrierefreiheit. Den gemeinsamen Standpunkten möchten wir aus Sicht der CDU-Fraktion folgende Ergänzungen hinzufügen:

Definition von Aufgaben als notwendiger Prozess

Die Festlegung von Aufgaben, die durch die Landesverwaltung wahrgenommen werden sollen, ist seit jeher wesensimmanent für Staatsgebilde. Die Frage nach dem Verzicht auf bestimmte Aufgaben bzw. einer verminderten Intensität der Aufgabewahrnehmung muss je nach Aufgabe aber nicht zwingend negativ dargestellt werden. Verbunden mit der Verringerung des Personalbestandes in einer sog. „Kürzungsdebatte“ ist jedoch eine positive Darstellung einer an sich gebotenen Fragestellung nur schwer möglich. Die Definition der in Zukunft durch die Landesverwaltung wahrzunehmenden Aufgaben sollte daher von der Diskussion um Stelleneinsparungen in der öffentlichen Darstellung weitgehend entkoppelt werden.

Festlegungen zum Personalbedarf flexibel ausgestalten

Eine präzise Beschreibung der Landesaufgaben ist bereits für einen mittelfristigen Zeitraum äußerst schwierig. Weder sind gesellschaftliche Entwicklungen in diesem

Zeitraum hinlänglich genau prognostizierbar, noch lassen sich die durch den Bund oder die EU zu setzenden Aufgaben exakt vorhersehen. Hier gilt es, möglichst intensiv die Prozesse auf nationalstaatlicher und europäischer Ebene zu beobachten und im Sinne der eigenen Umsetzungsmöglichkeiten zu beeinflussen. Es ist aber davon auszugehen, dass es auch zukünftig immer wieder zu Übertragungen von Aufgaben kommen wird, die durch das im jeweiligen Ressort vorhandene Personal nicht mehr wahrgenommen werden können. Festlegungen zum Personalbedarf einzelner Verwaltungseinheiten müssen daher flexibel auf solche Aufgabenübertragungen hin angepasst werden können. Die jeweiligen Verwaltungseinheiten müssen sich mit einem hohen Maß an Beweglichkeit auf sich verändernde Anforderungen einstellen können.

Business Governance und Personalwirtschaft

Es ist die Aufgabe von Business Governance, Organisationen und deren Mitarbeiter in strategischen Entscheidungen zu unterstützen, die Entwicklung von grenzüberschreitenden und offenen Prozessen, organisationalen Praktiken und Mechanismen vorzubereiten und die organisationale Implementierung zu begleiten – immer vor dem Hintergrund einer Orientierung an Verwaltung, Beschäftigten und Bürgerschaft.

Der Personalwirtschaft kommt in diesem Rahmen die Aufgabe zu, die wertvollsten Ressourcen der öffentlichen Verwaltung - die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen - während den dynamischen Veränderungen zu begleiten und zu unterstützen. Organisatorisch eingebettet als traditionelle Personalabteilung oder eines ganzheitlichen Human Resource Managements umfasst die Personalwirtschaft neben klassischen Funktionen wie Personalbeschaffung, Personalentwicklung und Personaleinsatz ebenso diesen Funktionen vor-, über- und nachgeordnete Prozesse der Steuerung. Dazu gehören u.a. Aspekte der Aus- und Weiterbildung, Personalführung und erwerbslebenslangen Begleitung. Die Personalwirtschaft trägt damit einen großen Teil zur Gestaltung einer Organisation bei und geht Hand in Hand mit der organisatorischen Perspektive der Business Governance.

Lebensphasenorientiertes Personalmanagement

Eine moderne Landesverwaltung sollte ihr Personalmanagement auf die unterschiedlichen Lebensphasen ihrer Beschäftigten hin ausrichten. Nur so kann ein hohes Maß

an Work-Life-Balance für die Beschäftigten erreicht werden. Die bereits zur Verfügung stehenden Instrumente müssen dafür noch zielgenauer und auf demografische Aspekte hin orientiert eingesetzt werden. Dieses gilt gleichermaßen für die Forderung nach Barrierefreiheit und den uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsplatz, den man den Beschäftigten gewähren sollte.

Familiengerechte Führung

Für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber ist die Vereinbarkeit von Familien- und Privatleben mit dem Beruf von großer Bedeutung. Es müssen auftretende Benachteiligungen, die aus der Wahrnehmung von Erziehungs- und Pflegeaufgaben herrühren, beseitigt werden. Die Übernahme solcher Familienaufgaben bedeutet in der Regel, dass Beschäftigte in ihrer Verfügbarkeit, Mobilität und Flexibilität eingeschränkt sind. Dies darf sich im Berufsleben für die Beschäftigten aber nicht negativ auswirken. Im Fokus müssen dabei die Führungskräfte stehen. Dort müssen Akzeptanz und Anerkennung für diese außerberuflichen Tätigkeiten geschaffen werden. Mit geeigneten Instrumenten sollten entsprechende Bemühungen der Führungskräfte honoriert und ein dem Ziel widerstrebendes Verhalten sanktioniert werden.

E-Government: Herausforderung und Chance

Unter Electronic Government – E-Government – wird die Durchführung von Prozessen der öffentlichen Willensbildung, der Entscheidung und der Leistungserstellung in Politik, Staat und Verwaltung unter Nutzung der Informationstechnik verstanden.

E-Government beschränkt sich nicht allein auf die Verbesserung der Beziehungen zwischen Bürger und Bürgerinnen und der Verwaltung über elektronische Zugangswege; vielmehr geht es um alle wechselseitigen Beziehungen zwischen Bürgern und Bürgerinnen, Wirtschaftsunternehmen, Einrichtungen im sogenannten Non-Profit-Sektor, Politik, Regierung und Verwaltung. Insofern sind neue organisatorische und informelle Strukturen zu schaffen. Dabei kommt mittelfristig den kooperativen Beziehungen von Verwaltungen untereinander auf geschlossenen, europaweiten Verwaltungsnetzen wahrscheinlich die größte Bedeutung zu. Die Beziehungen zwischen Verwaltung und Wirtschaft gewinnen zunehmend da an Gewicht, wo Unternehmen

als Lieferanten, Auftragnehmer, in Kooperationen oder als Verhandlungspartner vielfältige Rollen einnehmen. Eine Sicht, die E-Government nur von den Kommunikationsbeziehungen her definiert, greift zu kurz. Der Dienstleistungsbegriff wird derzeit neu definiert und die zugrundeliegenden Leistungsprozesse werden neu betrachtet. Es geht um Anwendungsformen und Möglichkeiten der Informationstechnik und ihre Auswirkungen auf Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse.

Motivation durch Führung

Wie kann ich meine Mitarbeiter am Arbeitsplatz motivieren? Was treibt meine Mitarbeiter an? Damit verbunden ist auch die Frage: Möchte ich mich selbst als Chef haben? Hier schließt sich der Kreis von Führung und Motivation. Forschungsergebnisse belegen: Führungskräfte können insbesondere über ihr Führungsverhalten die Gesundheit und somit auch die Leistungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter erheblich beeinflussen. Daher ist es unabdingbar, Führungskräfte in diesem Bereich zu qualifizieren und in den einzelnen öffentlichen Verwaltungen, Gesundheitsmanagement nachhaltig weiterzuentwickeln.

Der Handlungsspielraum einer einzelnen Führungskraft beschränkt sich auf einen vergleichsweise engen Wirkungskreis. Dort kommt ihrem Führungshandeln aber eine Schlüsselrolle zu. Der Führungsstil und die Führungskompetenzen bestimmen maßgeblich das Klima, das wiederum auf Arbeitszufriedenheit und die Leistungsmotivation zurückwirkt.

6.2 Standpunkte der Mitglieder der Landtagsfraktion DIE LINKE

Vorbemerkungen

Die Standpunkte der Mitglieder der Landtagsfraktion DIE LINKE gliedern sich nach den Schwerpunkten des Einsetzungsbeschlusses in Drucksache 6/968.

Struktur-und Aufgabenwandel in der öffentlichen Verwaltung

Verwaltungsstrukturen und Verwaltungsmodernisierung

Die Anforderungen und Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger sowie der Wirtschaft an das öffentliche und kommunale Handeln werden zunehmend höher und anspruchsvoller. Um dem gerecht zu werden, bedarf es einer leistungsfähigen, transparenten, bürgerorientierten und demokratisch legitimierten öffentlichen Verwaltung. Diese muss künftig so aufgestellt, strukturiert und organisiert sein, dass sie den Bürgerinnen und Bürgern als unbürokratisch arbeitende, leicht zugängliche, wohnortnahe und transparente Verwaltungsstellen landesweit zur Verfügung steht.

Aus unserer Sicht dienen Verwaltungsstrukturreformen der Steigerung der Verwaltungskraft durch territoriale Neugliederung (sog. Gebietsreformen) und durch die Verlagerung öffentlicher Aufgaben auf andere Verwaltungsebenen (Funktionalreform). Die Fraktion DIE LINKE sieht die Gebietsreformen als mittelfristig abgeschlossen an.

In einer Reihe von Städten, Gemeinden und Verbandsgemeinden gibt es aber nach wie vor Probleme, die gemeindliche Identität in den neuen Strukturen für sich zu finden. Ein unzureichendes Miteinander der Kommunalpolitik und finanzpolitisch geprägtes Kirchturmdenken führen teilweise zu erheblichen Reibungsverlusten. Hier ist weiterhin insbesondere die Landespolitik gefordert, durch Bereitstellung der notwendigen allgemeinen Finanzmittel den Handlungsrahmen zu schaffen, der es den Vertretungen und Hauptverwaltungsbeamten ermöglicht, die vor Ort wahrzunehmenden Aufgaben im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung sachgerecht erfüllen zu können und vor allem notwendige identitätsstiftende Projekte zu initiieren.

In untrennbarem Zusammenhang mit der Verwaltungsmodernisierung steht die notwendige Stärkung der Legitimität der Verwaltungsentscheidungen. Planungs- und Infrastrukturentscheidungen haben in jeder Hinsicht nachhaltige Folgen und sollten

daher frühzeitig alle wesentlichen Vorschläge berücksichtigen. Das ist nicht nur eine Frage der rechtlichen Betroffenheit, sondern der Einbeziehung aller Meinungen und Vorstellungen der Bürgerinnen und Bürger zu einem Projekt.

Bei der Betrachtung der bisherigen Reformen innerhalb der Landesverwaltung, insbesondere seit der Verabschiedung des VerwModGrG LSA im Jahr 2003, hat sich der dreistufige Verwaltungsaufbau in Sachsen-Anhalt verstetigt. Nach wie vor gibt es eine Reihe von Verwaltungsaufgaben, die für eine mögliche Aufgabenübertragung vom Land auf die Landkreise und von den Landkreisen auf die Gemeinden und Verbandsgemeinden in Betracht kämen. In diesem Zusammenhang sei noch einmal an den Beschluss des Landtages von Sachsen-Anhalt aus der 3. Wahlperiode mit der Drucksachennummer 3/68/5222 B erinnert.

Die Errichtung der damaligen drei Regierungspräsidien war dem Fehlen der noch aufzubauenden Landesverwaltung geschuldet. Ihre Installation war zeitlich befristet. Im Ergebnis umfänglicher Diskussionen wurde das Landesverwaltungsamt im Jahr 2004 als Bündelungsbehörde errichtet. Dies ging einher mit der Eingliederung verschiedener staatlicher Ämter unter das gemeinsame Dach der neu errichteten Behörde. Dieser Weg war geprägt von der Diskussion über die Vor- und Nachteile der Ortsnähe sowie über die Vor- und Nachteile einer Zentralisierung wichtiger Bündelungsfunktionen im Landesinteresse. Die Bündelungsfunktion des Landesverwaltungsamtes ergibt sich aber auch bei den verschiedenen hoheitlichen Landesaufgaben. Unabhängig davon haben sich seit 2004 verschiedene Anforderungen an die einzelnen Aufgabenfelder weiterentwickelt. Daher sollten alle Aufgaben geprüft werden, die vom Land und den Kommunen auf der Grundlage gleicher Rechtsvorschriften wahrgenommen werden. Dies erfordert allein der sich abzeichnende Fachkräftemangel in der öffentlichen Verwaltung.

Die Entscheidung zur Bildung des Landesverwaltungsamtes beinhaltet jedoch nur den Bereich der strukturellen Verwaltungsreform und bedingt weiterhin die innere Verwaltungsreform zur Erhöhung der Effizienz und Effektivität der einzelnen Verwaltungsbereiche.

So sind die Reformaktivitäten zum Beispiel im (Hoch-) Schulbereich, bei der Polizei et cetera (etc.) längst nicht abgeschlossen, sondern stellen eine Daueraufgabe dar. Dies gilt insbesondere für die Ausrichtung des Landes an finanzielle und demografische Gegebenheiten. Hier geht es nach wie vor um die Herstellung bedarfsgerechter Strukturen und Angebote. Aus Sicht der Fraktion DIE LINKE besteht nach wie vor Handlungsbedarf in den Bereichen des Fördermittelmanagement, der Neudefinition der Kommunalaufsicht als einerseits präventive Beratungs- und Servicebehörde und andererseits als Kontrollbehörde für die Kommunen, Zweckverbände und kommunale Unternehmen. Ziel dieser Neuausrichtung ist die Sicherstellung einer dauerhaften finanziellen und fachlichen Handlungsfähigkeit zur Sicherstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse.

Weitere Bedarfe sind innerhalb der länderübergreifenden Zusammenarbeit bspw. nach dem Vorbild der Länder Berlin und Brandenburg, in wichtigen Bereichen wie Inneres, Justiz und Wissenschaft und auch bei der stärkeren Verzahnung von Strukturereformen mit Prozessreformen durch ein eigenes E-Government-Gesetz auszuschöpfen. Bedauerlicherweise wurden diese Reformthemen von den Mitgliedern der Enquete-Kommission kaum behandelt und diskutiert.

Interkommunale Funktionalreform

Die Durchführung einer interkommunalen Funktionalreform hat grundsätzliche Bedeutung, nicht zuletzt mit Blick auf die Glaubwürdigkeit der Landespolitik. Der Städte- und Gemeindebund hat bei allen Verwaltungs- und Gebietsreformüberlegungen seit dem Jahr 2000 stets auf den sinngebenden Gleichklang mit den vor Ort wahrzunehmenden Aufgaben hingewiesen. Im Zuge der im Jahr 2011 abgeschlossenen gemeindlichen Neugliederung wurde wiederholt und nachdrücklich eine Kommunalreform aus einem Guss gefordert, die insbesondere eine interkommunale Funktionalreform einschließt. Obwohl sich die Kommunalen Spitzenverbände hinsichtlich der möglichen Aufgabenübertragungen im Jahr 2012 auf eine, gemessen am Aufgabenkatalog des Beschlusses des Landtages von Sachsen-Anhalt aus der 3. Wahlperiode mit der Drucksachenummer 3/68/5222 B, ausgedünnte Konsensliste verständigen konnten, steht fest, dass eine durch die Landesregierung und die sie tragenden Fraktionen notwendige Aufgabenverlagerung von den Landkreisen auf die Einheits- und

Verbandsgemeinden in dieser Wahlperiode nicht erfolgen wird, obwohl der Koalitionsvertrag hierzu einen konkreten Auftrag enthält. Die Entscheidung zur Umsetzung einer interkommunalen Funktionalreform sollte unserer Meinung nach genauso wie die hierfür grundlegenden Entscheidungen zur Kreis- und Gemeindegebietsreform politisch getroffen werden.

Durch die kommunale Finanzsituation und die demografische Entwicklung, ist es erforderlich die vorhandenen Ressourcen gezielter einzusetzen. Der Nutzung der Potenziale für Interkommunale Zusammenarbeit in Arbeitsgemeinschaften, durch Zweckvereinbarungen und in Zweckverbänden kommt deshalb (neben einem stärkeren bürgerschaftlichen Engagement) zukünftig eine steigende Bedeutung zu. Im Mittelpunkt der Entwicklung steht die Kooperation der Gemeinden (und Landkreise) bei den internen Servicebereichen, wie dem gemeinsamen Einkauf, bei Personaldienstleistungen und den Informations- und Kommunikationstechniken. Diese Zusammenarbeit in kommunalen Dienstleistungspartnerschaften (Shared-Services) kann zu einer Effizienzsteigerung durch Größenvorteile führen und erhält dabei die notwendige Bürgernähe und Bürgerorientierung. Aber auch in weiteren Aufgabenbereichen gibt es Potenzial für engere Kooperationen (z. B. wirtschaftliche Betätigungen in Stadtwerken, im Wasserversorgungs- und Abwasserbeseitigungsbereich, der Abfallwirtschaft, Energie- und Gasversorgung, Wirtschaftsförderung / Tourismus, Vollstreckungswesen, Personenstandswesen, Kultur und Bildung u. a.). Dabei ist den Interessen der örtlichen Vertretungen besonders im Bereich der Gebühren- und Beitragsgestaltung Rechnung zu tragen.

Probleme, die über Gemeindegrenzen hinaus von Bedeutung sind, können sich effektiver lösen lassen, wenn die betroffenen Gemeinden (und Landkreise) ihre Möglichkeiten der Zusammenarbeit und ihr Vorgehen abstimmen. In gemeinsam wahrgenommenen Aufgabenbereichen kann der Einwohner- und Bürgerschaft ein insgesamt vielfältiges Angebot zur Verfügung gestellt werden, indem sich die beteiligten Kommunen gegenseitig ergänzen. Außerdem profitieren die Beteiligten vom gegenseitigen Wissens- und Erfahrungsaustausch bei der Zusammenarbeit.

In allen Fällen ist die Bereitschaft, im Interesse der Einwohner- und Bürgerschaft gemeinsam Verantwortung zu übernehmen und zur Erreichung der definierten Ziele

eng und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten, Voraussetzung für den Erfolg Interkommunaler Zusammenarbeit. Dazu bedarf es einer engagierten, unterstützenden Begleitung durch die Kommunalaufsichtsbehörden. Die Städte, Gemeinden und Landkreise sind intensiver als bisher zu beraten und zu unterstützen, um mögliche Risiken und Hindernisse auch aus europäischer Sicht auf dem Weg der Interkommunalen Zusammenarbeit auszuräumen. Die Fraktion DIE LINKE erwartet eine entsprechende Initiative der obersten Kommunalaufsichtsbehörde und wird dazu geeignete Lösungsansätze unterbreiten.

Um aber auch durch Interkommunale Zusammenarbeit Kosten einsparen zu können, ist es notwendig, in Bezug auf die Umsatzsteuerpflicht der Beistandsleistungen, die im Rahmen der Interkommunalen Zusammenarbeit regelmäßig erbracht werden, Rechtssicherheit für die Kommunen zu schaffen. Denn Interkommunale Zusammenarbeit kann ein zentrales Element bei der Bewältigung der demografischen Herausforderungen sein und darf aus unserer Sicht nicht durch das Vergaberecht oder durch Steuerrecht behindert werden. Die Fraktion DIE LINKE fordert daher, dass sich die Landesregierung und die Bundesregierung gemeinsam dafür einsetzen, dass die europäische Rechtsetzung stärker als bisher das nationale Recht der Mitgliedsstaaten berücksichtigt. Dabei ist darauf hinzuwirken, dass das Subsidiaritätsprinzip zum Maßstab der Entscheidungen gemacht und die sich aus der institutionellen Garantie der Selbstverwaltung (Art. 28 Abs. 2 GG, Art. 2 Abs. 3 und 87 Abs. 1 Verf ST) und der Europäischen Charta der kommunalen Selbstverwaltung ergebende besondere Stellung der Städte, Gemeinden und Landkreise innerhalb des Verwaltungsaufbaus angemessen berücksichtigt wird.

Gute Arbeit durch und im öffentlichen Dienst

Weitere Konzepte zum Personalabbau werden nicht benötigt

Nur eine gute öffentliche Verwaltung mit gut qualifizierten und motivierten Beschäftigten kann ihren Verpflichtungen gegenüber den Einwohnerinnen und Einwohnern auch zukünftig gerecht werden. Für neu angestrebte politische Projekte und Herausforderungen werden die personellen Ressourcen nicht mehr zur Verfügung stehen. Derzeit müssen bereits in einigen Bereichen Einschnitte bei der Qualität der Aufgabenerfüllung hingenommen werden. Immer häufiger sind Aufgabenstellungen und

Fristsetzungen von Bund und EU nicht mehr erfüllbar. Über Aufgabenverzicht ist das Problem auf lange Sicht nicht steuerbar, da es sich zumeist um Pflichtaufgaben handelt. Zudem nehmen die zu erfüllenden Anforderungen tendenziell an Komplexität und Vielfalt zu. Wer die Aufgaben der Daseinsvorsorge auch künftig in hoher Qualität sichern will, der muss aus Sicht der Fraktion DIE LINKE den politisch gewollten Personalabbau in der nächsten Legislaturperiode stoppen! Maßgeblich ist die Einstellung des Personals im Umfang der notwendigen Aufgabenwahrnehmung. Die Ausbildungszahlen sind zu erhöhen.

Umsteuern beim Personalmanagement

Die Fraktion DIE LINKE schlägt vor, die Bewilligung für Personaleinstellungen in den Jahren 2016/ 2017 übergangsweise immer noch zentral, aber nunmehr über die Staatskanzlei zu steuern. Dieser Zeitraum ist erforderlich, um in den einzelnen Ministerien - auch unter dem Aspekt einiger notwendiger Neuzuschneide der Häuser - die tatsächlichen Bedarfe aus- und nachzuweisen.

Da es in vielen Bereichen Engpässe bzw. Unwuchten im Personalbereich gibt, muss es eine Evaluation durch die Häuser mit dem Ziel der Feststellung des tatsächlich benötigten Personalbestandes geben. Nach einer Übergangsfrist bis Ende 2017 sollten die Ministerien die Hoheit über die Personalbewirtschaftung zurückerlangen. Jedes Ressort erhält einen ausfinanzierten Stellenpool. Damit können die Häuser in die Lage versetzt werden, über den Zeitpunkt und die Anzahl von Neueinstellungen selbst zu entscheiden.

Das strategische Personalmanagement

Nur eine Kombination von Ressortzuständigkeit bei der Personalbewirtschaftung und strategischer Steuerung durch die Staatskanzlei kann ein zukunftsfähiges Personalmanagement ermöglichen. Sie ist wissenschaftlich zu begleiten. Von wachsender Bedeutung sind hierbei die politische Steuerung einer interkulturellen Öffnung der Verwaltung und die Herausbildung eines interkulturellen Personalkörpers. Nach Auffassung der Fraktion DIE LINKE sollten zur Personalabteilung der Staatskanzlei folgende Sachgebiete gehören: Dienst- und Tarifrecht; Service und Steuerung, Personalpolitik und Personalmanagement sowie der arbeitsmedizinische Dienst.

Beteiligungsrechte

Starke Personalvertretungen stellen einen Innovationsfaktor dar und sind Element demokratischer Kontrolle. Eine Novelle des Personalvertretungsrechts ist überfällig. Die Fraktion DIE LINKE spricht sich dafür aus, die Mitbestimmung im Rahmen der Allzuständigkeit in innerdienstlichen Angelegenheiten auszubauen, eine bessere Einbeziehung bei Organisationsänderungen zu erwirken, die Arbeitsbedingungen der Personalvertretungen zu verbessern und den Datenschutz an moderne Standards anzupassen. Im Rahmen einer Novelle des Dienstrechts muss auch der Grundsatz „Verhandeln statt nur Verordnen“ gelten. Grundsätzlich soll die Gleichbehandlung der Statusgruppen umgesetzt werden. Das bedeutet insbesondere, die Ergebnisse der Tarifverhandlungen zeit- und inhaltsgleich zu übertragen. Schrittweise gilt das auch für die jährlichen Sonderzahlungen. Ferner ist dafür zu sorgen, dass die tarifliche Bezahlung und Besoldung auf allen staatlichen Ebenen bei gleichwertigen Aufgaben identisch sind.

Gender – Mainstreaming

Die im Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt ausgewiesenen 200 Maßnahmen in fünf Bereichen sind anspruchsvoll, aber nur vereinzelt in Angriff genommen worden. Das Programm ist aktuell. Wir streben seine Umsetzung und konkrete Fortschreibung an. Die Fraktion DIE LINKE erwartet mehr Durchsetzungskraft über eine beim Landtag angesiedelte Gleichstellungsbeauftragte und in einigen Bereichen gesetzgeberische Schritte zur Durchsetzung der Gleichberechtigung. Gender-Budgeting muss bei der Haushaltsaufstellung durch alle Ministerien konsequent beachtet werden. Neue Formen zur Umsetzung gleichstellungspolitischer Ziele (z. B. anonyme Bewerbungen) dürfen nicht an der Ignoranz der Häuser scheitern. Zur Erhöhung der Anzahl weiblicher Führungskräfte sollte ein jährliches Monitoring zur Stellenvergabe in Führungspositionen erfolgen.

Barrierefreiheit

Bei der Umsetzung des Zieles „Barrierefreies Sachsen-Anhalt“ stehen Politik und Verwaltung in besonderer Verantwortung. Sie beeinflussen in allen Bereichen der Gesellschaft durch Gesetzgebung und untergesetzliche Regelungen die Erlangung

dieses Zieles. Der öffentliche Landesdienst in Sachsen-Anhalt hat circa (ca.) 2.500 Schwerbehinderte unter den Beschäftigten, damit ist die Pflichtquote von 5 Prozent nur knapp erfüllt. Die Fraktion DIE LINKE fordert, dass die Ministerien, die die Pflichtquote nicht erfüllen, sanktioniert werden. Neben einer generellen Anhebung der Beschäftigung von Schwerbehinderten sollte die Umsetzung folgender bayerischen Regelungen eingeführt werden: Sobald eine schwerbehinderte Person aus dem Landesdienst ausscheidet, ist dafür die Neueinstellung eines schwerbehinderten jungen Menschen vorzunehmen. Wir streben an, über jährlich abrechenbare Zielsetzungen / Vereinbarungen und deren Kontrollen (einschließlich geeigneter Sanktionen bei Nichterfüllung) diese Umsetzung kontinuierlich zu verbessern.

Gesundheitsmanagement

Durch einen drastischen Personalabbau hat sich ein permanenter Prozess der Arbeitsverdichtung vollzogen, der mit fortdauernden Strukturveränderungen einherging. Dadurch kam es in unzähligen Bereichen zu einem permanenten „Arbeiten an der Leistungsgrenze“, nicht selten darüber hinaus. Diese und andere Fakten, wie z. B. tendenziell wachsende Komplexität bei der Aufgabenerfüllung sind Indikatoren dafür, dass sich die Arbeitsbedingungen nicht gesundheitsfördernd entwickelt haben.

Es ist nachweisbar, dass in Bereichen mit sehr hohen physischen und psychischen Anforderungen der Krankenstand besonders hoch ist. Hier muss verstärkt durch gezielte Maßnahmen des Gesundheitsmanagements gegengesteuert werden. Der vorliegende Leitfaden zum Gesundheitsmanagement muss nach Auffassung der Fraktion DIE LINKE jedoch konsequent umgesetzt werden. Dafür müssen Zeit und auch weiterhin Geld investiert werden. Im Fokus der Bemühungen muss verstärkt das Arbeitsumfeld (z. B. Arbeitsorganisation, Führungsverhalten, materielle Arbeitsbedingungen) und weniger das persönliche Verhalten der einzelnen Beschäftigten stehen. Unterschätzt wird die Frage der Barrierefreiheit im Rahmen des Gesundheitsmanagements. Ein barrierefreies Arbeitsumfeld ist gesundheitsfördernd für Beschäftigte mit und ohne Behinderungen.

Im personellen Bereich nehmen die Führungskräfte zur Umsetzung dieser Vorhaben eine Schlüsselrolle ein. Gesundheitsmanagement ist von Beginn an mit den Beschäf-

tigten zu planen und umzusetzen. Es ist unmittelbar mit den anderen Faktoren der qualitativen Personalentwicklung verbunden (z. B. Genderfragen, Qualifikation, Leistungsmotivation,) aber natürlich auch mit der Personalausstattung selbst.

Wissenstransfer und lebenslanges Lernen

Der Generationswechsel im öffentlichen Dienst ist durch gezielte Maßnahmen der Organisation eines generationsübergreifenden Wissenstransfers und maßgeschneiderter Aus- und Weiterbildungsangebote zu begleiten und zu steuern. Die mit dem Doppelhaushalt 2009/10 eingeleiteten Ausbildungsplatzverluste müssen auch in den nächsten Jahren weiter kompensiert werden. Ohne Ausbildung werden Bereiche von neuem Wissen regelrecht abgekoppelt. Ferner ging in der Vergangenheit massenhaft Erfahrungswissen verloren, weil eine Stellenwiederbesetzung erst nach der Passivphase der Altersteilzeit des Stelleninhabers bzw. Stelleninhaberin erfolgen durfte. Es ist anzustreben, in ausgewählten Fachbereichen eine Doppelbesetzung von bis zu zwei Jahren vor dem Ausscheiden der Beschäftigten zu ermöglichen. Zudem sollen erfahrene und für die Wissensvermittlung geeignete Beschäftigte rechtzeitig für eine Mentorentätigkeit gewonnen und ausgebildet werden. Generationsübergreifende Wissensvermittlung ist nicht nur Wissenszuwachs, sondern stärkt die Achtung der Generationen untereinander. Auch in untergesetzlichen Regelungen sollte die Bereitschaft lebenslangen Lernens anerkannt werden. So müssen z. B. Laufbahnverordnungen so novelliert werden, dass die Chancen eines Aufstiegs leichter realisierbar werden. Eine Evaluation der Inhalte und Strukturen der Aus-, Fort- und Weiterbildung soll die Grundlage von Vereinbarungen mit den Personalvertretungen bilden. Die Fraktion DIE LINKE wird sich dafür einsetzen, bis 2017 zu klären, ob es einer umfassenden ressortübergreifenden Qualifizierungsoffensive bedarf.

Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung und beim Eintritt in den Ruhestand

Eine Diskussion und Erprobung neuer Modelle der Arbeitszeitgestaltung - insbesondere vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und dem zunehmenden Anteil älterer Beschäftigter - ist dringend geboten. Wir sind der Auffassung, dass noch nicht alle Möglichkeiten, die der TV-L bietet, geprüft und angeboten werden. Das Beamtenrecht kann in der Hoheit des Landes dementsprechend gestaltet

werden. Zusammen mit den Experten und Expertinnen sollten Modelle von Kurz- und Lebensarbeitszeitkonten sowie ein Ruhestandspakt für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes in Sachsen-Anhalt, in Kooperation mit den Interessenvertretungen, ausgearbeitet und erprobt werden. Dazu sind die entsprechenden (Dienst-)Vereinbarungen zu treffen.

Für die Fraktion DIE LINKE steht fest, dass für besondere Berufsgruppen (z. B. Polizeivollzugs-, Justiz- Feuerwehrbeamte und andere im Schichtdienst Tätige) das Pensionsalter nicht heraufgesetzt wird. Die zeitliche Anrechnung der beruflichen Tätigkeit unter erschwerten Bedingungen sollte in diesen Bereichen zur Senkung des Pensionsalters führen.

Führungskultur

Über lange Zeit wurde Führungsfähigkeit insbesondere daran festgemacht, ob die Person entsprechendes Fachwissen vorweisen kann. Dies wirkt nach. Im öffentlichen Dienst, so auch in Sachsen-Anhalt, kommen parteipolitische Erwägungen hinzu. Der entscheidende Ansatz ist jedoch das Vorhandensein sozialer Kompetenz. Sie muss bereits vorhanden und systematisch ausgebaut werden. Die Qualität der Arbeit der Führungskräfte entscheidet maßgeblich über Leistungsbereitschaft, Lernbereitschaft, Identifikation, Teamgeist, Verantwortungsbewusstsein und Selbstdisziplin der unterstellten Beschäftigten. Frühzeitige Förderung von Nachwuchsführungskräften, Auswahl und systematische Fortbildung sind notwendige, auch strategische Fragen der Personalentwicklung. Der Landesdienst hat hier noch wesentliche Reserven. Geprüft werden sollte nach Meinung der Fraktion DIE LINKE, ob die Länder Thüringen, Sachsen und Sachsen-Anhalt eine gemeinsame Führungskräfteakademie / Fortbildungseinrichtung aufbauen sollten.

E-Government-Strategie

Die Beratungen zum Schwerpunkt E-Government erfolgte in einem Zeitraum, in dem sich die rechtlichen Rahmenbedingungen genauso wie der technologische Fortschritt selbst entscheidend entwickelten. Starteten die ersten Anhörungen mit der Frage, ob es zur Entwicklung von E-Government-Strukturen einer eigenen gesetzlichen Grundlage bedarf, lagen zum Zeitpunkt des Abschlussberichts mehrere solcher

Gesetze in einzelnen Ländern und im Bund vor. Insofern sind die Handlungsempfehlungen im Bereich E-Government vor allem solche, die kurzfristig umzusetzen sind. Neben genuinen E-Government-Projekten stellt vor allem der Ausbau der Internetversorgung die wichtigste Voraussetzung dar.

Die Fraktion DIE LINKE formuliert ihre Handlungsempfehlungen daher unter dem Vorbehalt, dass die Internetversorgung im Land in den nächsten Jahren massiv verbessert werden muss, um überhaupt Grundlagen digitaler Verwaltungsarbeit zu schaffen. Außerdem bietet die Digitalisierung der Kommunikation und Geschäftsarbeit die Möglichkeit, alle E-Government-Projekte auf ihre Barrierefreiheit zu überprüfen.

Barrierefreiheit wird sich nicht als einzelnes Projekt darstellen. Auch wird Barrierefreiheit mit digitaler Technik nicht als Aufsatz auf bestehende Infrastruktur funktionieren. Barrierefreie Standards nach der Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (BITV 2.0) sollten unabdingbares Ausschreibungskriterium von E-Government-Projekten werden.

Die Fraktion DIE LINKE ist sich der Tatsache bewusst, dass nach der Pilotierung von E-Government-Anwendungen in der digitalen Verwaltung auch ein finanzielles Einsparpotenzial entsteht. Daher hält es die Fraktion DIE LINKE für erforderlich, stets darauf zu achten, E-Government-Projekte nicht als Ziel finanzieller Kürzungen, sondern als Mittel zum Zweck der Aufgabenerfüllung der öffentlichen Verwaltung zu definieren.

Herausforderungen annehmen

Wenn immer mehr Prozesse der Verwaltungen selbst, als auch der Verwaltung mit Bürgerinnen und Bürgern sowie der Wirtschaft ins Internet verlagert werden, wird die Verwaltung zum Akteur, der Grundrechte im Sinne des Datenschutzes gewährleisten muss. Verwaltung wird mehr als zuvor zum gewährleistenden Akteur staatlichen Datenschutzes und das bei einer stärkeren technologischen Ausrichtung. Die Fraktion DIE LINKE sieht daher den Bedarf, das Grundrecht auf das Fernmeldegeheimnis nach Artikel 10 Grundgesetz in der Form zu wahren, indem bei

datenschutzkritischen E-Government-Anwendungen eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung verwendet wird. Der Einsatz der vertraulichen Kommunikation ist zu erhöhen. Auf Standards, die die Ende-zu-Ende-Verschlüsselung umgehen, muss die öffentliche Verwaltung dauerhaft verzichten.

Um die Anforderungen an einen digitalen Datenschutz unabhängig kontrollieren zu können, empfiehlt die Fraktion DIE LINKE, den Landesbeauftragten für den Datenschutz personell so abzusichern, dass auch technische Details von E-Government-Systemen unter dem Aspekt des Datenschutzes analysiert werden können. Die Verwaltung kann es sich leisten, bei allen Ausschreibungen das Prinzip des „Privacy-per-default“ (Privacy-per-default bedeutet, dass die Grundeinstellungen von Produkten und Diensten so zu gestalten sind, dass so wenig personenbezogene Daten wie möglich erhoben oder verarbeitet werden) zu fordern. Dieses Prinzip soll dazu führen, dass E-Government-Anwendungen des Landes bereits bei ihrer Entwicklung stets unter dem Aspekt des Datenschutzes implementiert werden.

Die Fraktion DIE LINKE spricht sich für ein eigenes E-Government-Gesetz auf Landesebene aus. Als Referenz können Gesetzgebungsverfahren in anderen Ländern, besonders in Schleswig-Holstein, und im Bund dienen. Das landeseigene E-Government-Gesetz dient vor allem dazu, ein digitales Verfahren zur gleichwertigen Ersetzung der Schriftformerfordernis unter geringeren technischen Anforderungen des Signaturgesetzes zu ermöglichen sowie allgemein verbindliche Standards für die Verwaltungsverfahren zu definieren und entsprechende Verordnungsermächtigungen zu geben. Zudem muss die Anbindung der Kommunen geregelt werden. Eine Landesgesetzgebung muss bei Wahrung der kommunalen Eigenverantwortung Standardisierungsziele mit den Kommunen vereinbaren, wie es bis zuletzt in der E-Government-Rahmenvereinbarung zwischen Land und Kommunalen Spitzenverbänden bereits üblich ist.

Im Arbeitszeitraum der Enquete-Kommission wurde außerdem deutlich, dass sich in den nächsten Jahren viel in Richtung Open-Data entwickeln muss, um die Synergien der digitalen Verwaltung genauso zu nutzen, wie dem Partizipations- und Informationsrecht der Öffentlichkeit Genüge zu tun. Die Fraktion DIE LINKE empfiehlt unverzüglich ein Open-Data-Portal zu nutzen, um es als Informationsregister nach

den Prinzipien des Open-Data zu verwenden. Dabei wird es entscheidend werden, öffentliche Daten unter offenen Formaten und besonders als Rohdaten zur Verfügung zu stellen.

Open-Data ist der nächste Schritt, den das Land gehen muss, um die Informationsfreiheit weiter auszubauen. Die anlasslose Zurverfügungstellung sicherheits- und datenschutzgeprüfter Rohdaten sollte in einem Transparenzgesetz des Landes ausgestaltet werden. Hierbei ist ebenfalls zu berücksichtigen, dass Informationsfreiheitsrechte, die heute in einzelnen Gesetzen Niederschlag finden, zusammengefasst werden können. Für Informationsfreiheitsanfragen, die sich auf Daten öffentlicher Belange und außerhalb des zu pflegenden Open-Data-Portals beziehen, müssen die entsprechenden Gebühren deutlich gesenkt werden, um Hürden der Informationsfreiheit zu senken. Bei der Frage von offenen Standards sowie möglichen Lizenzen sollte das Land Sachsen-Anhalt so weit wie möglich auf bestehende und international anerkannte Formate und Lizenzen setzen. Bei den Verhandlungen mit den Kommunalen Spitzenverbänden ist insbesondere die Einbindung kommunaler Daten in das vom Land genutzte Informationsregister zu klären. Eine Nutzung des bestehenden Open-Data-Portals des Bundes (GovData), bietet sich an.

Neben den vom Land eingesetzten E-Government-Anwendungen und der landesseitigen Herausgabe von Daten im Sinne des Open-Data bietet die digitale Verwaltung neue Möglichkeiten, die Partizipation der Öffentlichkeit zu erhöhen und Bürgernähe über einen direkten Zugang zur Verwaltung zu verbessern. Das beginnt bei niedrighwelligen Angeboten der Öffentlichkeitsarbeit in sozialen Medien und kann durch Umfragen auf Websites und im Web 2.0 erweitert werden.

Soziale Medien können jedoch auch verwaltungsintern sowohl zur Effektivitäts- als auch zur Effizienzsteigerung genutzt werden. Ansätze, unabhängig vom weiterhin notwendigen hierarchischen System, von Behörden, direkt mit anderen Verwaltungsmitarbeitern über Sachverhalte der Arbeitswelt zu kommunizieren, gibt es bereits. Es wird zu prüfen sein, ob ein behördliches soziales Netz horizontale Arbeitsabläufe verbessern und somit die Effizienz erhöhen kann.

Eine oftmals unterschätzte Rolle bei digitalen Anwendungen müssen wir der IT-Sicherheit zuschreiben. Wesentliche Standards der IT-Sicherheit werden im IT-Planungsrat des Bundes vereinbart. In den Anhörungen wurde dies mehrheitlich begrüßt, da eine personelle Untersetzung für Belange der IT-Sicherheit nicht in einzelnen Ländern erfolgen kann. Da der IT-Planungsrat auch andere wesentliche Entwicklungen der digitalen Verwaltung vorbereitet, die die Landes- und Bundesgesetzgebung betreffen, empfiehlt die Fraktion DIE LINKE dringend, den IT-Planungsrat zu demokratisieren und Vertreterinnen und Vertreter der Legislative regulär zu Mitgliedern des Planungsrates zu bestimmen.

Zukunft gestalten

Viele der zum Schwerpunkt E-Government angehörten Experten gingen auf die Fragen des Einsetzungsbeschlusses genauer ein und versuchten z. B. die Frage zu beantworten, wie Online-Kommunikation unter bestimmten Voraussetzungen aus rechtlicher Sicht dem Fax und dem Brief gleichgestellt werden kann. Dabei hat sich in zwei Punkten ein eindeutiges Bild ergeben. Erstens bewerteten die Expertinnen und Experten die Vorgaben des Signaturgesetzes als nicht praktikabel. Zweitens schlug der Bund mit der Schaffung der De-Mail einen falschen Weg ein, eine Online-Kommunikationsform zu schaffen, die rechtssicher dem Schriftformerfordernis genügen kann. Eine konkrete Empfehlung, wie ein Kommunikationsstandard aussehen kann, der aus verwaltungswissenschaftlicher Sicht praktikabel ist und die Anforderungen an die Authentizität der Kommunikation gewährleisten kann, bleibt offen. Eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung, wie oben bereits erwähnt, mahnten die Expertinnen und Experten an.

Als lohnenswertes Ziel erachtet die Fraktion DIE LINKE Rathäuser zum Eingangsportale für möglichst viele Bürgeranliegen zu machen. Die orts- und bürgernahe Erledigung von Aufgaben zielt darauf, so wenig wie möglich Bürgerinnen und Bürger zwischen Ämtern und Behörden zu vermitteln, sondern an einem Ort (Front-Office) so viel wie möglich an Dienstleistungsangeboten ebenenübergreifend vorzuhalten. Die digitale Vernetzung der Verwaltung kann mit dafür geschultem Personal wertvolle Unterstützung leisten.

Außerdem wurde in den Anhörungen deutlich, dass auch bei bestehender digitaler Infrastruktur der Mehrkanalzugang zur Verwaltung möglich sein muss. Dass Verwaltungsakte entweder ausschließlich online oder größtenteils nur in den Bürgerbüros begonnen werden, darf nicht das Ziel digitaler Verwaltung sein. Die konkrete Ausgestaltung dieser Zielprämisse steht noch aus. Mehrkanalzugang darf letztlich nicht heißen, Doppelstrukturen für Online- und Offline-Zugänge vorzuhalten.

Offene Fragen

Einige Fragen des Einsetzungsbeschlusses konnten nicht oder nur ansatzweise beantwortet werden. Durch den Übergang des Personals aus dem Landesrechnungszentrum sowie dem Beitritt des Landes in die Anstalt öffentlichen Rechts „Dataport“ sind Fragen offen, wie im Länderverbund die oben stehenden Handlungsempfehlungen umgesetzt werden können. Insgesamt ist die Frage nicht beantwortet, welche Ebenen im Bereich E-Government bei welchen Politikfeldern zukünftig stärker zusammenarbeiten sollen.

Einige Länder haben, nicht zuletzt zur Unterstützung des kommunalen Bereichs eigene IT-Kompetenzzentren aufgebaut. In diesen soll die Schulung von Verwaltungsmitarbeitern in IT-Sicherheits- und E-Government-Anwendungen koordiniert werden. Ob dies für das Land Sachsen-Anhalt oder für den gesamten Trägerverbund ein sinnvolles Konzept darstellt, oder ob diese Aufgabe von Dataport auch in der Perspektive selbst wahrgenommen oder gänzlich in den Vertretungskörperschaften und im Land belassen werden soll, ist also weiterhin offen. Die Fraktion DIE LINKE empfiehlt daher dem Land, diese Frage nach Abschluss der Kommissionsarbeit weiter zu verfolgen.

Ebenfalls wird den Gesetzgeber noch intensiver interessieren müssen, wie ein hoher IT-Sicherheitsstandard auch bei dezentraler IT-Infrastruktur erreicht werden kann. Die Fragen von dezentralen Datenbanken, dezentralen Authentifizierungssystemen und weiteren nicht zentralen E-Government-Dienstleistungen muss den Gesetzgeber in Zukunft genauso beschäftigen, wie die bereits oben aufgerufene Frage der Weiterbildung des Personals in Fragen der IT-Kompetenz.

6.3 Standpunkte der Mitglieder der Landtagsfraktion SPD

Seit der Wiedervereinigung vollzieht sich in der Landesverwaltung und in den kommunalen Verwaltungen ein gewaltiger Reformprozess, der eine große Herausforderung war und ist. Während die Landesverwaltung zum Beispiel im Jahr 1995 bei einer Bevölkerung von 2,7 Millionen Menschen noch über eine Personalausstattung von ca. 88.000 Bediensteten verfügte, waren es zum Jahresende 2014 bei 2,3 Millionen Einwohnern nur noch ca. 47.000 (jeweils ohne Hochschulen). Bei den Kommunen des Landes wurde die Beschäftigung seit 1990 sogar um über 75.000 Bedienstete zurückgeführt.

Die dem Reformprozess innewohnende Personalrückführung ist wegen des anhaltenden Rückganges der Bevölkerung und der Anpassung der Finanzausstattung unseres Bundeslandes auf ein gesamtdeutsches Niveau notwendig, solange auf Bundesebene nicht die Voraussetzungen für eine grundlegende Verbesserung der Einnahmesituation des Landes und der Kommunen geschaffen werden. Ein Personalabbau war und ist nur zu bewältigen, weil die Beteiligten seit der Wiedervereinigung an effizienteren Strukturen, der Optimierung von Verwaltungsprozessen (insbesondere durch den Einsatz von IT) und damit an einem bestmöglichen Einsatz des Personals arbeiten. Der Landtag hat hierzu seine Beiträge geleistet. Besonderer Verdienst der Enquete-Kommission ist es, dass nunmehr eine umfassende aktuelle Bestandsaufnahme des Anpassungsprozesses in den öffentlichen Verwaltungen des Landes vorgenommen wurde.

Zentrale Aufgabe für die Zukunft, und diese Erkenntnis hat nicht zuletzt auch die aktuelle Enquete-Kommission hervorgebracht, ist der Wechsel des Fokus von der quantitativen hin zur qualitativen Personalentwicklung.

Um den absehbaren und bereits ermittelten Fachkräftebedarf sicherzustellen, muss der öffentliche Dienst in Sachsen-Anhalt noch attraktiver werden. Zwar ist eine Personalausstattung wie auf gesamtdeutschem Niveau noch nicht erreicht, aber schon ab dem Jahre 2017 werden jedes Jahr mehr als 2.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes in den Ruhestand eintreten. Eingedenk dieser Entwicklung steht au-

ßer Frage, dass der quantitative Personalanpassungsprozess planmäßig abgeschlossen werden wird.

Auf die hohen Altersabgänge muss sich das Land aus Sicht der SPD-Landtagsfraktion planvoll vorbereiten und dort, wo das Land selbst seinen Nachwuchs ausbilden kann (insb. Lehrer, Polizei und gewerbliche Ausbildung), seine Ausbildungskapazitäten bedarfsgerecht erhöhen. Die ersten Schritte hierzu wurden in dieser Legislatur mit der Anhebung von Neueinstellungsmöglichkeiten für die Bereiche Schule, Polizei, Justiz und Finanzverwaltung bereits getan. Nachhaltige Erhöhungen der Neueinstellungsmöglichkeiten in die Landesverwaltung müssen ab 2017 folgen. In der kommenden Legislatur wird daher aus Sicht der SPD-Landtagsfraktion die aufgabengerechte Gewinnung von Fachkräften und die damit einhergehende Bindung von jungen Leuten an das Land im Fokus der Personalentwicklung des Landes stehen. Dies wird ein aktiver Beitrag des Landes als Arbeitgeber zur demografischen Entwicklung Sachsen-Anhalts sein.

Von den ca. 47.000 Bediensteten, die zum Jahresende 2014 in der Landesverwaltung (ohne Hochschulen) arbeiteten, waren ca. 20.000 an den Schulen des Landes als Lehrkräfte oder pädagogische Mitarbeiter beschäftigt. Schule ist also prägend für die Personalentwicklung in der Landesverwaltung. Wie viele neue Lehrerinnen und Lehrer gewonnen werden müssen, hängt von der Entwicklung der Schülerzahlen und der Effizienz des Lehrkräfteeinsatzes ab. Die anstehende Fortschreibung der bestehenden fünften regionalisierten Bevölkerungsprognose, die noch aus dem Jahre 2010 stammt, wird die mittel- und langfristige Entwicklung der Schülerzahlen aufzeigen. Auf Grundlage der aktualisierten Bevölkerungsprognose ist dann über Neueinstellungsbedarfe bei entsprechender Erhöhung der Ausbildungskapazitäten für Lehramtsreferendare zu entscheiden.

Ganz wichtig ist der SPD-Landtagsfraktion der Hinweis, dass die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten für Lehramtsreferendare zeitnah in Einklang mit der universitären Ausbildung von Lehramtstudenten gebracht werden muss. Und zwar nicht nur im Hinblick auf die Anzahl der Studierenden, sondern insbesondere auch darauf, dass mittelfristig das Problem der „Mangelfächer“ behoben wird. Hierzu sind die Zielvereinbarungen mit den Universitäten zeitnah anzupassen.

Bei der qualitativen Personalentwicklung setzt die SPD-Landtagsfraktion insbesondere auf ein besseres Gesundheitsmanagement. Wenn in der öffentlichen Verwaltung, wie in allen anderen Bereichen auch, die Lebensarbeitszeit erhöht wird, hat der Arbeitgeber (unabhängig vom eigenen Interesse) aufgrund seiner Fürsorgepflicht dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die reguläre Altersgrenze auch gesund erreichen. Neben der individuellen Vorsorge, die nicht ersetzt werden kann, muss daher der Ausbau eines umfassenden und funktionsfähigen Gesundheitsmanagements treten. Dazu wird Gesundheitsmanagement ganz neu zu denken sein.

Weiter ist für die SPD-Landtagsfraktion eine Verbesserung der Karriere- und Entwicklungsperspektiven für Frauen, die ihren Ausdruck nicht zuletzt in einer Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte finden, essentiell für die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber. Dessen ungeachtet, hat der öffentliche Dienst seine Vorbildfunktion als moderner Arbeitgeber zu erfüllen und sich die Vorteile, die sich aus einer Führung durch weibliche Beschäftigte ergeben, zu Nutze zu machen.

Schließlich muss auch im Rahmen einer generellen Verbesserung der Aus- und Fortbildung, denn lebenslanges Lernen gilt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes, insbesondere die Führungskräfteentwicklung verbessert werden, weil, dies ist aus Sicht der SPD-Landtagsfraktion auch eine wesentliche Erkenntnis der Enquete-Kommission, die Mitarbeiterinnenmotivation entscheidend von der Qualität der Führungskräfte abhängt. Für die SPD-Landtagsfraktion ist Führungskraft, wer Personalverantwortung trägt.

Die in dieser Legislatur in der Staatskanzlei angesiedelte zentrale Zuständigkeit für das qualitative Personalmanagement sollte dahingehend gestärkt werden, dass in der kommenden Legislatur mehr Erfolge auf den vorgenannten Themenfeldern erzielt werden können. Entsprechend ist zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfes für die kleineren Verwaltungsbereiche für das Land ein zentral einheitliches, ansprechendes Arbeitgeberprofil zu entwickeln, damit das Land auch in Zukunft erfolgreich - in Konkurrenz zur Privatwirtschaft - Personal gewinnen kann.

Bereits in ihrer Stellungnahme zum ersten Zwischenbericht hat die SPD-Landtagsfraktion darauf hingewiesen, dass sie im Schwerpunktbereich „Gute Arbeit durch und im öffentlichen Dienst“ den wichtigsten Arbeitsauftrag der Enquete-Kommission sieht. Sie wies darauf hin, dass insbesondere bei einer sich verringern- den Beschäftigtenzahl im öffentlichen Dienst des Landes, die Leistungsfähigkeit der Verwaltungen weiterhin gewährleistet und - soweit möglich - gesteigert werden müs- se. Um dieses Ziel zu erreichen, sieht die SPD-Landtagsfraktion die folgenden Berei- che, für die die Enquete-Kommission Vorschläge erarbeitet hat, als besonders wich- tig an:

- Zur Verjüngung des aktiven Personals und um der demografischen Entwicklung im Land durch die Einstellung junger Leute aktiv entgegenzusteuern, müssen die Neueinstellungskorridore in allen Bereichen der Landesverwaltung konsequent und durch frühestmögliche Fachkräftebindung genutzt werden. Ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren sollte in geeigneten Fällen zur Anwendung gebracht werden. Eine konsequente Fort- und Weiterbildungsstrategie ist in der Landesregierung zwingend zu entwickeln.
- Durch den Ausbau von Shared-Services (z. B. Landespersonalamt unter Beachtung der Ressorthoheit), wie er in der Enquete-Kommission angesprochen wurde, könnten die in 25 Jahren gewachsenen Verwaltungsstrukturen des Landes noch verbessert werden. In Verbindung mit den aus E-Government erwachsenden Möglichkeiten (zum Beispiel aufgrund der Einführung der elektronischen Akte) sind Shared-Services aus der Sicht der SPD-Landtagsfraktion unumgänglich. Bei deren Einführung müssen die Ressorthoheit gewahrt bleiben, aber dennoch Doppelstrukturen vermieden werden, um Effizienzgewinne realisieren zu können.
- Der Anteil von Frauen an den Beschäftigten im Landesdienst muss auf allen Ebenen mindestens dem Anteil an der Bevölkerung entsprechend angepasst werden. Dazu sind die Arbeitsbedingungen für Frauen in den Verwaltungen den Anforderungen und Verpflichtungen außerhalb der Arbeitswelt, auch, aber nicht nur der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, anzupassen. Das bedeutet auch,

dass die Karriere- und Entwicklungsperspektiven für Frauen in den Verwaltungen des Landes deutlich verbessert werden müssen:

- Die Motivation der Beschäftigten muss deutlich stärker in das Zentrum der Verwaltungsleitung gerückt werden, als das bisher der Fall ist. Dabei sind eine gerechte Beurteilung, ein kooperativer Führungsstil, eine leistungsgerechte Bezahlung sowie angemessene Beförderungsmöglichkeiten nur die Grundlagen für eine positive Motivation. Es ist Aufgabe der Verwaltungsspitzen, wie der Führungskräfte bei den Beschäftigten alle Motive zu fördern, die diese aus sich heraus für ihre Tätigkeiten entwickeln. Dieser sog. intrinsischen Motivation kommt der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten, welche sie nicht überfordert, eine große Bedeutung zu.
- Eine zentrale Aufgabe im Interesse der Leistungssteigerung der Verwaltungen im Land Sachsen-Anhalt ist die Entwicklung der Führungskräfte. Die Auswahl von Führungskräften kann nicht erst bei deren konkreter Auswahl für eine Führungsfunktion beginnen, sondern muss ihren Anfang bei einer Sichtung und Ausbildung aller längerfristig in Betracht kommenden Beschäftigten nehmen. Bei der Aus- und Fortbildung sowie schließlich bei der Entscheidung über den Einsatz als Führungskraft muss den Persönlichkeitsmerkmalen und der sozialen Kompetenz ein hoher Rang eingeräumt werden. Allein fachliche Kompetenz darf nicht zur Führungskraft qualifizieren.
- In den Verwaltungen des Landes Sachsen-Anhalt müssen umgehend alle noch bestehenden Barrieren, die Menschen mit Beeinträchtigungen an der Ausübung einer Berufstätigkeit oder an der Inanspruchnahme von Verwaltungsleistungen hindern, abgebaut werden. Dies bezieht sich nicht allein auf bauliche Gegebenheit, sondern auch auf die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und deren maschinelle Ausstattung.

Darüber hinaus hat es Vorschläge aus den Expertenanhörungen gegeben, die von der SPD-Landtagsfraktion getragen werden, aber nicht als konsensuale Punkte aller

Fraktionen in den Abschlussbericht eingingen. Einige sollen an dieser Stelle noch einmal thematisiert werden:

- Die Digitalisierung der Gesellschaft ist weit vorangeschritten. Neue Medien spielen tagtäglich eine wichtige Rolle und bringen Zeit- sowie Effizienzgewinne. Hinter diesem Schrittmaß dürfen auch die Landesverwaltung und ihre Einrichtungen nicht zurückbleiben. Es ist daher wichtig, eine moderne Hard- und Softwarelandschaft im Land vorzuhalten. Dazu gehört auch, dass Schulen des Landes modern auszustatten und Schülerinnen sowie Schüler auf die digitale Gesellschaft und den verantwortungsvollen Umgang mit Medien vorzubereiten sind. Das Landesprogramm STARK III zur Sanierung von Schulen und der Ertüchtigung der IKT-Einrichtung ist hierbei ein wichtiger Baustein. Das Land investiert darüber hinaus in den nächsten Jahren 240 Mio. Euro in ein modernes Datennetz.
- Durch E-Government können die Arbeitsabläufe der Verwaltung erheblich gestrafft, der Service am Bürger verbessert und Entscheidungen transparenter werden. Die SPD-Landtagsfraktion hält eine E-Government-Strategie bzw. ein E-Government-Gesetz für zwingend notwendig. Damit soll die elektronische Verwaltung, insbesondere die elektronische Akte mit hohem Daten- und Informationsschutz, gefördert werden. Zudem wird die gesicherte, elektronische Kommunikation mit der Verwaltung und zwischen Bund, Ländern und Kommunen erleichtert und Verwaltungsverfahren und -dienste digitalisiert. Als äußerst fortschrittlich darf hier das im Bereich der Finanzverwaltung bereits heute angewandte Verfahren der papierlosen elektronischen Steuererklärung (ELSTER) angeführt werden. Bei diesem wird auf die Übersendung von Unterlagen weitgehend verzichtet und die Übermittlung von Daten erfolgt bereits vollständig digital. Innerhalb des Verbundes Dataport sind entsprechende Verfahren auch in anderen Verwaltungsbereichen für die Verbundländer zu entwickeln und zeitnah umzusetzen. Die einzelnen IKT-Strategien der Dataport-Trägerländer sollten unter Einbeziehung des zentralen IT-Dienstleisters Dataport untereinander abgestimmt werden.

- Zudem erachtet es die SPD-Landtagsfraktion für notwendig, in einer demokratischen und digitalen Gesellschaft, Entscheidungen sowie Verwaltungshandeln transparent zu machen. Der Zugang zu öffentlichen Daten ist zu gewährleisten und die Daten sind leicht und barrierefrei zur Verfügung zu stellen (Open-Data). Grundvoraussetzung dafür ist eine gute, flächendeckende Breitbandversorgung, um einen schnellen und störungsfreien Abruf zu ermöglichen. Die SPD-Landtagsfraktion sieht das Land auf einem guten Weg. Um das mittelfristige Ausbauziel von 50 Mbit - auch in ländlichen Räumen - zu erreichen, sind aber noch Anstrengungen erforderlich. Dies kann jedoch nur ein Zwischenziel sein auf dem Weg, flächendeckend im Land Glasfaseranschlüsse (FTTH) einzurichten. Das neu aufgelegte Landesprogramm STARK V, mit dem finanzschwache Kommunen unter anderem beim Ausbau der Breitbandversorgung unterstützt werden, leistet dazu einen wichtigen Beitrag und wird dem Bürger den Zugang zum Internet und damit den Zugriff auf Daten sowie Services der Verwaltung verbessern helfen. Aber auch die bestehende Wirtschaft sowie wünschenswerte, datenintensive, innovative Neuansiedlungen profitieren von diesem Ausbau. Die SPD-Landtagsfraktion setzt sich daher für eine digitale Agenda unter Einbeziehung der Landesverwaltung ein. Inwieweit ein Informationsregister in die „IT-Strategie Sachsen-Anhalt 2020“ aufzunehmen ist oder es einer eigengesetzlichen Regelung bedarf, ist näher zu untersuchen.
- Zur Verwaltungssteuerung sollten vermehrt erfolgsorientierte Instrumente zum Einsatz kommen. Die betriebswirtschaftliche Steuerung kann dabei im Bereich öffentlicher Aufgabenerfüllung ein wichtiges Instrument zur erfolgreichen Zielerreichung sein. Allerdings ist der Unterschied zwischen unternehmerischem und Verwaltungshandeln zu beachten. Die Erfüllung von Verwaltungsaufgaben insbesondere auf Grund gesetzlicher Vorgaben entzieht sich nicht selten alternativer Vorgehensweisen. Die erfolgreich eingesetzten Steuerungsinstrumente, im Bereich der Finanzverwaltung mit Personalbedarfsberechnung (PersBB) und im Bereich der Justiz mit dem Verfahren Pebbßy, sind auf weitere Verwaltungsbereiche angepasst zu übertragen.

- Zur Stärkung bürgerschaftlicher Beteiligung und einer stärkeren Partizipation der Bevölkerung am Verwaltungshandeln sind aus Sicht der SPD-Landtagsfraktion die Prozentsätze in geregelten Zustimmungs- und Beteiligungsverfahren noch weiter abzusenken. Bürgerschaftliche Teilhabe an Entscheidungsprozessen stärkt die Identifikation mit Entscheidungen und politischem Handeln.

In allen Bereichen der Verwaltung ist ein umfassendes Wissensmanagementkonzept einzuführen.

Eine leistungsstarke öffentliche Verwaltung in Sachsen-Anhalt, die sich konsequent den Erfordernissen der Zukunft stellt, ist eine der zentralen Voraussetzungen für eine positive soziale, wirtschaftliche und nicht zuletzt finanzielle Entwicklung des Landes und seiner Kommunen.

6.4 Standpunkte der Mitglieder der Landtagsfraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

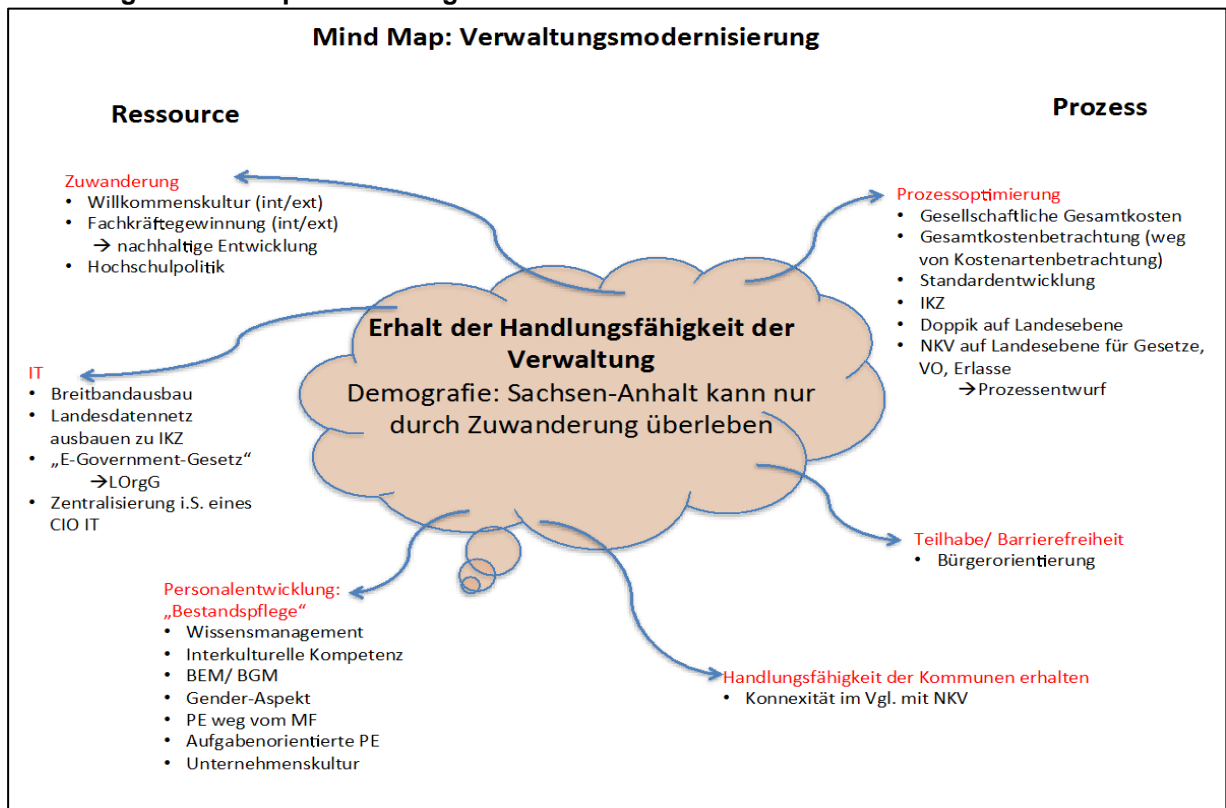
Aufbau der Stellungnahme der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN

Die Ergebnisse der Enquete-Kommission wurden durch die Hochschule Harz und die Landtagsfraktionen im Rahmen eines Bewertungsrasters durch mehrere Priorisierungen komprimiert. In einer erweiterten Obleute-Runde wurden diese Priorisierungen ein weiteres Mal zur Diskussion gestellt, um ein Konsensliste zu generieren, die fraktionsübergreifende Kongruenzen darstellt (Vorlage 35: Ausschussdrucksache (ADrs.) 6/E07/19). Diese fließen als gemeinsame Empfehlungen der Enquete-Kommission in den Abschlussbericht ein. Die Fraktionen hatten des Weiteren die Möglichkeit, individuelle Schwerpunkte im Rahmen des Abschlussberichtes zu erstellen.

Die Fraktion BÜNDNIS90/ DIE GRÜNEN hat sich für folgende Vorgehensweise entschieden:

Im Rahmen einer Reflexion der bisherigen Arbeit der Enquete-Kommission wurde eine Mind Map (siehe nachfolgende Grafik) erstellt.

Abbildung 2: Mind Map der Landtagsfraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN



Quelle: Eigene Darstellung der Landtagsfraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN, Juni 2015

Diese Mind Map zeigt eine übergreifende Betrachtungsweise auf, wobei der Erhalt der Handlungsfähigkeit der Verwaltung im Rahmen der demografischen Entwicklung als zentrales Ziel gesehen wird. Um dieses Ziel kreisen fünf Handlungsfelder, die sich in ihren Inhalten bedingen und daher nur im Zusammenhang betrachtet werden können. In einer Gegenüberstellung der Mind Map mit der Kongruenzliste der Fraktionen wurde festgestellt, dass sich sämtliche Kongruenzpunkte den Themenfeldern der Mind Map zuordnen lassen. Alle in ihr enthaltenen Elemente wurden als wesentlich für den Gesamtprozess eingestuft. Eine erneute Reflexion der Mind Map ergab, dass sich die einzelnen Punkte in zwei übergeordnete Kategorien (Ressource oder Prozess) einordnen lassen (siehe Mind Map). Des Weiteren wurden für das Land Sachsen-Anhalt Prämissen bzw. Rahmenbedingungen gesetzt (siehe Punkt 2), an denen sich die vorliegende Stellungnahme u. a. orientiert, um zu verdeutlichen in welchem herausfordernden Kontext sich die Verwaltungsmodernisierung bewegt.

Prämissen: Situation in Sachsen-Anhalt

Das Ziel, der Erhalt der Handlungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung, bewegt sich im Kontext der demografischen Entwicklung und der Haushaltskonsolidierung bei gleichbleibend hohen Ansprüchen an die Aufgabenerledigung.

Demografische Entwicklung

Die Einwohnerzahl hat Folgen für die Einnahmen und Ausgaben eines Landes. Jeder Einwohner weniger „kostet“ das Land allein über den Länderfinanzausgleich pro Jahr Einnahmen in Höhe von 2.600 €. Neben einer sehr geringen Geburtenrate, ist im Land Sachsen-Anhalt die stetige Abwanderung bei weiterhin zu geringen Zuzügen zu beobachten. Der Saldo aus Zuzügen und Abwanderung wird nach der fünften Regionalisierten Bevölkerungsprognose erst etwa 2025 ausgeglichen sein. Allein von 2006 bis 2011 verringerte sich die Bevölkerung nach den bisherigen Zählungen um 128.507 Einwohner.¹¹¹ Im Land Sachsen-Anhalt ist die Einwohnerzahl seit 1990 kontinuierlich zurückgegangen - insgesamt um rund 19 Prozent von 2,89 Mio. auf derzeit 2,34 Mio. Einwohner. Laut Vorausberechnungen hält dieser Trend weiter an: Danach leben ab dem Jahr 2023 weniger als zwei Mio. Menschen im Land Sachsen-Anhalt. Gravierend sind ebenso Verschiebungen in der Alterspyramide. Die Bevölkerung wird den Berechnungen zufolge in 20 Jahren die älteste in Europa sein. So wird der Anteil der über 65-Jährigen von heute 24,2 auf 36 Prozent im Jahr 2030 steigen.

Der Rückgang der Einwohnerzahl und die veränderte Struktur der Bevölkerung erfordern Anpassungs- und Gegenmaßnahmen in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens. Gerade vor dem Hintergrund enger werdender finanzieller Spielräume sind Antworten gefragt! So bringt der bevorstehende Renteneintritt zahlreicher älterer Beschäftigter einen zunehmenden Bedarf an Fachkräften und Hochschulabsolventen für die heimische Wirtschaft mit sich.¹¹²

¹¹¹ Abschlussbericht der Enquete-Kommission „Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt“ (Drucksache 5/3020), Seite 16.

¹¹² <http://www.demografie.sachsen-anhalt.de/den-demografischen-wandel-aktiv-gestalten/> (aufgerufen am 24. Juli 2015)

Finanzausstattung der öffentlichen Verwaltung

Alle Finanzplanungen des Landes sind darauf ausgerichtet, dass das Land Sachsen-Anhalt 2020 finanziell auf eigenen Füßen stehen kann. Denn bis dahin wird der Solidarpakt ausgelaufen sein, und die EU-Förderung geht erheblich zurück.¹¹³

Einnahmen aus EU-Förderung und vom Bund werden bis Ende des Jahrzehnts stetig sinken. Der anhaltende Bevölkerungsrückgang wird die zukünftigen Einnahmen des Landes verringern. Aufgrund der Einnahmeverluste muss das Land Sachsen-Anhalt im Jahr 2020 mit etwa 2,3 Mrd. € weniger auskommen. Diese Summe setzt sich zusammen aus Einnahmeverlusten durch geringere Zuschüsse Dritter (1,8 Mrd. €) und etwa 500 Mio. € aufgrund des Bevölkerungsrückgangs.¹¹⁴

Ansprüche an die Aufgabenerledigung

In diesem Kontext aus demografischem Wandel und sinkenden Finanzeinnahmen muss die Aufgabenwahrnehmung der Landes- und Kommunalverwaltung weiterhin quantitativ und qualitativ gewährleistet werden. Es kommt einer Quadratur des Kreises gleich, wenn weniger Mitarbeiter eine gleichbleibende Qualität der Dienstleistung erhalten und zudem die Kommunikation mit den Bürgern sicherstellen sollen. Erschwerend kommt es in einigen Bereichen sogar noch zu Aufgabenaufwüchsen. Der aktuelle Flüchtlingszustrom ist hier ein sehr eindrückliches Beispiel. Erforderlich ist eine ressort-, ebenen- und funktionsübergreifende Betrachtung, Planung und Steuerung.

Bewertung der Gesamtsituation

Im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung muss der Fokus auf der Aufgabenorientierung liegen. Die Grundidee, die sich aus diesem Gedankenspiel herauskristallisiert hat, ist, dass eher von einem Bottom-up-Ansatz ausgegangen werden sollte. Hier stellt sich die grüne Fraktion ein „auf den Kopf stellen“ der Hierarchien vor, um nutzer- und aufgabenorientierte Bedarfsanalysen durchführen zu können. Im Sinne des

¹¹³ <http://www.mf.sachsen-anhalt.de/finanzen/finanzpolitik/> (aufgerufen am 24. Juli 2015)

¹¹⁴ http://www.mf.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MF/Dokumente/PEK/Personalstandsbericht_2013, Seite 11. (aufgerufen am 24. Juli 2015)

“auf den Kopf stellen“ der Hierarchien muss eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe zwischen Bund, Ländern und Kommunen bei der gemeinsamen Standardentwicklung in allen Verwaltungsbereichen stattfinden. Denn Föderalismus hin und gemeindliche Selbstverwaltung her: An dieser Stelle muss bewusst gemacht werden, dass die Arbeit auf kommunaler Ebene zu 80 Prozent in der Umsetzung bundesrechtlicher Regelungen und zu fast 20 Prozent in der Umsetzung landesrechtlicher Regelungen besteht. Ortsrecht und freiwillige Aufgaben sind für die hier in Rede stehende Betrachtung vernachlässigbar. D. h. ein Bestreben, die Verwaltung im Sinne der Enquete-Kommission zu modernisieren, ohne eine genaue Kenntnis dessen, was bestehende und neue Regelungen im Vollzug innerhalb der Kommune an Aufwand erzeugt, ist zum Scheitern verurteilt.

Hier stellt sich die grüne Fraktion u. a. in Gesetzen verankerte Experimentierklauseln vor, die Koalitionen williger Akteure befähigen können, bestimmte Projekte mit Signalwirkung umzusetzen. Bspw. bedarf es im IT-Bereich klarer inhaltlicher Ziele und der Frage, wie IT bei der Umsetzung dieser Ziele behilflich sein kann, denn oftmals werden kostenintensive und nicht bedarfsgerechte Vorhaben umgesetzt. Am Bedarf vorbei wurde bspw. beim Einheitlichen Ansprechpartner (EA) geplant, was sich daran zeigt, dass die Antragsteller fehlen, die ihre Verfahren elektronisch abwickeln wollen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass unter Berücksichtigung der gegebenen Rahmenbedingungen im Kontext der Verwaltungsmodernisierung folgende Punkte in den Vordergrund gestellt werden müssen:

- Personalentwicklung, die Zuwanderung und Bestandspflege inkludiert,
- prozessoptimierte Verwaltung,
- Prozessoptimierung in Zusammenarbeit zwischen allen Verwaltungsebenen,
- aufgabenorientierte Betrachtung der gesellschaftlichen Gesamtkosten,
- bürgernahe, transparente Verwaltung, die die Aufgaben in hoher Qualität erledigen kann.

Die zentrale Frage, wie die Handlungsfähigkeit der Verwaltung erhalten werden kann, muss sich mit der demografischen Entwicklung in Sachsen-Anhalt auseinandersetzen. Sachsen-Anhalt kann nur überleben, wenn es Zuwanderung und Integration zulässt, eine nachhaltige Personalpolitik führt, Prozessoptimierung betreibt und

seine IT-Infrastruktur modernisiert. Dabei müssen alle Punkte zusammenwirken, denn der IT-Einsatz ist bspw. mit Personalfragen verbunden und muss aus der Perspektive der gesamten Verwaltung gesehen werden. Keines der Handlungsfelder aus der Mind Map darf isoliert, sondern sollte in einem einheitlichen Konzept betrachtet werden, sodass es zu einer Gesamtkostenbetrachtung der eingesetzten Ressourcen kommen kann.

Welche Ressourcen werden demzufolge benötigt und wie sind Organisationseinheiten bzw. Prozesse zu gestalten, um nachhaltige Verwaltungsmodernisierung umzusetzen zu können?

Ressourcen

Demografische Einschätzung des sachsen-anhaltischen Finanzministers

„[U]nd der Tag ist nicht mehr fern, an dem Tausend junge Leute pro Jahr eingestellt werden. Außerdem ist absehbar, dass in wenigen Jahren das Durchschnittsalter nachhaltig sinken wird, sodass nun eher die Häuser gefragt sind, anhand von Strukturveränderungen ihren Bedarf und ihre Stellenstruktur zu überprüfen, nicht nur hinsichtlich der Masse, sondern auch der Qualität [...] und die Attraktivität ist nach wie vor stark.“¹¹⁵

Polemik ist an dieser Stelle geboten: Es mag sein, dass sich die Landesverwaltung aufgrund ihrer besseren Vergütungsmöglichkeiten noch in einer bestimmten Sicherheit bzgl. der Bewerberzahlen wähnen kann, doch auch in diesem Bereich wird es mittelfristig durch den demografischen Wandel zu Mangelerscheinungen kommen. Auf kommunaler Ebene ist der demografische Wandel mittlerweile definitiv eine Herausforderung, die nicht ignoriert werden darf. Denn wie oben ausgeführt, ist die kommunale Ebene fast ausschließlich im übertragenen Wirkungskreis tätig. Die Regelungen des Landes entfalten hier direkte Wirkung. Dies gilt insbesondere für die Beamten. Zudem stellt Quantität nicht gleichzeitig Qualität dar. So ist es angebracht,

¹¹⁵ Bullerjahn: Enquete-Kommission: „Öffentliche Verwaltung konsequent voranbringen – bürgernah und zukunftsfähig gestalten“, 31. Sitzung, Seite 9, 23. April 2015.

bereits jetzt eine Strategie zur Personalgewinnung zu initiieren, um einen Wissenstransfer zu gewährleisten und um der drohenden Pensionswelle entgegenzuwirken.

Die propagierte Zuversicht des Finanzministers ist daher aus kommunaler Sicht wenig ermutigend, da hier bereits jetzt der demografische Wandel erste Auswirkungen zeigt. Absurd wird es in diesem Zusammenhang, dass einer Kommune, die sich in der Haushaltskonsolidierung befindet, als allererste Maßnahme vom Landesverwaltungsamt die Übernahmen von Auszubildenden und Anwärtern untersagt wird. Zudem herrschen im kommunalen Bereich im Vergleich zur Landesverwaltung weniger attraktive Entlohnungsstrukturen vor, wodurch sich bereits heute eine defizitäre Bewerberlage ergibt.

Diesbezüglich verschließt der Finanzminister seine Augen gegenüber den Sorgen der Kommunen und setzt einen klaren Fokus auf die Ministerialverwaltung.

Personal

Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel muss Zuwanderung im Kontext der Verwaltungsmodernisierung als Zuwanderung im weiteren Sinne betrachtet werden. Das bedeutet einerseits, Menschen aus der ganzen Welt und der Bundesrepublik Deutschland nach Sachsen-Anhalt zu locken und andererseits, Flüchtlinge als Fachkräftepool zu nutzen. Dieser Personenkreis muss auf eine nachhaltige Willkommens- und Ankommenskultur treffen, die extern sichtbar ist und intern gelebt wird. Menschen aus anderen Landesteilen und mit Migrationshintergrund dürfen nicht aus einem problem- und defizitorientierten Blickwinkel betrachtet werden, sondern sind als wahre Chance wahrzunehmen, die die Folgen der jetzt schon spürbaren demografischen Entwicklung abfedern und neue Impulse in Sachsen-Anhalt setzen können. Um dies zu erreichen, müssen folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Unterschiedliche Belegschaften (interkulturell, Alter) bedürfen eines Diversity-Managements, um Informationsdefizite und Abwehrhaltungen abzubauen,
- Barrierefreiheit im Rahmen von transparenten Angeboten und Leistungen,
- Integration von interkultureller Kompetenz in Bildungsangebote,
- interkulturelle Öffnung des Personalkörpers: Ausschreibungen mit Antidiskriminierungszusatz,

- verbesserte Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen,
- integrationsfreundliches Zuwanderungsgesetz bzgl. der Arbeitserlaubnis.

Neben der internen und der externen Willkommenskultur gegenüber Zugezogenen, muss eine „Bestandspflege“ gegenüber den derzeit Beschäftigten in der Landesverwaltung betrieben werden. Dabei darf das Personalmanagement nicht isoliert betrachtet werden und es muss diesbezüglich immer eine Zielvorstellung vorgehalten werden. Weitere zu berücksichtigende Punkte sind:

- Kontinuierliche Zweckkritik und Vollzugskritik:
 - Erstellung klarer zukünftiger Aufgaben- und Anforderungsprofile, um Mitarbeiter mit qualifizierter Personalentwicklung (PE) auf bestimmte Qualifikationen vorzubereiten,
 - Im Sinne eines Qualitätsmanagements müssen Produkte mit Zielen definiert, Prozesse dargestellt und ein Controlling (i.S. von KLR) etabliert werden, um Ziele mit Messwerten versehen zu können, was wiederum die Doppik auf Landesebene bedeutet,
 - laufbahn-/ ausbildungsständeübergreifende Kommunikation ist wichtiges Konzept, um gemeinsame Lösungen zu entwickeln,
 - keine Steuerung ohne Verständigung auf Wirkungsmodelle und Rückkopplungsschleifen,
 - aufgabengerechte Personalausstattung benötigt eine flächendeckende Personalbedarfsanalyse;
- Aufgaben- und mitarbeiterorientierte Personalentwicklung, die den zu entwickelnden Personenkreis aktiv miteinbezieht
 - Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzept nehmen im Themenfeld lebensphasenorientierter PE Schlüsselstellung ein,
 - PEK-Restrukturierung, in dem das MF nur eine untergeordnete Rolle spielen kann;
- Fokus auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)

- Führungskräfte sensibilisieren zum Thema „Gesundheitsförderlicher Umgang“ mit den Mitarbeitern,
 - zum BGM gehört Begleitung in Form von Mentoring und Coaching,
 - Dienststelle benötigt Leitfäden und finanzielle Umsetzungsmöglichkeiten und darf sich bei der Umsetzung nicht selbst überlassen werden,
 - ohne aktive Mitarbeit der Mitarbeiter lässt sich Ziel nicht erreichen;
- Gender-Mainstreaming erfordert Analyse von Ressourcenkonstellation in Beruf und Familie;
 - Wissensmanagement
 - strategische Nachfolgepersonalplanung: Talentmanagement, Ehemaligenmanagement, flexible Übergangsregelungen, Coaching- und Mentoren-Modelle, altersgemischte Arbeitsgruppen und übergangsweise Doppelbesetzungen, was monetäre und dienstrechtliche Anpassungen nötig macht.

Informationstechnologie

Eine gut ausgebaute IT-Infrastruktur ermöglicht im Rahmen der Erledigung der anfallenden Aufgaben und im Rahmen des Personaleinsatzes eine sternförmige Beteiligung, die alle relevanten Behörden in strukturierter Form mit einbindet, weswegen mit einheitlichen Strukturdaten gearbeitet werden sollte, um Daten von anderen Verwaltungsträgern automatisch medienbruchfrei einlesen zu können. Im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen den Ebenen des Landes und der Kommunen werden IT-Infrastrukturen benötigt, die im Verbund aufgebaut werden und als wesentlichen Bestandteil die Kommunikation zwischen den Gemeinden berücksichtigen. Insbesondere die kleineren Gemeinden in Sachsen-Anhalt sind finanziell und personell selten in der Lage, diese Strukturen allein aufzubauen. Eine problem- und zielgruppenorientierte Vorgehensweise, bei der aus kommunaler Sicht heraus gefragt wird, wo Probleme in der Kommunalverwaltung und bei Bürgern liegen, ist dabei förderlich.

Prozesse in diesem Rahmen zu gestalten, zu standardisieren und zu modularisieren, sodass ganze Prozessketten auseinandergenommen und einzelne Bausteine wie-

derverwendet werden können, führt so oft zu integrierten Serviceangeboten und zu Leistungsnetzwerken etwa von Kreisen und Gemeinden oder mit der Landesverwaltung. Folgende Punkte müssen dabei Berücksichtigung finden:

- Bei einer flächendeckenden Vereinheitlichung sollen der kommunalen Ebene keine Kosten entstehen.
- Bei einer gewollten Standardisierung darf es kein Über-/Unterordnungsverhältnis zwischen Land und Kommune geben, sondern es muss auf Augenhöhe kommuniziert werden.
- Steuerliche Rahmenbedingungen (Umsatzsteuer) erschweren die IKZ und müssen durch eine gesetzliche Regelung behoben werden.
- Stärkere Zusammenarbeit auf der kommunalen Ebene bietet sich bei Shared-Services an, also bei der Zentralisierung von Dienstleistungsprozessen.
- Notwendig ist eine Verknüpfung des Landesportals mit den Informationsportalen der Kommunen.
- Fortbildungsinitiativen zwischen Land und Kommunen müssen untereinander abgesprochen und durchgeführt werden.

Auf politischer Ebene müssen Projekte zusammen mit dem Bund gemeinsam vorangebracht werden und die Rolle des IT-Planungsrates berücksichtigt sowie die Rolle des Landes Sachsen-Anhalt gestärkt werden. Es muss ein gemeinsames IT-Sicherheitsniveau, ein Basisniveau innerhalb der öffentlichen Verwaltung der gesamten Bundesrepublik Deutschland geben, das auch die kommunale Ebene in vollem Umfang umfasst.

Damit die Daten in einem maschinell lesbaren Format zur Verfügung stehen, ist die Einführung der elektronischen Aktenführung so früh wie möglich zu realisieren. Die Landesverwaltung muss ein eigenes Datenportal und eine Stelle für einen behördlichen Informationsbeauftragten im Sinne eines zentralen Chief Information Officer für Informationstechnologie (CIO-IT) schaffen. Zudem muss die Landesverwaltung ein eigenes E-Government-Gesetz schaffen, um die IKT-Strategie des Landes nachhaltig umzusetzen. Dieses sollte in Anlehnung an das E-Government-Gesetz Schleswig-Holsteins folgende Punkte beinhalten:

- Möglichkeit der Festlegung von Prozessstandards,
- Sicherstellung der verwaltungsträgerübergreifenden Kommunikation i. S. einer Ermächtigungsgrundlage zum Erlass einer Verordnung, welche die verwaltungsträgerübergreifende Kommunikation durch Setzen von Standards und im Einzelfall durch Vorgabe bestimmter Anwendungen sicherstellen kann,
- gesetzliche Grundlagen für zentrale E-Government-Basisdienste, um die von verschiedenen Trägern angebotenen Verwaltungsleistungen zu bündeln,
- IT-Vorgaben für Fachverfahren, damit die bei den verschiedenen Verwaltungen eingesetzten IT-Insellösungen vereinheitlicht werden können,
- Bestimmung zur Fortentwicklung des E-Government i. S. einer Experimentierklausel, die es erlaubt, zeitlich befristet im Einzelfall von Rechtsvorschriften abzuweichen.¹¹⁶

IT-Potenziale können zudem nur ausgeschöpft werden, wenn eine optimierte Ausstattung in Bezug auf Infrastruktur und Personal vorhanden ist. Folgende Punkte sind zu berücksichtigen:

- Bei der Weiterentwicklung des E-Government ist die Verwaltung als Ganzes zu betrachten und die Organisationstruktur entsprechend anzupassen.
- E-Government-Kompetenz beim Personal, die über Medienkompetenz hinausgeht.
- Bei Führungskräften müssen diese im Rahmen des Auswahlverfahrens Berücksichtigung finden.
- Personal mit notwendigen Fach-, Methoden-, und Persönlichkeitskompetenzen ausstatten und Standards für die jeweiligen Prozesse, Daten, Dokumente, IT-Verfahren, Infrastruktur und Projektmanagement etablieren.
- Nie auf eigenes Knowhow verzichten, um fachgerecht entscheiden zu können, da die Privatwirtschaft oft bestrebt ist, ihre eigenen Lösungen zu verkaufen.

¹¹⁶ E-Government-Gesetz für Schleswig Holstein vom 8. Juli 2009; Abschnitt III, §9 (Fortentwicklung des E-Government (Experimentierklausel)).

Landesdatennetz

Das Land Sachsen-Anhalt muss im Rahmen des Breitbandausbaus die vorhandenen erheblichen Defizite rasch aufholen. Die aktuelle Ausschreibung des Landesdatennetzes hat die Empfehlungen der Kommunalen Spitzenverbände, hier eine Infrastruktur zu schaffen, die auch für die Kommunikation der Gemeinden und Landkreise untereinander genutzt werden kann und dafür in Struktur und Kapazität geeignet ist, nicht aufgegriffen. Dies ist aus der Sicht der Landtagsfraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN ein schwerer Fehler, der das Land im Hinblick auf seine wirtschaftliche Entwicklung und die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung schwächt. Die Landesregierung muss auch im Sinne der Interkommunalen Zusammenarbeit den Breitbandausbau vorantreiben, denn das Landesdatennetz mit seinen Bandbreiten reicht nicht aus, um die Fachverfahren tatsächlich abwickeln zu können. Dabei muss sich die Landesregierung mit Blick auf die Kommunen im Rahmen der Konnexität bewegen.

Die Aufsplitterung der Verantwortung für die IT hat sich hier zudem als zusätzliches Hemmnis herausgestellt. Hier muss zu einer schlagkräftigen Struktur und Aufgabenverteilung gefunden werden, die diese Defizite vermeidet.

Für die Interkommunale Zusammenarbeit wird zudem eine Cloud¹¹⁷ der öffentlichen Verwaltung benötigt. Ein leistungsstarkes Netz im Besitz der öffentlichen Hand ist hierfür die Voraussetzung. Denn es muss ein starkes Augenmerk auf einen sicheren Datenaustausch gelegt werden, wenn die IKZ intensiviert wird. Ein eigenes Datennetz schafft zwar keine absolute Sicherheit, aber ohne eigenes Netz hat das Land, bzw. die öffentliche Verwaltung (ÖV), keine Möglichkeit, die Sicherheit des Datenaustausches zu steuern.

¹¹⁷ Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik: "Cloud Computing ist ein Modell, das es erlaubt, bei Bedarf, jederzeit und überall bequem über ein Netz auf einen geteilten Pool von konfigurierbaren Rechnerressourcen (z. B. Netze, Server, Speichersysteme, Anwendungen und Dienste) zuzugreifen, die schnell und mit minimalem Managementaufwand oder geringer Serviceprovider-Interaktion zur Verfügung gestellt werden können."

Prozesse und Prozessoptimierung

Interkommunale Zusammenarbeit

Die Bedeutung von IKZ kann vor dem Hintergrund des Kostendrucks der öffentlichen Haushalte nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Das Ausnutzen von Größenvorteilen, die Verbesserung von Service und Bürgerorientierung und erhöhte Anforderungen an Wirtschaftlichkeit von Verwaltungshandeln müssen Kommunen stärker dazu veranlassen, sich diesem Thema zu widmen. IKZ kann im Wettlauf um Einwohner und Arbeitsplätze zu einem entscheidenden Standortvorteil werden. Zudem können gemeinschaftliche Lösungen helfen, die Eigenständigkeit und Attraktivität auch kleinerer Gemeinden zu wahren, wenn es damit möglich wird, öffentliche Einrichtungen wie z. B. Bildungs- und Freizeiteinrichtungen in Gemeinden oder zumindest im regionalen Umfeld zu erhalten. Die gemeinsame Erledigung von Verwaltungsaufgaben, wie Buchhaltung oder Kassenwesen, bietet sich ebenfalls an. Ferner sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- IKZ sollte prinzipiell keinen Aufgabenbereich ausschließen und einen Wirkungseffekt bei Kosten- und Personalkategorien erzeugen
- Zusammenarbeit ist zu verstärken, da altersbedingte Personalabgänge ohne verstärkten IT-Einsatz und interkommunale Kooperation nicht ersetzbar sind.
- Steuerliche Behandlung der interkommunalen Kooperation bedarf einer gesetzlichen Lösung auf Bundesebene. Es kann nicht sein, dass IKZ dadurch erschwert wird, dass die in diesem Zusammenhang erbrachten gegenseitigen Leistungen der Umsatzbesteuerung unterworfen werden.

Teilhabe/ Barrierefreiheit

Bei allen IT-Möglichkeiten muss an die Internetaffinen, aber auch an die Bürger und Teile der Wirtschaft, die nur auf herkömmlichem Weg ihr Anliegen regeln, gedacht werden.

Bei Datenbereitstellung im Internet muss Kommunikationsvorsorge betrieben werden, damit die Bürgerinnen und Bürger mit diesen Daten umgehen können. Dabei ist zu beachten:

- Bürgerbeteiligung ist ressourcenintensiv und benötigt intensive Betreuung der Angebote. Daher ist eine finanzielle Förderung und Kompetenzbündelung u.a. im Sinne eines CIO-IT (Chief Information Officer für Informationstechnik) bzw. Informationsfreiheitsbeauftragten nötig.
- Multikanalansatz ist vielleicht derjenige, mit dem sich die Bereitschaft zur Mitwirkung am ehesten entfalten lässt.
- Die ÖV muss das Potenzial einer Bürgerbeteiligung und die Vorteile, Bürger über das Internet in den Entscheidungsprozess auf Bundes-, Landes- und der Kommunalebene einzubinden, nutzen.
- Politische Entscheidungen werden verständlicher und damit besser akzeptiert. Darüber hinaus können Politik und Verwaltung durch E-Partizipation leichter neue Ideen der Bevölkerung generieren und neues Wissen über die Auswirkungen von Entscheidungen erhalten.

Doppik auf Landesebene

Die Doppik kann zu einer höheren Transparenz beitragen. Hessen hat sich 1998 für eine Umstellung des Rechnungswesens entschieden und diesen Umstellungsprozess mit der Erstellung von Geschäftsberichten seit dem Jahr 2009 fortgesetzt. Damit kann der jährliche Ressourcenverbrauch des Landes in den Blickpunkt von Entscheidungen gerückt werden.

Mit der Erstellung von Bilanzen könnten sämtliche Vermögenswerte des Landes nach einheitlichen Kriterien vollständig erfasst und bewertet sowie Schulden gegenübergestellt werden. Die Länder sollten sich in diesem Zusammenhang mittelfristig auf einen adäquaten Rechnungslegungs- bzw. Bewertungsstandard einigen, denn nur so sind letztlich Ländervergleiche und überhaupt Transparenzgewinne möglich. Im Rahmen der Bilanzierung könnte jede heutige Entscheidung – auch wenn sie erst in künftigen Jahren zu Belastungen führen wird – bereits im Jahr der Entscheidung monetär bewertet und im Rahmen des Gesamtabchlusses des Landes berücksichtigt werden. Viele offene Fragen und Probleme, z. B. hinsichtlich der Bildung von Produktgruppen, Bewertung von Anlagen, etc., sind aber noch zu klären. Mit dem doppelischen Rechnungswesen würde die Grundlage für eine KLR geschaffen.

Das kaufmännische Rechnungswesen könnte durch eine umfassende Kostentransparenz und die Möglichkeit der Produktsteuerung einen wichtigen Beitrag dazu leisten, finanzwirksame Entscheidungen im Blickwinkel der Haushaltskonsolidierung zu treffen bzw. auch zu vermeiden. Der transparente, jährliche Ausweis aller Verbindlichkeiten würde den Haushaltsgesetzgeber dazu zwingen, seine Entscheidungen immer im Lichte des Gesamtausmaßes künftiger Verpflichtungen zu treffen.

Normenkontrollverfahren auf Landesebene für Gesetze, Rechtsverordnungen und Erlasse

Der Nationale Normenkontrollrat (NKR) ist ein Gremium zum Bürokratieabbau in der Bundesrepublik Deutschland. Er soll die Bundesregierung dabei unterstützen, „die durch Gesetze verursachten Bürokratiekosten durch Anwendung, Beobachtung und Fortentwicklung einer standardisierten Bürokratiekostenmessung auf Grundlage des Standardkostenmodells zu reduzieren“. Zur Vermeidung unnötiger Bürokratiefolgekosten sollte nach dem Vorbild des NKR auf Bundesebene, ein Normenkontrollverfahren auf Landesebene etabliert werden, um geplante gesetzliche Vorhaben der Landesregierung vor Erlass auf ihre Folgen und Auswirkungen überprüfen zu können. Dabei soll es sich um eine frühzeitige genaue Vorstellung handeln, welche Kosten Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen und Verwaltung durch eine Umsetzung entstehen würden. Damit könnten nachteilige und später zutage tretende Nebenefekte erkannt und vermieden werden. So können bspw. Gesetze bereits bei ihrer Entwicklung unter IT-Gesichtspunkten betrachtet werden, damit es zu einer nutzerorientierten Wirkung kommt. Ein solches Vorgehen bietet die Chance, im Nachgang zu evaluieren, ob die vermuteten Prämissen richtig eingeschätzt wurden und ob die erwarteten Effekte tatsächlich eingetreten sind. Es muss zu einer frühzeitigen Abstimmung im Gesetzgebungsprozess mit den Ministerien kommen und optimalerweise zur Kommunikation mit den Zielgruppen, damit diese ihr Wissen in den Gesetzentwurf einspeisen können. Hier sollte der Mut aufgebracht werden, diesen Prozess dialogisch über alle Verwaltungsstrukturen und -ebenen zu führen. Für die Akzeptanz der Feststellungen dieses Instruments ist zu überlegen, wo sie angesiedelt und mit welchen Kompetenzen sie ausgestattet wird. Denkbar wäre eventuell eine Stellung, die den Landesbeauftragten vergleichbar ist.

Shared-Service-Center

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des drohenden Fachkräftemangels und einer dabei gleichbleibenden Aufgabenintensität, sollte auf Landesebene die Einrichtung von Shared-Service-Centern vorangetrieben werden. Aufgaben, Funktionen oder Tätigkeiten, die bislang in gleicher oder ähnlicher Form an mehreren Stellen in der Landesverwaltung durchgeführt werden, können damit an einer zentralen Stelle zusammengefasst werden. Dabei handelt es sich oft um indirekte, dienstleistende Funktionen für die eigentlichen Kernbereiche der Ministerien bzw. Verwaltungseinheiten. Diese teilen sich dann die Nutzung und die Kosten für ein solches sogenanntes Shared-Service-Center. Dadurch werden Vorteile für die gesamte Landesverwaltung generiert. Die Geschäftseinheiten können durch Shared-Service-Center dezentral effektiver und effizienter arbeiten.

Shared-Service findet insbesondere in folgenden Bereichen Anwendung, ohne in die Ressorthoheit einzugreifen:

- Finanz- und Rechnungswesen,
- Information und Kommunikation, Elektronische Datenverarbeitung (EDV),
- Personalverwaltung, Lohn- und Gehaltsabrechnung, Rekrutierung, Weiterbildung,
- Logistik (Einkauf, Beschaffung, Auftragsabwicklung etc.),
- Back-Office (Sekretariat, Reiseplanung etc.),
- Business Support (Call Center, Gebäude-Management, Druckzentrum etc.).

7 Anhang

7.1 Glossar – Erklärung der wichtigsten Fachbegriffe

Ablauforganisation

Die Ablauforganisation beschreibt im Gegensatz zur Aufbauorganisation dynamische Arbeitsprozesse und deren Ergebnisse unter Berücksichtigung der Faktoren Raum, Zeit, Sachmittel und Personen. Es wird in verfahrensanalytische (Zergliederung der Aufgaben nach Kriterien z. B. räumlicher, zeitlicher oder ressourcenorientierter Betrachtung) und verfahrenssynthetische (Arbeitsgänge infolge der Zusammenfassung einzelner Verfahrensschritte) Schritte unterschieden.¹¹⁸

Back-Office

Im Gegensatz zum Front-Office, in dem die Kommunikation mit dem Bürger/der Bürgerin stattfindet, handelt das Back-Office als kundenfernes Hintergrundbüro. Hier werden alle Tätigkeiten verrichtet, die nach der Tätigkeit im Front-Office anfallen (z. B. die Bearbeitung von Anträgen oder die Anordnung von Auszahlungen).¹¹⁹

Barrierefreiheit

Als Barrierefreiheit wird die Gestaltung der baulichen Umwelt sowie von Kommunikations- und Informationsmechanismen in der Weise verstanden, dass sie den Nutzungsanforderungen von Menschen mit Schwerbehinderungen sowie älteren Menschen gerecht werden. Eine gleichberechtigte Nutzung wird angestrebt. Barrierefrei sind solche Anlagen sowie Kommunikations- und Informationsmittel, wenn sie für die Nutzergruppen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.¹²⁰

¹¹⁸ Vgl. EICHHORN, P. (2003): S. 4 f.

¹¹⁹ Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; aufgerufen am 11. Mai 2015)

¹²⁰ Vgl. § 5 BGG LSA

Bayerisches Laufbahnmodell

Das Gesetz zum neuen Dienstrecht¹²¹ wurde im Bayerischen Landtag am 14. Juli 2010 verabschiedet. Es reformierte grundlegende Mechanismen des bayerischen Laufbahnrechts, Statusrechts, Besoldungsrechts und des Versorgungsrechts neu. So wurden bspw. die ehemaligen vier Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) durch eine durchgehende Leistungslaufbahn ersetzt. Nach den neuen Regelungen erfolgt eine stärkere Berücksichtigung von beruflichen Erfahrungen und Leistungen. Das Besoldungsrecht erfuhr u. a. Änderungen im Bereich der Einstiegsvoraussetzungen in das Grundgehalt bzw. entsprechender Aufstiegsstufen.¹²²

Beteiligungsunternehmen (öffentliche)

Als Beteiligung wird der gesellschaftsrechtliche Anteil am Kapital einer Personen- oder Kapitalgesellschaft bezeichnet.¹²³ Bei einem Beteiligungsunternehmen handelt es sich um eine rechtlich selbstständige gemeinsame Unternehmung zweier oder mehrerer Partner mit Kapitalbeteiligung. Daneben tragen die Partnerunternehmen jeweils das finanzielle Risiko der Investition und nehmen Führungsfunktionen im gemeinsamen Unternehmen wahr (z. B. mithilfe eines Aufsichtsgremiums).¹²⁴ Eine Beteiligung ist in der Regel auf Dauer ausgelegt.¹²⁵ Öffentliche Beteiligungsunternehmen sind dadurch gekennzeichnet, dass sie in privater Rechtsform gebildet werden, jedoch mit öffentlich rechtlichen Gesellschaftern.¹²⁶

Bottom-up-Ansatz

Der Bottom-up-Ansatz ist ein Führungsstil, der durch Einbindung der Mitarbeiter Arbeitnehmerbeteiligung auf allen Ebenen des Entscheidungsfindungsprozesses und

¹²¹ <https://www.verkuendung-bayern.de/gvbl/jahrgang:2010/heftnummer:15/seite:410> (aufgerufen am 11. Mai 2015)

¹²² <http://www.dienstrecht.bayern.de/neu/> (aufgerufen am 11. Mai 2015)

¹²³ Vgl. EICHHORN, P. (2003): S. 131

¹²⁴ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de> (aufgerufen am 08. Mai 2015)

¹²⁵ § 271 Abs. 1 Satz 1 HGB

¹²⁶ Vgl. ADE, K. (2005): S. 24 ff.

der Problemlösung fördert. Der Führungsansatz wird mit flachen Hierarchien und der Beteiligung von Arbeitnehmern an Macht und Entscheidungsbefugnissen verbunden. Er kann die Kreativität und Flexibilität steigern und bildet den Gegensatz zum Top-down-Ansatz.¹²⁷

Change-Management

Veränderungsmanagement ist das gesamtheitliche Management eines geplanten organisatorischen Wandels. Es wird das Ziel verfolgt, eine bessere Erfüllung des Auftrages der Institution bzw. der daraus abgeleiteten Ziele zu ermöglichen. Dabei wird auf Erfahrungswissen und aufbereitete wissenschaftliche Erkenntnisse zurückgegriffen.¹²⁸

Dataport

Dataport ist ein Full Service Provider (ein Unternehmen, das vollständige Geschäftsprozesse als Dienstleistung vom Kunden übernehmen bzw. im Auftrag des Kunden erbringen kann) für Informationstechnik der Verwaltung. Das Unternehmen beruht auf einer Initiative des Landes Hamburg im Jahr 2003. Heutige Träger (Stand: 11. Mai 2015) sind die Länder Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Bremen, Sachsen-Anhalt und Schleswig Holstein sowie der kommunale „IT-Verbund Schleswig-Holstein“. Das Unternehmen bietet staatlichen und kommunalen Kunden Dienstleistungen u. a. in den Bereichen Sprach- und Datenübertragung, Dachanwendungen für Verwaltungsaufgaben sowie Datenschutz- und Datensicherheitskonzepte.¹²⁹

Diversity-Mainstreaming

Unter Diversität (dt. Vielfalt) ist die Verschiedenartigkeit von Menschen z. B. im Hinblick auf ihr Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion sowie die sexuelle Orientierung zu verstehen. Diversity-Mainstreaming beschreibt eine vorherrschende Richtung in Be-

¹²⁷ Vgl. <http://www.onpulson.de/lexikon/bottom-up-ansatz/> (aufgerufen am 28. Juli 2015)

¹²⁸ Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; (aufgerufen am 11. Mai 2015)

¹²⁹ <http://www.dataport.de> (aufgerufen am 08. Mai 2015)

zug auf den Umgang mit personeller Vielfalt mit dem Ziel, diese in allen gesellschaftlichen Strukturen zu verwirklichen und zudem entgegenstehende Gefüge und Prozesse, die Benachteiligungen fördern, zu identifizieren und abzuschaffen.¹³⁰ Ein mögliches Instrument zur systematischen Umsetzung von Diversity ist bspw. das Diversity-Management. „Die Charta der Vielfalt setzt sich für einen ganzheitlichen Diversity-Ansatz und Umgang mit Vielfalt ein. Dabei wird der enge Rahmen der separaten Betrachtung von Diversity-Dimensionen oder -Kriterien (nur Frauen in Führungspositionen, nur Work-Life-Balance, nur Integration ausländischer Arbeitskräfte etc.) aufgehoben. Diese Perspektive wird durch die Tatsache bekräftigt, dass Menschen immer auch mehrere Merkmale auf sich vereinigen [...]“¹³¹

Diversity-Management

Das Diversity-Management versucht, die Verschiedenartigkeit der Menschen im Sinne der Betrachtung als Human Resource so zu steuern, dass die Verschiedenheiten chancenorientiert zu einem Gewinn für die Organisation werden. Es ist ein Personalmanagement, das die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen integriert.¹³²

E-Government

E-Government bezeichnet das elektronische Regieren und Verwalten unter Nutzung des Internets, wodurch Informationen bereitgestellt werden können und Kommunikation sowie Geschäftsvorfälle auf entsprechende Weise abgewickelt werden. Der Bürger wird in die Erledigung öffentlicher Angelegenheiten und in politische sowie Verwaltungsprozesse eingebunden.¹³³

E-Government-Strategie

Zur Umsetzung des E-Government bedarf es eines geplanten Vorgehens. Betreibt eine Institution Anstrengungen zum E-Government, verfolgt sie damit ganz bestimmte Ziele (z. B. die Einführung neuer IT-gestützter Dienste oder die Aufbereitung und

¹³⁰ Eigene Definition nach STEUER, L. (2015): S. 53

¹³¹ HANSEN, K. (2014): S. 105

¹³² Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; aufgerufen am 11. Mai 2015)

¹³³ Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; aufgerufen am 11. Mai 2015)

Bereitstellung von Daten). Um die Erreichung dieser Ziele überhaupt erst möglich zu machen, bedarf es eines langfristig orientierten Vorgehens (strategische Planung), bei dem die genaue strategische Zielstellung sichtbar ist und die Kontrolle der Zielerreichung ermöglicht wird (strategisches Controlling). Innerhalb einer E-Government-Strategie werden solche Ziele festgelegt, Vorgehensweisen zur Erreichung dieser Ziele bestimmt und Möglichkeiten zur Kontrolle der Zielerreichung aufgezeigt.¹³⁴

Elektronische Akte

Die elektronische Akte ist eine Sammlung von Dateien und Dokumenten, die infolge der zunehmenden Digitalisierung mithilfe einer Software zu einem einheitlichen Muster zusammengefasst werden. Sie hat zum Ziel, die Dokumente allen Zugriffsberechtigten jederzeit zugänglich zu machen. Das E-Government-Gesetz sieht für öffentliche Verwaltungen ab 1. Oktober 2020 eine konkrete Verpflichtung zur Führung von elektronischen Akten vor.¹³⁵

Employer Branding (dt. Arbeitgebermarke)

Als Employer Branding wird die Gesamtheit der Aktivitäten bezeichnet, die dazu dienen, einen Arbeitgeber am Arbeitsmarkt als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und zu kommunizieren.¹³⁶

Extrinsische Motivation

Extrinsische Motivationsanreize (extrinsisch = von außen her) wirken stets von außen auf das Individuum. Sie dienen zum Zweck der Bedürfnisbefriedigung. Typisch sind monetäre Anreize bzw. positive und negative Sanktionen.¹³⁷

Front-Office

Im Gegensatz zum Back-Office, in dem die Verarbeitung der im Front-Office eröffneten Prozesse stattfindet, arbeitet das Front-Office im direkten Kundenkontakt. Es um-

¹³⁴ Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; aufgerufen am 29. Juni 2015)

¹³⁵ Vgl. § 6 EGovG

¹³⁶ Vgl. TROST, A. (2009): S. 13

¹³⁷ Vgl. FREY, S./OSTERLOH, M. (1997): S. 4

fasst alle Verwaltungsbereiche, die in einem Erstkontakt mit dem Bürger bzw. der Bürgerin stehen.¹³⁸

FTTH

Die Abkürzung FTTH (engl. Fibre To The Home oder auch Fibre all the way To The Home) bezeichnet das Verlegen von Lichtwellenleitern bzw. Glasfaserkabeln von Rechenzentren direkt bis in die Räumlichkeiten des Endverbrauchers.

Gender-Mainstreaming

Gender-Mainstreaming ist ein ganzheitlicher Managementansatz, der die Gleichstellung von Frauen und Männern (Chancengleichheit) zum Ziel hat. Hiernach sind in allen Entscheidungen der Politik und der Verwaltung die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen beider Geschlechter zu berücksichtigen.¹³⁹

Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement umfasst alle Aufgaben der Planung, Organisation, Steuerung und Evaluation von Gesundheitsdienstleistungen sowie die Führung von entsprechenden Institutionen. Es setzt sozialmedizinische und gesundheitswissenschaftliche Erkenntnisse und Prinzipien unter den jeweils geltenden politischen, rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen um.¹⁴⁰

GovDATA

GovDATA ist eine bundesweite Informationsplattform, die von Fraunhofer FOKUS betrieben wird. Ursprünglich von der Bundesregierung aufgebaut, ging die Verantwortung zum 1. Januar 2015 auf die Freie und Hansestadt Hamburg über.¹⁴¹ Das Portal bietet einen einheitlichen, zentralen Zugang zu Verwaltungsdaten aus Bund,

¹³⁸ Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; aufgerufen am 11. Mai 2015)

¹³⁹ Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; aufgerufen am 11. Mai 2015)

¹⁴⁰ Vgl. NIEHOFF, J.-U. (2008): S. 1

¹⁴¹ <http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2015/01/datenportal-govdata-auf-dem-weg-in-den-regelbetrieb.html> (aufgerufen am 30. Juni 2015)

Ländern und Kommunen. Ziel ist es, die Daten im Sinne von „Open-Data“ an einer Stelle auffindbar und einfacher nutzbar zu machen.¹⁴²

IKT

Infolge einer zunehmenden Etablierung von Internet und Mobilfunk in die tägliche Arbeit umfasst die Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) die Gesamtheit der Technik, die auf diesem Weg eingesetzt wird.¹⁴³

Interkommunale Zusammenarbeit

Kommunale Gebietskörperschaften können sich einer gemeinsamen Wahrnehmung von Aufgaben bedienen, wenn eine Aufgabe die Verwaltungskraft einer einzelnen Kommune übersteigt oder sie im Verbund effektiver und effizienter wahrgenommen werden kann.¹⁴⁴ In Sachsen-Anhalt bildet das Gesetz über die kommunale Gemeinschaftsarbeit (GKG-LSA) die Grundlage für Interkommunale Zusammenarbeit. Für die Zusammenarbeit sieht es u. a. den Zweckverband bzw. die Zweckvereinbarung, Arbeitsgemeinschaften sowie Rechtsformen des Privatrechts vor.¹⁴⁵

Intrinsische Motivation

Anreize aus intrinsischer Motivation (intrinsisch = von innen heraus) tragen unmittelbar zur Bedürfnisbefriedigung bei. Intrinsisch motiviert ist, wer eine Tätigkeit aus eigenem Antrieb heraus um ihrer selbst willen ausübt. Externe Motivationsanreize sind hier nicht notwendig, um Motivation zu erzeugen.¹⁴⁶

ITN-XT

Die Daten- und Sprachkommunikation der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts wird seit 1993 vom Technischen Polizeiamt auf Basis des Informationstechnischen Netzes des Landes Sachsen-Anhalt (ITN-LSA) betrieben. Dieses Netz soll bis 2017 auf

¹⁴² <https://www.govdata.de/hilfe> (aufgerufen am 30. Juni 2015)

¹⁴³ Vgl. MF LSA (2012) S: 3

¹⁴⁴ Vgl. EICHHORN, P. (2003): S. 514 f.

¹⁴⁵ Vgl. § 2 Abs. 1, 2, 3 GKG-LSA

¹⁴⁶ Vgl. FREY, S./OSTERLOH, M. (1997): S. 4

Grundlage der aktuellen Technologien erneuert werden, indem die Daten- und Sprachkommunikation durchgängig über das Internetprotokoll (IP) übertragen werden. Dieses neue Landesverwaltungsnetz wird als ITN-XT bezeichnet.¹⁴⁷

Kommunale Gebietskörperschaften

Eine Gebietskörperschaft ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, deren Mitglieder die Bewohner des abgegrenzten Gebietes sind. Sie kennzeichnet die Gebietshoheit (Begründung der Mitgliedschaft durch den Wohnsitz) und die unmittelbare Wahl von Vertretungsorganen.¹⁴⁸ Gebietskörperschaften sind die Gemeinden und Landkreise, die Bundesländer und der Bund. Der Begriff der kommunalen Gebietskörperschaft bezieht sich ausschließlich auf die Landkreise, kreisfreien Städte, Verbandsgemeinden und Gemeinden.

Konnexitätsgrundsatz

Das Prinzip der Konnexität ist ein Grundsatz im Staatsrecht, der besagt, dass die Aufgaben- und die Finanzverantwortung grundsätzlich zusammenhängend wahrgenommen werden müssen.¹⁴⁹ Dies bedeutet, dass stets die Verwaltungsinstanz für die Finanzierung einer Aufgabe zuständig ist, die für sie verantwortlich ist. Unabhängig, ob sie diese selbst ausführt. Hat eine verantwortliche Verwaltungsinstanz die Ausführung der Aufgabe an eine andere übertragen, behält sie weiterhin die Pflicht zur Finanzierung. Die Verf ST sieht vor, dass den Kommunen durch Gesetz Pflichtaufgaben zur Erfüllung in eigener Verantwortung zugewiesen und staatliche Aufgaben zur Erfüllung übertragen werden können. Führt die Wahrnehmung der übertragenen Aufgabe bei der Kommune zu einer Mehrbelastung, ist von dem für die Aufgabe Verantwortlichen ein angemessener (finanzieller) Ausgleich zu schaffen.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Vgl. MF LSA (2012) S: 17

¹⁴⁸ Vgl. EICHHORN, P. (2003): S. 399

¹⁴⁹ Vgl. Art. 104a Abs. 1 GG

¹⁵⁰ Vgl. Art. 87 Abs. 3 Verf ST

Mentoring

Mentoring bezeichnet die Unterstützung in Form einer Zusammenarbeit, die eine in einem Themengebiet erfahrene Person (Mentor/in) einer weniger erfahrenen Person (Mentee) über einen längeren Zeitraum hinweg zukommen lässt, indem fachliches Wissen und Erfahrungswissen vom Mentor an den Mentee weitergegeben werden. Diese Unterstützung kann punktuell regelmäßig erfolgen. Sie dient meist der persönlichen oder beruflichen Entwicklung und dem Unternehmen.¹⁵¹

Multi-Kanal-Zugänge

Das Bereithalten von Multi-Kanal-Zugängen impliziert, dass neben den Kommunikationsmöglichkeiten via Internet (z. B. E-Mail, mobile Endgeräte, IP-Telefonie) auch über die herkömmlichen Medien wie Brief, Fax und Telefon die Möglichkeit besteht, Kontakt mit der Institution aufzunehmen.¹⁵²

Open-Data

Der Begriff Open-Data umfasst solche nicht personenbezogenen Daten von öffentlichen Institutionen, die vollständig und für jeden frei zugänglich gemacht werden sowie verbreitbar und für alle Einsatzzwecke weiterverwendbar sind. Open-Data umfasst all die Daten, die im Interesse der Allgemeinheit von den Verwaltungen zur Verfügung gestellt werden sollen.¹⁵³

Open-Government

Im Zuge der WEB 2.0-Technologien entstand der Begriff des Open-Government („offenes, transparentes Verwalten“). Er steht dabei als Oberbegriff für eine Vielzahl von Aktivitäten und Trends, die von der Öffnung des Staates, einer besseren Zusammenarbeit bis hin zu mehr Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger reichen.¹⁵⁴

¹⁵¹ SCHMID B./ HAASEN, N. (2011): S. 14

¹⁵² Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; aufgerufen am 11. Mai 2015)

¹⁵³ MATERNA GmbH/Hochschule Harz (2012): S. 4

¹⁵⁴ MATERNA GmbH/Hochschule Harz (2012): S. 4, 9

Outsourcing

Unter Outsourcing ist die Auslagerung von Aufgaben an Dritte zu verstehen. Infolge einer Auslagerung werden Vorleistungen (Güter oder Dienstleistungen) von Dritten, statt in eigener Herstellung, erbracht. Indem die Supportprozesse (z. B. Wartung und IT-Ausstattung, Druck, Liegenschaftsmanagement) ausgelagert werden, kann sich die Organisation verstärkt auf das sogenannte Kerngeschäft konzentrieren.¹⁵⁵

Partizipationsverfahren

Unter Partizipation ist die umfassende Teilnahme der Bürgerinnen und Bürger an politischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen sowie die Mitwirkung der von der konkreten Planungsentscheidung unmittelbar Betroffenen an deren Zustandekommen (z. B. durch Anhörung¹⁵⁶) zu verstehen. Solche Verfahren sind u. a. Wahlen, Bürgerbegehren¹⁵⁷ und Bürgerentscheide^{158, 159}.

PEBB§Y

Die Abkürzung PEBB§Y steht für Personalbedarfsberechnungssystem. Es handelt sich um ein fortschreibungsfähiges System, das auf einer analytischen Grundlage erarbeitet worden ist. Inzwischen liegen Systeme für nahezu alle Dienste der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der Fachgerichtsbarkeiten und der Staatsanwaltschaften vor. Aufgrund der komplexen und breitgefächerten Aufgabengebiete wurde davon abgesehen, die sozialen Dienste, den einfachen Dienst und den Gerichtsvollzieherdienst in das System der Personalbedarfsberechnung nach PEBB§Y einzugliedern.¹⁶⁰

¹⁵⁵ Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; aufgerufen am 11. Mai 2015)

¹⁵⁶ Vgl. § 28 VwVfG

¹⁵⁷ Vgl. § 26 KVG LSA

¹⁵⁸ Vgl. § 27 KVG LSA

¹⁵⁹ Vgl. EICHHORN, P. (2003): S. 792

¹⁶⁰ http://www.mj.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=3779&article_id=10316&_psmand=13 (aufgerufen am 29. Juni 2015)

Personalmanagement

Personalmanagement umfasst die Steuerung des Personals mit dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges der Institution. Die Erfüllung kurzfristiger monetärer Erfolge steht somit nicht im Fokus des Managements.¹⁶¹ Das qualitative Personalmanagement fragt nach den Aspekten der qualitativen Leistungsfähigkeit des Personals (z. B. Ausbildungsstand, Fortbildungsbedürfnisse und Leistungsfähigkeit des Personals entsprechend der wahrzunehmenden Aufgabe). In den Grundzügen gleichen sich quantitatives und qualitatives Personalmanagement. Im Gegensatz zum qualitativen Personalmanagement erfolgt beim quantitativen Personalmanagement jedoch statt der Betrachtung der Qualifikation des Personals eine vorrangig zahlenmäßige Personalpolitik.

Privacy-per-default

Hinter Privacy-per-default steckt der Gedanke, dass die Grundeinstellung von Produkten und Diensten so zu gestalten ist, dass so wenig personenbezogene Daten wie möglich erhoben und verarbeitet werden. Enthalten ist dieser Grundsatz unter anderem in Abschnitten von Nutzungsbedingungen, die sich mit der Privatsphäre des Anwenders beschäftigen.¹⁶²

Prozessmanagement

Prozessmanagement umfasst die Gestaltung von Prozessen (Arbeitsschritte) mit dem Ziel, sie zu vereinfachen und zu verbessern.¹⁶³

PSI-Richtlinie

Die Richtlinie 2003/98/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. November 2003 über die Weiterentwicklung von Informationen des öffentlichen Sektors (PSI-Richtlinie – Re-use of Public Sector Information) wird in Deutschland durch das

¹⁶¹ Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; aufgerufen am 11. Mai 2015)

¹⁶² <https://www.werning.com/2011/10/privacy-per-default-im-grundsatz-im-gesamten-social-media-vorhanden/> (aufgerufen am 30. Juni 2015)

¹⁶³ Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; aufgerufen am 11. Mai 2015)

Informationsweiterverwendungsgesetz umgesetzt. Sie hat zum Ziel, Barrieren abzubauen, denen sich die europäischen Anbieter von Inhalten bei der Entwicklung neuer Informationsprodukte und -dienste anhand von Informationen des öffentlichen Sektors gegenübersehen.¹⁶⁴

Shared-Service-Center

Durch sog. internes Outsourcing werden meist innerhalb einer Organisation interne Dienstleistungen in einer Organisationseinheit zusammengefasst. Diese Einheit wird als Shared-Service-Center bezeichnet. Neben der internen Aufgabenzusammenfassung bildeten sich neue Formen der Zusammenarbeit heraus. So erfolgt heute auch die Bündelung von Dienstleistungen geschäftsbereich- oder behördenübergreifend, wobei die wahrnehmende Stelle eine Art Dienstleisterrolle für die Institutionen einnimmt, für die sie die Aufgaben ausführt. Typische Shared-Services finden sich in den Bereichen der Personal- und Finanzverwaltung sowie der IT-Administration.¹⁶⁵

Subsidiarität

Im Kontext ordnet das Subsidiaritätsprinzip die Zuständigkeiten der Verwaltungsebenen für öffentliche Aufgaben (z. B. Kreis- und Gemeindeebene). Es verlangt, dass diejenige Verwaltungsebene für die Erledigung der Aufgaben zuständig ist, die hierzu (wirtschaftlich und effizient) am besten in der Lage ist. Die übergeordnete Verwaltungsebene greift erst dann ein, wenn die untergeordnete Ebene die Erfüllung der Aufgabe nicht gewährleisten kann. Hieraus kann sich z. B. eine Primärzuständigkeit für die Gemeindeebene gegenüber der Landesebene ergeben, welche die Landesregierung Sachsen-Anhalts im § 4 VerwModGrG LSA noch einmal verankert hat.¹⁶⁶

¹⁶⁴ Vgl. EU: 2013

¹⁶⁵ Vgl. <http://www.olev.de/f.htm> (Online-Verwaltungslexikon; aufgerufen am 11. Mai 2015)

¹⁶⁶ Vgl. EICHHORN, P. (2003): S. 1023 f.

7.2 Mitglieder der Enquete-Kommission E07

Der Enquete-Kommission gehören 13 Mitglieder des Landtages an, die sich entsprechend dem Rangmaßzahlverfahren auf die Fraktionen wie folgt verteilen: Fraktion der CDU fünf Mitglieder, Fraktion DIE LINKE vier Mitglieder, Fraktion der SPD drei Mitglieder, Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN ein Mitglied. Für jedes Mitglied wurde darüber hinaus durch Beschluss des Landtages abweichend von § 17 Abs. 2 der Geschäftsordnung des Landtages ein persönlicher Stellvertreter benannt. Die Fraktion der CDU stellt nach dem Höchstzahlverfahren den Vorsitz.

Folgende Abgeordnete wurden von den Fraktionen als Kommissionsmitglieder benannt:¹⁶⁷

Tabelle 2: Parlamentarische Mitglieder der Enquete-Kommission E07

Ordentliche Mitglieder ¹⁶⁸	Stellvertreter
<p>Für die Fraktion der CDU:</p> <p>Frau Angela Gorr (Vorsitzende)</p> <p>Herr Bernd Heynemann¹⁶⁹</p> <p><u>Herr Uwe Harms</u></p> <p>Frau Edwina Koch-Kupfer</p> <p>Herr Jens Kolze</p>	<p>Frau Gabriele Brakebusch</p> <p>Herr Daniel Sturm</p> <p>Herr Markus Kurze</p> <p>Frau Brigitte Take</p> <p>Herr Dietmar Krause</p>
<p>Für die Fraktion DIE LINKE:</p> <p><u>Frau Evelyn Edler</u> (Stellv. Vorsitzende)</p> <p>Herr Gerald Grünert</p> <p>Frau Dr. Helga Paschke</p>	<p>Herr Harry Czeke</p> <p>Frau Sabine Dirlich</p> <p>n.n.</p>

¹⁶⁷ <http://www.landtag.sachsen-anhalt.de/landtag/ausschuesse-gremien/ausschuesse-detailseite/ausschuss/enquete-kommission-oeffentliche-verwaltung-konsequent-voranbringen-buergernah-und-zukunftsfaehig-g/>, (aufgerufen am 22. April 2015)

¹⁶⁸ Obleute durch Unterstreichung gekennzeichnet (Stand: August 2015)

¹⁶⁹ Ursprünglich war der Abg. Herr Kay Barthel bis einschließlich zur 29. Sitzung ordentliches Mitglied der E07; seit 21.04.2015 ist der Abg. Herr Bernd Heynemann ordentliches Mitglied der E07

Herr Jan Wagner	Herr Hans-Jörg Krause
Für die Fraktion der SPD: Herr Dr. Ronald Brachmann ¹⁷⁰ <u>Herr Matthias Graner</u> ¹⁷¹ Frau Madeleine-Rita Mittendorf	Herr Rüdiger Erben ¹⁷² Frau Krimhild Niestädt Herr Patrick Wanzek
Für die Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN: <u>Frau Franziska Latta</u> ¹⁷³	Frau Cornelia Lüddemann ¹⁷⁴

Quelle: Eigene Darstellung, 2015

Des Weiteren gehörten der Enquete-Kommission E07 gemäß § 17 Abs. 3 der Geschäftsordnung des Landtages folgende Sachverständige an:

¹⁷⁰ Der Abg. Herr Dr. Ronald Brachmann war zunächst stellvertretendes Mitglied für den Abg. Herrn Rüdiger Erben; der Wechsel erfolgte zur 4. Sitzung der E07

¹⁷¹ Der Abg. Herr Matthias Graner ist nach dem Wechsel des Abg. Herr Rüdiger Erben zum Obmann der SPD-Fraktion ernannt wurden

¹⁷² Ursprünglich war der Abg. Herr Rüdiger Erben ordentliches Mitglied der E07 und zudem Obmann der SPD-Fraktion bis zur 3. Sitzung der E07

¹⁷³ Die Abg. Frau Franziska Latta übernahm für die Abg. Frau Cornelia Lüddemann die ordentliche Mitgliedschaft sowie die Funktion der Obfrau ab der 4. Sitzung der E07

¹⁷⁴ Die Abg. Frau Cornelia Lüddemann war bis einschl. der 3. Sitzung ordentliches Mitglied der E07 und Obfrau

Tabelle 3: Sachverständige der Enquete-Kommission E07

Sachverständige der Fraktionen
Für die Fraktion der CDU: Herr Raik Müller
Für die Fraktion DIE LINKE: Herr Prof. Dr. Wolfgang Beck
Für die Fraktion der SPD: Herr Dr. Helmut Stegmann
Für die Fraktion Bündnis 90/DIE GRÜNEN: Frau Regina Mittendorf

Quelle: Eigene Darstellung, 2015

7.3 Liste aller Maßnahmen/ Vorschläge der angehörten Experten

Die nachfolgende Tabelle beinhaltet die 224 Kernempfehlungen aus den Anhörungen. Die hervorgehobenen Maßnahmen/ Vorschläge bilden die Grundlage der unter Pkt. 3.2, Schritt 5 beschriebenen konsolidierten 110 Maßnahmen/ Vorschläge.

- 5 Felder mit der Kennzeichnung * = Vor Abgabe einer Stellungnahme durch die Landesregierung wurde seitens der Enquete-Kommission eine erste Verdichtung vorgenommen, wodurch diese Maßnahmen nicht einer weiteren Betrachtung zugeführt wurden.

Felder mit der Kennzeichnung ** = Vor Abgabe einer Stellungnahme durch die Kommunalen Spitzenverbände wurde seitens der Enquete-Kommission eine erste Verdichtung vorgenommen, wodurch diese Maßnahmen nicht einer weiteren Betrachtung zugeführt wurden.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
1.	1	b	Mittelinanz wichtig, weil ressortübergrei- fende und bündelnde Betrachtungsweise der zu erledigenden Aufgaben; Bündelung sorgt für einheitliche Rechtsanwendung ¹⁷⁵	Prof. Dr. Beck/ 9. Sitzung am 19.04.2013	*	**

¹⁷⁵ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/9, S. 24 f.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
2.	1	b	Aufgabenbündelung in Sonderbehörden: Prüfung der Gefahr für die Verwaltungseffizienz; Mittelinstanz abhängig von Größe des Flächenlandes (ab ca. 2 bis 2,5 Mio. Einwohner sinnvoll) ¹⁷⁶	Dr. Miller/13. Sitzung am 11.10.2013	*	**
3.	1	b	Bei der Ausgliederung von Behördenzweigen aus dem Landesverwaltungsamt Sachsen-Anhalt (LVwA) je nach Größe der Behörde abwägen, ob zentrale Dienste im LVwA verbleiben oder nicht (Experte tendiert jedoch zur eigenen Verwaltung) ¹⁷⁷	Dr. Miller/13. Sitzung am 11.10.2013	*	**
4.	1	a/d	Kommunale Selbstverwaltung nach 2019 verstärkt fokussieren, diese dabei nicht nur hinsichtlich Größenordnung und Kosten diskutieren, vielmehr aus funktionalen Gründen betrachten ¹⁷⁸	Prof. Dr. Dr. h. c. Hesse/12. Sitzung am 06.09.2013	Der Sachverständige hat sich nach eigener Einlassung die neuere Entwicklung in Sachsen-Anhalt nicht im Detail angesehen. Der Aussage kann insoweit zugestimmt werden, dass bei kommunalen Gebietsreformen nicht nur die Größenordnung von Gebietskörperschaften und die Kosten der Reform zu betrachten sind, sondern u. a. auch funktionale Gründe. Die Gewährleistung und Sicherstellung der kommunalen Selbstverwaltung ist als	Selbstverwaltung hat Verfassungsrang; gebietliche Strukturreformen sind in Sachsen-Anhalt abgeschlossen

¹⁷⁶ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/13, S. 10

¹⁷⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/13, S. 14, 16

¹⁷⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/12, S. 9

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>Daueraufgabe gängige Praxis. Die notwendigen Gemeindegebiets- und Funktionalreformen tragen dem aktuell Rechnung. Auf die einschlägigen Gesetzeswerke und deren Begründungen wird insoweit hingewiesen. Darüber hinaus ist zwischenzeitlich ein einheitliches Kommunalverfassungsgesetz in Kraft getreten. Hinsichtlich der Praktizierung der oben genannten Daueraufgabe besteht eine hohe Priorität, im Übrigen ist gegenwärtig aber kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf für die Zeit nach 2019 erkennbar. Der Sachverständige selbst unterbreitet keinen konkreten Vorschlag.</p>	

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
5.	1	a	Einzelfallabwägungen in Verwaltungsre- formen nicht durch Leitbilder kompensier- bar, da regionale Unterschiede beachtet werden müssen ¹⁷⁹	Prof. Dr. Dr. h. c. Hesse/12. Sitzung am 06.09.2013	Soweit der Sachverständige darauf hin- weist, dass bei kommunalen oder auch anderen Verwaltungsreformen u. a. regio- nale Unterschiede beachtet werden müs- sen, kann dieser allgemeinen Aussage zugestimmt werden. Leitbilder sollten daher neben einer klaren und eindeutigen Orientierung stets auch flexible Anwen- dungsspielräume ermöglichen. Auf die insoweit leitbildgebenden Regelungen des VerwModGrG LSA, die zukünftig durch ein Gesetz über die Organisation der Landesverwaltung (OrgG LSA) weiter entwickelt und abgelöst werden sollen, wird hingewiesen (LT-Drs. 6/3155 vom 3. Juni 2014). In den von der Landesregie- rung eingebrachten Entwürfen für das VerwModGrG LSA und das OrgG LSA hatte der vom Sachverständigen ange- sprochene Aspekt hohe Priorität.	örtliche Unterschiede sind Kerngedanke der kommunalen Selbstverwaltung; gebietliche Strukturreformen sind in Sach- sen-Anhalt abgeschlossen

¹⁷⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/12, S. 9

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
6.	1	a/d	Vergrößerung von Kommunalstrukturen ist unausweichlich, Voraussetzung ist eine genaue Ausdifferenzierung der kommunalen Ausgangslage ¹⁸⁰	Prof. Dr. Dr. h. c. Hesse/12. Sitzung am 06.09.2013	*	**
7.	1	a/d	Stärkung der kommunalen Leistungsfähigkeit soll Effizienz erhöhen: der Kommunalisierungsgrad ist umso höher, je größer die Kommunen und je leistungsfähiger die Verwaltungen sind ¹⁸¹	Prof. Dr. Mehde/12. Sitzung am 06.09.2013	Der Sachverständige hat ausweislich des Protokolls u. a. ausgeführt, dass ihm aufgefallen ist, dass das Land „nachdrückliche Strukturreformen durchgeführt hat“ und dass er „es für unwahrscheinlich hält, dass in den nächsten Jahren ein ganz großer, neuer Wurf entsteht“. Ausweislich des Protokolls geht es aus Sicht des Sachverständigen eher „um gewisse punktuelle Reformmodelle“. Zur allgemein formulierten Aussage des Sachverständigen zur Korrelation von Leistungsfähigkeit der Verwaltung einerseits und einer Erhöhung der Effizienz andererseits ist zu ergänzen, dass die Leistungsfähigkeit der Kommunen durch die tatsächliche Übernahme von Aufgaben und entsprechend damit verbundener größerer sächlicher	gebietliche Strukturreformen sind in Sachsen-Anhalt abgeschlossen; größer ist nicht gleich leistungsfähiger

¹⁸⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/12, S. 9

¹⁸¹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/12, S. 22

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					und personeller Ressourcen (Konnexität) erhöht wird, und nicht bereits vor einer Aufgabenübertragung die Leistungsfähigkeit und die Verwaltungskraft für die neue Aufgabe vollständig vorhanden sein muss. Die bisherigen Funktionalreformen haben die allgemeine kommunale Leistungsfähigkeit dementsprechend gestärkt. Die Stärkung der kommunalen Leistungsfähigkeit genießt als politisches Ziel hohe Priorität. Weiterer Handlungsbedarf ist derzeit nicht erkennbar. Die Ausführungen des Sachverständigen beinhalten insoweit keinen konkreten Vorschlag.	
8.	1	a	Entscheidend für Reformerfolg ist eine sorgfältige, klare Defizitanalyse; demzufolge nicht Struktur-, eher Verwaltungsreformen Daueraufgabe ¹⁸²	Prof. Dr. Mehde/12. Sitzung am 06.09.2013	Die Landesregierung teilt die Auffassung des Sachverständigen, dass eine sorgfältige, klare Defizitanalyse entscheidend für spätere Reformerfolge ist. Dementsprechend hat sie in § 5 Entwurf OrgG LSA (LT-Drs. 6/3155 vom 3. Juni 2014) vorgeschlagen, die Aufgabenkritik weiterhin, wie bisher in § 4 VerwModGrG LSA geregelt, als eine von allen Behörden und Einrichtungen des Landes durchzuführen.	Zustimmung zur Defizitanalyse; Subsidiaritätsgrundsatz beachten

¹⁸² Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/12, S. 24

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					rende Daueraufgabe zu behandeln. Aufgabenkritik ist als Daueraufgabe gän- gige Praxis und genießt hohe Priorität.	
9.	1	a	Mit Verwaltungsreform weniger bei Struk- turen, mehr bei Aufgaben ansetzen ¹⁸³ (Erklärt am Bsp. Niedersachsens, siehe Niederschrift 6/E07/13 S. 7)	Dr. Miller/13. Sitzung am 11.10.2013	Die Landesregierung teilt die allgemein und grundsätzlich formulierte Auffassung, dass die Aufgaben und die Aufgabenerfü- llung neben anderen Elementen der orga- nisatorischen Gestaltung im Mittelpunkt der Organisationsentwicklung stehen. Dementsprechend orientieren sich sowohl die Strukturen als auch die Arbeitsprozes- se weitgehend an den Ergebnissen der Aufgabenanalyse und Aufgabenkritik. Der Sachverständige hat seine Aussage im Ergebnis seiner Ausführungen zur Ent- wicklung der Landesverwaltung in den letzten 20 Jahren getätigt. Dabei hat er zutreffend u.a. die erhebliche Straffung und Reduzierung der Zahl der Landesbe- hörden (von 378 auf 91) und die bereits erfolgten durchgreifenden kommunalen Strukturreformen im Vergleich zu anderen Bundesländern erläutert. Im Übrigen wird auf den Bericht der Landesregierung vom	gebietliche Strukturreformen sind in Sachsen-Anhalt abge- schlossen; Subsidiaritäts- grundsatz beachten

¹⁸³ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/13, S. 11

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
					02. Juli 2013 (ADrs. 6/E07/12 Vorlage 3) Bezug genommen.	
10.	1	a	Weitere Gemeindegebietsreformen werden abgelehnt, da sich die Gemeinden derzeit in der Konsolidierungsphase befinden; die Landespolitik muss finanziellen Rahmen zur Aufgabenerfüllung vor Ort zur Verfügung stellen ¹⁸⁴	SGSA/13. Sitzung am 11.10.2013	Die notwendigen Gebietsreformen sind erfolgt. Auf den Bericht der Landesregierung vom 08. Oktober 2013 (ADrs. 6/E07/12 Vorlage 4) wird Bezug genommen. Der finanzielle Rahmen zur Aufgabenerfüllung vor Ort wird insbesondere durch Art. 87, 88 Verf LSA und die darauf beruhenden Landesgesetze vorgegeben.	Aussage gilt nach wie vor.
11.	1	a	Gebietliche Veränderungen auf kommunaler Ebene mit den vergangenen Reformen abgeschlossen, weitere Veränderungen werden abgelehnt; nun die vorhandenen Strukturen weiter aufbauen ¹⁸⁵	LKT LSA/14. Sitzung am 08.11.2013	*	**
12.	1	d	Reduzierung landesgesetzlicher Standards zugunsten kommunaler Gestaltungsspielräume (vgl. Standardfreistellungsgesetze einiger Bundesländer) ¹⁸⁶	Prof. Dr. Hill/ 16. Sitzung am 24.01.14	Die allgemein und grundsätzlich formulierte Auffassung wird von der Landesregierung geteilt und genießt als politisches Ziel Priorität. Auf die in diesem Zusammenhang zu überwindenden Interessen	Handlungs- und Gestaltungsspielräume sind Kernelement kommunaler Selbstverwaltung.

¹⁸⁴ Vgl. SGSA: Stellungnahme an die E07, Vorlage 5 zur ADRs. 6/E07/12, 9. Oktober 2013, S. 3

¹⁸⁵ Vgl. LKT LSA: Stellungnahme an die E07, Vorlage 8 zur ADRs. 6/E07/12, 30. Oktober 2013, S. 3 f.

¹⁸⁶ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 6

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					sogenannter Fachbruderschaften haben mehrere Sachverständige hingewiesen. Ausweislich der Niederschrift hat der Sachverständige keinen konkreten Vorschlag für die Landesverwaltung Sachsen-Anhalt formuliert.	
13.	1	a/b	Bei Aufgabenzuteilung stets prüfen, ob Aufgabe in Bündelungsbehörde wahrgenommen werden kann oder ob es einer Sonderbehörde bedarf ¹⁸⁷	Prof. Dr. Beck/ 9. Sitzung am 19.04.2013	Die angeregte Prüfung bei der Verteilung der Aufgaben und der Bestimmung zuständiger Behörden praktiziert die Landesregierung bereits. Grundlage hierfür ist gegenwärtig § 7 VerwModGrG LSA. Künftig soll dies durch § 5 Abs. 3 sowie § 9 Abs. 2 und 3 OrgG LSA Entwurf (LT-Drs.6/3155 vom 03. Juni 2014) geregelt werden.	Aufgaben sollten so weit wie möglich auf kommunaler Ebene wahrgenommen werden; Konnexität beachten
14.	1	a	Bei Reformvorhaben müssen Wirtschaftlichkeit, Fachlichkeit (Effektivität der Aufgabenerledigung, ggf. Fortbildung der Mitarbeiter bei Aufgabenverlagerung) und Bürgernähe eine bedeutende Rolle spielen ¹⁸⁸	Prof. Dr. Beck/ 9. Sitzung am 19.04.2013	Die allgemein gehaltene Aussage des Sachverständigen wird von der Landesregierung geteilt. Sie ist insoweit Bestandteil gängiger Verwaltungspraxis.	Weitere Gebietsreformen werden abgelehnt. Zur Stärkung der kommunalen Selbstverwaltung sind neben einer auskömmlichen Finanzierung ein hinreichender Aufgabenbestand und ausreichende Handlungs- und Gestaltungsspiel-

¹⁸⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/9, S. 28

¹⁸⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/9, S. 26

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
						räume erforderlich.
15.	1	a/d	Reformen müssen in sich widerspruchsfrei sein, Ausschluss von Willkürlichkeit und Geltung für alle Betroffenen; eine gleiche Behandlung aller Beteiligten ist entbehrlich, Betrachtung von vergleichbaren Bundesländern (Bevölkerungszahl und -veränderung, Fläche) sinnvoll ¹⁸⁹	Prof. Dr. Beck/ 9. Sitzung am 19.04.2013	Die Landesregierung teilt die allgemein gehaltene Aussage zu den Anforderungen an Reformen. Grundlage für Verwaltungsreformen ist bislang das VerwModGrG LSA. Künftig sollen es §§ 2 bis 7 OrgG LSA Entwurf (LT-Drs.6/3155 vom 03. Juni 2014) sein. Die Durchführung von Vergleichen und Benchmarks mit anderen Bundesländern ist gängige Praxis, insbesondere im Rahmen von Verwaltungsmodernisierungsmaßnahmen.	Grundsätzlich keine Bedenken. Aber: Ländervergleiche werden kritisch betrachtet.
16.	1	a	Erforderliche Indikatoren für Reformüberlegungen: neben Bevölkerungszahl und Fläche auch sozioökonomische Verflechtungen, Abdeckung von Naturräumen, die Raumkapazität, Arbeitsplatzeigenversorgung, Abdeckung der Arbeitsmarktregionen, Pendlerverflechtung, Güte der Korrespondenz mit grenzüberschreitenden Bezügen sowie Verlagerung auf die kommunale Ebene ¹⁹⁰	Prof. Dr. Dr. h. c. Hesse/12. Sitzung am 06.09.2013	Der allgemein gehaltenen Aussage, dass im Fall von Reformüberlegungen neben Bevölkerungszahl und Fläche viele andere gerade auch sozioökonomische Indikatoren zu beachten sind, wird zugestimmt. Im Übrigen siehe auch Antwort zu lfd. Nr. 10.	Selbstverwaltung hat Verfassungsrang; gebietliche Strukturreformen sind in Sachsen-Anhalt abgeschlossen

¹⁸⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/9, S. 25 f., 29

¹⁹⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/12, S. 9

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
17.	1	d	Bei Verwaltungsreform nicht nur die reine Kosteneinsparung betrachten; vielmehr den Erhalt der Leistungsfähigkeit aufgrund sinkender finanzieller Mittel und Stellenreduzierung in Betracht nehmen ¹⁹¹	Prof. Dr. Mehde/12. Sitzung am 06.09.2013	Die allgemein gehaltene Aussage des Sachverständigen wird von der Landesregierung geteilt. Sie ist insoweit Bestandteil gängiger Verwaltungspraxis. Der Sachverständige hat im Zusammenhang ausgeführt, dass Verwaltungsreformen in Anbetracht begrenzter oder gar rückläufiger Haushaltsvolumen eine Möglichkeit sind, die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zu erhalten und nach seiner Auffassung Organisationsreformen möglicherweise das Potenzial für Einsparungen schaffen können.	Auch mit Blick auf demografische Entwicklung ist eine dem Aufgabenbestand entsprechende Personalausstattung erforderlich.
18.	1	a/d	„Massenverfahren“ lassen sich auf Landesebene besser durchführen, eine Kommunalisierung solcher Aufgaben könnte zu Ineffizienzen führen ¹⁹²	Prof. Dr. Mehde/12. Sitzung am 06.09.2013	*	**

¹⁹¹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/12, S. 19

¹⁹² Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/12, S. 21

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
19.	1	c	Vor der Weiterentwicklung des VwMod-GrG sollte eine konsequente Anwendung sichergestellt sein (vgl. §§ 2, 3, 4 Abs. 1) ¹⁹³	SGSA/13. Sitzung am 11.10.2013	Der Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt appelliert mit der Aussage, dass, bevor über eine Änderung des Gesetzes nachgedacht wird, die konsequente Anwendung sicher zu stellen ist, gleichermaßen an den Landtag und die Landesregierung. Die in der Stellungnahme des Städte- und Gemeindebundes auf Seite 4 genannten Beispiele wurden wie im gegenwärtigen VerwModGrG LSA auch als Regelung im Entwurf des OrgG LSA (LT-Drs.6/3155 vom 03. Juni 2014) berücksichtigt.	- Aussage gilt nach wie vor. - beim Gesetzgebungsverfahren zum Landesorganisationsgesetz zu beachten
20.	1	a/d	Kommunalreform muss aus einem Guss erfolgen; Politik muss Entscheidung über Aufgabenübertragung von Landkreisen auf Gemeinden treffen ¹⁹⁴	SGSA/13. Sitzung am 11.10.2013	*	**
21.	1	a/d	IKZ hat großes Effizienzpotenzial ¹⁹⁵	SGSA/13. Sitzung am 11.10.2013	*	**

¹⁹³ Vgl. SGSA: Stellungnahme an die E07, Vorlage 5 zur ADRs. 6/E07/12, 9. Oktober 2013, S. 4

¹⁹⁴ Vgl. SGSA: Stellungnahme an die E07, Vorlage 5 zur ADRs. 6/E07/12, 9. Oktober 2013, S. 4

¹⁹⁵ Vgl. SGSA: Stellungnahme an die E07, Vorlage 5 zur ADRs. 6/E07/12, 9. Oktober 2013, S. 4 f.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
22.	1	d	Grundsatz der Subsidiarität: Weitestgehender Verzicht auf Detailregelungen seitens Land zugunsten grundsätzlicher Vorgaben, um Verantwortungsbewusstsein der kommunalen Ebene vor Ort zu stärken und Aufsichtsbedarf zu beschränken ¹⁹⁶	LKT LSA/14. Sitzung am 08.11.2013	Der LKT LSA fordert in seiner Stellungnahme vom 30.10.2013 – ähnlich wie der Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt – von Landtag und Landesregierung ein deutliches Bekenntnis zum Subsidiaritätsprinzip. Die Landesregierung stimmt den insoweit allgemein in Spalte 5 des Bewertungsrasters beschriebenen Ausprägungen dieses Prinzips zu. Der Grundsatz der Subsidiarität ist im VerwModGrG LSA im Gesetzesrang verankert. Der Entwurf des OrgG LSA sieht in § 5 wiederum eine gesetzliche Regelung dieses wichtigen Staatsorganisationsprinzips vor.	Aussage gilt nach wie vor.
23.	1	d	Prüfung von Aufgaben, die von Land und Kommunalen Ebene parallel wahrgenommen werden; ggf. Verlagerung auf untere Ebene ¹⁹⁷	LKT LSA/14. Sitzung am 08.11.2013	Der Landesregierung sind keine identischen Aufgaben bekannt, die parallel auf unterschiedlichen Ebenen wahrgenommen werden.	Aussage gilt nach wie vor. Subsidiarität, d.h. kommunal vor staatlich; Konnexität beachten
24.	1	a/b/d	Privatisierung, Verselbständigung und Ausgliederung von Behörden weniger relevante Reformthemen, aktuell eher	Prof. Dr. Hammer-schmid/16.	Der Sachverständige hat in der zitierten Passage der Niederschrift allgemein über internationale Erfahrungen und Trends	Zustimmung im Rahmen der kommunalen Organisationshoheit

¹⁹⁶ Vgl. LKT LSA: Stellungnahme an die E07, Vorlage 8 zur ADRs. 6/E07/12, 30. Oktober 2013, S. 3

¹⁹⁷ Vgl. LKT LSA: Stellungnahme an die E07, Vorlage 8 zur ADRs. 6/E07/12, 30. Oktober 2013, S. 4

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			Netzwerkparadigma (Kooperation, e-Government, Wirkungen und Ergebnisse) relevant ¹⁹⁸	Sitzung am 24.01.2014	der Verwaltungsmodernisierung referiert. Er hat dabei betont, dass das, was in Sachsen-Anhalt durchgeführt werde, „im Prinzip dem großen Trend in Europa“ entspreche. Grundlage für die Verwaltungsmodernisierung im Land Sachsen-Anhalt ist bislang das VerwModGrG LSA. Künftig sollen es §§ 2 bis 7 OrgG LSA Entwurf (LT-Drs.6/3155 vom 03. Juni 2014) sein. Die Landesregierung misst der Verwaltungsmodernisierung seit Jahren hohe Priorität bei und schlägt mit § 3 OrgG LSA Entwurf eine angemessene Weiterentwicklung von § 5 VerwModGrG LSA vor.	
25.	1	a/d	Anzahl Managementkonzepte beschränken, da ansonsten Umsetzung mangelhaft (Empfehlung Mindestbestand: Personalgespräch mit der Leistungsbeurteilung, Management über Ziele und Ergebnisse, strategische Führung) ¹⁹⁹	Prof. Dr. Hammer-schmid/16. Sitzung am 24.01.2014	Für die Ministerien ist diese Empfehlung im Wesentlichen umgesetzt: § 5 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Ministerien – Allgemeiner Teil – schreibt jährliche Personalführungsgespräche, Zielvereinbarungen und einen kooperativen Führungsstil vor. In den anderen Behörden der Landesverwaltung gelten ähnli-	grundsätzliche Zustimmung im Rahmen der kommunalen Organisations- und Personalhoheit

¹⁹⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 23

¹⁹⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 24

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
					che Regelungen. Als Beispiel wird auf § 4 der Geschäftsordnung des Landesverwaltungsamtes verwiesen. Der Einsatz von Managementinstrumenten hängt wesentlich von Größe, Struktur und Zusammensetzung des Personalkörpers ab. Die Art und Anzahl kann deshalb variieren.	
26.	1	d	Kommunale Zusammenarbeit wichtig, lässt sich jedoch seitens Land schwer verordnen, Anreize oder Hilfestellungen können dies unterstützen; eine Analyse der Gründe für eine mangelnde Umsetzung von Reformangeboten wäre hilfreich ²⁰⁰	Prof. Dr. Mehde/12. Sitzung am 06.09.2013	Die Interkommunale Zusammenarbeit ist der Landesregierung ein besonderes Anliegen. Dem wird durch das GKG-LSA Rechnung getragen. Hinsichtlich der Analyse wird auf den Bericht der Landesregierung zum Landtagsbeschluss „Interkommunale Zusammenarbeit stärken“ (LT-Drs. 6/3314 vom 24. Juli 2014) verwiesen.	vgl. dazu LT-Drucksache 6/3314 vom 22. Juli 2014
27.	1	d	Weitere Aufgabenübertragung auf kommunale Ebene möglich (dabei Beachtung des Konnexitätsgrundsatzes); neben Funktionalreform die kommunale Kooperation in Betracht ziehen; steuerrechtliche Behandlung der interkommunalen Kooperation klären ²⁰¹	LKT LSA/14. Sitzung am 08.11.2013	Die Landesregierung hat bereits sehr viele Aufgaben kommunalisiert. Dies hat u. a. der Sachverständige Prof. Dr. Mehde bestätigt (siehe S. 20 des öffentlichen Teils der Niederschrift 6/E07/12 vom 6. September 2013). Zu den Voraussetzungen für künftige Kommunalisierungen wird auf die Berichte der Landesregierung an	Aussage nach wie vor richtig.

²⁰⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/12, S. 22

²⁰¹ Vgl. LKT LSA: Stellungnahme an die E07, Vorlage 8 zur ADRs. 6/E07/12, 30. Oktober 2013, S. 5

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					die Enquete-Kommission (ADrs. 6/E07/12 – Vorlage 3 vom 4. Juli 2013) sowie an den Landtag zu den Aufgabenerledigungskonzepten (LT-Drs. 6/2573 vom 12. November 2013) und zum Landtagsbeschluss „Interkommunale Zusammenarbeit stärken“ (LT-Drs. 6/3314 vom 24. Juli 2014), den Vortrag des Staatssekretärs MI in der Sitzung der Enquete-Kommission (siehe S. 5 ff des nichtöffentlichen Teils der Niederschrift 6/E07/11 vom 5. Juli 2013) , den Entwurf des OrgG LSA sowie auf die Ausführungen zu lfd. Nr. 26 verwiesen.	
28.	1	e	Vorhandene Möglichkeiten zur Bürgerbeteiligung sind ausreichend ²⁰²	SGSA/13. Sitzung am 11.10.2013	*	**
29.	1	e	Bereits bestehende Möglichkeiten zur Mitwirkung und Teilhabe der Bürgerinnen und Bürger ist ausreichend ²⁰³	LKT LSA/14. Sitzung am 08.11.2013	*	**

²⁰² Vgl. SGSA: Stellungnahme an die E07, Vorlage 5 zur ADRs. 6/E07/12, 09. Oktober 2013, S. 5 f.

²⁰³ Vgl. LKT LSA: Stellungnahme an die E07, Vorlage 8 zur ADRs. 6/E07/12, 30. Oktober 2013, S. 6

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
30.	1	g	Land und Bund müssen sich auf Ebene der europäischen Rechtssetzung stärker für den Grundsatz der Subsidiarität einsetzen ²⁰⁴	SGSA/13. Sitzung am 11.10.2013	Die nationalen Parlamente werden in vollem Umfang in die Kontrolle des Subsidiaritätsprinzips des Art. 5 Abs. 3 Vertrag über die Arbeitsweise der EU (AEUV) einbezogen. Im Rahmen der Mitwirkungsrechte der Länder (Subsidiaritätsfrühwarnsystem) geben die Fachressorts fachbezogene Stellungnahmen (Prüfbögen) für die Prüfung der Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips bei EU-Legislativvorschlägen gegenüber der Staatskanzlei LSA ab. Die Prüfbögen dienen einer ersten landesseitigen Einschätzung zur Wahrung bzw. Verletzung des Subsidiaritätsprinzips bei EU-Legislativvorschlägen, die dem Bundesrat zugeleitet werden. Die frühzeitige Einbindung des Landes zur Prüfung der Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips bei EU-Legislativvorschlägen ist somit gewährleistet.	Aussage nach wie vor richtig.
31.	1	g	Hauptverwaltungsbeamte mehr für Euro-pa betreffende Themen sensibilisieren ²⁰⁵	LKT LSA/14. Sitzung am	Die Sensibilisierung kommunaler Hauptverwaltungsbeamter für Europa betreffen-	ist in der Arbeit der kommunalen Spitzenverbände ein lau-

²⁰⁴ Vgl. SGSA: Stellungnahme an die E07, Vorlage 5 zur ADrs. 6/E07/12, 9. Oktober 2013, S. 6

²⁰⁵ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/14, S. 12

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
				08.11.2013	de Themen ist Aufgabe der Selbstverwal- tungsorganisation der Landkreise, Städte und Gemeinden. Den Landesbediensteten wird die erforderliche europarechtliche Kompetenz vor allem durch Schulungen des AFI-LSA und Qualifizierungen im Rahmen des strategi- schen qualitativen Personalmanagements der Staatskanzlei vermittelt. Soweit auf kommunaler Ebene ein Bedarf zur Koope- ration gesehen wird, bedarf es von dort konkreter Vorschläge.	fender Prozess
32.	2	a	Personalmanagement nicht nur auf Stel- lerereduzierung konzentrieren, vielmehr den geänderten Einsatz von Personal unter entsprechend zunehmendem IT-Einsatz betrachten ²⁰⁶	Dr. Bernhardt/ 15. Sitzung am 16.12.2013	Aus Sicht der Landesregierung ist Perso- nalmanagement Voraussetzung für eine erfolgreiche Anpassung des Personalkör- pers bei gleichbleibender rechtmäßiger und qualitativer Aufgabenerfüllung. Im Rahmen der Aufgabenerledigungskon- zepte haben die Ressorts eine Bewertung ihres Aufgabenbestandes und der als erforderlich erachteten Aufgabenintensität vorgenommen und dem Landtag berichtet (vgl. LT-Drs. 6/2573 vom 12. November 2013). Die Bewertung der Ressorts erfolg-	Zustimmung im Rahmen der kommunalen Organisations- und Personalhoheit

²⁰⁶ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 45

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					te auch unter Berücksichtigung neu verfügbare Technologien und deren Folge für den Personalbedarf. In diesem Zusammenhang wird auf die Initiative der Landesregierung „Sachsen-Anhalt Digital 2020“ hingewiesen, die zum Ziel hat, neue IT-Ansätze in die Arbeit der Landesregierung zu integrieren und damit auch, aber nicht nur, Personaleinsparungen zu bewirken.	
33.	2	a	Bei Vw-Modernisierung mehr auf Personal konzentrieren, weniger auf die Instrumente ²⁰⁷	Prof. Dr. Hammer- schmid/16. Sitzung am 24.01.2014	Der Sachverständige hat in der zitierten Passage ausgeführt, dass nach seiner Erfahrung Personal der kritische Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Verwaltungsmodernisierung sei und weniger die Instrumente. Es handelt sich um eine allgemeine Aussage, der insoweit zugestimmt werden kann, dass Reformen nur gut gelingen können, wenn diese vom Personal mitgetragen werden.	beide Komponenten gleichermaßen wichtig im Rahmen der kommunalen Organisations- und Personalhoheit

²⁰⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 23

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
34.	2	a	Bei Personalabbau vorhandenes Personal einbinden, da so bestmögliches Management ²⁰⁸	Prof. Dr. Hammer- schmid/16. Sitzung am 24.01.2014	Der Sachverständige weist auf den Rollenwandel von einer klassischen Personalverwaltung hin zu einem Human Resource Management, wo Personal auch die Rolle des strategischen Partners übernehme. Vor diesem Hintergrund empfiehlt er, bei Personalabbau den Personalbereich von Anfang an stark einzubinden. Er betont, dass in dieser Hinsicht „Sachsen-Anhalt mit seinem Personalentwicklungsplan ein Vorreiter“ sei. Der Sachverständige findet „diesen Personalentwicklungsplan extrem überzeugend“. So habe „man sich eine Personalplanung vorzustellen.“ Bezüglich der Landespraxis wird auf die umfangreichen statistischen Grundlagen und Aufbereitungen zur Personalausstattung vergleichbarer Personalkörper im Ländervergleich im Rahmen des Personalentwicklungskonzeptes (PEK) und den jährlichen Personalstandberichten sowie auf die von den Ressorts erarbeiteten Aufgabenerledigungskonzepte und Personal-	Personalentwicklung, nicht Personalabbau ist Zukunftsaufgabe

²⁰⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 26

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>bedarfsberechnung verwiesen. Auf diesem Wege werden auch die Bedarfs- und Überhangbereiche in der Landesverwaltung ermittelt.</p> <p>Die Regelungskreise des PEK und der mit dem PEK beschriebene Instrumentenkasten berücksichtigen darüber hinaus den Personalkörper mit seinen verschiedenen quantitativen und qualitativen Merkmalen. Im Rahmen des strategischen Personalmanagements der Landesregierung werden dem entsprechend die Personalfälle auf Grund verschiedener Charakteristika beurteilt: Z. B. Altersstruktur und erwartete Abgänge, befristete und dauerhafte Dienstverhältnisse, zur Verfügung stehendes Arbeitsvolumen und (Alters-)Teilzeitverhalten, Qualifikation der Bediensteten, Realisation des Akquisebedarfs mit Hilfe von Neueinstellungsoptionen der Neueinstellungskorridor etc.. Nur so lassen sich Prognosen über die Entwicklung des Personalkörpers und zukünftige Personalbedarfe formulieren und der als notwendig erachtete Umfang an Ausbildung. Bei Vermittlung von Personal von Überhang- in Bedarfsbereiche, welches ein wesentliches Element des Per-</p>	

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
					sonalmanagements darstellt, wird ver-sucht, eine Win-Win-Situation für die Be-diensteten und das Land zu kreieren (z. B. aufgrund der Höhergruppierungen auf neuen Arbeitsplatz aufgrund von in Rah-men der Vermittlung durchgeführten Fort-bildungsmaßnahmen). Hier ist der Be-dienstete Subjekt und nicht Objekt im Personalanpassungsprozess.	
35.	2	a	Grenzen der linearen Einsparung und des entsprechenden Personalabbaus sind erreicht, stattdessen bei Prozessoptimie-rung, IT-Landschaft, Aufgabenkritik und Personalmanagement verstärkt ansetzen, dabei Konzepte wie Rotation und Mentoring stärker in der Vw verankern ²⁰⁹	Prof. Dr. Hammer-schmid/16. Sitzung am 24.01.2014	Es wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 32 verwiesen.	Grundsätzliche Zustimmung; über geeignete Instrumente ist im Rahmen der kommunalen Organisationshoheit zu ent-scheiden.
36.	2	a	Personalabbau und Personalentwicklung in LSA trennen, da unterschiedliche The-menfelder und unterschiedliche Zielstel-lungen (Abbau bei Zuständigkeit MF, Entwicklung bei anderem Ressort) ²¹⁰	Prof. Dr. Hammer-schmid/16. Sitzung am 24.01.2014	Der Sachverständige empfiehlt, den Be-griff Personalentwicklung nicht im Zu-sammenhang mit Personalabbau zu ver-wenden, da Personalentwicklung etwas Positives und Personalabbau etwas Ne-gatives sei. Der Beschluss der Landesregierung über	entfällt (unmittelbare Landesverwal-tung)

²⁰⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 28 f.

²¹⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 30, 32

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					den Aufbau der Landesregierung und die Abgrenzung der Geschäftsbereiche vom 3. Mai 2011 sieht eine Trennung von Personalabbau und Personalentwicklung bereits vor. Danach ressortiert das strategische quantitative Personalmanagement im MF sowie das strategische qualitative Personalmanagement in der Staatskanzlei.	
37.	2	a	Altersabgänge vorausschauend planen und somit Chancen für neue Mitarbeiter schaffen ²¹¹	Prof. Dr. Hamerschmid/16. Sitzung am 24.01.2014	Die Herstellung von Transparenz in der Personalentwicklung, auch im Hinblick auf Altersabgänge, ist wesentliches Anliegen der Landesregierung. Sachsen-Anhalt wird in wenigen Jahren über eine Personalausstattung verfügen, die dem Durchschnitt der westdeutschen Flächenländer entspricht und dauerhaft finanzierbar ist. Auch nach Abschluss des Anpassungsprozesses muss der Personalbedarf der Landesverwaltung dauerhaft abgesichert sein. Hierzu nimmt die Landesregierung eine demografieorientierte Personalentwicklung vor. Diese beinhaltet, dass bei Entscheidungen der Landesregierung zu	Zustimmung im Rahmen der kommunalen Personalhoheit.

²¹¹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 30

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>Personalbedarfen nur noch aktive, also nicht in der Freistellungsphase der Alters- teilzeit befindliche Bedienstete, berück- sichtigt werden. Weiterhin werden für Schwerpunktbereiche, die die Personal- ausstattung der westdeutschen Bundes- länder in der Perspektive bis 2025 abseh- bar unterschreiten, zusätzliche Neuein- stellungsmöglichkeiten über das PEK 2011 hinaus zur Verfügung gestellt, so- fern eine Nichtdeckung späterer Bedarfe mit qualifizierten Personal zu befürchten ist. Dies gilt für die Schwerpunktbereiche „Schule“, „Justiz, Gerichte und Staatsan- waltschaften“ (ab 2017) sowie die „Fi- nanzverwaltung“ (ab 2017). Darüber hin- aus werden für den Polizeivollzug ab 2017 zusätzliche NEK zur Verfügung ge- stellt.</p> <p>Die Betrachtung und Bewertung der Al- tersstruktur, die Kenntnis der Altersab- gänge und die demografieorientierte Be- messung notwendiger Neueinstellungsoptionen sind somit wesentliche Steuerungsansätze beim Vollzug des geltenden Personalentwicklungskonzeptes der Landesregierung. Personalstandsberichte liegen vor, die in das Informationssystem</p>	

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsabschluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
					Sachsen-Anhalt (hier das Subsystem Personal) eingebunden werden.	
38.	2	a/d	Grenze der Aufgabenverdichtung ist erreicht, da im Wesentlichen durch das bestehende PEK nur ein Personal-, jedoch kein Aufgabenabbau erfolgt; der Fokus muss deutlich mehr auf dem Aufgabenabbau liegen ²¹²	DBB beamtenbund und tarifunion sachsen-anhalt/17. Sitzung am 21.02.2014	*	**
39.	2	a/d	Aufgabengerechte Personalausstattung (hierzu flächendeckende Personalbedarfsanalyse) und Personalstandstabilisierung (mittels betreffender Analyse und Mittelbereitstellung) werden benötigt, knappe Neueinstellungskorridore verhindern Potenzialgewinnung im Einstellungsverfahren, da nicht alle Möglichkeiten/Poolgruppen ausgeschöpft werden	DBB beamtenbund und tarifunion sachsen-anhalt/17. Sitzung am 21.02.2014	*	**
40.	2	a/c	Stabilisierung des Personalkörpers durch Ausbildung und Übernahme, Identifikation und Versorgung der Bedarfsbereiche der	Vorsitzende der Arbeitsgruppe der	Es wird zunächst auf die Stellungnahme zu Ziffer 34 verwiesen. Darüber hinaus ist festzustellen, dass	Zustimmung im Rahmen der kommunalen Personalhoheit.

²¹² Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 5

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
			Verwaltung mit Personal, Neueinstellungskorridor flexibler gestalten ²¹³	HPR in LSA/ 17. Sitzung am 21.02.2014	nach den geltenden Beschlüssen zum PEK 2011 die Neueinstellungskorridore mit Ausnahme weniger Schwerpunktbereiche flexibel innerhalb der jeweiligen Geschäftsbereiche eingesetzt werden können. Weiterhin steht ein sogenannter Fluktuationskorridor zur Verfügung, der das Ausscheiden externer neueingestellter Bediensteter nach einem Zeitraum von einem Jahr bis max. zwei Jahren aus dem Landesdienst abdeckt. Für sogenannte Fluktuationsnachbesetzungen unter einem Jahr werden keine Neueinstellungsoptionen benötigt. Insofern wird eine flexible und bedarfsgerechte Verwendung der Neueinstellungskorridore gewährleistet. Sofern von den Ressorts gewünscht, können mit dem MF Zielvereinbarungen zum Vollzug des Personalentwicklungskonzeptes abgeschlossen werden, die weitere Flexibilisierungen enthalten. Zum Thema Ausbildung und Übernahme wird auf die mit der Vereinbarung zum Tarifvertrag über die Vereinbarung von	

²¹³ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 23 f.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsabschluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
					Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts (Teilzeit-TV LSA) geschlossenen Protokollnotiz verwiesen.	
41.	2	a	Mittels Haushaltsausführungserlassen entsprechende Maßnahmen vorhalten, um Beschäftigte bei längerer Abwesenheit (z. B. Beschäftigtenlehrgang) besser vertreten zu können,	Vorsitzende der Arbeitsgruppe der HPR in LSA/ 17. Sitzung am 21.02.2014	Diese Aussage ist in der Niederschrift nicht enthalten. Der Haushaltsführungserlass enthält bereits eine Regelung für befristete Neueinstellungen.	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)
42.	2	a	bei Führungskräftegewinnung und -fortbildung mehr auf soziale Kompetenzen achten ²¹⁴	Vorsitzende der Arbeitsgruppe der HPR in LSA/ 17. Sitzung am 21.02.2014	Neben der fachlichen Kompetenz wird bei Einstellungen und Fortbildungen verstärkt auch auf die Entwicklung von Methoden- und Sozialkompetenzen geachtet. Dem trägt auch das AFI-LSA mit der ressortübergreifenden Führungskräftefortbildung Rechnung. Auch für Sachbearbeiter/-innen, die Dienstposten ab A 14 anstreben, wurde ein Konzept erarbeitet, indem die Methoden- und Sozialkompetenzen und die Fachkompetenzen geschult werden.	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)

²¹⁴ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 24 f.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
43.	2	a/c/d	Keine weiteren PEK zum alleinigen Ziel des Abbaus, echte bedarfsorientierte Personalentwicklung, Demografietarifverträge in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften schaffen, Neueinstellungskorridore müssen alle frei werdenden Stellen umfassen, Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen zur tatsächlichen Belastungssituation, Bedarfsgerechte Ausbildung ²¹⁵	Hr. Bachner/ 17. Sitzung am 21.02.2014	Die Landesregierung teilt die mit der Maßnahme/dem Vorschlag geäußerten Wertungen, dass das Land mit dem PEK einen Personalabbau ohne „echte“ bedarfsorientierte Personalentwicklung betreibe, nicht. Es wird insbesondere auf Ziffer 34, 36 und 62 verwiesen. Die Stellenzahl, bzw. das Vorhalten von Stellen, ist ein wichtiges Steuerungsinstrument für das Land, da es Rechtsgrundlage für die Beschäftigung ist. Qualifizierte Aussagen zum Personalkörper und seinen Entwicklungen lassen sich jedoch nur treffen, wenn man die konkreten Personalfälle, also die tatsächlich beschäftigten Menschen betrachtet. Dementsprechend können Neueinstellungskorridore nicht nur an frei werdenden Stellen orientiert werden. Darüber hinaus wird zum Thema Personalausstattung auf die Ausführungen zum Ländervergleich in Ziffer 41 verwiesen. Zum Thema Demographie Tarifverträge ist zudem zu berichten, dass der Tarifver-	entfällt (unmittelbare Landesverwal- tung)

²¹⁵ Vgl. LT-LSA: Vorlage 19 zur ADRs. 6/E07/13, S. 21

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>trag über die Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts (Teilzeit-TV LSA) den Beschäftigten bis 2016 eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung ermöglicht. 20 Prozent der eingesparten Personalkosten werden zur Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsmöglichkeiten und zur befristeten Übernahme von Ausgebildeten investiert. Dies erfolgt durch sog. Maßnahmepakete, die jährlich mit den Gewerkschaften abgestimmt werden. Einen entsprechenden Tarifvertrag gibt es speziell für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen des Landes Sachsen-Anhalt (Teilzeit-TV Schulen LSA 2014). Neben diesen bestehenden Tarifverträgen kommen Tarifverhandlungen zum Thema Demografie auf Landesebene nicht in Betracht. Dies ist eindeutige Beschlusslage in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL), an die das Land Sachsen-Anhalt als Mitglied gebunden ist. Demografie-Tarifverträge sind daher nur auf Ebene der TdL möglich. Die TdL hat eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich mit dem Thema Demografie befasst. Darüber hinaus wird auf die mit der Ver-</p>	

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>einbarung zum Tarifvertrag über die Vereinbarung von Teilzeitbeschäftigung im Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts (Teilzeit-TV LSA) geschlossenen Protokollnotiz verwiesen.</p> <p>Gemäß Beschluss der Landesregierung vom 13. Dezember 2011 sind die Teilzeitmodelle nach §§ 2 und 3 Abs. 2 bis 4 des Teilzeit-TV LSA auch Beamtinnen und Beamten zu eröffnen. Aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn im Allgemeinen lassen sich keine konkreten Pflichten zur regelmäßigen Mitarbeiterbefragung herleiten.</p>	
44.	2	a/d	Personalbestand sollte sich grundsätzlich am Aufgabenbestand orientieren ²¹⁶	LKT LSA/17. Sitzung am 21.02.2014	<p>Dieser Grundsatz wird bereits praktiziert. Es wird insoweit auf den Bericht der Landesregierung zu dem Aufgabenerledigungskonzept (LT-Drs. 6/2573 vom 12. November 2013) verwiesen.</p> <p>Soweit Aufgaben kommunalisiert werden, erfolgen – wie z. B. im Fall der Zweiten Funktionalreform - im Vorfeld die notwendigen Personalbedarfsberechnungen.</p>	Aussage gilt nach wie vor.
45.	2	a/c	Maßgeblich ist Einstellung des Personals	Ver.di/17. Sit-	Die Ermittlung des Einstellungs- und Aus-	Aufgabengerechte Personal-

²¹⁶ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 39

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
			im Umfang der notwendigen Aufgaben- wahrnehmung, Erhöhung der Ausbil- dungszahlen heute notwendig ²¹⁷	zung am, 21.02.2014	bildungsbedarfs ist gängige Praxis. Im Rahmen des Aufgabenerledigungskon- zeptes haben die Ressorts eine Bewer- tung ihres Aufgabenbestandes und der als erforderlich erachteten Aufgabenin- tensität vorgenommen und dem Landtag berichtet (vgl. LT Drs. 6/2573 vom 12. November 2013). Auf diese Grundlage lässt sich der als notwendig erachtete Personalbedarf ermitteln. Die Betrachtung und Bewertung der Altersstruktur, die Kenntnis der Altersabgänge und die Be- messung notwendiger Neueinstellungsop- tionen sind wesentliche Steuerungsansät- ze des Personalentwicklungskonzeptes der Landesregierung, um den als be- darfsgerecht erachteten Personalkörper zu erreichen bzw. zu erhalten. Die Be- messung der landeseigenen Ausbil- dungsnotwendigkeiten ist ein Ergebnis dieser Betrachtung und Bewertung. Die im Rahmen des Personalentwicklung- konzeptes (PEK) zur Verfügung stehen- den Neueinstellungskorridore sind die	ausstattung setzt eine aufga- bengerechte Finanzausstat- tung voraus.

²¹⁷ Vgl. LT-LSA: Vorlage 15 zur ADrS. 6/E07/13, S. 3

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsabschluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
					Steuerungsgröße, um den als notwendig erachteten Personal- und Ausbildungsbedarf realisieren zu können.	
46.	2	e	Mitarbeiterzufriedenheit soll durch Förderung und lebenslanges Lernen erhöht werden, hier ansetzen (Mitarbeiter müssen in PE-Entscheidungen eingebunden werden, um bestmögliche Akzeptanz zu erreichen) ²¹⁸	Dr. Schäffer/ 15. Sitzung am 06.12.2013	In der öffentlichen Verwaltung ist der Mitarbeiter in den verschiedensten Funktionen die wichtigste Ressource. Nur mit motivierten Mitarbeitern - flankiert von weiteren Maßnahmen - werden die Auswirkungen des Personalabbaus umsetzbar sein. Dabei wird der Kommunikation auf allen Ebenen eine hohe Bedeutung eingeräumt. Die Mitarbeiter sind informativ und gestaltend in die Prozesse einzubeziehen. Die in der GGO festgelegten jährlichen Personalführungsgespräche sind hierfür ein wichtiges Instrument.	Die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes als attraktiver Arbeitgeber unter Beachtung der kommunalen Personal- und Organisationshoheit muss vorangetrieben werden.
47.	2	e	Bei Mitarbeitermotivation nicht nur monetäre, vielmehr Kernelemente beachten ²¹⁹ (z. B. Selbstverwirklichung, Gleichbehandlung, Bindung, Sicherheit, Selbstständigkeit, persönliche Entwicklung ausbauen) ²²⁰	Dr. Schäffer/ 15. Sitzung am 06.12.2013	Bei der Mitarbeitermotivation sind unterschiedlichste Faktoren zu betrachten. Neben der angemessenen und „gerechten“ Bezahlung der Arbeit spielt die Identifikation mit der Aufgabe und der Behörde eine wichtige Rolle. Möglichkeiten der	Die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes als attraktiver Arbeitgeber unter Beachtung der kommunalen Personal- und Organisationshoheit muss vorangetrieben

²¹⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 60

²¹⁹ Vgl. LT-LSA: Vorlage 6 zur ADRs. 6/E07/13, S. 8

²²⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 61

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
					Fortbildung und persönlichen Weiterent-wicklung werden ebenso beachtet wie familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und die Umsetzung von Maßnahmen des Ge-sundheitsmanagements. Es ist der Lan-desregierung ein Anliegen, in Bezug auf die vom Sachverständigen genannten Kernelemente intrinsische Motivation zu unterstreichen.	werden.
48.	2	c/e	„Sinnvolle“ Tätigkeit in einem Umfeld, das Familiengestaltung (Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch z. B. Telearbeit, Familienzimmer, Tagesbetreuung für Kin-der) zulässt, ist Aushängeschild der öf-fentlichen Arbeitgeber gegenüber der Privatwirtschaft (hier ansetzen und ge-genüber potentiellen Arbeitnehmern publi-zieren)	Dr. Schäffer/ 15. Sitzung am 06.12.2013	Die demographische Entwicklung erfor-dert eine stärkere Fokussierung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auf der einen Seite ist es schwieriger, qualifi-zierten Nachwuchs zu gewinnen, der ver-stärkt die Familienfreundlichkeit hinter-fragt, auf der anderen Seite hat man von den Auswirkungen des Stellenabbau be-troffenes Personal, das oftmals Familien-pflichten gegenüber Kindern oder pflege-bedürftigen Angehörigen wahrnimmt. Von daher wurde verstärkt eine familienfreund-liche Gestaltung der Arbeitszeit, die Mög-lichkeit der Nutzung von Telearbeit und ein familienfreundliches Arbeitsklima um-gesetzt. Vorgesetzte wurden sensibilisiert, das erforderliche Verständnis gegenüber Familienpflichten aufzubringen. Dazu gehört auch das Verständnis, dass beruf-	Die Weiterentwicklung des öffentlichen Dienstes als at-traktiver Arbeitgeber unter Beachtung der kommunalen Personal- und Organisations-hoheit muss vorangetrieben werden.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
					liche Entwicklungen nicht durch die Wahrnehmung von Familienpflichten ver-hindert werden.	
49.	2	e	Attraktivität öffentlicher Dienst (ö. D.) als Arbeitgeber durch attraktive Aufgaben (ergebnisorientierte Arbeitsbedingungen sollten angestrebt werden) ²²¹	Prof. Dr. Hill/ 16. Sitzung am 24.01.2014	Es wird auf die Ausführungen unter Ziffer 51 verwiesen.	Aussage nicht ohne Weiteres nachvollziehbar
50.	2	c/e	Steigerung der Attraktivität des ö. D. als Arbeitgeber durch Arbeitsbedingungen, da mit Gehältern nicht wettbewerbsfähig ²²²	Prof. Dr. Hammer-schmid/16. Sitzung am 24.01.2014	Es wird auf die Ausführungen unter Ziffer 51 verwiesen.	Grundsätzliche Zustimmung, aber auch finanzielle Attraktivität sichern.
51.	2	c	Außendarstellung als attraktiver Arbeitge-ber nicht durch Negativprozesse (z. B. öffentlichkeitswirksamer Personalabbau) belasten, auf Anforderungsprofile junger Arbeitnehmer (z. B. moderne Arbeitsmit-tel, Familienfreundlichkeit, Novellierung des Mitbestimmungsrechts) setzen, Über-nahmegarantie für besondere Ausbil-	DBB beam-tenbund und tarifunion sachsen-anhalt/17. Sitzung am 21.02.2014	Aus Sicht der Landesregierung handelt es sich beim Personalabbau nicht um einen Negativprozess, sondern um einen fiskalisch gebotenen Anpassungsprozess. Den Ausführungen wird im Weiteren grundsätzlich gefolgt. Maßnahmen und Ziele des Personalmanagements werden mit ihren positiven Aspekten der Öffent-	Aussage nicht ohne Weiteres nachvollziehbar

²²¹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 15

²²² Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 29

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
			dungsabschlüsse, Verfügbarmachung moderner Arbeitsmittel ²²³		<p>lichkeit kommuniziert. Es wird in diesem Zusammenhang auch auf die umfanglichen Aktivitäten im Rahmen des Landesportals Sachsen-Anhalt verwiesen und die Veröffentlichung des Personalmanagementkonzeptes.</p> <p>Es wird allerdings bezweifelt, dass ein „novelliertes“ Personalvertretungsgesetz (sinngemäß ausgelegt wohl: „mit ausgeprägteren Mitbestimmungsrechten ausgestattetes ..“) die Außendarstellung signifikant optimiert. Die Relevanz dürfte nur von ganz wenigen potentiellen Bewerbern erkannt werden.</p> <p>Die Außendarstellung als attraktiver Arbeitgeber hat daher für die Landesregierung hohe Priorität und wird durch geeignete Maßnahmen gefördert. Eine Novellierung des Personalvertretungsgesetzes erscheint dazu nicht geeignet.</p>	

²²³ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 7 f.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
52.	2	e	Nicht-monetäre Leistungsanreize stärker in den Vordergrund rücken, entsprechendes Bewusstsein bei Führungskräften stärken ²²⁴	DBB beamtenbund und tarifunion sachsen-anhalt/17. Sitzung am 21.02.2014	*	**
53.	2	c	Zukunftsfond „Personal“ sowie Anschlussangebote an Studium sind als Perspektiven geeignet, zurzeit kein dringender Änderungsbedarf zur Verbesserung der beruflichen Ausbildung (Bedarf kann mit Personalabbau entstehen) ²²⁵	Ver.di/17. Sitzung am 21.02.2014	*	**
54.	2	e	Ver.di ist skeptisch gegenüber monetären Leistungsanreizen, hinsichtlich Beurteilungen werden ausreichende Beförderungsmöglichkeiten benötigt ²²⁶	Ver.di/17. Sitzung am 21.02.2014	*	**

²²⁴ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 9

²²⁵ Vgl. LT-LSA: Vorlage 15 zur ADRs. 6/E07/13, S. 3

²²⁶ Vgl. LT-LSA: Vorlage 15 zur ADRs. 6/E07/13, S. 5

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
55.	2	d	Bisherige Personalentwicklung in LSA zu sehr auf Mengensteuerung konzentriert, qualitative Aspekte müssen mehr Beachtung finden ²²⁷	Schütz/15. Sitzung am 06.12.2013	Mit Beschluss der Landesregierung vom 3. Mai 2011 über den Aufbau der Landesregierung und die Abgrenzung der Geschäftsbereiche sind der Staatskanzlei des Landes Sachsen-Anhalt die Aufgaben des strategischen qualitativen Personalmanagements zugewiesen worden. Die Staatskanzlei bietet im Rahmen des strategischen qualitativen Personalmanagements ressortübergreifend Qualifizierungen für Führungs- und Nachwuchsführungskräfte durch landesinterne Maßnahmen (Führungszirkel für leitende Führungskräfte, Hospitanz-Programm Wirtschaft/Wissenschaft, Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchsführungskräfte in der Landesverwaltung, Programm „Lernen in fremden Lebenswelten“) an. Ferner erfolgt die gezielte Förderung ausgewählter Führungs- und Nachwuchsführungskräfte über eine Beteiligung an externen Bildungsangeboten (Bayerischer Lehrgang für Verwaltungsführung, Führungslehrgang der Füh-	entfällt (unmittelbare Landesverwal- tung)

²²⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 12

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					rungsakademie Baden-Württemberg sowie Führungskolleg Speyer). Die Maßnahmen stehen grundsätzlich Frauen und Männern in gleichem Maße offen. Ziel der Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte ist es, langfristig den Frauenanteil in Führungspositionen zu steigern. Ein weiteres Handlungsfeld ist die Stärkung der Europakompetenz der Landesbediensteten. Darüber hinaus unterstützt die Staatskanzlei die Ressorts beim Auf- und Ausbau des Gesundheitsmanagements.	
56.	2	c	Personalauswahlverfahren: Anforderungsprofil muss mit genauem Mitarbeiterprofil ergänzt werden (nicht mehr nur Anforderung an wahrzunehmende Tätigkeit wichtig, sondern die Frage, was für ein Mensch benötigt wird) – „Ausbildung und Entwicklung, dann an fachlicher und methodischer Kompetenz sowie am Persönlichkeitsprofil arbeiten, dann wird die Laufbahnprüfung gemacht“ ²²⁸	Schütz/15. Sitzung am 06.12.2013	Das Personalauswahlverfahren ist im Rahmen der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG und den Maßgaben der Rechtsprechung rechtlich determiniert. Im Auswahlverfahren ist grundsätzlich die Gesamtbeurteilung bzw. die Abschlussnote entscheidend – nur, wenn die Aufgabenwahrnehmung zwingend besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten voraussetzt, die die Person mit der geforderten Laufbahnbefähigung bzw. mit dem geforderten	Konkrete Vorgaben werden mit Blick auf die kommunale Personalhoheit kritisch gesehen.

²²⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 14 f.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					Abschluss regelmäßig nicht mitbringt und sich in angemessener Zeit und ohne unzumutbare Beeinträchtigung der Aufgabenwahrnehmung auch nicht verschaffen kann, kann das Bewerberfeld durch Benennung weiterer Voraussetzungen im Anforderungsprofil eingeeengt werden (BVerwG, Beschluss vom 20. Juni 2013, Az. 2 VR 1.13). Insofern ist der Ansatz der Gestaltung eines „Mitarbeiterprofils“ in der Ausbildung von besonderer Relevanz.	
57.	2	b/d	Rolle der Führungskräfte ist Lenkungs- funktion im Rahmen von Grundsatzent- scheidungen, niemals „Sachbearbeitertä- tigkeiten“ übernehmen; Führungskraft muss Entwicklungspotenzial bei Beleg- schaft erkennen und fördern ²²⁹	Schütz/15. Sitzung am 06.12.2013	In der GGO hat sich die Landesregierung zu modernen Führungsgrundsätzen be- kannt. Dem liegt die Überzeugung zu- grunde, dass die Organisation von Lern- prozessen und die Förderung der Selbst- verantwortlichkeit der Bediensteten für ein gutes und wirtschaftliches Verwaltungshandeln von hoher Bedeutung sind. Ein wichtiges Mittel der vertrauensvollen Zu- sammenarbeit ist dabei das jährlich zu führende Personalführungsgespräch. Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des strategischen qualitativen Personal-	Konkrete Vorgaben werden mit Blick auf die kommunale Or- ganisations- und Personalho- heit abgelehnt.

²²⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 16

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					managements der Staatskanzlei und Fortbildungsmaßnahmen des AFI-LSA zur Stärkung der sozialen Kompetenz unter- stützen die Führungskräfte bei der Wahr- nehmung ihrer Führungsaufgaben.	
58.	2	b	Separate Fortbildungsmodule für Füh- rungskräfte; frühzeitige Förderung von potentiellen Nachwuchsführungskräften, Personalrecht als Standard für jede Füh- rungskraft ²³⁰	Treibrodt/15. Sitzung am 06.12.2013	Die Staatskanzlei fördert und qualifiziert im Rahmen des strategischen qualitativen Personalmanagements insbesondere Führungs- und Nachwuchsführungskräfte. Führungskräfte sind zu beraten und zu unterstützen, damit diese in der Lage sind, den Herausforderungen ihrer de- zentralen Personalverantwortung gerecht werden zu können. Ressortübergreifend angeboten werden Qualifizierungen für Führungs- und Nachwuchsführungskräfte durch landesin- terne Maßnahmen (Führungszirkel für leitende Führungskräfte, Hospitanz- Programm Wirtschaft/Wissenschaft, Men- toring-Programm für weibliche Nach- wuchsführungskräfte in der Landesver- waltung, Programm „Lernen in fremden Lebenswelten) an. Ferner erfolgt die ge-	Umsetzung bleibt der Perso- nal- und Organisationshoheit überlassen.

²³⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 27 f.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					zielte Förderung ausgewählter Führungs- und Nachwuchsführungskräfte über eine Beteiligung an externen Bildungsangeboten (Bayerischer Lehrgang für Verwaltungsführung, Führungslehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg sowie Führungskolleg Speyer).	
59.	2	k	Personalentwicklung sollte wissenschaftlich begleitet werden (z. B. durch Beurteilung von Personal und Institution, Beurteilung von Maßnahmen hinsichtlich Wirkung) ²³¹	Dr. Schäffer/ 15. Sitzung am 06.12.2013	Die wissenschaftliche Begleitung der Entwicklung von Personalentwicklungsmaßnahmen sowie die Evaluation ihrer Wirksamkeit können im Einzelfall hilfreich sein. Die Landesverwaltung greift im Rahmen der zur Verfügung stehenden begrenzten Haushaltsmittel auf eine externe wissenschaftliche Begleitung, insbesondere durch die Hochschulen des Landes, zurück.	nicht zwingend erforderlich und finanziell kaum leistbar
60.	2	b/d	Um die Rollen der Mitarbeiter in der Verwaltung optimal zu nutzen, sollte der Großteil des Entscheidungsspielraums beim Fachpersonal/ Sachbearbeiter liegen und von Seiten der Führungskraft eher	Prof. Dr. Hill/ 16. Sitzung am 24.01.2014	In § 5 GGO LSA I (MBI. LSA Nr. 14/2005 vom 11. April 2005) sind diese Führungsgrundsätze bereits verankert und werden grundsätzlich angewendet.	Konkrete Vorgaben werden mit Blick auf die kommunale Organisationshoheit abgelehnt.

²³¹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 66

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			eine ergebnisorientierte Führung erfol-gen ²³²			
61.	2	e	Handlungsbedarf für Reformen im Perso-nalbereich: Personalrelevante Bereiche wie Motivation, Arbeitseinstellung der Bediensteten und Attraktivität der öffentli-chen Verwaltung gerade für LSA wicht-ig ²³³	Prof. Dr. Hammer-schmid/16. Sitzung am 24.01.2014	*	**
62.	2	a	Bei quantitativem Personalabbau immer qualitative Komponente einbauen, um Leistungsverlust auszugleichen ²³⁴	Prof. Dr. Hammer-schmid/16. Sitzung am 24.01.2014	Der quantitative Personalabbau ist Er-gebnis vielfältiger qualitativer Betrachtun-gen und Bewertungen der einzelnen Per-sonalkörper der Landesverwaltung. Dazu gehören neben den Aufgabenerledi-gungskonzepten und den Personalbe-darfsberechnungen der Ressorts auch die Betrachtung und Bewertung der Alters-struktur und die Kenntnis der Altersab-gänge. Dies beinhaltet auch die Kenntnis erforderlicher Profession und Qualifikatio-nen in den verschiedenen Verwaltungs-be-reichen.	Aussage nicht ohne Weiteres nachvollziehbar

²³² Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 15

²³³ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 25

²³⁴ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 25

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					Die Bemessung notwendiger Neueinstellungsoptionen, als wesentliches Steuerungsinstrument des Personalentwicklungskonzeptes der Landesregierung, resultiert aus diesen qualitativen Betrachtungen. Ergänzt werden diese Analysen durch Maßnahmen im Rahmen des strategischen qualitativen Personalmanagements der Staatskanzlei sowie gezielte Aus- und Fortbildung vorhandenen Personals und externe Neueinstellungen.	
63.	2	d	Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Vw durch hohe Führungskapazität (dadurch Kosten-, Effizienz- und Effektivitätssteigerung) ²³⁵	Prof. Dr. Hammer- schmid/16. Sitzung am 24.01.2014	*	**
64.	2	d/f	Aus- und Fortbildungen zwar angeboten, jedoch zu wenig Kapazität für Vertretung vorgehalten (Ausbau notwendig), Sozialkompetenz muss in Führungskräftefortbildungen eine stärkere Gewichtung erfah-	DBB beam- tenbund und tarifunion sachsen- anhalt/17.	*	**

²³⁵ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 25

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
			ren, Anzahl der verfügbaren Fortbildungs- plätze erhöhen ²³⁶	Sitzung am 21.02.2014		
65.	2	e/g	Gesundheitsmanagement bedarf Mentoring und Coaching, psychische Belastungen konsequent in die Gefährdungsbeurteilung aufnehmen ²³⁷	DBB beam- tenbund und tarifunion sachsen- anhalt/17. Sitzung am 21.02.2014	Mit Beschluss der Landesregierung vom 3. Mai 2011 über den Aufbau der Landesregierung und die Abgrenzung der Geschäftsbereiche sind der Staatskanzlei die Aufgaben des strategischen qualitativen Personalmanagements zugewiesen worden. Ein Handlungsfeld im Rahmen des strategischen qualitativen Personalmanagements ist das Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung. Zur Implementierung einer in den Grundzügen einheitlichen Vorgehensweise beim Aus- und Aufbau des Gesundheitsmanagements in den Dienststellen des Landes hat die Landesregierung am 20. August 2013 den Handlungsleitfaden „Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt“ verabschiedet. Der Handlungsleitfaden soll zu einem einheitlichen Grundverständnis, einheitlichen Standards und einer qualitativ hochwertigen	BGM sehen wir als begleitendes Element der PE an

²³⁶ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 6 f.

²³⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 9 f.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>gen Umsetzung von Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts beitragen. Die Ausgestaltung des Gesundheitsmanagements erfolgt unter Berücksichtigung ressortspezifischer Besonderheiten und des konkreten Bedarfs in der jeweiligen Dienststelle.</p> <p>Im Rahmen des Handlungsleitfadens werden folgende Handlungsfelder des Gesundheitsmanagements definiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen • Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld • Führungsverantwortung • Aus- und Fortbildung • Suchtprävention • Psychische Belastungen • Gesundheitsfördernde Einzelmaßnahmen <p>Das Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt (AFI LSA) bietet zahlreiche Fort- und Weiterbildungen zum Thema Gesundheit an. Es besteht ferner die Möglichkeit, über einen Coaching Pool des AFI LSA individuelle Coaching-Leistungen in Anspruch zu nehmen.</p>	

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					Die Aufnahme psychischer Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung betrifft das Handlungsfeld "Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld". Gemäß § 5 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Hierzu gehören gemäß § 5 Abs. 3 Nr. 6 des Arbeitsschutzgesetzes auch psychische Belastungen bei der Arbeit. Die Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgabe obliegt jeder Dienststelle in eigener Verantwortung.	
66.	2	h	Quote für Gender-Mainstreaming nicht ausreichend, da keine Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen ²³⁸	DBB beam- tenbund und tarifunion sachsen- anhalt/17. Sitzung am 21.02.2014	Vorbemerkung: Die Maßnahme „Quote für Gender- Mainstreaming nicht ausreichend, da kei- ne Auswirkungen auf Arbeitsbedingun- gen“ ist fachlich nicht korrekt. Gender- Mainstreaming ist eine Strategie und kann daher nicht quotiert werden. Insofern be- zieht sich die Stellungnahme der Landes- regierung ausschließlich auf die Wertig-	Kein Handlungsbedarf.

²³⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 10

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>keit von Gleichstellung und Gender-Mainstreaming</p> <p>Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung:</p> <p>Die Beförderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Implementierung von Gender-Mainstreaming in das Verwaltungshandeln der Landesverwaltung sind wichtige Ziele für die Landesregierung. Zur Umsetzung dieser Ziele verabschiedete das Kabinett am 30. April 2013 ein „Gender-Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012-2016“ und erarbeitete ein „Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt“, das demnächst dem Kabinett und dem Landtag zur Beschlussfassung vorgelegt wird.</p>	
67.	2	c/e	Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, Aufstiegsmöglichkeiten vorhalten, moderne technische Ausstattung bereitstellen (Einführung/ Ausbau von Heim- oder Teilzeitarbeit, Elternzeitangebote, Ausbildung und Übernahme ²³⁹	Vorsitzende der Arbeitsgruppe der HPR in LSA/ 17. Sitzung am 21.02.2014	Durch das Angebot von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen und Telearbeit wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert. Auch die Sicherheit des Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst trägt zur Familienfreundlichkeit bei. Die Karrie-	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)

²³⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 25 f., Vorlage 17 zur ADRs. 6/E07/13, S. 10

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					reentwicklung unterliegt jedoch den Grundsätzen von Eignung, Leistung und Befähigung. Durch familienfreundliche Rahmenbedingungen werden Karrierehemmnisse bereits reduziert.	
68.	2	d	Stärkere Einbindung von Personalvertretungen in Organisationsmaßnahmen, Innovationen rechtzeitig ankündigen, Beteiligung der Beschäftigten an Innovationen, objektive Personalbedarfsmessungen, Übernahme neuer Aufgaben nur bei vorhandenem Personal ²⁴⁰	Vorsitzende der Arbeitsgruppe der HPR in LSA/ 17. Sitzung am 21.02.2014	Personalbedarfsberechnungen werden auf der Grundlage des „BMI-Handbuches für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsberechnungen“ erstellt. Sie werden von allen Ressorts zur Ermittlung des Personalbedarfs erstellt. Gemeinsam mit dem Prozess der Erarbeitung der Aufgabenerledigungskonzepte und der Aufgabenkritik sind sie ein bewährtes Instrument der Landesregierung zur Ermittlung des Personalbedarfs in einzelnen Verwaltungsbereichen. Die Aufgabenkritik und der mit ihr verbundene Auftrag ist Bestandteil der GGO LSA. Aufgabenkritik führt zu einem Aufgabeverzicht. Die Übernahme neuer Aufgaben geht einher mit einer ex ante Personalbedarfsberechnung und Ermittlung des notwendigen finanziellen Budgets.	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)

²⁴⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 26 f., Vorlage 17 zur ADRs. 6/E07/13, S. 11 f.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					Die Einbindung von Personalvertretungen in Organisationsmaßnahmen erfolgt nach den Tatbeständen des PersVG LSA. Eine Ausweitung der Mitbestimmungstatbestände ist nicht vorgesehen. Eine starke Einbeziehung der Personalvertretungen in das die Organisationsmaßnahmen begleitende Change-Management ist von besonderer Bedeutung.	
69.	2	e	Einheitliche Kriterien für Beurteilungsrichtlinien, Mittel für Höhergruppierungen bereit stellen, Eigenverantwortung der Beschäftigten stärken, Transparenz bei Veränderungen ²⁴¹	Vorsitzende der Arbeitsgruppe der HPR in LSA/ 17. Sitzung am 21.02.2014	Mit Kabinettsbeschluss vom 9. November 2004 wurden die allgemeinen Beurteilungsrichtlinien aufgehoben, wobei die Minister sich verpflichteten, für ihren Bereich die Nrn. 4 bis 7 (Aufbau der Beurteilung in Leistungs- und Befähigungsbeurteilung, Einzelmerkmale, Bewertung, Verwendungsvorschlag) und das Beurteilungsformular der bis dahin geltenden Beurteilungsrichtlinien zum Inhalt der eigenen Beurteilungsrichtlinien zu machen. Bei der Analyse der beamtenrechtlichen Vorschriften im Rahmen der Evaluation des Landesbeamtengesetzes des Landes	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)

²⁴¹ Vgl. LT-LSA: Vorlage 17 zur ADrs. 6/E07/13, S. 13

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>Sachsen-Anhalt (LBG LSA) gemäß Beschluss des Landtags vom 12. November 2009, LT-Drs. 5/66/2281 B sowie vom 18. Oktober 2013, LT-Drs. 6/2520, wird auch die Frage zur Rückkehr zu einer einheitlichen Beurteilungsrichtlinie im Land Sachsen-Anhalt durch eine entsprechende Änderung des § 21 Abs. 2 LBG LSA aufgegriffen werden.</p> <p>Diese Fragestellung hat daher hohe Priorität. Mit dem Beförderungskonzept 2014 werden insgesamt 6,5 Mio. € für den Haushalt 2014 für Beförderungen, Höhergruppierungen und Höherstufungen den Ressorts zur Verfügung gestellt. Die Priorität wird insoweit als gering eingestuft.</p>	
70.	2	c/e/f	Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten, Vertretungsregelungen zur Sicherstellung der Aufgabenwahrnehmung, aufgabenorientiertes PEK, altersgerechte Fortbildungen sollen sich an Träger von Erfahrungswissen richten, Altersstruktur verjüngen, weil ansonsten Wissenstransfer	Vorsitzende der Arbeitsgruppe der HPR in LSA/ 17. Sitzung am 21.02.2014	Thematisiert werden in der Niederschrift der Enquete-Kommission Maßnahmen einer gezielten Lebenslaufpolitik für die Beschäftigten. Die Stichworte des Bewertungsrasters spiegeln insofern nicht den benannten Vortrag der Arbeitsgruppe Hauptpersonalrat (AG HPR) wider. Die	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
			gehemmt, Insellösung bei Einführung von Neuerungen vermeiden ²⁴²		Landesregierung hat erstmals im Jahre 2005 die Beförderungsmöglichkeiten über Ressortgrenzen und nachgeordneten Bereiche der Landesregierung hinaus konzeptionell einheitlich geregelt. In den folgenden Jahren wurden entsprechende Regelungen entweder im Rahmen des jeweils gültigen PEK (bis 2009) oder durch gesonderte Beförderungskonzepte (ab 2012) aktualisiert. Allein die landesregierungswerte Regelung ist ein Wert für sich. Die Konzepte sind ein wesentliches Element zur Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten für die Bediensteten. Wesentlicher Bestandteil der Beförderungskonzepte ist die Ermittlung der Beförderungspotenziale. Sie sind ein Ergebnis aus theoretischen Beförderungsmöglichkeiten, errechnet aus haushalterischen Eckdaten und Ist-Personal des jeweiligen Jahres. Die Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel auf die Einzelpläne erfolgt entsprechend dem Anteil der Ressorts an den ermittelten Beförderungsmöglichkei-	

²⁴² Vgl. LT-LSA: Vorlage 17 zur A.Drs. 6/E07/13, S. 19

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>ten. Diese Verteilung wird ergänzt um sogenannte Sonderkontingente für bestimmte Beschäftigtengruppen in der Landesregierung, für die ein besonderer Beförderungsbedarf angenommen wird. Alleine diese beiden Steuerungsmechanismen sprechen für eine ausgewogene, bedarfsgerechte Beförderungspolitik. In dem so gesetzten Rahmen bemisst sich die individuelle berufliche Karriereentwicklung nach Art. 33 Abs. 2 GG. Bezüglich des Themas Aus- und Fortbildung wird auf die Ziffern 43, 45 und 62 verwiesen.</p>	
71.	2	g	Umsetzungsmaßnahmen müssen Finanzierungsmöglichkeit erhalten, gesundheitsbewusste Führungskultur fördern, externe Kompetenz für Konfliktmanagement etc., konsequente Umsetzung entsprechender Regularien (z. B. Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge) ²⁴³	Vorsitzende der Arbeitsgruppe der HPR in LSA/ 17. Sitzung am 21.02.2014	Die Ressorts entscheiden über die Maßnahmen des Gesundheitsmanagements einschließlich deren Finanzierung in eigener Zuständigkeit. Sie prüfen unter Berücksichtigung ressortspezifischer Besonderheiten für ihre Dienststellen den konkreten Bedarf. Unterstützend dabei wirkt der Handlungsleitfaden zum Gesundheitsmanagement. Die Umsetzung der	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)

²⁴³ Vgl. LT-LSA: Vorlage 17 zur ADRs. 6/E07/13, S. 16 f.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>Empfehlungen des Handlungsleitfadens obliegt den Ressorts in eigener Verantwortung.</p> <p>Die Ressorts setzen bereits zahlreiche Maßnahmen im Bereich des Gesundheitsmanagements um. In der 18. Sitzung der Enquete-Kommission „Öffentliche Verwaltung konsequent voranbringen – bürgernah und zukunftsfähig gestalten“ am 21. März 2014 hat die Staatskanzlei umfassend zu den seitens der Ressorts im Bereich des Gesundheitsmanagements veranlassten Maßnahmen berichtet.</p> <p>Im Übrigen wird auf die Stellungnahme zur Ifd. Nr. 65 verwiesen.</p>	
72.	2	d/e/i	Anpassung der Arbeitsbelastungen, Übernahme nach Ausbildung, Wissenstransfer durch „Ausstiegsarbeitsplätze“, Jobrotation befürwortet ²⁴⁴	Vorsitzende der Arbeitsgruppe der HPR in LSA/ 17. Sitzung am 21.02.2014	<p>Bezüglich der genannten Stichworte „Anpassung der Arbeitsbelastungen“ und „Übernahme nach der Ausbildung“ wird auf Ziffer 43, 45 und 62 verwiesen.</p> <p>Zum Wissensmanagement wird auf Ziffer 127 verwiesen.</p>	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)

²⁴⁴ Vgl. LT-LSA: Vorlage 17 zur ADRs. 6/E07/13, S. 22

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsabschluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
73.	2	d	PEK allein ist nicht ausreichend für Personalmanagement, Berücksichtigung der Erkenntnisse aus anderen Konzepten, konsequenter Aufgabenverzicht zur Entlastung des Personals ²⁴⁵	Vorsitzende der Arbeitsgruppe der HPR in LSA/17. Sitzung am 21.02.2014	*	**
74.	2	d	Führungskräfteverhalten als Indikator, leistungsorientierte Elemente im TVöD nach wie vor wichtig und auf den kommunalen Bereich auszudehnen, angemessene Finanzausstattung für Qualifizierung der Mitarbeiter gegen Aufgabenverdichtung wird benötigt ²⁴⁶	LKT LSA/17. Sitzung am 21.02.2014	*	**
75.	2	k	Momentan besteht keine Notwendigkeit, weitere Personalmanagementkonzepte zu erarbeiten, vielmehr individuelle Konzepte mit konkreten Lösungen ²⁴⁷	LKT LSA/17. Sitzung am 21.02.2014	*	**

²⁴⁵ Vgl. LT-LSA: Vorlage 17 zur ADrs. 6/E07/13, S. 23

²⁴⁶ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 39

²⁴⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 40

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
76.	2	d	Beschäftigte müssen in Änderungsprozesse eingebunden werden, Personalabbau hat seine Grenzen erreicht, Wegfall von Aufgaben nur durch Beschluss des Landtages möglich (Privatisierung, Kommunalisierung, Leiharbeit u. v. m. sieht ver.di hingegen kritisch), demzufolge ist die laufende „haushaltsorientierte“ Personalpolitik durch eine „aufgabenorientierte“ abzulösen ²⁴⁸	Ver.di/17. Sitzung am 21.02.2014	Zur Einbindung in Änderungsprozesse: Möglich über Personalvertretungen, es wird auf Ziffer 68 verwiesen. Zur Notwendigkeit des Personalanpassungsprozesses wird auf die Ausführungen in Ziffer 41 verwiesen. Nach dem VerwModGrG LSA ist zudem jede Aufgabe darauf zu überprüfen, ob sie verzichtbar ist oder privatisiert werden kann. Diese Instrumente stellen sicher, dass Aufgaben und notwendiges Personal in Einklang gebracht werden und entsprechen einer aufgabenorientierten Personalpolitik. Jedoch nicht jede Aufgabenkritik und Organisationsänderung ist Gegenstand des VerwModGrG LSA. Die Gewaltenteilung zwischen Landtag und Landesregierung regelt dabei die Zuständigkeit für die gesetzmäßige Umsetzung von Verwaltungsänderungen. Soweit diese in Betracht kommen, werden auch Privatisierungen von Aufgaben umfangreichen Analysen unterzogen. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass keine ausschließlich haushaltsorientierte Perso-	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)

²⁴⁸ Vgl. LT-LSA: Vorlage 15 zur ADRs. 6/E07/13, S. 5

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					nalpolitik betrieben wird, wobei der Zu- sammenhang zwischen finanzieller Leis- tungsfähigkeit des Landes und wahr- nehmbarer Aufgabenbestand aber maß- geblich Beachtung finden muss.	
77.	2	a/d	Die Verwaltungsarbeit ist deutlicher an den Zielen der Gesetze auszurichten, nicht nur an der reinen ordnungsgemäßen Gesetzesausübung; Ziele sollten mit Kennzahlen versehen werden, um eine KLR zu ermöglichen ²⁴⁹	Schütz/15. Sitzung am 06.12.2013	Der Vortragende Herr Schütz argumen- tiert in seinem Vortrag vor dem Hinter- grund einer Bundesbehörde mit kaufmän- nischer Rechnungslegung, die Dienstleis- tungen auch an Dritte erbringt, und daher – anders als der Bund oder LSA – Voll- kosten für diese Leistungen, über die in Rechnung gestellten Produkte, verrech- net. In diesem Kontext reißt er allgemein anerkannte betriebswirtschaftliche Ablä- ufe und Methoden an und verweist auf die Relevanz von Zielen. Insbesondere be- schreibt er seine Kompetenz als effizien- ter Dienstleister für Personalrekrutierung und empfiehlt in diesem Kontext seinen Service zu nutzen. Zum Vorschlag der Enquete-Kommission und der Bedeutung der KLR für die Umsetzung von Zielen in der Landesverwaltung sowie bezüglich	Aussage nicht ohne Weiteres nachvollziehbar

²⁴⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 8

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>des Grades ihrer Implementierung wird wie folgt ausgeführt: Die Einführung der Basis-KLR des Landes Sachsen-Anhalt ist ein Vorhaben, das dem Politikfeld Haushaltskonsolidierung zugeordnet wird. Die landesweite Ausrol- lung der Basis-KLR ist grundsätzlich ab- geschlossen. Ab dem Haushalt 2014 fin- det die Zusatzkontierung der Basis-KLR grundsätzlich in allen Einzelplänen statt. Bis Ende 2017 ist folgendes geplant: Ab- bildung des gesamten Haushalts über Kostenträger, Absicherung der Validität der Kontierungsdaten im Pilotjahr, Nach- arbeiten in den Einzelplänen nach Erfor- dernis, Weiterentwicklung der fachlichen und technischen Qualitätssicherung sowie Festlegung von Standards und Bereitstel- lung von Controlling-Berichten für die Aufgabenbereiche und Zielfelder zur Auswertung der Kontierungsdaten. Stra- tegische Ziele und Indikatoren werden schwerpunktmäßig im Vorhaben der Poli- tikfeldsteuerung (Strategische Steuerung) für die Entwicklung eines strategischen Controlling-Systems ebenfalls bis Ende 2017 bearbeitet. Es soll ebenfalls eine Harmonisierung der Daten aus der Basis-</p>	

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					KLR mit denen der Politikfeldsteuerung für Auswertungsmöglichkeiten erfolgen. Der Vorschlag wird insofern geteilt, dass die Gesetzesausübung mit einem Zielsystem mit Indikatoren/Kennzahlen verbunden werden sollte.	
78.	2	d	Shared-Services nutzen, jedoch muss der Dienstleister auch der Dienstleister bleiben, weshalb der Auftraggeber die Weisungsbefugnis behält ²⁵⁰	Schütz/15. Sitzung am 06.12.2013	Die Möglichkeiten für Shared-Services werden laufend geprüft. Im Übrigen bestehen bereits zentrale Zuständigkeiten im Sinne des Shared-Services-Ansatzes im Liegenschaftsmanagement, in der Landeshauptkasse, in der Bezügestelle einschließlich der Landesfamilienkasse und Landesleitstelle und in der Personalvermittlungsstelle als Servicestelle der Ressorts für die ressortübergreifenden Vermittlung von Überhangpersonal in Bedarfsbereiche. Das AFI-LSA ist die ressortübergreifende Einrichtung für die Aus- und Fortbildung des Landespersonals. Nicht zuletzt wurde die vom Land Schleswig-Holstein und der Freien und Hansestadt Hamburg gemeinsam gegründete rechtsfähige Anstalt des öffentli-	Grundsätzliche Zustimmung im Rahmen der kommunalen Organisationshoheit

²⁵⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 10

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>chen Rechts Dataport mit dem Beitritt zum Staatsvertrag zwischen dem Land Schleswig-Holstein, der Freien und Hansestadt Hamburg, dem Land Mecklenburg-Vorpommern, der Freien Hansestadt Bremen, dem Land Niedersachsen und dem Land Sachsen-Anhalt zur zentralen Dienstleisterin für die Landesverwaltung auf dem Gebiet der IT.</p> <p>Darüber hinaus wird auf den Bericht der Landesregierung zu den Aufgabenerledigungskonzepten (LT-Drs. 6/2573 vom 12. November 2013) verwiesen.</p>	
79.	2	d	Outsourcing hat im kommunalen Bereich seine Grenzen erreicht; Trend zur Re-kommunalisierung ist erkennbar ²⁵¹	Treibrodt/15. Sitzung am 06.12.2013	Die Entscheidung, ob die kommunale Ebene ihre Aufgaben selbst erledigt oder sich Privater bedient, obliegt im Hinblick auf das kommunale Selbstverwaltungsrecht der jeweiligen Kommune. Die Landesregierung respektiert dieses Selbstverwaltungsrecht.	Statement, kein Vorschlag.

²⁵¹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 25

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
80.	2	d	Zentralisierung (z. B. Bezügeberechnung) auch auf kommunaler Ebene sinnvoll, jedoch die Freiwilligkeit und Eigenständigkeit gewährleisten ²⁵²	Treubrod/15. Sitzung am 06.12.2013	Die Entscheidung, ob Aufgaben auf kommunaler Ebene zentralisiert wird, obliegt den kommunalen Selbstverwaltungskörperschaften im Rahmen ihres Selbstverwaltungsrechts. Die Landesregierung respektiert dieses Selbstverwaltungsrecht. Auf die Instrumente des GKG LSA wird hingewiesen.	Interkommunale Zusammenarbeit auf freiwilliger Basis wird grundsätzlich begrüßt.
81.	2	k	Ein Balanced Scoreboard zur Verwaltungssteuerung ist nicht für die politische Arbeit geeignet, da Bürger und Wähler andere Wünsche als Kunden haben ²⁵³ (erklärt an einem Bsp. Baden-Württembergs)	Prof. Dr. Hill/ 16. Sitzung am 24.01.2014	*	**
82.	2	d/e	Chancenmanagement findet beim Staat noch zu wenig Anwendung, Ausbau notwendig ²⁵⁴	Prof. Dr. Hill/ 16. Sitzung am 24.01.2014	*	**

²⁵² Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 25

²⁵³ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 9

²⁵⁴ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 11

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
83.	2	d	Statt „negativer“ Aufgabenkritik (Was ist entbehrlich?), „positive“ Aufgabenkritik (Was ist zukünftig noch erforderlich? Wie durchzuführen?) durchführen ²⁵⁵	Prof. Dr. Hill/ 16. Sitzung am 24.01.2014	Hier handelt es sich um einen interessanten Ansatz. Inwieweit er in der Verwaltungspraxis umsetzbar ist, müsste praktisch erprobt werden, zumal auf die Frage, was zukünftig noch erforderlich ist, insbesondere auch Antworten von den gewählten Vertretungen geboten sind. Die gängige Praxis ist bislang im VerwModGrG LSA geregelt. Künftig erfolgt dies durch § 7 OrgG LSA Entwurf (LT-Drs. 6/3155 vom 3. Juni 2014).	Ansatz ebenfalls nachvollziehbar
84.	2	d	Methodenempfehlung: Landtag kann Erwartungshaltungen an Landesregierung stellen und die Umsetzung dieser evaluieren ²⁵⁶	Prof. Dr. Hill/ 16. Sitzung am 24.01.2014	Dieser Vorschlag richtet sich an den Landtag und nicht an die Landesregierung.	entfällt
85.	2	d	Statt Einsparung durch „Rasenmähermethode“ Priorisierung der Aufgaben nach Niveau, Wichtigkeit und Personalbedarf ²⁵⁷	Prof. Dr. Hill/ 16. Sitzung am 24.01.2014	Zur „Methode“ der Entscheidung der Landesregierung zu Personalanpassungsprozessen wird auf die Stellungnahmen in Ziffern 34, 37, 45 und 62 verwiesen. Die Landesregierung legt auf die Feststellung wert, dass mit dem schwerpunktbe-	Welche Maßnahmen im Rahmen notwendiger Einsparungen umgesetzt werden, ist eine Entscheidung der kommunalen Selbstverwaltung.

²⁵⁵ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 12

²⁵⁶ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 19

²⁵⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 20 f.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>zogenen PEK und der hierzu ergangenen Beschlüsse der Landesregierung zur demografieorientierten Personalentwicklung genau keine Einsparungen nach der sogenannten „Rasenmähermethode“ vollzogen werden.</p> <p>Im Rahmen der Aufgabenerledigungskonzepte haben die Ressorts eine Bewertung ihres Aufgabenbestandes und der als erforderlich erachteten Aufgabenintensität vorgenommen und zu den daraus resultierenden Personalbedarfen dem Landtag berichtet (vgl. LT-Drs. 6/2573 vom 12. November 2013).</p> <p>Gemeinsam mit dem Prozess der Erarbeitung der Aufgabenerledigungskonzepte und der Aufgabenkritik sind die Personalbedarfsberechnungen ein bewährtes Instrument der Landesregierung zur Ermittlung des Personalbedarfs in einzelnen Verwaltungsbereichen. Nach dem VerwModGrG LSA ist zudem jede Aufgabe darauf zu überprüfen, ob sie verzichtbar ist oder privatisiert werden kann. Diese Instrumente stellen einen qualitativen Ansatz zur Priorisierung von Aufgaben dar. Insofern wird der Vorstellung der Kommission gefolgt.</p>	

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsabschluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
86.	2	d	Gesamtkonzept LSA zwar schlüssig und überzeugend, insgesamt jedoch zu viele zu sehr von der Wirtschaft transferierte Konzepte, Konzepte mehr auf Verwaltung zuschneiden ²⁵⁸	Prof. Dr. Hammer-schmid/ 16. Sitzung am 24.01.2014	*	**
87.	2	d/e	Vorschläge im Rahmen der Aufgabenkritik bedürfen stärkerer Umsetzung, Beschäftigte in Organisationsprozesse einbinden, neue Aufgaben mit Personal hinterlegen bzw. dieses umlenken oder ggf. auf Aufgaben verzichten ²⁵⁹	DBB beamtenbund und tarifunion sachsen-anhalt/17. Sitzung am 21.02.2014	*	**
88.	2	e	Jobrotation hin zur größtmöglichen Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöht die Leistung der Verwaltung, deshalb sollte an diesem Modell festgehalten werden ²⁶⁰	Prof. Dr. Becker/17. Sitzung am 21.02.2014	Eine Förderung der Mobilität der Beschäftigten in der Landesverwaltung für den beruflichen Aufstieg in Führungsfunktionen wird durchaus als sinnvoll erachtet. Grundsätzlich ist festzustellen, dass ein Verwendungswechsel die persönliche Flexibilität und Motivation fördern kann und damit auch bei Aufgabenveränderungen ein flexiblerer Einsatz der Bediensteten möglich ist. Bei den Bediensteten ist	- Thema kommunaler Personal- und Organisationshoheit - ansonsten wie HS-Harz

²⁵⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 22

²⁵⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 8

²⁶⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 18

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					eine entsprechende Akzeptanz für einen Verwendungswechsel zu schaffen und zu fördern. Die Rahmenbedingungen sind im Einzelfall auch unter dem Aspekt der Fa- milienfreundlichkeit zu betrachten.	
89.	2	c/d/e	Kompetenzmanagement (mittels Aufga- benkritik in LSA bereits vorhanden), Ta- lentmanagement (Woher wird Personal bezogen? Ausbildungsstätten wie Fach- hochschulen etc. besser einbinden), Mar- kenmanagement (Marke des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber) sind notwen- dig ²⁶¹	Prof. Dr. Be- cker/17. Sit- zung am 21.02.2014	*	**
90.	2	c/d/e	Performanzmanagement (Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, PE vom Ende her denken) ²⁶²	Prof. Dr. Be- cker/17. Sit- zung am 21.02.2014	Die Beurteilung in der Landesverwaltung setzt sich aus Leistungs- und Befähig- ungsbeurteilung unter Verwendung ei- nes einheitlichen Formulars zusammen. Dabei finden Aspekte der Leistungsbeur- teilung bei "1. Arbeitsgüte" und "2. Ar- beitsmenge" und Aspekte der Verhaltens- beurteilung bei "3. Arbeitsweise" und ggf. bei "4. Führungsverhalten" Eingang.	Statement, kein Vorschlag.

²⁶¹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 20

²⁶² Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 20

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
91.	2	b	Personalabbau kann durch eine Erhöhung der Qualifikation der Mitarbeiter sowie mehr Technikeinsatz abgefangen werden ²⁶³	LKT LSA/17. Sitzung am 21.02.2014	*	**
92.	2	l	Annäherung der Statusgruppen nicht nachvollziehbar, vielmehr Gleichbehandlung gewährleisten ²⁶⁴	DBB beam- tenbund und tarifunion sachsen- anhalt/17. Sitzung am 21.02.2014	*	**
93.	2	i	Z. B. Tarifergebnisse zeit- und inhaltsge- recht in Beamtenrecht übertragen (= Gleichbehandlung), Regelungen zu Ar- beitsbedingungen weiter angleichen ²⁶⁵	Ver.di/17. Sit- zung am 21.02.2014	Der Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst (TV-L), der zurzeit als wichtigster Vergleichsmaßstab für die Beurteilung einer amtsangemessenen Alimentierung gilt, wird in der Regel 1 : 1 auf den Besol- dungsbereich übertragen, wobei aber eine automatische Verpflichtung des Gesetz- gebers, ein Tarifergebnis spiegelbildlich oder zeitgleich zu übertragen, nicht be- steht. Wenn sich die Besoldungsentwick-	Beamtenstatus muss auch für Fachkräfte attraktiv sein. Ein- schnitte wie z. B. die Kosten- dämpfungspauschale sowie der Wegfall des Urlaubsgeldes und der Jahressonderzahlung sind dabei kontraproduktiv.

²⁶³ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 36

²⁶⁴ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/17, S. 11

²⁶⁵ Vgl. LT-LSA: Vorlage 15 zur ADRs. 6/E07/13, S. 6

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					lung auch weiterhin grundsätzlich an den Ergebnissen der Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst orientiert und im Gleichklang mit der Entwicklung des Tarifentgeltes erfolgt, wird der Alimentationspflicht Genüge getan. Weiterhin strebt die Landesregierung eine weiteren Angleichung der Regelungen zu ausgewählten Arbeitsbedingungen der Statusgruppen (Bsp.: Anhebung der Lebensarbeitszeit für Beamte entsprechend der für Tarifbeschäftigte geltenden Regelung) an.	
94.	3	a	Engere Zusammenarbeit von und Abstimmung zwischen Bund, Land, Kommune und kommunaler Spitzenverbände bei neuen Vorhaben sowie Garantie der kommunalen Selbstverwaltung auf europäischer Ebene sichern ²⁶⁶	SGSA/7. Sitzung am 15.02.2013	Die Zusammenarbeit wird bereits vertraglich geregelt. Es wird insoweit auf die Konsultationsvereinbarung vom 17. Dezember 2007 (MBI. LSA, S. 916) und die Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie sowie E-Government vom 16. Juli 2014 (MBI. LSA, S. 418) verwiesen.	Aussage ist nach wie vor richtig.

²⁶⁶ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/7, S. 29 ff.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
95.	3	a	Gemeinsame Schaffung, Umsetzung und Finanzierung von einheitlichen Standards im Bereich IT-Sicherheit und Datenaustausch; Einbeziehung der kommunalen Ebene in vollem Umfang ²⁶⁷	SGSA/7. Sit- zung am 15.02.2013	Die gemeinsame Schaffung, Umsetzung und Finanzierung von einheitlichen Standards im Bereich IT-Sicherheit und Datenaustausch ist Bestandteil der IT-Strategie des Landes „Sachsen-Anhalt Digital 2020“. Sie hat insbesondere auch das Ziel der Effizienzsteigerung in der Datenbereitstellung und -verarbeitung zwischen den Beteiligten Bund, Land und Kommunen. Die Beteiligung der kommunalen Ebene erfolgt insbesondere auch über die bestehende Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie sowie E-Government vom 16. Juli 2014 (MBI. LSA, S. 418) zwischen Land und Kommunen. Bis 2018 ist der Aufbau eines Informationssicherheitsmanagements inklusive einer Leitlinie für Sachsen-Anhalt geplant.	Aussage ist nach wie vor richtig.

²⁶⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/7, S. 33

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
96.	3	b	Kommune sollte in Front-Office-Rolle, Land im „informellen“ Back-Office handeln ²⁶⁸	SGSA/7. Sit- zung am 15.02.2013	Die Forderung des Städte- und Gemein- debundes nach einer Front-Office-/Back- Office-Lösung wird im Grundsatz geteilt. Die Rahmenvereinbarung über die Zu- sammenarbeit in den Bereichen Informa- tions- und Kommunikationstechnologie sowie E-Government vom 16. Juli 2014 (MBl. LSA, S. 418) zwischen Land und Kommunen ist ein Instrument, um die gewünschten und notwendigen Rollen der Partnerschaft in der Zusammenarbeit festzulegen. Die Aufgabenorganisation, die Rollenverteilung nach Front- und Back-Office bzw. die Übernahme der Rol- le durch Land oder Kommune wird aufga- benkonkret analysiert und entschieden. Diese Analyse ist in der Zukunft Heraus- forderung und Daueraufgabe zugleich. Eine generelle Zuordnung ist vorab nicht möglich.	Aussage ist nach wie vor rich- tig.

²⁶⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/7, S. 34

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsabschluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
97.	3	b	Zentrale Bereitstellung und Nutzung von Daten zwischen Bund, Land und Kommune zur Vereinfachung und Effizienzsteigerung ²⁶⁹	SGSA/7. Sitzung am 15.02.2013	Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 95 und 96 verwiesen.	Aussage ist nach wie vor richtig.
98.	3	b	Gemeinsame Fortbildung von IT-Fachleuten von Land und Kommunen werden befürwortet ²⁷⁰	SGSA/7. Sitzung am 15.02.2013	Der Vortragende des SGSA schlägt ein gemeinsames Fortbildungsangebot für die IT-Fachleute bei Land und Kommunen vor. Es würde sich anbieten, Fortbildungsinitiativen zwischen Land und Kommunen abzusprechen und gemeinsam durchzuführen. Die Ressourcen auf beiden Seiten seien begrenzt. Fort- und Weiterbildungsseminare seien relativ teuer, insbesondere wenn sie als sogenannte Inhouse-Seminare durchgeführt würden. Die gemeinsame Fortbildung von IT-Fachleuten von Land und Kommunen kann im Rahmen der Umsetzung der Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit in den Bereichen Informations- und Kommunikationstechnologie sowie E-Government vom 16. Juli 2014 (MBI. LSA, S. 418) zwischen Land und Kommunen	Aussage ist nach wie vor richtig.

²⁶⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/7, S. 35

²⁷⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/7, S. 38

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					thematisiert werden.	
99.	3	i	ITN-XT weiter ausbauen, da Potenzial für Kosteneinsparung und Vereinfachung von Datenaustausch ²⁷¹	Prof. Dr. Schliesky/6. Sitzung am 11.01.2013	Den Empfehlungen von Herrn Prof. Schliesky wird beigepflichtet. Im Rahmen des ITN-XT werden derzeit im MF Vergabeverfahren für ein zentrales hochmodernes Daten- und Sprachnetz für LSA durchgeführt.	Zustimmung.
100.	3	a	Umsetzung von E-Government-Vorhaben in erster Linie durch rechtliche Regelungen, E-Government-Gesetz dabei wichtigstes Instrument ²⁷²	Prof. Dr. Schliesky/6. Sitzung am 11.01.2013	In Bezug auf die Frage, welche Rechtsgrundlagen für die Umsetzungen der IT-Strategie des Landes „Sachsen-Anhalt Digital 2020“ bestehen müssen, wird auch die Notwendigkeit eines eigenen E-Government-Gesetzes geprüft. Es wird außerdem auf § 3 OrgG LSA Entwurf (LT-Drs. 6/3155 vom 3. Juni 2014) verwiesen. Diese Bestimmung soll die Rahmenbedingungen für ein Landes-EGovG schaffen.	Grundsätzliche Zustimmung bei Beschränkung auf gesetzliche Rahmenvorgaben; Konnexität beachten

²⁷¹ Vgl. LT LSA: Niederschrift 6/E07/6, S. 12 f.

²⁷² Vgl. LT LSA: Niederschrift 6/E07/6, S. 15

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
101.	3	b	Ausbau des Organisationsgrades der IKZ im Bereich der IT in Sachsen-Anhalt ²⁷³	Dr. Wanders-leb/7. Sitzung am 15.02.2013	Der Ausbau des Organisationsgrades der Interkommunalen Zusammenarbeit im Bereich der IT in Sachsen-Anhalt ist grundsätzlich eine kommunale Aufgabe. Diese kann jedoch über die Rahmenver-einbarung über die Zusammenarbeit in den Bereichen Informations- und Kom-munikationstechnologie sowie E-Government vom 16. Juli 2014 (MBI. LSA, S. 418) zwischen Land und Kommunen thematisiert werden.	Zustimmung im Rahmen der kommunalen Organisations-hoheit.
102.	3	a	Verstärkung der Zusammenarbeit zwi-schen Land und Kommunaler IT-Union wird befürwortet ²⁷⁴	Dr. Wanders-leb/7. Sitzung am 15.02.2013	*	**
103.	3	b	Prozessunterstützung der kommunalen Projekte und Initiativen durch das Land notwendig ²⁷⁵	Dr. Wanders-leb/7. Sitzung am 15.02.2013	*	**
104.	3	a/b	Kommunale Fachverfahren soweit mög-lich nicht an Dataport weitergeben, son-dern im Land behalten ²⁷⁶	Dr. Wanders-leb/7. Sitzung am 15.02.2013	*	**

²⁷³ Vgl. LT LSA: Niederschrift 6/E07/7, S. 34

²⁷⁴ Vgl. LT LSA: Niederschrift 6/E07/7, S. 34

²⁷⁵ Vgl. LT LSA: Niederschrift 6/E07/7, S. 51

²⁷⁶ Vgl. LT LSA: Niederschrift 6/E07/7, S. 51

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsabschluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
105.	3	b	Experte zweifelt daran, dass der Beitritt zum IT-Verbund Dataport alternativlos ist ²⁷⁷	Dr. von Bose/ 9. Sitzung am 19.04.2013	*	**
106.	3	a	Schaffung eines landeseigenen E-Government-Gesetzes inkl. Berücksichtigung der Kommunen, ggf. Verbindlichkeit für Kommunen ²⁷⁸	Dr. von Bose/ 9. Sitzung am 19.04.2013	Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 95, 96 und 100 verwiesen.	Grundsätzliche Zustimmung bei Beschränkung auf gesetzliche Rahmenvorgaben; Konnexität beachten
107.	3	i	ITN-XT: hinsichtlich Ausschreibung und Vergabe Gesamtsicherheitskonzept schaffen (ob und inwieweit Kommunen einbezogen werden, ob ein eigenes Netz für Polizei bestehen soll) ²⁷⁹	Dr. von Bose/ 9. Sitzung am 19.04.2013	*	**
108.	3	a/k	Schaffung einer eigenen Open-Government-Strategie ²⁸⁰	Dr. von Bose/ 9. Sitzung am 19.04.2013	Die Frage, ob eine eigene Open-Government-Strategie geschaffen werden soll, wird derzeit im Rahmen der Diskussion um das E-Government-Gesetz erörtert. Dabei wird auch erörtert, in welchem Umfang Open-Data Ansätze möglich und zweckmäßig sind. Abschließend kann die Frage, ob und ggf. mit welchem Inhalt	Nachvollziehbar, Kommunale Selbstverwaltung und Konnexitätsprinzip beachten.

²⁷⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/9, S. 7

²⁷⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/9, S. 8, 10

²⁷⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/9, S. 10

²⁸⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/9, S. 11

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					eine derartige Strategie geschaffen werden sollte, erst nach Abschluss der gesetzlich vorgesehenen und noch laufenden Evaluierung des IZG LSA geklärt werden.	
109.	3	b/c/f	Es erscheint sinnvoll, die Regelungskomplexe allgemeines Informationszugangsrecht, Umweltinformationszugangsrecht und Verbraucherinformationszugangsrecht zusammenzuführen und ein Informationsregister zu schaffen (mittels Gesetz), das heißt (d. h.) zentrale Landesplattform, verbunden mit Bundesplattform ²⁸¹	Dr. von Bose/ 9. Sitzung am 19.04.2013	Die vom Landesbeauftragten für den Datenschutz angesprochenen Regelungskomplexe allgemeines Informationszugangsrecht und Verbraucherinformationszugangsrecht, die mögliche Zusammenlegung von Vorschriften in diesen Bereichen und hier möglicherweise bestehender gesetzlicher Regelungsbedarf werden im Rahmen der laufenden Evaluierung des Informationszugangsgesetzes Sachsen-Anhalt (IZG LSA) thematisiert. Nach Abschluss dieser Evaluierung wäre ggf. zu erörtern, ob ein Verbund zwischen Bundes- und Landesplattform sinnvoll ist. Im Übrigen wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 108 verwiesen.	Aktueller Handlungsbedarf wird nicht gesehen.

²⁸¹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/9, S. 11

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
110.	3	a	Koordinierung der Interessen von Land und Kommune sowie im Entwurfsstadium stattfindende Beteiligung der kommunalen Spitzenverbände bei der Konzipierung von zentralen Ansätzen ²⁸²	SGSA/7. Sit-zung am 15.02.2013	Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 94 und 95 verwiesen.	Aussage nach wie vor richtig.
111.	3	i	Fortentwicklung der gemeinsamen Nutzung des Landesverwaltungsdatennetzes (inkl. Anpassung an Breitbandsteigerung); Einbeziehung der Kommunen in die Konzipierung des ITN-XT; Sicherstellung der kostenlosen Nutzung um Bereich des übertragenen Wirkungskreises ²⁸³	SGSA/7. Sit-zung am 15.02.2013	Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 94, 95 und 99 verwiesen.	Aussage nach wie vor richtig (s. a. Ziff. 99).
112.	3	a/g	Ausbau einer „partnerschaftlichen“ Zusammenarbeit zwischen Land und Kommunen, d.h. Unterstützung des Ausbaus der Kommunalen Selbstverwaltung durch Land, Ausbau bestehender Kooperationen, ggf. Verlagerung von IT-Verfahren auf kommunale Ebene mittels Kooperationen wie KITU oder Dataport ²⁸⁴	SGSA/7. Sit-zung am 15.02.2013	*	**

²⁸² vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/7, S. 31

²⁸³ vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/7, S. 32

²⁸⁴ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/7, S. 34, 36 f.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
113.	3	b	Unterhaltung eines zweiten Abstimmungsgremiums neben IKT-Rat unter Einbeziehung der kommunalen Spitzenverbände (Wiederbelebung AG IT-Land-Kommune oder Schaffung eines neuen Gremiums) ²⁸⁵	SGSA/7. Sit-zung am 15.02.2013	*	**
114.	3	a/b	Kooperation mit Dataport sowie mit ande-ren Bundesländern sollte ausgebaut wer-den ²⁸⁶	Prof. Dr. Schliesky/6. Sitzung am 11.01.2013	Die Kooperation mit Dataport steht erst am Anfang. Vordringlich ist die Migration des Landesrechenzentrums und aller IT-Verfahren. Im Übrigen wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 95 verwiesen.	entfällt (unmittelbare Landesverwal-tung)
115.	3	e	Vereinheitlichung und Standardisierung hilft, die Adressatenorientierung zu erhö-hen und das Verständnis beim Bürger zu aktivieren; Erhöhung der Nutzerfreund-lichkeit statt Orientierung an staatlichen Interessen; deshalb Einführung verbindli-cher IT-Standards ²⁸⁷	Prof. Dr. Schliesky/6. Sitzung am 11.01.2013	Die Erhöhung der Bürgernähe und die Stärkung der Dienstleistungsorientierung der Verwaltung gehören zu den vorrangigen Zielen der Landesregierung. Dies kommt u. a. in der IT-Strategie des Lan-des „Sachsen-Anhalt Digital 2020“ und der Rahmenvereinbarung über die Zu-sammenarbeit in den Bereichen Informa-tions- und Kommunikationstechnologie sowie E-Government vom 16. Juli 2014	Ansatz diskussionswürdig, Organisationshoheit und Kon-nexitätsprinzip beachten.

²⁸⁵ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/7S. 36

²⁸⁶ Vgl. LT LSA: Niederschrift 6/E07/6, S. 11

²⁸⁷ Vgl. LT LSA: Niederschrift 6/E07/6, S. 10 f.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					(MBI. LSA, S. 418) zum Ausdruck. Im Übrigen wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 94 und 95 verwiesen.	
116.	3	h	Datenschutz schon im Planungsstadium von Software und Anwendung ²⁸⁸	Dr. von Bose/ 9. Sitzung am 19.04.2013	Die Landesregierung ist wie der Landes- beauftragte für den Datenschutz der Auf- fassung, dass informationelle Selbstbe- stimmung und datenschutzrechtliche Vor- gaben schon im Planungsstadium von Software und Anwendung beachtet wer- den müssen. Dies ergibt sich nicht allein aus den bereits im Planungsstadium gel- tenden gesetzlichen Bestimmungen. Es erscheint auch bereits deshalb geboten, um spätere – möglicherweise kostenin- tensive - Nachbesserungen zu vermeiden.	Grundsätzlich nachvollziehbar aber im Alltag schwierig praktizierbar
117.	3	b/j	Bürgerinformation hinsichtlich Haushalt: Reine Haushaltskennzahlen nur, wenn Kennzahlen erläutert und Politikfelder im Verhältnis zueinander beschrieben wer- den; Sachverhalte vermitteln, wie be- stimmte Schwerpunkte im Haushalt zu- stände gekommen sind ²⁸⁹	Dr. von Bose/ 9. Sitzung am 19.04.2013	Herr Dr. von Bose hat zutreffend darge- stellt, dass es sich bei der Veröffentli- chung der Kabinettsvorlage zur Haus- haltsaufstellung 2014 lediglich um ein Beispiel für Open-Government handelt. Die im Aufbau befindliche Online- Plattform des Informationssystems Sach- sen-Anhalt (ISA) wird übersichtlich und	Ausgestaltung Bürger- Verwaltung muss vor Ort ent- schieden werden

²⁸⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/9, S. 8

²⁸⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/9, S. 12

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>adressatengerecht die Einnahmen und Ausgaben als verbindliche Datengrundlage für die Entscheidungsprozesse des Haushaltsgesetzgebers zur Verfügung stellen. Dies beinhaltet auch die geplante erläuternde, bundesweite einmalige strategische Zuordnung zu Politik- und Ziel- feldern, die langfristige Perspektiven in der Haushaltsführung aufzeigen und die kamerale Haushaltsführung ergänzen soll. Durch ein derartig transparentes Verwaltungshandeln öffnet sich die Landesverwaltung modern gegenüber der Bürgerschaft gemäß des Open-Government-Ansatzes, um die Bürgerinnen und Bürger bei der Konsolidierung der Landesfinanzen durch ein interaktives Berichtswesen mitzunehmen.</p>	
118.	3	c/g	Trotz zunehmendem IT-Einsatz sollten Multi-Kanal-Zugänge zu Behörden (also auch herkömmliche Wege) beibehalten werden ²⁹⁰	Dr. Bernhardt/ 15. Sitzung am 06.12.2013	Die Multikanalstrategie, d. h. die Eröffnung verschiedener Möglichkeiten für Bürger und Unternehmen den Zugang zu den Behörden zu erhalten, ist Bestandteil der IT-Strategie Sachsen-Anhalts. So wird zum Beispiel bei der Einführung der Be-	Zustimmung

²⁹⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/15, S. 47

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>hördenrufnummer 115 in Sachsen-Anhalt der telefonische Zugang als Kontaktmedium zur Verwaltung präferiert. Daneben stehen Bürger und Unternehmen Bürgerservices (BUS-Sachsen-Anhalt) über das Internet zur Verfügung.</p> <p>Unabhängig davon verpflichtet § 2 Abs. 1 EGovG alle Behörden, neben den allgemein üblichen Zugängen zur Verwaltung (z. B. Posteingang für papierbasierte Eingänge, persönliche Vorsprache), auch einen Zugang für die elektronische Kommunikation zu eröffnen.</p>	
119.	3	b	Open-Data nicht mehr ohne Erklärung der Daten ins Netz stellen, da ansonsten für Bürger wenig nutzvoll ²⁹¹	Prof. Dr. Hill/ 16. Sitzung am 24.01.2014	<p>Nach Ansicht des Sachverständigen reiche es nicht aus, nur Daten mit Open-Data ins Netz zu stellen, ohne etwas dazu zu sagen. Es müsse auch Kommunikationsvorsorge betrieben werden, damit der Bürger mit diesen Daten umgehen könne.</p> <p>Der allgemein formulierten Zielstellung des Sachverständigen wird zugestimmt, ist aber im Einzelfall von Inhalt und Format der zur Veröffentlichung vorgesehenen Daten abhängig und dementspre-</p>	Kein aktueller Handlungsbedarf.

²⁹¹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/16, S. 13

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					chend zu entscheiden. Im Übrigen wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 108 verwiesen.	
120.	3	b	Analyse von Organisation und Geschäfts- prozessen vor Einführung eines neues Dienstes ²⁹²	Prof. Dr. Schliesky/6. Sitzung am 11.01.2013	Prof. Dr. Schliesky schlägt vor, bereits vor der Einführung einer neuen elektroni- schen Anwendung die Geschäftsprozesse zu analysieren und die Organisation zu prüfen. Nur so könnten die Potenziale der IT genutzt werden. Den Empfehlungen des Vortragenden Prof. Dr. Schliesky wird beigepflichtet. Für den Bereich des Bundes sind diese Vorschläge durch die Vorgaben in § 9 EGovG (Optimierung von Verwaltungsab- läufen und Information zum Verfahrens- stand) gesetzlich geregelt worden. Die Übernahme dieser Bestimmung für die Landesverwaltung wird derzeit geprüft. Nach derzeitiger Rechtslage kann eine derartige Analyse auf Grundlage des VerwModGrG LSA erfolgen. Nach § 1 Abs. 2 VerwModGrG LSA (§ 2 Entwurf OrgG LSA) ist die der Aufsicht des Landes unterstehende öffentliche	selbstverständlich

²⁹² Vgl. LT LSA: Niederschrift 6/E07/6, S. 6

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>Verwaltung an den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit sowie Bürgerfreundlichkeit neu auszurichten. Nach § 5 VerwModGrG LSA (§ 3 Entwurf OrgG LSA) sind im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung die Möglichkeiten der Informationstechnologie unter Beachtung wirtschaftlicher Aspekte auszuschöpfen. Neben der außerdem bestehenden Prüfung der Aufgaben des Landes, ob sie verzichtbar oder privatisierbar sind, sind die Aufgaben des Landes nach den o.g. Grundsätzen zu organisieren und mittels IT zu optimieren. Das schließt die Analyse von Organisation und Geschäftsprozessen vor der Einführung elektronischer Anwendungen/Dienste ein.</p>	
121.	3	b	Keine zwingende Neuentwicklung von IT-Verfahren; statt dessen Rückgriff und Ausbau vorhandener Dienste ²⁹³	Prof. Dr. Schliesky/6. Sitzung am 11.01.2013	*	**

²⁹³ Vgl. LT LSA: Niederschrift 6/E07/6, S. 10

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
122.	3	b/c/d	Festlegung von einheitlichen Standards in IT-Verfahren ²⁹⁴	Prof. Dr. Lück-Schneider/6. Sitzung am 11.01.2013	Es wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 95 verwiesen.	Ansatz diskussionswürdig, Kommunale Selbstverwaltung und Konnexitätsprinzip beachten.
123.	3	b	Planung und Schaffung eines Umsetzungsmanagements bei Einführung von IT-Verfahren (Ermittlung Ist-Stand → Analyse vorhandener Probleme und Mängel → Ermittlung Soll-Stand → Filterung von priorisierten Kriterien und Maßnahmen-gewichtung → Nachfrage-Erwartungs-Analyse (auf welcher Ebene was sinn-voll?) ²⁹⁵	Prof. Dr. Lück-Schneider/6. Sitzung am 11.01.2013	*	**
124.	3	b	Infrastrukturaufbau als Verbund (Gesamt-planung, insbesondere „anständige“ Registerorganisation, einheitliches Wissensmanagement, Prozessstandardisierung, Interne Signaturverwendung, Shared-Service-Center, Zugangsinfra-struktur auf Mehrkanal-Basis) aus GFG-Mitteln abziehen (Gesetz zur Regelung der Zuweisungen des Landes Branden-	Prof. Dr. Schuppan/7. Sitzung am 15.02.2013	Der gemeinsame Aufbau und die Nutzung einer Infrastruktur sind sinnvoll, wirtschaftlich und organisatorisch grundsätzlich geboten. Im Rahmen der finanziellen und strukturellen Möglichkeiten wird darauf hingearbeitet. Ein Beispiel für einheitliches Wissensmanagement ist im Aufbau von Industry Standard Architecture (ISA) zu sehen. Es wird hierzu auf die Ausfüh-	Nachvollziehbar, ganzheitlicher Managementansatz

²⁹⁴ Vgl. Frau Prof. Dr. Dagmar Lück-Schneider: Präsentation der Hochschule für Wirtschaft und Rech Berlin; Vorlage 3, ADRs 6/E07/7, S. 6

²⁹⁵ Vgl. Frau Prof. Dr. Dagmar Lück-Schneider: Präsentation der Hochschule für Wirtschaft und Rech Berlin; Vorlage 3, ADRs 6/E07/7, Folie 10 ff.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsabschluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
			burg an die Gemeinden und Landkreise) ²⁹⁶		rungen zu Ziffer 117 verwiesen. Auch die Zusammenarbeit mit Dataport (zentraler IT-Dienstleister seit 1. März 2014 auf Basis eines Staatsvertrages) ist ein Beispiel, länderübergreifend dieselben Strukturen zu nutzen.	
125.	3	b	Nutzungskonzepte für vorhandene Infrastrukturen entwickeln, insbesondere „Landesverwaltungsnetz“ aufwerten und einige Basiskomponenten ²⁹⁷	Prof. Dr. Schuppan/7. Sitzung am 15.02.2013	*	**
126.	1, 2, 3	diverse	Stärkere Einbeziehung von Change-Management Komponenten	Vorschlag der wiss. Begleitung	Change-Management wird eine große Bedeutung beigemessen. In Reformprozesse werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig einbezogen, die Personalvertretungen sind regelmäßig in entsprechenden Projektgruppen vertreten. Veränderungen werden im Rahmen interner Öffentlichkeitsarbeit (Intranet, Personalversammlungen, Infoblätter, Newsletter) kommuniziert und in öffentlichen Medien bekannt gemacht. Zum Thema Change-Management bietet das Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-	Vorschlag bedarf der Konkretisierung.

²⁹⁶ Vgl. Herr Prof. Dr. Schuppan: Präsentation des IfG.CC – The Potsdam eGovernment Competence Center; Vorlage 5 ADRs. 6/E07/7; 18. Februar 2013, S. 8 ff.

²⁹⁷ Vgl. Herr Prof. Dr. Schuppan: Präsentation des IfG.CC – The Potsdam eGovernment Competence Center; Vorlage 5 ADRs. 6/E07/7; 18. Februar 2013, S. 8 ff.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					Anhalt (AFI-LSA) Fortbildungsveranstaltungen an.	
127.	1, 2	diverse	Einführung eines umfassenden Wissensmanagementkonzeptes (Vorarbeiten Prof. Dr. Stember in Zusammenarbeit mit Landesregierung)	Vorschlag der wiss. Begleitung	<p>Vorbemerkung: Der Vorschlag zur Einführung eines umfassenden Wissensmanagementkonzeptes war nicht Gegenstand der Enquete-Kommission und ist der Enquete-Kommission weder vorgestellt noch erläutert worden.</p> <p>Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung: Die Landesregierung hat im Rahmen des strategischen qualitativen Personalmanagements mit wissenschaftlicher Unterstützung geprüft, ob ein effizientes Wissensmanagement entwickelt werden kann und in der Landesverwaltung integriert werden könnte. Im Juli 2012 beauftragte die Staatskanzlei die Hochschule Harz mit der Erstellung eines Basiskonzeptes. Das von Prof. Dr. Stember im Februar 2013 vorgelegte Gutachten „<i>Entwicklung eines effizienten Wissensmanagements in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt</i>“ wurde den Ressorts sowie der Landtagsverwaltung und dem Landesrechnungshof vorgestellt und zur Stellungnahme übersandt. Gemäß dem Ergebnis der Ressor-</p>	Vorschlag bedarf der Konkretisierung.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>tumfrage beauftragte die Staatskanzlei die Hochschule Harz im August 2013 mit der Einführung von Wissensmanagement in einem Pilotbereich - dem Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt. Auch das hierzu von Prof. Dr. Stemmer im Juni 2014 vorgelegte Gutachten „Einführung von Wissensmanagement im Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt des Landes Sachsen-Anhalt“ wurde den Ressorts sowie der Landtagsverwaltung und dem Landesrechnungshof vorgestellt. Das Ministerium für Landwirtschaft und Umwelt prüft gegenwärtig die Umsetzung der Handlungsempfehlungen des Gutachtens. Die von der Hochschule Harz vorgelegten Gutachten zum Wissensmanagement stellen eine hinreichende Grundlage für die Ressorts dar, in eigener Zuständigkeit über die Einführung von Wissensmanagement im jeweiligen Geschäftsbereich zu entscheiden.</p>	
128.	1	d	Organisationsänderungen auf ministerieller Ebene sollten nicht nur aufgrund reiner Kostenvergleiche erfolgen; ausschlaggebend ist, welche Aufgaben wahrgenommen werden und wie das Gesamtsystem einschließlich der Auslagerung gesteuert	Prof. Dr. Röber/18. Sitzung am 21.03.2014	Der Sachverständige hat sich mit der Frage auseinandergesetzt, wie viele Ministerien ein Land benötigt. In diesem Zusammenhang hat er darauf hingewiesen, dass in Nordrhein-Westfalen nur 10 Prozent der Aufgaben tatsächlich Ministerial-	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			wird ²⁹⁸		aufgaben seien. Ein Bezug zu Sachsen-Anhalt ist nicht erkennbar. Hinsichtlich der Ministerialaufgaben im Land Sachsen-Anhalt wird auf die Ergebnisse der Aufgabenkritik, die regelmäßig auch die Vollzugskritik (Abläufe, Prozesse) umfasst, verwiesen. Auf den Bericht der Landesregierung zu den Aufgabenerledigungskonzepten (LT-Drs. 6/2573 vom 12. November 2013) wird hingewiesen.	
129.	1	d	Verwaltungsaufgaben, die Einzelfallentscheidungen sowie Koordinierungs- und Steuerungsaspekte von regionaler Bedeutung beinhalten, sind auf kommunaler Ebene zu dezentralisieren ²⁹⁹	Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e. V./20. Sitzung am 09.05.2014	Die angeregte Dezentralisierung von Aufgaben auf kommunaler Ebene wird, soweit dies geeignet ist, bereits praktiziert (vgl. § 4 VerwModGrG LSA). Im Übrigen wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 22 und 27 verwiesen.	Aufgaben sollten so weit wie möglich auf kommunaler Ebene wahrgenommen werden (Subsidiaritätsgrundsatz); Konnexität beachten.
130.	1	d	Publikumswirksame Erstaufgaben sollten grundsätzlich auf Gemeindeebene angesiedelt sein, erst bei fehlender Auslastung oder Fachkompetenz der unteren Ebene Verlagerung auf nächsthöhere Ebene ³⁰⁰	Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e. V./20. Sitzung am 09.05.2014	Im Land Sachsen-Anhalt hat der Grundsatz der Subsidiarität Gesetzesrang. Es wird insoweit auf die Stellungnahmen zu Ziffer 22 und 27 sowie Ziffer 129 verwiesen.	Aufgaben sollten so weit wie möglich auf kommunaler Ebene wahrgenommen werden (Subsidiaritätsgrundsatz); Konnexität beachten.

²⁹⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 32

²⁹⁹ Vgl. LT-LSA: Vorlage 36 zur ADRs. 6/E07/13, 2. Juni 2014, S. 10

³⁰⁰ Vgl. LT-LSA: Vorlage 36 zur ADRs. 6/E07/13, 2. Juni 2014, S. 11

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
131.	1	a	Eine Abkehr vom föderalen Benchmarking (18 Vollzeitäquivalente (VzÄ)/1.000 Einwohner (EW)) ist stabilisierungstechnisch denkbar ³⁰¹	Prof. Dr. Gri-goleit/22. Sit-zung am 11.07.2014	*	Einwohnerbezogenes Bench-marking lehnen wir ab, für Sachsen-Anhalt müssen Fläche und Bevölkerungsdichte mitbetrachtet werden.
132.	1	a	Innerhalb der Aufgabenanalyse muss zuerst Zweckkritik, dann Vollzugskritik erfolgen; Aufgabenkritik muss verstärkt auf Ablauforganisation ausgerichtet werden ³⁰²	Prof. Dr. Röber/18. Sitzung am 21.03.2014	Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 8 und 9 verwiesen.	Die Kommunen entscheiden im Rahmen der kommunalen Organisationshoheit, wie sie ihre Aufgaben wahrnehmen.
133.	1	d	Gleichstellung muss in Funktionalrefor-men als integraler Bestandteil implemen-tiert und die Beachtung sowie Durchset-zung somit gesichert werden ³⁰³	Landesfrauen-rat Sachsen-Anhalt e. V./20. Sitzung am 09.05.2014	Für jedes Reformvorhaben der Landes-regierung wird geprüft, ob dadurch Gleich-stellungspolitische Belange berührt wer-den. Dies wird im Hinblick auf § 37 Abs. 3 und § 38 Abs. 1 Nr. 6 GGO LSA I in der jeweiligen Kabinettsvorlage dokumentiert.	Gleichstellungspolitischer Be-richt erfolgt bereits bei jedem Gesetzentwurf. Die derzeitigen Regelungen scheinen daher ausreichend.
134.	1	d	Die Nutzung eines Dienstleistungszent-rums muss finanziell abgesichert werden, Erarbeitung standardisierter Prozesse gemeinsam mit Nutzern, Einführung der	Verenkotte/22. Sitzung am 11.07.2014	*	Interkommunale Zusammen-arbeit auf freiwilliger Basis wird grundsätzlich begrüßt.

³⁰¹ Vgl. LT-LSA: Vorlage 43 zur ADRs. 6/E07/13, 14. April 2014, S. 2

³⁰² Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 26 f.

³⁰³ Vgl. LT-LSA: Vorlage 36 zur ADRs. 6/E07/13, 2. Juni 2014, S. 10

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			Nutzung stets unter Freiwilligkeitsprinzip ³⁰⁴			
135.	1	d	Als wichtigstes erfolgsorientiertes Instru-ment ist die betriebswirtschaftliche Steue-rung zu nutzen, um Inhalte und Zielver-einbarungen zu messen und zu evaluie-ren ³⁰⁵	Hr. Verenkot-te/22. Sitzung am 11.07.2014	Soweit die Erfüllung staatlicher Aufgaben überhaupt einer betriebswirtschaftlichen Steuerung zugänglich ist, kommen auch die Instrumente der Messung und Evalua-tion zur Anwendung.	Ansatz nachvollziehbar, aber der Gesetzesvollzug öffentlicher Aufgaben kann betriebs-wirtschaftlich eher wenig ge-steuert werden.
136.	1	e	Reformüberlegungen sind hinsichtlich der Direktdemokratie und dialogorientierter Verfahren zu unterscheiden, um zu diffe-renzieren, welche Partizipationsform ge-stärkt werden soll ³⁰⁶	Prof. Dr. Gab-riell/23. Sitzung am 12.09.2014	*	Statement, kein Vorschlag. Die Einschätzung wird nicht geteilt.
137.	1	e	Da auf Landesebene bereits weitestge-hende Regelungen zur Direktdemokratie existieren, besteht vor allem auf kommunaler Ebene Reformbedarf ³⁰⁷	Prof. Dr. Gab-riell/23. Sitzung am 12.09.2014	*	Mit Verabschiedung des KVG LSA am 15. Mai 2014 wurden die vorhandenen Partizipati-onsmöglichkeiten auf kommunaler Ebene noch einmal er-heblich gesteigert. Weiteren Handlungsbedarf sehen wir nicht.

³⁰⁴ Vgl. LT-LSA: Vorlage 41 zur A.Drs. 6/E07/13, 10. Juli 2014, S. 17

³⁰⁵ Vgl. LT-LSA: Vorlage 41 zur A.Drs. 6/E07/13, 10. Juli 2014, S. 21

³⁰⁶ Vgl. LT-LSA: Vorlage 18 zur A.Drs. 6/E07/12, 9. September 2014, S. 1 f.

³⁰⁷ Vgl. LT-LSA: Vorlage 18 zur A.Drs. 6/E07/12, 9. September 2014, S. 2

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
138.	1	e	Beim Ausbau direktdemokratischer Ver- fahren muss ein Ausgleich zwischen den Prinzipien der repräsentativen Demokratie und der Teilhabe der Bürgerschaft gefun- den werden, die Kompetenz der Parla- mente darf nicht eingeschränkt werden, vielmehr ist eine ergänzende Nutzung anzustreben ³⁰⁸	Prof. Dr. Gab- riel/23. Sitzung am 12.09.2014	Mit der Reform des Kommunalverfas- sungsrechts des Landes Sachsen-Anhalt sind die bürgerschaftliche Teilhabe und die Mitwirkung am kommunalpolitischen Geschehen durch Erleichterung der indi- rekten und direkt demokratischen Partizi- pationselemente gestärkt worden (vgl. LT Drs. 6/2247 vom 4. Juli 2013, S. 130 ff). Die Landesregierung als Teil der öffentli- chen Verwaltung hat keine Regelungsbe- fugnisse hinsichtlich des Ausbaus direkt- demokratischer Verfahren. Die Zuständig- keit hierfür obliegt entweder dem Bundes- tag oder dem Landtag.	Grundsätzliche Zustimmung. Die Kommunale Selbstverwal- tung ist tatsächlich vorrangig auf Bürgerinnen und Bürger angewiesen, die sich für das <u>gesamte</u> Aufgabenspektrum, einschließlich Haushaltsfrage- n, interessieren und nicht nur Partikularinteressen vertre- ten.
139.	1	e	In Dialogverfahren (etwa bei der Planung von Infrastrukturprojekten) ist eine Ver- einheitlichung der Beteiligungsverfahren, eine bürgerfreundliche Gestaltung der Teilhabeprozesse und eine stärkere Betei- ligung der Bürgerinnen und Bürger in der Planungsphase anzustreben ³⁰⁹	Prof. Dr. Gab- riel/23. Sitzung am 12.09.2014	Das Verfahren zur Bürgerbeteiligung bei Angelegenheiten des eigenen Wirkungs- kreises der Kommunen ist bereits refor- miert worden. Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 138, 141, 142 verwiesen.	Die Beteiligungsrechte sind weitgehend gesetzlich gere- gelt. Darüber hinausgehende Maßnahmen sind im Rahmen der kommunalen Selbstverwal- tung vor Ort zu entscheiden.
140.	1	e	Streichung des Positivkataloges für Bür- gerentscheide auf Gemeindeebene, fi-	Prof. Dr. Gab- riel/23. Sitzung	*	Ablehnung. Wir halten den Negativkatalog

³⁰⁸ Vgl. LT-LSA: Vorlage 18 zur ADRs. 6/E07/12, 9. September 2014, S. 5 f.

³⁰⁹ Vgl. LT-LSA: Vorlage 18 zur ADRs. 6/E07/12, 9. September 2014, S. 6, 10

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			nanzpolitische Entscheidungen sollten von Bürgerentscheiden weiterhin ausgenommen bleiben ³¹⁰ , Abschaffung Negativkataloge ³¹¹	am 12.09.2014 Dr. Hei-mann/23. Sit-zung am 12.09.2014		in § 26 Abs. 2 KVG LSA auch für Einwohneranträge für ge-boten.
141.	1	e	Absenkung der Prozentsätze (Zustimmungs- und Beteiligungsquoren) der partizipativen Demokratie ³¹²	Prof. Dr. Gab-riell/23. Sitzung am 12.09.2014 Dr. Hei-mann/23. Sit-zung am 12.09.2014	Das für die Zulässigkeit eines Bürgerbegehrens erforderliche Unterschriftenquorum ist im Rahmen der Reform des Kommunalverfassungsrechts des Landes Sachsen-Anhalt um fünf Prozentpunkte auf „mindestens 10 v. H.“ gesenkt. Darüber hinaus wurden die nach der jeweiligen Größe der Kommunen gestaffelten absoluten Höchstgrenzen der beizubringenden Unterschriften reduziert (vgl. § 26 Abs. 4 KVG LSA). Einwohneranträge müssen nunmehr nur noch von mindestens 5 v. H. (anstatt 10 v. H.) der stimmberechtigten Einwohner unterzeichnet sein; die jeweiligen absoluten Höchstgrenzen wurden ebenfalls reduziert (vgl. § 25 Abs. 3 KVG LSA).	Ablehnung.

³¹⁰ Vgl. LT-LSA: Vorlage 18 zur ADrs. 6/E07/12, 9. September 2014, S. 9 f.

³¹¹ Vgl. LT-LSA: Vorlage 22 zur ADrs. 6/E07/12, 12. September 2014, S. 21

³¹² Vgl. LT-LSA: Vorlage 22 zur ADrs. 6/E07/12, 12. September 2014, S. 9, 21

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsabschluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
142.	1	e	Die „Einwohnerfragestunde“ sollte zu einer „Einwohnersagestunde“ entwickelt werden, um der Bürgerschaft mehr Möglichkeit zu geben, Anliegen direkt zu kommunizieren ³¹³	Dr. Heilmann/23. Sitzung am 12.09.2014	Soweit des KVG LSA in Durchbrechung des repräsentativ-demokratischen Grundprinzips kommunaler Entscheidungsfindung unmittelbare Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte zulässt, unterliegen diese den gesetzlichen Beschränkungen. Die vom Gesetz ausschließlich in öffentlichen Sitzungen der Vertretung und der beschließenden Ausschüsse vorgesehenen Einwohnerfragestunden begründen allein das Recht, Fragen zu stellen, und zugleich den Anspruch, hierauf eine Antwort zu erhalten. Auf Dialog ausgerichtete Beteiligungs- und Mitwirkungsformen sind mit der Einwohnerversammlung (§ 28 Abs. 1 KVG LSA) und Bürgerbefragung (§ 28 Abs. 3 KVG LSA) gesetzlich vorgesehen.	Über entsprechende Regelungen wird bereits erfolgreich im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung vor Ort entschieden.
143.	1	e	Die Erwartungen an Ziele der Bürgerbeteiligung müssen vor einer Reform klar definiert und kommuniziert werden, um Missverständnisse der beteiligten Akteure untereinander zu vermeiden ³¹⁴	Prof. Dr. Martini/23. Sitzung am 12.09.2014	Das Verfahren zur Bürgerbeteiligung bei Angelegenheiten des eigenen Wirkungskreises der Kommunen ist bereits reformiert worden. Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer	vgl. Ziff. 142

³¹³ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/23, S. 25

³¹⁴ Vgl. Prof. Dr. Martini: Stellungnahme zu dem Themenblock „Bürgerbeteiligung“, Vorlage 20 zur ADRs. 6/E07/12, 12. September 2014, S. 41

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsabschluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
					138, 141, 142 verwiesen.	
144.	1	e	Bereits vorhandene Angebote der Bürgerbeteiligung sind konsequent anzuwenden und auszubauen, ehe neue geschaffen werden ³¹⁵	Prof. Dr. Martini/23. Sitzung am 12.09.2014	Das Verfahren zur Bürgerbeteiligung bei Angelegenheiten des eigenen Wirkungskreises der Kommunen ist bereits reformiert worden. Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 138, 141, 142 verwiesen.	Grundsätzliche Zustimmung zur konsequenten Anwendung.
145.	1	e	Um dem Interesse der Bürgerschaft nach der detaillierten und frühzeitigen Information gerecht zu werden, ist eine Transparenzgesetzgebung zu initiieren ³¹⁶	Prof. Dr. Martini/23. Sitzung am 12.09.2014	Das Verfahren zur Bürgerbeteiligung bei Angelegenheiten des eigenen Wirkungskreises der Kommunen ist bereits reformiert worden. Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 138, 141, 142 verwiesen.	Der Vorschlag richtet sich an den Landtag.
146.	1	e	Die Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger in einer möglichst frühen Planungsphase ist zu gewährleisten ³¹⁷	Prof. Dr. Martini/23. Sitzung am 12.09.2014	Das Verfahren zur Bürgerbeteiligung bei Angelegenheiten des eigenen Wirkungskreises der Kommunen ist bereits reformiert worden. Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 138, 141, 142 verwiesen.	vgl. Ziff. 142
147.	1	e	Relevante Informationen zum abzustimmenden Verfahren müssen möglichst	Prof. Dr. Martini/23. Sitzung	Das Verfahren zur Bürgerbeteiligung bei Angelegenheiten des eigenen Wirkungs-	vgl. Ziff. 142

³¹⁵ Vgl. Prof. Dr. Martini: Stellungnahme zu dem Themenblock „Bürgerbeteiligung“, Vorlage 20 zur ADrs. 6/E07/12, 12. September 2014, S. 42

³¹⁶ Vgl. Prof. Dr. Martini: Stellungnahme zu dem Themenblock „Bürgerbeteiligung“, Vorlage 20 zur ADrs. 6/E07/12, 12. September 2014, S. 45 f.

³¹⁷ Vgl. Prof. Dr. Martini: Stellungnahme zu dem Themenblock „Bürgerbeteiligung“, Vorlage 20 zur ADrs. 6/E07/12, 12. September 2014, S. 18 f.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			anschaulich aufbereitet und im Vorfeld der Abstimmung im Partizipationsverfahren vermittelt werden ³¹⁸	am 12.09.2014	kreises der Kommunen ist bereits refor-miert worden. Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 138, 141, 142 verwiesen.	
148.	1	e	Bürgerbeteiligung muss rechtsstaatlich vertretbar sein, d. h. verfassungsrechtlich gegebene Verantwortlichkeiten (Macht- und Entscheidungsstrukturen), haushalte-rische Gesichtspunkte (insb. Gebote der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit) und rechtskonforme Umsetzungsschranken und -gebote (insb. Datenschutzrechtlich, Haftungsrechtlich, Barrierefreiheit) sind zu gewährleisten ³¹⁹	Prof. Dr. Martini/23. Sitzung am 12.09.2014	Die Aussagen zu den verfassungsrechtli-chen und sonstigen Grenzen der Bürger-beteiligung werden geteilt. Das Verfahren zur Bürgerbeteiligung bei Angelegenheiten des eigenen Wirkungs-kreises der Kommunen ist bereits refor-miert worden. Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 138, 141, 142 verwiesen.	vgl. Ziff. 138
149.	2	a	Wichtige Schlüsselqualifikationen für Per-sonal, die bei der Gewinnung gefordert werden müssen: Analytisches, vernetztes und wirtschaftliches Denken, Organisati-onsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Eigenständigkeit ³²⁰	Prof. Dr. Röber/18. Sitzung am 21.03.2014	Die Neuausrichtung der Qualifikationsan-forderungen erfolgt fortlaufend im Rah-men des rechtlich Zulässigen. Die ge-nannten „Schlüsselqualifikationen“ wer-den bei der Personalgewinnung insoweit berücksichtigt. Im Übrigen wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 42, 56 und 60 verwiesen.	Anforderungen sollten sich grundsätz-lich an den wahrzu-nehmenden Aufgaben orientie-ren. Die Auswahlentscheidung unterliegt der kommunalen Personalhoheit.

³¹⁸ Vgl. Prof. Dr. Martini: Stellungnahme zu dem Themenblock „Bürgerbeteiligung“, Vorlage 20 zur ADRs. 6/E07/12, 12. September 2014, S. 20 f.

³¹⁹ Vgl. Prof. Dr. Martini: Stellungnahme zu dem Themenblock „Bürgerbeteiligung“, Vorlage 20 zur ADRs. 6/E07/12, 12. September 2014, S. 34 ff.

³²⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 33

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
150.	2	a	Die Schaffung von Nachwuchsführungskräftepools ist unerlässlich, Anforderungsprofile müssen definiert werden, Einzug zusätzlicher Kompetenzen für Führungskräfteauswahl (z. B. Objektivität, Neutralität, Ergebnisorientierung, Gemeinwohlbewusstsein, Betriebsklimafördernd, strategisches Handeln) ³²¹	Prof. Dr. Röber/18. Sitzung am 21.03.2014	Die Empfehlung des Experten zur Personalentwicklung von Nachwuchsführungskräften richtet sich an die Ressorts, denen gemäß der Verf ST die Personalhoheit obliegt. Sie sind für die Entwicklung ihres Personals in eigener Zuständigkeit verantwortlich. Die Einrichtung eines ressortübergreifenden Nachwuchsführungskräftepools ist nur sinnvoll, wenn es – wie z. B. in Hamburg – ein zentrales Personalamt gibt. Das ist jedoch in Sachsen-Anhalt nicht der Fall. Eine zentrale, den ressortübergreifenden Nachwuchsführungskräftepool verwaltende Stelle, hätte aktuell aufgrund der Personalhoheit der Ressorts keine Kompetenzen zur Personalentwicklung. Die Einrichtung eines ressortübergreifenden Nachwuchsführungskräftepools ist damit für Sachsen-Anhalt kein wirksames Instrument zur Förderung von Nachwuchsführungskräften in der Landesverwaltung. Die Einbeziehung zusätzlicher Komponenten erfolgt unter Beachtung der	Wird durch die jeweilige Kommune im Rahmen ihrer Personal- und Organisationshoheit entschieden werden. Mangelnde Finanzausstattung setzt enge Grenzen.

³²¹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 35

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
					rechtlichen Maßgaben zu Anforderungsprofilen; Stärkung der genannten zusätzlichen Komponenten erfolgt gerade auch durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen. Im Übrigen wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 42, 55, 57, 58 und 60 verwiesen.	
151.	2	a	Stabilisierung des Personalbestandes durch Personalgewinnung und -bindung, Schwerpunkt liegt auf anforderungsgerechten Auswahlverfahren ³²²	Dr. Mauch/18. Sitzung am 21.03.2014	Die Auswahlverfahren erfolgen anforderungsgerecht unter Beachtung der Maßgaben zu Leistung, Eignung und Befähigung. Im Übrigen wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 51 und 56 verwiesen.	Personalbestand sollte sich grundsätzlich am Aufgabenbestand orientieren. Die Auswahlentscheidung unterliegt der kommunalen Personalhoheit.
152.	2	a	Stellenausschreibungen dahingehend prüfen und ausschreiben, inwieweit Mehrsprachigkeit, interkulturelle Kompetenz, eigene Migrationserfahrung und Auslandsaufenthalte von Bedeutung sind ³²³	Fr. Möbbeck/21. Sitzung am 13.06.2014	Die Erweiterung der Anforderungsprofile ist für einzelne Stellen sinnvoll. Grenzen ergeben sich durch die Maßgaben der Rechtsprechung zu Stellenausschreibungen. Im Übrigen wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 56 verwiesen.	Anforderungen sollten sich grundsätzlich an den wahrzunehmenden Aufgaben orientieren. Die Auswahlentscheidung unterliegt der kommunalen Personalhoheit. Die Bezahlung im öffentlichen Dienst schränkt Interessentenkreis ein.

³²² Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 38

³²³ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/21, S. 25

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
153.	2	c	Die Öffentlichkeitsarbeit bei der Nachwuchsgewinnung ist mithilfe von Social Media und der Präsenz auf Ausbildungs-börsen voran zu treiben ³²⁴	Hr. Venenkot-te/22. Sitzung am 11.07.2014	Die Öffentlichkeitsarbeit zur Nachwuchsgewinnung hat einen hohen Stellenwert. Gerade bei geringen Bewerberzahlen kann die Präsenz auf Ausbildungsbörsen hierfür zielführend sein.	Enge Bewerberlage fordert grundsätzlich auch neue Wege. ABER: Einzelfallentscheidung im Rahmen der kommunalen Organisationshoheit.
154.	2	c	Vermarktung des öffentlichen Dienstes unter dem Aspekt interessanter, wahrzunehmender Aufgaben, nicht Jobsicherheit, Beihilfe etc. ³²⁵	Prof. Dr. Röber/18. Sitzung am 21.03.2014	Die Empfehlung zur Vermarktung des öffentlichen Dienstes als attraktiver Arbeitgeber wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Staatskanzlei aufgegriffen werden.	Grundsätzlich richtig, aber Voraussetzung für den Vermarktungserfolg sind attraktive Rahmenbedingungen für den öffentlichen Dienst. Hier besteht seitens des Landes Handlungsbedarf.
155.	2	c	Zur Nachwuchsgewinnung ist das Betreiben von Employer Branding wichtig; Kommunikation entsprechender rationaler und emotionaler Attraktivitätsfaktoren ³²⁶	Dr. Mauch/18. Sitzung am 21.03.2014	Die Empfehlung zur Vermarktung des öffentlichen Dienstes als attraktiver Arbeitgeber wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Staatskanzlei aufgegriffen werden.	vgl. Ziff. 154
156.	2	c/h	Karrieremöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven für Frauen können als Attraktivitätsmerkmal der öffentlichen Ver-	Prof. Dr. Kolb/20. Sit-zung am	Verschiedene Maßnahmen dazu sind sowohl im Gender-Mainstreaming-Konzept der Landesregierung 2012-2016	Vorschlag richtet sich an das Land. Der Frauenanteil ist in den Kommunalverwaltungen

³²⁴ Vgl. LT-LSA: Vorlage 44 zur A Drs. 6/E07/13, 25. August 2014, S. 4

³²⁵ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 33

³²⁶ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 40

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
			waltung kommuniziert werden, um Ab- wanderung von Frauen zu verhindern ³²⁷	09.05.2014	als auch im Landesprogramm für ein ge- schlechtergerechtes Sachsen-Anhalt ent- halten.	Sachsen-Anhalts bereits über- proportional hoch.
157.	2	I	Den Beschäftigten ist durch interne Aus- schreibungen ein Statusgruppenwechsel zu ermöglichen ³²⁸	Hr. Venenkot- te/22. Sitzung am 11.07.2014	Unter der Voraussetzung verwaltungsinter- ner Stellenausschreibungen sind Sta- tusgruppenwechsel im Sinne der Verbe- amtung von Beschäftigten grundsätzlich möglich und werden sowohl in der Lan- des- als auch in der Kommunalverwaltung vielfach praktiziert. Der Erwerb der dazu erforderlichen Laufbahnbefähigung erfolgt insbesondere für die Laufbahn des allge- meinen Verwaltungsdienstes als soge- nannter „anderer Bewerber“. Bewerber, die über den Abschluss eines Angestell- ten- oder Beschäftigtenlehrgangs verfü- gen und die sonstigen Voraussetzungen erfüllen, können auf der Grundlage der Befähigungsfeststellung durch den Lan- despersonalausschuss innerhalb der Verwaltung die Statusgruppe wechseln. Dieses Verfahren kommt insbesondere zur Stellenbesetzung in der Laufbahn-	Zustimmung im Rahmen der kommunalen Personal-, Orga- nisations- und Finanzhoheit. Dazu muss aber auch der Beamtenstatus attraktiv sein. Einschnitte wie die Kosten- dämpfungspauschale sowie der Wegfall von Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung sind kontraproduktiv.

³²⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/20, S. 10

³²⁸ Vgl. LT-LSA: Vorlage 44 zur ADRs. 6/E07/13, 25. August 2014, S. 11

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					gruppe 2 häufig zur Anwendung. Ein Statusgruppenwechsel nach außerhalb der Verwaltung ist uneingeschränkt möglich, liegt jedoch, abgesehen von den Fällen dienstlicher Bedürfnisse, nicht im primären Interesse der Landesregierung. Die Maßnahme bzw. der Vorschlag werden daher bereits praktiziert.	
158.	2	I	Eine Weiterentwicklung des sachsen-anhaltinischen Laufbahnmodells in Richtung der bayerischen Leistungslaufbahn ist zu prüfen ³²⁹	Prof. Dr. Dr. h. c. Battis/22. Sitzung am 11.07.2014	Dem Landtag von Sachsen-Anhalt wurde ein Evaluationsbericht der Landesregierung zum Landesbeamtengesetz vorgelegt. Darin wird zum Ausdruck gebracht, dass sich das derzeitige sachsen-anhaltische Laufbahnmodell bewährt hat und beibehalten werden soll. Davon unberührt werden die in Rede stehenden Rechtsvorschriften regelmäßig weiterentwickelt und fortgeschrieben. Die Vorschläge werden daher bereits in bestehenden Initiativen und Projekten umgesetzt bzw. sind eine Daueraufgabe.	Die Schaffung leistungsorientierter Komponenten, die im Rahmen der kommunalen Personal-, Organisations- und Finanzhoheit weiter ausgestaltet werden können, halten wir grundsätzlich für sinnvoll.
159.	2	I	Einführung des Altersgeldes ist denkbar, um die Portabilität zwischen Wirtschaft	Prof. Dr. Dr. h. c. Battis/22.	Die Staatskanzlei bietet im Rahmen des strategischen qualitativen Personalmana-	Wird im Hinblick auf das Ziel, gut qualifiziertes Personal

³²⁹ Vgl. LT-LSA: Vorlage 42 zur ADRs. 6/E07/13, 14. Juli 2014, S. 2

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			und öffentlichem Dienst sowie innerhalb des öffentlichen Dienstes zu fördern ³³⁰	Sitzung am 11.07.2014	gemeins r ressortübergreifend Qualifizierungen für Führungs- und Nachwuchsführungskräfte durch landesinterne Maßnahmen und über eine Beteiligung an externen Bildungsangeboten an. Die angeregte länderübergreifende Zusammenarbeit zur Führungskräftequalifizierung wird über die Beteiligung an externen Bildungsangeboten (Bayerischer Lehrgang für Verwaltungsführung, Führungslehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg sowie Führungskolleg Speyer) bereits praktiziert. Darüber hinaus hält das Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalts ein umfangreiches Fortbildungsprogramm vor.	langfristig an die Kommunen als Arbeitgeber zu binden und die besondere Situation in Sachsen-Anhalt kritisch gesehen.
160.	2	I	Altersteilzeit des § 66 Abs. 1 Nr. 3 LBG erweitern ³³¹	Prof. Dr. Dr. h. c. Battis/22. Sitzung am 11.07.2014	*	Wir sehen keinen Handlungsbedarf. Der Personalbedarf steht dem Vorschlag entgegen.
161.	2	b	Einrichtung einer Führungsakademie, auch in Zusammenarbeit mit anderen Ländern ³³²	Prof. Dr. Dr. h. c. Battis/22. Sitzung am	Die Staatskanzlei bietet im Rahmen des strategischen qualitativen Personalmanagements ressortübergreifend Qualifizie-	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)

³³⁰ Vgl. LT-LSA: Vorlage 42 zur ADRs. 6/E07/13, 14. Juli 2014, S. 2

³³¹ Vgl. LT-LSA: Vorlage 42 zur ADRs. 6/E07/13, 14. Juli 2014, S. 2

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
				11.07.2014	rungen für Führungs- und Nachwuchsführungs-kräfte durch landesinterne Maßnahmen und über eine Beteiligung an externen Bildungsangeboten an. Die angeregte länderübergreifende Zusammenarbeit zur Führungskräftequalifizierung wird über die Beteiligung an externen Bildungsangeboten (Bayerischer Lehrgang für Verwaltungsführung, Führungslehrgang der Führungsakademie Baden-Württemberg sowie Führungskolleg Speyer) bereits praktiziert. Darüber hinaus hält das Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalts ein umfangreiches Fortbildungsprogramm vor.	
162.	2	e	In Anbetracht des Leistungsprinzips aus Art. 33 Abs. 2 GG sind Einstellungs- und Beförderungskorridore und leistungsdifferenzierte Vergütungsbestandteile bereitzustellen ³³³	Prof. Dr. jur. Grigoleit/22. Sitzung am 11.07.2014	Der Experte plädiert dafür, das nach Art. 33 Abs. 2 GG besonders hervorgehobene Leistungsprinzip, somit insbesondere die Leistungskriterien, ernst zu nehmen. Das könne durch das Offenhalten von Einstellungs- und Beförderungskorridoren geschehen. Weiterhin gäbe es das Element der Leistungsprämie, das jedoch aufgrund	Zustimmung im Rahmen der kommunalen Personal- und Organisationshoheit. Mangelnde Finanzausstattung setzt enge Grenzen.

³³² Vgl. LT-LSA: Vorlage 42 zur ADRs. 6/E07/13, 14. Juli 2014, S. 2

³³³ Vgl. LT-LSA: Vorlage 43 zur ADRs. 6/E07/13, 14. Juli 2014, S. 6

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>des engen Spielraumes im Besoldungsrecht stark überschätzt werde. Die Landesregierung schließt sich dieser Auffassung an. Mit dem Personalentwicklungskonzept 2011 (PEK 2011) hat die Landesregierung die Neueinstellungskorridore bis 2025 für die Landesverwaltung festgelegt, mit denen der Bedarf an Personal in diesem Zeitraum aufgrund von Altersabgängen und sonstigen Fluktuationen berücksichtigt wird. Dies ist die verbindliche Grundlage für die laufende Legislaturperiode. Das PEK 2011 wird nach dem Beschluss der Landesregierung vom 13. September 2011 zu Beginn der nächsten Legislaturperiode fortgeschrieben. Darüber hinaus können nach den geltenden Beschlüssen zum PEK 2011 die Neueinstellungskorridore, mit Ausnahme weniger Schwerpunktbereiche, flexibel innerhalb der jeweiligen Geschäftsbereiche der Landesverwaltung eingesetzt werden. Mit dem jährlichen Beförderungskonzept werden zudem Mittel für Beförderungen und Höhergruppierungen bereitgestellt. Beförderungen und Höhergruppierungen</p>	

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>stellen ein wesentliches Element der Leistungsförderung dar. Bei der „Leistungsprämie“ sind darüber hinaus die leistungsorientierten Bestandteile der Vergütung und der Besoldung zu unterscheiden.</p> <p>Für die Tarifbeschäftigten kann das Land Sachsen-Anhalt als Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder nicht eigenständig leistungsdifferenzierte Vergütungsbestandteile einführen. § 18 TV-L enthielt Rahmenregelungen für die leistungsorientierte Bezahlung. Nähere Regelungen über die Ausgestaltung des Leistungsentgelts waren landesbezirklichen Tarifverträgen vorbehalten. Mit dem Änderungstarifvertrag Nr. 2 zum TV-L wurde diese Tarifnorm zum 1. Januar 2009 gestrichen. Die Tarifpartner haben damit u. a. dem Umstand Rechnung getragen, dass landesbezirkliche Tarifverträge trotz zahlreicher Sondierungen und Tarifgespräche nicht zur Unterschriftsreife gebracht werden konnten und in den Jahren 2007 und 2008 kein echtes, sondern ein pauschaliertes Leistungsentgelt gezahlt werden konnte. Das bislang für das</p>	

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>Leistungsentgelt verfügbare Volumen ist in die Einmalzahlung für die Monate Januar und Februar 2009 und in die ab 1. März 2009 vereinbarte Erhöhung der Tabellenentgelte geflossen. Lediglich für Beschäftigte an Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes, für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken kann die Zahlung eines Leistungsentgelts unter bestimmten Voraussetzungen (vgl. § 40 TV-L Nr. 6, § 41 TV-L Nr. 13, § 18 des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken – TV-Ärzte-) erfolgen; Beschäftigten, für die der Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-Forst) zur Anwendung gelangt, ist ein Leistungsentgelt nach der tariflichen Regelung zu zahlen (§ 18 TV-Forst).</p> <p>Für die Beamten gelten verfassungsrechtliche Restriktionen. So lässt sich bspw. aus der Amtsbezogenheit der Besoldung von Beamten eine Begrenzung der Möglichkeiten zu leistungsdifferenzierten Besoldungsbestandteilen ableiten. Die Be-</p>	

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>soldung soll gerade nicht an die konkrete Funktion oder die konkrete Leistung des Amtsinhabers gebunden sein. Sie knüpft vielmehr primär an das Statusamt eines Beamten an. Eine leistungsorientierte Bezahlung bleibt damit zwar möglich, sie darf jedoch nicht das Gefüge der Besoldung der unterschiedlichen Statusämter in Frage stellen. Eine leistungsdifferenzierte Besoldung darf daher nicht den wesentlichen Bestandteil der Vergütung ausmachen.</p> <p>Das Besoldungsgesetz kennt bereits <u>zwei Steuerungselemente</u> für eine leistungsdifferenzierte Besoldung: (1) Vergabe einer Leistungsstufe bzw. Hemmung des Stufenaufstiegs nach § 23 Abs. 4 und 5 <u>LBesG LSA</u> sowie (2) Nutzen der Verordnungsermächtigung zur Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen. Die Steuerungsinstrumente, Vergabe einer Leistungsstufe bzw. Hemmung des Stufenaufstiegs, fanden bisher nur im geringen Umfang Anwendung. Kernpunkt der künftigen Anwendung der Bestimmungen in § 23 Abs. 4 <u>und</u> 5 <u>LBesG LSA</u> dürfte jedenfalls die Entwicklung von Kriterien bilden, nach denen sich</p>	

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>die Vergabe einer Leistungsstufe bzw. die Hemmung des Stufenaufstiegs in transparenter und rechtssicherer Weise bemessen kann. Für die Entscheidung über die Vergabe von Leistungsstufen und die Hemmung des Stufenaufstiegs ist nach § 23 Abs. 7 <u>LBesG LSA</u> die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle verantwortlich.</p> <p>Für Personen in der letzten Besoldungsstufe sind allerdings die Regelungen in § 23 Abs. 4 und 5 <u>LBesG LSA</u> gegenstandslos. Bei Bedarf kann in diesen Fällen allerdings auf das ohnehin gegebene statusrechtliche Steuerungsmittel der Beförderung zurückgegriffen werden.</p> <p>Das zweite Steuerungselement – die Schaffung einer Verordnung zur Gewährung von Leistungsprämien und Leistungszulagen gemäß § 43 <u>LBesG LSA</u> – wurde bislang noch nicht genutzt.</p> <p>Angesichts der bereits bestehenden Steuerungselemente, die bei Bedarf genutzt werden können, sowie der festzustellenden Restriktionen für leistungsbezogene Besoldungsbestandteile ist aus besoldungsrechtlicher und personalwirtschaftlicher Sicht kein weiterer Hand-</p>	

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
163.	2	g	Für effektives Gesundheitsmanagement ist die Konstellation zwischen Belastungen und Ressourcen in Beruf und Familie zu analysieren ³³⁴	Fr. Pieck/18. Sitzung am 21.03.2014	lungsbedarf angezeigt. Zur Implementierung einer in den Grundzügen einheitlichen Vorgehensweise beim Aus- und Aufbau des Gesundheitsmanagements in den Dienststellen des Landes hat die Landesregierung am 20. August 2013 den Handlungsleitfaden „Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt“ verabschiedet. Der Handlungsleitfaden soll zu einem einheitlichen Grundverständnis, einheitlichen Standards und einer qualitativ hochwertigen Umsetzung von Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt beitragen. Bereits in der Präambel des Handlungsleitfadens wird hervorgehoben, dass die Ziele und Maßnahmen des Gesundheitsmanagements die Interessen von Frauen und Männern und die jeweiligen Auswirkungen berücksichtigen müssen. Die geschlechtsbezogenen Bedingungen der Beschäftigten sollen im Rahmen des in den Dienststellen umzusetzenden Gesundheitsmanagements	Statement, kein Vorschlag.

³³⁴ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 9

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					berücksichtigt werden. Als gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen wird ferner unter Abschnitt IV. Ziffer 1 des Handlungsleitfadens die flexible Arbeitszeit sowie Tele-/Heimarbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgeführt. Eine höhere Balance zwischen Familien- und Erwerbsleben reduziert Stressfaktoren bei der Bewältigung dienstlicher sowie familiärer Pflichten und stellt damit einen wesentlichen Faktor für die Zufriedenheit der Beschäftigten dar.	
164.	2	g	Gesundheitsmanagement muss mit Kapazitäten (Zeit, Ressourcen, kompetenten Akteuren vor allem auf der Führungsebene) ausgestattet sein, um erfolgreich durchgeführt werden zu können ³³⁵	Fr. Pieck/18. Sitzung am 21.03.2014	Die Landesregierung ist bestrebt, die Gesundheit der Bediensteten des Landes nachhaltig zu fördern. Zur Implementierung einer in den Grundzügen einheitlichen Vorgehensweise beim Aus- und Aufbau des Gesundheitsmanagements in den Dienststellen des Landes hat die Landesregierung am 20. August 2013 den Handlungsleitfaden „Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt“ verabschiedet. Der Hand-	Zustimmung im Rahmen der kommunalen Personal-, Organisations- und Finanzhoheit. Voraussetzung ist eine angemessene Finanzausstattung der Kommunen.

³³⁵ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 16

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>lungsfleifaden soll zu einem einheitlichen Grundverständnis, einheitlichen Standards und einer qualitativ hochwertigen Umsetzung von Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt beitragen. Unter Abschnitt V. des Handlungsfleifadens werden Empfehlungen zur Einführung von Gesundheitsmanagement in den Dienststellen gegeben. Die Organisation und Umsetzung des Gesundheitsmanagements erfolgt in der jeweiligen Dienststelle.</p> <p>Die Ressorts und die Staatskanzlei sind bereits seit Jahren in den Handlungsfeldern des Handlungsfleifadens aktiv und führen eine Fülle gesundheitsfördernder Maßnahmen durch. Die Ressorts tauschen sich ferner untereinander zu Best-Practice-Beispielen im Gesundheitsmanagement aus. Unterstützend hat die Staatskanzlei in 2014 ressortübergreifend den Workshop „Gesundheitsmanagement erfolgreich einführen“ angeboten.</p>	
165.	2	g	Die Fehlbesetzung von Stellen hinsichtlich der Qualifikation des Beschäftigten sowie die zunehmende Nutzung von Zeitarbeitsverträgen ist durch gezieltes Personalmanagement zu verhindern, da diese Fakto-	Prof. Dr. Röber/18. Sitzung am 21.03.2014	*	Problembeschreibung wird aus kommunaler Sicht nicht geteilt.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			ren etwa durch Demotivation krank ma-chen können ³³⁶			
166.	2	g	Gesundheitsmanagement muss zukünftig verstärkt unter der Einbeziehung psychischer Belastungen und damit verbunde-ner Fehlzeiten erfolgen ³³⁷	Prof. Dr. Badu-ra/18. Sitzung am 21.03.2014	Das Thema „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ stellt ein wichtiges Handlungsfeld im Rahmen des Gesundheits-managements dar und wird daher im Handlungsleitfaden „Gesundheitsma-nagement in der Landesverwaltung Sach-sen-Anhalt“ unter Abschnitt IV. Ziff. 6 be-handelt. Hingewiesen wird u. a. darauf, wie wichtig es ist, dass Führungskräfte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern individuell auf sie zugeschnittene Hand-lungs- und Entscheidungsspielräume geben und ihnen Anerkennung sowie Wertschätzung entgegenbringen. Die Umsetzung der in dem Handlungsleitfa-den genannten Empfehlungen erfolgt durch die jeweilige Dienststelle. Das Aus- und Fortbildungsinstitut des Landes Sachsen-Anhalt bietet darüber hinaus zahlreiche Fortbildungen zur Füh-rungs- und Sozialkompetenz an, die da-	Gesundheitsmanagement ist bereits Thema im Rahmen der kommunalen Personal-, Orga-nisations- und Finanzhoheit und wird flexibel weiterentwi-ckelt.

³³⁶ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 35

³³⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 51 ff.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>rauf abzielen, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu reduzieren bzw. zu vermeiden.</p>	
167.	2	g	<p>Kennzahlen wie Fehlzeitenstatistiken sind nicht mehr ausreichend, um den Gesundheitszustand zu erfassen; Erweiterung auf Bewusstsein der Beschäftigten (z. B. Gemeinschaftsgefühl, Gerechtigkeitsempfinden, Sinnhaftigkeit der Arbeit)³³⁸</p>	<p>Prof. Dr. Badura/18. Sitzung am 21.03.2014</p>	<p>Die Empfehlung des Experten zur Pflege der Unternehmens- bzw. Verwaltungskultur ist in dem Handlungsleitfaden „Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt“ bereits aufgegriffen. Es wird unter Abschnitt IV. Ziff. 3 ausgeführt, dass die Personalführungskompetenz der Führungskräfte eine der wichtigsten Quellen für eine gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsbeziehungen ist. Führungskräfte beeinflussen durch das jeweilige Führungsverständnis und –verhalten maßgeblich die Kommunikations- und Kooperationsstile und die Organisationskultur einer Behörde. Die Führungskräfte sollen gemäß dem Handlungsleitfaden angehalten werden, Gesundheitsmanagement als Führungsaufgabe zu verstehen. Die Umsetzung der in dem Handlungsleitfaden genannten Empfehlungen erfolgt</p>	<p>vgl. Ziff. 166</p>

³³⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 54

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
					durch die jeweilige Dienststelle.	
168.	2	f/g	Führungskräfte vermehrt hinsichtlich Prä-sentismus (Arbeiten trotz Krankheit) schu-len, um Konflikterkennung zu fördern und entgegen wirken zu können ³³⁹	Prof. Dr. Badu-ra/18. Sitzung am 21.03.2014	Aus- und Fortbildung wird als wichtiges Handlungsfeld im Handlungsleitfaden „Gesundheitsmanagement in der Landes-verwaltung Sachsen-Anhalt“ unter Ab-schnitt VI. Ziff. 4 benannt. Gemäß dem Handlungsleitfaden sollen speziell auch Führungskräfte entsprechend aus- und weitergebildet werden. Die Umsetzung der in dem Handlungsleit-faden genannten Empfehlungen erfolgt durch die jeweilige Dienststelle.	vgl. Ziff. 166
169.	2	f	Zum lebenslangen Lernen ist die Kommu-nikation von Fortbildungsinhalten durch den Teilnehmer an die Kolleginnen und Kollegen zu fördern ³⁴⁰	Dr. Mauch/18. Sitzung am 21.03.2014	Die Kommunikation von Fortbildungs-inhalten durch den Teilnehmer an die Kol-leginnen und Kollegen ist sinnvoll und wird gefördert. Dies schließt in geeigneten Fällen die Schulung von Multiplikatoren ein. Im Übrigen wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 42 verwiesen.	Vorschlag wirkt eher theoretisch. Besser: Kosten für die Fortbildung der Mitarbeiter im FAG ausreichend berücksich-tigen.
170.	2	d	Insbesondere Führungskräfte sind für Fragen und Abläufe des Change-Management zu sensibilisieren, um Ver-	Hr. Venenkot-te/22. Sitzung am 11.07.2014	Die Sensibilisierung von Führungskräften für Fragen und Abläufe des Change-Management wird durch gezielte Fortbil-	Grundsätzliche Zustimmung. Verantwortlichkeiten der Füh-rungskräfte werden vor Ort im

³³⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 55

³⁴⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 44

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			änderungsprozesse proaktiv begleiten zu können ³⁴¹		dungsmaßnahmen gestützt. Im Übrigen wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 42, 55, 57, 58 und 60 verwiesen.	Rahmen der kommunalen Personal-, Organisations- und Finanzhoheit ausgestaltet.
171.	2	f	Weiter-, Aus- und Fortbildungsprogramme sind auf einer kompetenzbasierten Ein-satz- und Fortbildungsplanung mit stan-dardisierten Elementen und flexiblen Er-weiterungsmöglichkeiten sowie nach den wahrzunehmenden Aufgaben durchzuführen, Wissensmanagement kann durch Einführung einer „Wissensstafette“ (Erfas-sung, Aufbereitung und Weitergabe von Wissen) umgesetzt werden ³⁴²	Hr. Verenkot-te/22. Sitzung am 11.07.2014	Die Ressorts nehmen aufgrund ihrer Per-sonalhoheit die Personalplanung und – entwicklung in eigener Verantwortung wahr. Zum Wissensmanagement wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 127 des 1. Be-wertungsrasters verwiesen. Ergänzend ist zu bemerken, dass der Experte in der Anhörung zur Umsetzung von Wissensmanagement äußerte, dass sich das Bundesverwaltungsamt zwar mit diesem Thema beschäftige, jedoch noch keine abschließende Lösung gefunden habe, Wissenstransfer praktisch zu orga-nisieren (vgl. S. 12 der Niederschrift zur 22. Sitzung am 11. Juli 2014). Im Übrigen wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 42, 55, 57, 58 und 60 verwiesen.	Im kommunalen Bereich wird dies durch das Studieninstitut für kommunale Verwaltung Sachsen-Anhalt (SIKOSA) bereits praktiziert.
172.	2	g	Gesundheitsmanagement muss aus einer systematischen, zielorientierten und kon-	Hr. Verenkot-te/22. Sitzung	Es wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 166 verwiesen.	vgl. Ziff. 166

³⁴¹ Vgl. LT-LSA: Vorlage 44 zur ADRs. 6/E07/13, 25. August 2014, S. 5

³⁴² Vgl. LT-LSA: Vorlage 44 zur ADRs. 6/E07/13, 25. August 2014, S. 8

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			tinuierlichen Steuerung aller betrieblichen Prozesse bestehen und alle Beschäftigten umfassen ³⁴³	am 11.07.2014		
173.	2	d	Bei der Maßnahmenfindung zur Erschließung des InnovationsPotenzials der Beschäftigten sind die Personal- und Jugendvertretungen sowie die Gewerkschaften mit einzubeziehen ³⁴⁴	Prof. Dr. Grigoleit/22. Sitzung am 11.07.2014	<p>Das Bundesverfassungsgericht (Beschluss vom 24. Mai 1995 – 2 BvF 1/92) hat dem Gesetzgeber bei der Ausgestaltung der Beteiligung der Beschäftigten zwei Grenzen aufgezeigt, die der Gesetzgeber zu beachten hat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Mitbestimmung darf sich nur auf innerdienstliche Maßnahmen erstrecken und nur so weit gehen, als die spezifischen in dem Beschäftigungsverhältnis angelegten Interessen der Angehörigen der Dienststelle sie rechtfertigen (Schutzzweckgrenze). - Das Demokratieprinzip verlangt für die Ausübung von Staatsgewalt bei Entscheidungen von Bedeutung für die Erfüllung des Amtsauftrags, dass die Letztentscheidung eines dem Parlament verantwortlichen Verwaltungsträgers gesichert ist (Verantwortungs- 	Dieser Prozess wird im Rahmen der kommunalen Personal-, Organisations- und Finanzhoheit vor Ort ausgestaltet.

³⁴³ Vgl. LT-LSA: Vorlage 44 zur ADRs. 6/E07/13, 25. August 2014, S. 9

³⁴⁴ Vgl. LT-LSA: Vorlage 43 zur ADRs. 6/E07/13, 14. Juli 2014, S. 5

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>grenze).</p> <p>Maßnahmen zur Erschließung des InnovationsPotenzials von Beschäftigten betreffen nicht die Schutzzweckgrenze, sondern die Erfüllung von Amts- bzw. Dienstaufgaben der Beschäftigten.</p> <p>Somit sind Maßnahmen zur Erschließung des InnovationsPotenzials von Beschäftigten einer Berücksichtigung im Personalvertretungsgesetz nicht zugänglich. Insoweit besteht kein Handlungsbedarf.</p> <p>Der Dienststellenleitung steht es jedoch im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit frei, Personal- und Jugendvertretungen bei jeglichen Maßnahmen einzubeziehen. Ein Anspruch darauf besteht nicht.</p>	
174.	2	I	Die Zweigleisigkeit ist verfassungsrechtlich gegeben, statt einer Angleichung der Statusgruppen sollte eine Durchlässigkeit zwischen den Statusgruppen und nach	Prof. Dr. Grigolet/22. Sitzung am 11.07.2014	Zum Statusgruppenwechsel wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 157 verwiesen. Zur Durchlässigkeit zwischen den Status-	Vgl. Ziff. 157, 159

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
			außerhalb der Verwaltung gefördert werden ³⁴⁵		<p>gruppen und außerhalb der Verwaltung ist vorzutragen, dass das Beamtenverhältnis einschließlich Altersversorgungssystem grundsätzlich auf lange Zeit (vom Berufseintritt bis zum Lebensende) angelegt ist. Dies zeigt sich darin, dass sowohl die aktive Besoldung als auch die Versorgungsbezüge derart bemessen werden, dass nach vergleichsweise niedrigen Einstiegsgehältern diese kontinuierlich ansteigen und ein Zusammenhang mit den Versorgungsbezügen besteht, so dass ein relativ hohes Versorgungsniveau (in Relation zur bezogenen Besoldung) gewährleistet wird. Dieser besondere Zusammenhang ist ein besonderes Charakteristikum des Altersversorgungssystems der Beamten. Für die Durchlässigkeit zwischen den Statusgruppen besteht also bereits ein hoher versorgungsrechtlicher Anreiz.</p> <p>Zur Durchlässigkeit zum Bereich außerhalb der Verwaltung ist festzustellen, dass</p>	

³⁴⁵ Vgl. LT-LSA: Vorlage 43 zur ADRs. 6/E07/13, 14. Juli 2014, S. 8

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					<p>der Landesgesetzgeber hinsichtlich finanzieller Leistungen, die die Aktivbezüge als auch die Versorgungsbezüge betreffen, auch nur in eine Richtung die Attraktivität verbessern könnte. Bspw. könnte die Einführung eines Altersgeldes (Erhaltung der Versorgungsanswartschaften bei Entlassung aus einem Beamtenverhältnis auf eigenen Antrag) einen Anreiz bieten, das Beamtenverhältnis zu beenden – diese wird in Nr. 32 des Bewertungsrasters (Portabilität von Altersversorgung) angesprochen. Die Einführung eines Altersgeldes ist bereits durch den Gesetzentwurf zur Änderung beamten- und anderer dienstrechtlicher Vorschriften und zur Neuregelung des Landesbeamtenversorgungsrechts – S. 119 f. der LT Drucksache 6/3574 – ausdrücklich abgelehnt worden. Nach dem Wechsel in ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis, sowohl innerhalb als auch außerhalb des öffentlichen Dienstes, wären jedoch keine Gestaltungsmöglichkeiten auf Landesebene vorhanden, die die Altersversorgung auf dem gleichen Niveau fortführen könnten, denn das Rentenrecht ist durch den Bund abschließend geregelt, so dass auf Lan-</p>	

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					desebene insoweit kein gesetzgeberischer Spielraum mehr vorhanden ist. Auch auf das Betriebsrentenrecht beim neuen Arbeitgeber hat das Land keinen Einfluss. Sachsen-Anhalt könnte also nur selbst besoldungs- und versorgungsrechtliche Anreize für eine stärkere Durchlässigkeit setzen – aber diese hätten tendenziell die Folge, dass dem Land Leistungsträger mit marktgängigem Fachwissen verloren gehen.	
175.	2	e	Maßnahmen zur Mitarbeitermotivation sind vor allem auf die intrinsische Motivation auszurichten ³⁴⁶	Prof. Dr. Badura/18. Sitzung am 21.03.2014	Die Steigerung bzw. Aufrechterhaltung der Mitarbeitermotivation ist eine zentrale Führungsaufgabe, die situationsgerecht ausgeübt werden muss (sowohl intrinsisch als auch extrinsisch). Im Übrigen wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 47 verwiesen.	Nein, es geht um ein Gesamtpaket. Insbesondere muss der öffentliche Dienst als attraktiver Arbeitgeber mit entsprechenden Rahmenbedingungen weiterentwickelt werden.
176.	2	d	Arbeitsverdichtung lässt sich durch Stellenkompensation vor der Übernahme neuer Aufgaben vermeiden oder ihr kann	Hr. Verenkotte/22. Sitzung am 11.07.2014	Die Landesregierung folgt der Auffassung des Experten, dass eine durch Stellen- und Personalabbau bedingte unzumutba-	Vorschlag ist eher theoretisch, weil Stellenkompensation und Ausgliederung letztlich zu Stel-

³⁴⁶ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 56

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
			durch die Nutzung von Shared-Services entgegen gewirkt werden ³⁴⁷		<p>re Arbeitsverdichtung frühzeitig, bspw. auch durch die erwähnten Shared-Service-Lösungen, verhindert werden kann. Hierbei gilt der Grundsatz: „Das Personal folgt den Aufgaben.“</p> <p>Shared-Services werden in der Landesverwaltung bereits für verschiedene Aufgaben praktiziert. Beispiele hierfür sind</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zentrale Reisekostenverwaltung - Zentrales Formular- und Vordruckwesen - Zentrale Bezügerechnung und Zahlung (Landeshauptkasse) - Zentrale Beihilfestelle etc. <p>Im Weiteren werden in verschiedenen Landesämtern fachlich korrespondierende Aufgabenbereiche konzentriert bearbeitet (LVwA, LVA, LAU, LHW etc.). Insofern schöpft die Landesverwaltung das Einsparpotenzial, das durch Shared-Services generiert werden kann, an vielen Stellen aus. Es handelt sich daher um eine Daueraufgabe.</p>	lenkürzungen führen werden.
177.	2	e	Mitarbeitermotivation kann durch die kon-	Hr. Verenkot-	*	Wichtig ist ein Gesamtpaket.

³⁴⁷ Vgl. LT-LSA: Vorlage 44 zur ADrs. 6/E07/13, 25. August 2014, S. 6

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			sequente Durchführung von Beförderungen und die Prämienzahlung erhöht werden ³⁴⁸	te/22. Sitzung am 11.07.2014		Insbesondere muss der öffentliche Dienst als attraktiver Arbeitgeber mit entsprechenden Rahmenbedingungen weiterentwickelt werden.
178.	2	h	Zur Erhöhung des Anteils an Frauen im höheren Dienst sollten mehr Referentinnen eingestellt werden ³⁴⁹	Prof. Dr. Kolb/20. Sitzung am 09.05.2014	Die Landesregierung hat dazu ein Konzept „Karrierewege von Frauen als Teil eines erfolgreichen Gender-Management in der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts“ (19.06.2012) verabschiedet, das mit vielfältigen ressortübergreifenden und ressortinternen Maßnahmen darauf abzielt, den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen. Das Konzept sowie weitere konkrete Maßnahmen sind im Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt enthalten.	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)
179.	2	h	In Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils nicht nur die Kernverwaltung betrachten, sondern etwa Beteiligungsun-ternehmen mit einbeziehen ³⁵⁰	Prof. Dr. Kolb/20. Sitzung am 09.05.2014	Die Maßnahmen in dem Konzept bzw. Programm, das in der Stellungnahme zu Ziffer 178 beschrieben wird, beziehen sich sowohl auf die Kernverwaltung als auch auf deutlich darüber hinaus gehende Be-	Vorschlag richtet sich an das Land. Der Frauenanteil ist in den Kommunalverwaltungen Sachsen-Anhalts und den kommunalen Eigenbetrieben

³⁴⁸ Vgl. LT-LSA: Vorlage 44 zur ADrs. 6/E07/13, 25. August 2014, S. 7

³⁴⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/20, S. 16

³⁵⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/20, S. 8

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsabschluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
					reiche und Politikfelder.	bereits überproportional hoch.
180.	2	h	Beurteiler sind hinsichtlich einer gendersensiblen Beurteilung zu schulen; Durchführung von Schulungen zur geschlechtergerechten Beurteilung ³⁵¹	Prof. Dr. Kolb/20. Sitzung am 09.05.2014; Fr. Rose-Möhring/20. Sitzung am 09.05.2014	Das von der Landesregierung beschlossene Gender-Mainstreaming-Konzept enthält u. a. eine Maßnahme zum Thema geschlechtergerechte Beurteilungen. Dazu sind unter wissenschaftlicher Leitung zwei Workshops für alle Referatsleitungen sowie ausgewählte Beschäftigte der Personalreferate aller Ressorts durchgeführt worden. Als Ergebnis entstand ein Leitfaden für alle Beurteiler/innen für die gesamte Landesverwaltung. Ein dritter Workshop zum Thema fand für diejenigen in den obersten Landesbehörden statt, die für die Erarbeitung der Beurteilungsrichtlinien zuständig sind.	SIKOSA hält bereits entsprechende Angebote vor.
181.	2	h	Ein Führungskräftepool für Frauen ist zu schaffen ³⁵²	Prof. Dr. Kolb/20. Sitzung am 09.05.2014	Im Rahmen der IMAG Gender-Mainstreaming wird das Gender-Mainstreaming-Konzept der Landesregierung fortgeschrieben. Die Schaffung eines Führungskräftepools wurde als Vorschlag dafür eingebracht.	Die derzeitigen Regelungen des FrFG sind ausreichend. Kommunale Personalhoheit beachten.

³⁵¹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/20, S. 8, 32

³⁵² Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/20, S. 11

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
182.	2	h	Maßnahmen zum Gender-Mainstreaming müssen konsequent mit Mitteln hinterlegt sein, entweder durch Umschichtung oder die Bereitstellung neuer Mittel ³⁵³	Prof. Dr. Kolb/20. Sitzung am 09.05.2014	*	Für <u>alle</u> Aufgaben/Maßnahmen ist eine ausreichende Finanzierung erforderlich. Das ist aus kommunaler Sicht derzeit nicht gewährleistet.
183.	2	h	Mehr Einstellung von Frauen im Polizeivollzugsdienst mit Blick auf Karrierechancen für den „höheren Dienst“ ³⁵⁴	Hr. Petermann/20. Sitzung am 09.05.2014	Der Vorschlag ist auslegungsbedürftig. Die Rekrutierung von Führungspersonal der Laufbahngruppe 2 / 2. Einstiegsamt erfolgt für den Polizeivollzugsdienst nicht über externe Einstellungen, sondern innerhalb der Landespolizei durch Zulassung zu einem Masterstudiengang an der Deutschen Hochschule der Polizei. Voraussetzung für die Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungspersonen ist daher die Erhöhung des Frauenanteils im Polizeivollzug insgesamt. Die Erhöhung des Frauenanteils im Polizeivollzug insgesamt wie auch eine verstärkte Gewinnung von Frauen für den Masterstudiengang gehören seit dem Jahr 2011 zu den Zielen des Ministeriums für Inneres und Sport.	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)

³⁵³ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/20, S. 12

³⁵⁴ Vgl. LT-LSA: Vorlage 31 zur ADRs. 6/E07/13, 8. Mai 2014, S. 5 ff.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
184.	2	h	Definition des Begriffes „Dienststelle“ im § 17 FrFG konkretisieren, um die Rolle der Gleichstellungsbeauftragten zu stärken ³⁵⁵	Hr. Petermann/20. Sitzung am 09.05.2014	Der Dienststellenbegriff in §§ 2 und 17 FrFG ist anhand der Legaldefinition des § 6 PersVG LSA zu erklären. Ausweislich der Kommentierung zu § 2 FrFG entstammt dieser Begriff dem Personalvertretungsrecht, auch wenn das gesetzlich nicht (wie in anderen Frauenfördergesetzen) explizit ausgesprochen wird.	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)
185.	2	h	Bereitstellung von hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten in allen Revieren der Polizei ³⁵⁶	Hr. Petermann/20. Sitzung am 09.05.2014	Der Vorschlag wird nicht befürwortet. In den Dienststellen und Einrichtungen der Landespolizei werden gemäß § 17 Abs. 1 Satz 1 FrFG ehrenamtliche Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Die hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte im Ministerium für Inneres und Sport nimmt die Aufgaben und Rechte der hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 15 Frauenfördergesetz auch für den Bereich der Landespolizei wahr. Diese Aufgabenzuweisung hat sich in der Praxis bewährt. Es wird daher keine Notwendigkeit für die Einrichtung von eigenen hauptamtlichen	entfällt (unmittelbare Landesverwaltung)

³⁵⁵ Vgl. LT-LSA: Vorlage 31 zur ADRs. 6/E07/13, 8. Mai 2014, S. 9 ff.

³⁵⁶ Vgl. LT-LSA: Vorlage 31 zur ADRs. 6/E07/13, 8. Mai 2014, S. 9 ff.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					Gleichstellungsbeauftragten innerhalb der Landespolizei gesehen. Dies gilt erst recht, wenn solche Funktionen nur in einzelnen Dienststellen der Landespolizei eingerichtet werden sollen (zumal in den Polizeidirektionen die meisten Personalbefugnisse nicht auf Revierebene, sondern auf der Ebene der Polizeipräsidentin und der Polizeipräsidenten wahrgenommen werden).	
186.	2	g	Schaffung von Maßnahmen zum Übergang in den Beruf mit einer spezifischen Zielgruppe „junge Frauen bis 27 Jahre und Mütter“ ³⁵⁷	Prof. Dr. Färber/20. Sitzung am 09.05.2014	Im Landesprogramm für ein geschlechtergerechtes Sachsen-Anhalt sind verschiedene Maßnahmen zur Förderung und Hilfestellung verankert. Insbesondere Maßnahmen zur Förderung Alleinerziehender werden bereits seit Jahren erfolgreich durchgeführt. Zur Erhöhung der Eingliederungschancen von Alleinerziehenden sollen allein erziehende junge Mütter und Väter bis 27 Jahren ohne Berufsausbildung dazu ermutigt und befähigt werden, eine betriebliche Erstausbildung in zukunftsorientierten Berufen zu absolvieren. Im Zentrum der	Entsprechende Initiativen können im Rahmen der kommunalen Personal- und Organisationshoheit geprüft werden.

³⁵⁷ Vgl. LT-LSA: Vorlage 30 zur ADRs. 6/E07/13, 5. Mai 2014, S. 13

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					Förderung stehen vorbereitende und begleitende Maßnahmen. Um dieser Zielgruppe die Möglichkeit für eine realistische Perspektive einer qualifizierten Berufsausbildung zu eröffnen, soll im Rahmen der Projekte gezielte individuelle Unterstützung angeboten werden, die im Zusammenhang mit der Bewältigung des Alltags und der spezifischen Lebenssituation stehen. Die Maßnahme hat zum Ziel, die Chancen junger Alleinerziehender in den ersten Arbeitsmarkt durch eine abgeschlossene Berufsausbildung dauerhaft zu erhöhen.	
187.	2	g	Stärkung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in den Kommunen und Kreisen durch eine bessere Stellung in der Kommunalverfassung sowie einer besseren Kontrolle durch die Kommunalaufsicht ³⁵⁸	Prof. Dr. Färber/20. Sitzung am 09.05.2014	*	Wir sehen keinen Handlungsbedarf. (Anmerkung: Auch Landkreise sind Kommunen nach Art. 87 Abs. 1 LVerf)
188.	2	h	Rolle der Gleichstellungsbeauftragten bei Entscheidungsprozessen (insb. Besetzung von hochrangigen Positionen) stärken ³⁵⁹	Fr. Rose-Möhring/20. Sitzung am 09.05.2014	Derzeit sieht § 15 FrFG in Abs. 2 Satz 3 Ziffer 9 vor, dass die Gleichstellungsbeauftragten über anstehende Beförderungen sowie zu übertragende höherwertige	Wir sehen keinen Handlungsbedarf.

³⁵⁸ Vgl. LT-LSA: Vorlage 30 zur ADRs. 6/E07/13, 5. Mai 2014, S. 20

³⁵⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/20, S. 31

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					Tätigkeiten zu unterrichten sind. Generell sind sie nach Abs. 2 Satz 1 u. a. bei allen personellen Maßnahmen zu informieren und auf Verlangen zu beteiligen. Das Beteiligungsrecht beinhaltet eine Anhörungspflicht bezüglich des Vorbringens der Gleichstellungsbeauftragten. Zum Fortschreibungsbedarf des FrFG hat die Landesregierung bislang keinen Beschluss gefasst. Änderungsbedarf wird zur Zeit in der Fachöffentlichkeit diskutiert.	
189.	2	h	Schaffung eines erweiterten Klagerechts für Gleichstellungsbeauftragte, um Dienststellen zur Einhaltung des Gleichstellungsplanes verpflichten zu können ³⁶⁰	Fr. Rose-Möhring/20. Sitzung am 09.05.2014	Das FrFG sieht kein Klagerecht, sondern ein aufschiebendes Widerspruchsrecht vor (§ 15 Abs. 3 Satz 3). Einige Bundesländer regeln ein Klagerecht der Gleichstellungsbeauftragten für den Fall, dass Dienststellen gegen das Gleichstellungs- / Frauenfördergesetz verstoßen oder keinen bzw. einen fehlerhaften Frauenförder- / Gleichstellungsplan aufstellen (BB, BE, HB). Eine aufschiebende Wirkung der Klage ist in den o. g. Fällen nicht geregelt. Zum Fortschreibungsbedarf des FrFG hat die Landesregierung bislang keinen Be-	Wir sehen keinen Handlungsbedarf.

³⁶⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/20, S. 32

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsabschluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landesregierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenverbände
					schluss gefasst. Änderungsbedarf wird zur Zeit in der Fachöffentlichkeit diskutiert.	
190.	2	h	Maßnahmen ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten müssen unwirksam sein ³⁶¹	Fr. Rose-Möhring/20. Sitzung am 09.05.2014	Bislang ist die vorgeschlagene Maßnahme im FrFG nicht geregelt. Im Hinblick auf eine in der Zukunft liegende Fortschreibung des FrFG wird die Landesregierung zu gegebener Zeit eine gesetzliche Regelung prüfen.	Ablehnung! Hieraus sehen wir aus der kommunalen Praxis heraus keinen Grund.
191.	2	h	Einführung eines jährlichen Monitoring zur Stellenvergabe in Führungspositionen ³⁶²	Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt e.V./20. Sitzung am 09.05.2014	Zum Stichtag 31. Dezember 2012 ist im Rahmen der Erstellung des Gender-Mainstreaming-Konzepts des Landes erstmals ein gendersensibles Monitoring zur Stellenvergabe von gehobenen Führungspositionen auf der Ministerialebene und im nachgeordneten Bereich durchgeführt worden. Seitdem wird es regelmäßig zum Ende des Jahres wiederholt mit dem Ziel, den Prozess der Stellenbesetzungen aus Geschlechtersicht transparenter zu gestalten und eine einheitliche Datengrundlage für die beabsichtigte Erhöhung des Frauenanteils in gehobenen Positionen	Wir sehen keinen Handlungsbedarf. Zusätzliche Berichtspflichten lehnen wir ab.

³⁶¹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/20, S. 33

³⁶² Vgl. LT-LSA: Vorlage 36 zur ADRs. 6/E07/13, 2. Juni 2014, S. 3 f.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
					der Landesverwaltung auf 40 Prozent zu schaffen. Das Monitoring ist in die Frauenförderpläne, die alle zwei Jahre zu erstellen sind, integriert. Letztere enthalten weitere Details zu Stellenvergaben und Beförderungen.	
192.	2	h	Konkrete Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming in Zielvereinbarungen für Leistungsbeurteilungen nach § 18 TVöD ³⁶³	Landesfrauen-rat Sachsen-Anhalt e.V./20. Sitzung am 09.05.2014	*	Kommunale Organisations- und Personalhoheit beachten.
193.	2	h	Die Erleichterung der Berufung von Juniorprofessoren, Zielvereinbarungen für Mindeststandards oder Vorgaben zur Gestaltung von bspw. Befristungen sind Instrumente, die sich in anderen Bundes-ländern bereits in der Umsetzung befinden und in Sachsen-Anhalt bedacht werden sollten ³⁶⁴	Dr. Burkhardt/20. Sit-zung am 09.05.2014	*	entfällt (unmittelbare Landes-verwaltung)
194.	2	g	Im Rahmen eines Gender- und Diversity-Mainstreaming sind interkulturelle Kompe-tenzen sowie eine verstärkte Berücksich-tigung von Familienarbeit und Doppelbe-	Prof. Dr. Gri-goleit/22. Sit-zung am 11.07.2014	Familienarbeit und Doppelbelastungen in Beruf und Familie sind im Rahmen der Mitarbeitermotivation bei allen Bediensteten der Landesverwaltung zu berücksich-	Ablehnung. Anforderungen sollten sich grundsätzlich an den wahrzunehmenden Aufgaben orientie-

³⁶³ Vgl. LT-LSA: Vorlage 36 zur ADRs. 6/E07/13, 2. Juni 2014, S. 5

³⁶⁴ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/20, S. 51

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			lastungen in Beruf und Familie als Eigenungskriterien zu berücksichtigen ³⁶⁵		tigen. Es wird insoweit auf die Stellungnahmen zu Ziffer 47 und 48 verwiesen.	ren. Die Auswahlentscheidung unterliegt der kommunalen Personalhoheit. Die Bezahlung im öffentlichen Dienst schränkt Interessentenkreis ein.
195.	2	j	Sanktionsmaßnahmen bei der Nichteinhaltung von Vorschriften mit Behindertenbezug (z. B. SGB IX; BauGB, ArbStättV, BGG) müssen geschaffen werden, um die Maßnahmenumsetzung sicherstellen zu können ³⁶⁶	Fr. Osterburg/21. Sitzung am 13.06.2014	Die Stellungnahme aus wissenschaftlicher Sicht wird unterstützt. Sanktionsmaßnahmen sind derzeit nicht angezeigt.	Wir sehen keinen Handlungsbedarf.
196.	2	j	Bereits bei Modernisierung und Neubau sollte die DIN 18040 ein verbindlicher Bestandteil der Planung sein, um Barrierefreiheit von Anfang an zu gewährleisten ³⁶⁷	Fr. Osterburg/21. Sitzung am 13.06.2014	Barrierefreies Planen und Bauen hat auch mit Blick auf die alternde Belegschaft hohe Priorität. Investitionen sind nur dann nachhaltig und wirtschaftlich, wenn sie barrierefrei im Sinne der aktuellen Standards sind.	Konnexität beachten. Förder Richtlinien wären fachlich und finanziell anzupassen.
197.	2	j	Überprüfung von Internetauftritten (insb. in den Fachressorts) und Bereitstellung von Formularen in einfacher Sprache ³⁶⁸	Fr. Osterburg/21. Sitzung am	Zur Gewährleistung eines barrierefreien Online-Auftritts gemäß der Behindertengleichstellungsverordnung des Landes	Umsetzung erfolgt im Rahmen der kommunalen Organisationshoheit und der zur Verfü-

³⁶⁵ Vgl. LT-LSA: Vorlage 43 zur ADRs. 6/E07/13, 14. Juli 2014, S. 7

³⁶⁶ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/21, S. 6 f.

³⁶⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/21, S. 8

³⁶⁸ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/21, S. 8, Vorlage 39 zur ADRs. 6/E07/13, S. 6

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
				13.06.2014, Hr. Maerevoet, Prof. Dr.-Ing. Bühler, Fr. Möbbeck /21. Sitzung am 13.06.2014	Sachsen-Anhalt (BGGVO LSA vom 23.02.2012) sind die Redakteurinnen und Redakteure des Landesportals zur Verwendung der klarsten und einfachsten Sprache aufgefordert: Wortschatz, Satzbau und -länge sind so einfach wie möglich und angemessen zu wählen. Zusätzliche Grafiken und Diagramme sind zur Erläuterung komplexer Sachverhalte zur Verfügung zu stellen. Die StK koordiniert und unterstützt die eigenverantwortliche Arbeit der Redakteurinnen und Redakteure in den Fachressorts durch regelmäßig stattfindende Workshops und gibt Handlungsempfehlungen. Aktuell werden Leitfäden zur Vermeidung sprachlicher Barrieren für die Kommunen- und Zentralredaktionen erarbeitet. Einführungstexte und Nutzerinformationen werden, u.a. in Kooperation mit Förderschulen, in leichter Sprache erstellt. Die StK informiert darüber hinaus über Maßnahmen im Rahmen des Aktionsprogramms „Barrierefreies Sachsen-Anhalt“.	gung stehenden Finanzmittel.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
198.	2	j	Anpassung der Telekommunikationstech-nik innerhalb der Verwaltungen an die Anforderungen von Sprach- und Hörbe-hinderten ³⁶⁹	Fr. Oster-burg/21. Sit-zung am 13.06.2014	Behinderte haben einen Rechtsanspruch auf die erforderlichen Hilfsmittel zur Teil-nahme am Arbeitsleben (siehe §§ 33 ff SGB IX). Die Regierung erarbeitet derzeit die Vor-gehensweise im ITN-XT. Der Vorschlag genießt die angegebene Priorität und wird bereits praktiziert. Damit besteht derzeit kein zusätzlicher Handlungsbedarf.	Umsetzung erfolgt im Rahmen der kommunalen Organisati-onshoheit und der zur Verfü-gung stehenden Finanzmittel. Konnexität beachten.
199.	2	j	Gestaltung von „leidensgerechten“ (den individuellen Bedürfnissen angepassten) Arbeitsplätzen unter Zuhilfenahme der Schwerbehindertenvertretungen ³⁷⁰	Fr. Oster-burg/21. Sit-zung am 13.06.2014	Die Zusammenarbeit zwischen Schwer-behindertenvertretung, Dienststelle und Betroffenen zur Anpassung der Arbeits-plätze an die individuellen durch Beeinträchtigungen bestehenden Bedürfnisse ist gelebte Praxis, in die das Integrations-amt des Landes bei Bedarf im Einzelfall eingebunden wird.	Umsetzung erfolgt im Rahmen der kommunalen Organisati-onshoheit und der zur Verfü-gung stehenden Finanzmittel. Konnexität beachten.
200.	2	j	Schaffung von Barrierefreiheit angefangen bei schon relativ kostenneutralen „Basics“, etwa durch organisatorische Maßnahmen und einfache Umgestaltungen (z. B. die Veränderung der Position von Beschilder-	Hr. Maerevo-et/21. Sitzung am 13.06.2014	Auch dieser Vorschlag ist bereits in den Ressorts bekannt und in der Umsetzung, z. B. in der IMAG „Barrierefreies Sachsen-Anhalt“. Die vom Experten erwähnten „Basics“ werden durch die in den Dienst-	Umsetzung erfolgt im Rahmen der kommunalen Organisati-onshoheit und der zur Verfü-gung stehenden Finanzmittel.

³⁶⁹ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/21, S. 8

³⁷⁰ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/21, S. 10

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
			rungen und Bedienelementen oder die Beseitigung von „Stolperfallen“ ³⁷¹		stellen eingerichteten Arbeitsschutzaus-schüsse und vom Beauftragten des Ar-beitgebers nach dem Arbeitssicherheits-gesetz durchgeführt.	
201.	2	j	Sensibilisierung der Beschäftigten für die Anforderungen Hörbehinderter (z. B. Vi-sualisierung akustischer Durchsagen auf Anzeigetafeln) ³⁷²	Hr. Maerevo-et/21. Sitzung am 13.06.2014	*	Auch neue Standards lösen Konnexitätsfolgen aus. Kom-munale Organisationshoheit beachten.
202.	2	j	Implementierung von universellem Design in der Landesverwaltung zur Förderung von Barrierefreiheit von Produkten, Dienstleistungen und der Umwelt nach vier Prinzipien: Nutzung eines Produk-t/einer Dienstleistung durch größtmög-lichen Nutzerkreis ohne Anpassung, Pro-dukt/Dienstleistung ist adaptierbar, Pro-dukt/Dienstleistung ermöglicht Nutzung individueller Hilfsmittel, Pro-dukt/Dienstleistung wurde unter Beteili-gung der Zielgruppen entwickelt ³⁷³	Hr. Maerevo-et/21. Sitzung am 13.06.2014	*	entfällt (unmittelbare Landes-verwaltung)

³⁷¹ Vgl. LT-LSA: Vorlage 39 zur ADRs. 6/E07/13, S. 7

³⁷² Vgl. LT-LSA: Vorlage 39 zur ADRs. 6/E07/13, S. 6

³⁷³ Vgl. LT-LSA: Vorlage 39 zur ADRs. 6/E07/13, S. 12 f.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
203.	2	j	Informationstechnik auch für verwaltungs-interne Arbeitsplätze barrierefrei nach BGG LSA gestalten ³⁷⁴	Prof. Dr.-Ing. Bühler/21. Sitzung am 13.06.2014	Der Vorschlag genießt die angegebene Priorität und wird bereits praktiziert. Damit besteht derzeit kein zusätzlicher Hand-lungsbedarf.	Umsetzung erfolgt im Rahmen der kommunalen Organisati-onshoheit und der zur Verfü-gung stehenden Finanzmittel. Konnexität beachten.
204.	2	j	Geltungsbereich der Verordnung der Lan-desregierung zum BGG LSA (BGGVO LSA) auch für verwaltungsinterne Berei-che (bspw. für Arbeitsplätze) öffnen ³⁷⁵	Prof. Dr.-Ing. Bühler/21. Sitzung am 13.06.2014	Hierzu bedarf es nicht einer neuen Ver-ordnung oder einer Änderung geltenden Rechts. Die Ausgestaltung der Arbeits-plätze ist schon heute ohne weiteres bar-rierefrei möglich und dies geschieht auch in der Praxis. Ggf. wird das Integrations-amt des Landes einbezogen.	Umsetzung erfolgt im Rahmen der kommunalen Organisati-onshoheit und der zur Verfü-gung stehenden Finanzmittel. Konnexität beachten.
205.	2	j	Barrierefreiheit ist bei der Entwicklung neuer IT-Anwendungen zwingend zu be-achten ³⁷⁶	Hr. Verenkote/22. Sitzung am 11.07.2014	Der Vorschlag genießt die angegebene Priorität und wird bereits praktiziert. Damit besteht derzeit kein zusätzlicher Hand-lungsbedarf.	Umsetzung erfolgt im Rahmen der kommunalen Organisati-onshoheit und der zur Verfü-gung stehenden Finanzmittel. Konnexität beachten.
206.	3	j	Hinsichtlich Bürgerbeteiligung Daten nicht nur in das Internet stellen, sondern diese auch erläutern ³⁷⁷	Dr. Mauch/18. Sitzung am 21.03.2014	Die Erstellung von uneingeschränkt zu-gänglichen und informativen Online-Angeboten und eine stärkere Nutzer-	Ausgestaltung Bürger – Ver-waltung erfolgt nach den jewei-ligen Gegebenheiten vor Ort.

³⁷⁴ Vgl. LT-LSA: Vorlage 37 ADRs. 6/E07/13, S. 34 ff.

³⁷⁵ Vgl. LT-LSA: Vorlage 37 ADRs. 6/E07/13, S. 42

³⁷⁶ Vgl. LT-LSA: Vorlage 44 zur ADRs. 6/E07/13, 25. August 2014, S. 10

³⁷⁷ Vgl. LT-LSA: Niederschrift 6/E07/18, S. 45

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					Orientierung sind im Masterplan Landesportal Sachsen-Anhalt 2014-2016 festgeschriebene strategische Ziele. Zur Gewährleistung eines barrierefreien Online-Auftritts gemäß der Behindertengleichstellungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (BGgVO LSA vom 23. Februar 2012) sind die Redakteurinnen und Redakteure zur Verwendung der klarsten und einfachsten Sprache aufgefordert: Wortschatz, Satzbau und -länge sind so einfach wie möglich und angemessen zu wählen. Zusätzliche Grafiken und Diagramme sind zur Erläuterung komplexer Sachverhalte zur Verfügung zu stellen.	
207.	3	j	Bürgerbeteiligung ist verstärkt mithilfe der Online-Partizipation voran zu treiben ³⁷⁸	Prof. Dr. Martini/23. Sitzung am 12.09.2014	Die bisherigen Beteiligungs- und Partizipationsmöglichkeiten im Landesportal (Einmischportal) werden durch eine Foren-Funktionalität ersetzt, die derzeit erarbeitet und getestet wird, um zukünftig eine optimal administrierte, moderierte und qualifizierte Diskussion von Gesetzesvorhaben, aktuellen Schwerpunktthemen und Anliegen gewährleisten bzw. die	Ausgestaltung Bürger – Verwaltung erfolgt nach den jeweiligen Gegebenheiten vor Ort.

³⁷⁸ Vgl. Prof. Dr. Martini: Stellungnahme zu dem Themenblock „Bürgerbeteiligung“, Vorlage 20 zur ADRs. 6/E07/12, 12. September 2014, S. 43 f.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe-schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes-regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver-bände
					Potenziale interaktiver Formen der Öffent-lichkeitsarbeit und Meinungsbildung nutz-bar machen zu können. Darüber hinaus betreibt die StK seit Sep-tember 2014 einen Facebook-Auftritt so-wie seit geraumer Zeit einen Twitter-Account und einen YouTube-Kanal. Auch über diese Präsenz in sozialen Netzwer-ken sind zusätzliche Voraussetzungen für Partizipation und Bürgerbeteiligung gege-ben.	
208.	3	j	Kompetenzen sind zu bündeln, eine zent-rale Anlaufstelle im Internet für Beteiligung-angebote ist zu schaffen, eine bedarfsgerechte Betreuung der Angebote ist sicherzustellen ³⁷⁹	Prof. Dr. Mar-tini/23. Sitzung am 12.09.2014	Ein konkreter Handlungsbedarf ist derzeit nicht erkennbar. Eine landesweite bzw. ressortübergreifende Bereitstellung von Partizipationsangeboten wird über das Landesportal angeboten. Insoweit wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 207 verwiesen.	Konkrete Vorgaben werden mit Blick auf die kommunale Or-ganisationshoheit abgelehnt.
209.	3	j	Bei dem Ausbau digitaler Partizipations-verfahren sind daten- und persönlich-keitsbezogene Schutzziele zu beachten ³⁸⁰	Prof. Dr. Mar-tini/23. Sitzung am 12.09.2014	Die Beachtung daten- und persönlich-keitsbezogener Schutzziele ist der Lan-desregierung ein wichtiges Anliegen. Dies gilt auch für digitale E-Partizipationsverfahren. So sieht die Lan-	Statement, kein Vorschlag.

³⁷⁹ Vgl. Prof. Dr. Martini: Stellungnahme zu dem Themenblock „Bürgerbeteiligung“, Vorlage 20 zur ADrs. 6/E07/12, 12. September 2014, S. 44 f.

³⁸⁰ Vgl. Prof. Dr. Martini: Stellungnahme zu dem Themenblock „Bürgerbeteiligung“, Vorlage 20 zur ADrs. 6/E07/12, 12. September 2014, S. 31 ff.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					desregierung in der dritten Novelle des DSG LSA z. B. mehrere Regelungen zur Verschlüsselung vor, wenn Daten in einer Daten-Cloud gespeichert werden sollen	
210.	3	j	Die Responsivität in Beteiligungsverfahren ist zu gewährleisten ³⁸¹	Prof. Dr. Martini/23. Sitzung am 12.09.2014	Der Vortragende hat allgemeine Ausführungen zum gesetzlichen Regelungsbedarf gemacht. Es wird insoweit auf die Stellungnahmen zu Ziffern 138 bis 148 und Ziffer 207 verwiesen.	vgl. Ziff. 208
211.	3	a	Das geplante Landesorganisationsgesetz, das eine E- und Open-Government-Regelung für die Landesverwaltung verlangt, sollte zügig verabschiedet werden	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	Die Landesregierung teilt die Auffassung des Experten.	Das Gesetz sollte unter Berücksichtigung unserer gegenüber dem Landtagsausschuss für Inneres und Sport am 14.01.2015 gegebenen Hinweise zeitnah in der laufenden Wahlperiode verabschiedet werden.
212.	3	a	Ein Landes-E-Government-Gesetz – als Ausdruck einer modernen Verwaltung – sollte noch in der sechsten Legislaturperiode verabschiedet werden	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	*	Die Verabschiedung eines Landes-E-Government-Gesetzes, insbesondere als Rechtsrahmen zur Standardisierung auch im Bereich der IT-Sicherheit, ist sinnvoll. Kon-

³⁸¹ Vgl. Prof. Dr. Martini: Stellungnahme zu dem Themenblock „Bürgerbeteiligung“, Vorlage 20 zur ADrs. 6/E07/12, 12. September 2014, S. 18 f.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
213.	3	a	Mit der Einführung einer elektronischen Akte sollte zügig begonnen werden, denn sie ist eine Grundvoraussetzung für E- und Open-Government	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	Eine die Papierakte grundsätzlich ersetzende flächendeckende Einführung der E-Akte in die allgemeine Landesverwaltung lässt sich nicht von der Entscheidung über ein Landes-E-Government-Gesetz trennen. Konzeptionelle Vorarbeiten zur Einführung einer „elektronischen Akte“ werden durchgeführt. Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 100 und 108 verwiesen.	nexität ist zu beachten. Einführung der E-Akte ist eine grundsätzliche Entscheidung im Rahmen der kommunalen Organisationshoheit. Vorgaben durch den Landesgesetzgeber wären allenfalls für die Wahrnehmung der Aufgaben des übertragenen Wirkungskreises denkbar und lösen die Konnexitätspflicht aus.
214.	3	a	Das Informationsregister ist als Kernprojekt in den Umsetzungsplan der „Strategie Sachsen-Anhalt digital 2020“ aufzunehmen	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	Die Landesregierung hat sich zur Einrichtung eines Informationsregisters bekannt und wird dies bei der weiteren Umsetzungsplanung zur „Strategie Sachsen-Anhalt digital 2020“ berücksichtigen. Dabei sind die in das Register aufzunehmenden Gegenstände inhaltlich noch näher zu bestimmen.	Bislang keine Beteiligung der Kommunalen Spitzenverbände durch die Landesregierung hinsichtlich des ob und wie eines Informationsregisters. Sollen einheitliche Standards gesetzt werden, bedarf es einer gesetzlichen Regelung. Konnexität ist zu beachten.
215.	3	a	Das Informationsregister bedarf einer gesetzlichen Regelung	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	Einer gesetzlichen Grundlage bedarf es nicht. § 11 IZG LSA stellt eine ausreichende gesetzliche Grundlage dar, soweit nicht in Rechte Dritter eingegriffen werden soll. Darüber hinaus gehende rechtliche Prüfungen sind noch nicht abgeschlos-	Bislang keine Beteiligung der Kommunalen Spitzenverbände durch die Landesregierung hinsichtlich des ob und wie eines Informationsregisters. Sollen einheitliche

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
					sen.	Standards gesetzt werden, bedarf es einer gesetzlichen Regelung. Konnexität ist zu beachten.
216.	3	k	Sachsen-Anhalt braucht mit Blick auf die PSI-Richtlinie und das Informationsweiterverwendungsgesetz sowohl eine Open-Data- als auch eine Open-Government-Strategie. Die „Strategie Sachsen-Anhalt digital 2020“ ist im Bereich des E-Government fortzuschreiben und um eine Open-Government-Strategie zu erweitern. Dazu ist die Strategie selbst und nicht nur der Umsetzungsplan anzupassen	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	Die wesentlichen Bestandteile eines Open-Government-Ansatzes bei E-Government-Projekten und -Vorhaben der Landesregierung sind bereits in der IKT-Strategie „Sachsen-Anhalt digital 2020“ enthalten. Ein laufender Abgleich mit der Nationalen E-Government-Strategie und der Open-Government-Strategie des Bundes erfolgt. Das Bestehen von Einzelstrategien könnte der Einheitlichkeit der E-Government-Ausrichtung staatlichen Handelns im Land und in der Kooperation mit den Kommunen zuwiderlaufen. Im Übrigen ist die Überprüfung und Anpassung der „Strategie Sachsen-Anhalt digital 2020“ eine Daueraufgabe.	Nachvollziehbar. Vorschlag richtet sich zunächst an unmittelbare Landesverwaltung. Kommunale Selbstverwaltung und Konnexitätsprinzip beachten.
217.	3	a	Die einzelnen IKT-Strategien der mittlerweile vier Dataport-Kern-Trägerländer sollten unter Einbeziehung des zentralen IT-Dienstleisters Dataport untereinander abgestimmt werden	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	Der Vorschlag genießt die angegebene Priorität und wird - soweit dies nach so kurzer gemeinsamer Trägerschaft möglich ist - bereits praktiziert. Auf Grund des intensiven Kooperationsregimes mit dem zentralen Dienstleister und den anderen Trägerländern besteht derzeit kein zusätzlicher Handlungsbedarf.	Keine Stellungnahme. Vorschlag betrifft nur die unmittelbare Landesverwaltung.

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
218.	3	k	Die Zusammenarbeit mit dem Bund im Bereich von E- und Open-Government sollte hinsichtlich der Programme der Bundesregierung ausgebaut werden	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	Der Vorschlag genießt die angegebene Priorität und wird bereits über die Kooperationsmechanismen im IT-Planungsrat praktiziert. Damit besteht derzeit kein zusätzlicher Handlungsbedarf. Im Übrigen wird auf die Stellungnahme zu Ziffer 216 verwiesen.	Keine Stellungnahme. Vorschlag betrifft nur die unmittelbare Landesverwaltung.
219.	3	a	Die Rahmenvereinbarung des Landes mit den kommunalen Spitzenverbänden zum E-Government sollte in Zusammenhang mit dem geforderten Ausbau der Zusammenarbeit mit der Bundesregierung um konkrete Maßnahmen ergänzt werden	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	Die Maßnahme genießt die angegebene Priorität und wird bereits praktiziert. Die Arbeit des gemeinsamen Gremiums hat im Herbst 2014 begonnen und wird mit Vorhaben, die den geäußerten Vorschlägen entsprechen und von der Wissenschaft unterstützt werden, bestückt werden.	Die Umsetzung des Vorschlages ist in der E-Government-Rahmenvereinbarung vom 16. Juli 2014 bereits angelegt und Aufgabe des gebildeten Koordinierungsgremiums.
220.	3	a	Die verschlüsselte elektronische Kommunikation zwischen der Wirtschaft, den Bürgern und der Verwaltung, aber auch innerhalb der Verwaltung, darf nicht aus finanziellen Gründen scheitern. Eine verpflichtende Regelung gehört in das Landes-E-Government-Gesetz	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	Es wird auf die Stellungnahmen zu Ziffer 100 und 108 sowie Ziffer 211 verwiesen.	Zustimmung. Konnexität beachten.

Ifd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
221.	3	a	Die Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs in der Justiz und der elektronische Rechtsverkehr in der Verwaltung des Landes müssen aufeinander abgestimmt werden.	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	Der Stellungnahme aus wissenschaftlicher Sicht kann grundsätzlich zugestimmt werden. Synergien sind im Hinblick auf die Beschaffung von Basiskomponenten (z. B. Dokumentenmanagementsystem) oder der Schaffung einheitlicher Kommunikationsinfrastrukturen (z. B. EGVP, DE-Mail) denkbar. Im Rahmen der Ertüchtigung der Fachverfahren in der Justiz wird bereits darauf geachtet, dass die benötigten Schnittstellen nach allgemeingültigen Standards entwickelt werden und mit verschiedenen Produkten genutzt werden können.	Keine Stellungnahme. Vorschlag betrifft nur die unmittelbare Landesverwaltung.
222.	3	i	Der vollumfängliche Betrieb des neuen Landesnetzes ITN-XT verzögert sich nach dem aktuellen Umsetzungsplan der „Strategie Sachsen-Anhalt digital 2020“ von 2015 auf Ende 2017. Die Anforderungen des Datenschutzes und der Datensicherheit sollten im Vergabeverfahren berücksichtigt werden.	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	Der Vorschlag genießt die angegebene Priorität. Die Umsetzung ist aber noch nicht abgeschlossen. Die geäußerten Aspekte werden umfänglich berücksichtigt. Damit besteht derzeit kein zusätzlicher Handlungsbedarf.	Auf die Stellungnahme zu Ifd.-Nr. 111 dieser Tabelle wird verwiesen. Im Übrigen richtet sich der Vorschlag an die unmittelbare Landesverwaltung (Vergabeverfahren, Netzaufbau).

lfd. Nr.	Schwerpunkt	Zuordnung Fragestellung Einsetzungsbe- schluss	Maßnahme/ Vorschlag	Referent/ Sitzung	Stellungnahme aus Sicht der Landes- regierung	Stellungnahme aus Sicht der kommunalen Spitzenver- bände
223.	3	b	Mit dem Ausbau des von der Landesregierung im Masterplan Landesportal 2014-2016 beschlossenen Informationsregisters sollte planmäßig zum 01.01.2015 begonnen werden	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	*	s. lfd.-Nr. 214/215
224.	3	b	Die Landesleitlinie zur Informationssicherheit muss zügig verabschiedet werden. Sie bildet eine der Grundvoraussetzungen zum Anschluss des Landes Sachsen-Anhalt an das Verbindungsnetz ab dem 01.01.2015 gemäß § 3 des IT-NetzG	Dr. von Bose/25. Sitzung am 07.11.2014	Der Vorschlag genießt die angegebene Priorität. Die Umsetzung ist aber noch nicht abgeschlossen, denn gemäß dem Beschluss des IT-Planungsrats bzgl. der Leitlinie für die Informationssicherheit in der öffentlichen Verwaltung (10. IT-Planungsrat Beschluss 2013/01) ist die Verabschiedung der jeweiligen verbindlichen Landes-Informationssicherheitsleitlinie innerhalb von fünf Jahren, also bis spätestens Anfang 2018 vorgesehen. Ein zusätzlicher Handlungsbedarf besteht demnach nicht.	Zustimmung. Die kommunale Ebene ist bei der Konzipierung einer übergreifenden Informationssicherheitsmanagements einzubeziehen. Konnexität beachten.

10 Quellenverzeichnis

Literaturverzeichnis

Ade, K. (2005): Handbuch Kommunales Beteiligungsmanagement; 2. Auflage; Richard Boorberg Verlag Stuttgart

Eichhorn, P. u.a. (2003): Verwaltungslexikon, 3. Auflage, Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden

Frey, Bruno S./ Osterloh, Margit (1997): "Sanktionen oder Seelenmassage? Motivationale Grundlagen der Unternehmensführung." Betriebswirtschaftlicher Verlag Gabler Stuttgart

Hansen, Katrin (2014); CSR und Diversity-Management – Erfolgreiche Vielfalt in Organisationen; Springer-Verlag Berlin Heidelberg

Jock, Christian; Lessau, Alexandra (2011): Aktivitäten auf dem Gebiet der Staats- und Verwaltungsmodernisierung in den Ländern und beim Bund 2008-2010; Speyer

Steuer, Linda (2015); Gender und Diversity in MINT-Fächern – Eine Analyse der Ursachen des Diversity Mangels; Springer Fachmedien Wiesbaden;

25 Materna GmbH/Hochschule Harz (2012): Open Government Data Studie

Niehoff, Jens-Uwe (2008): Gesundheitssicherung, Gesundheitsversorgung, Gesundheitsmanagement: Grundlagen, Ziele, Aufgaben, Perspektiven. MWV

Trost, Armin, ed. Employer branding (2009): Luchterhand in Wolters Kluwer Deutschland, online verfügbar: http://content.schweitzer-online.de/static/catalog_manager/live/media_files/representation/zd_std_orig__zd-_schw_orig/000/024/115/9783472074854_content_pdf_1.pdf (aufgerufen am 11. Mai 2015)

- Schmid, B./Haasen, N.** (2011): Einführung in das systematische Mentoring, Carl-Auer Verlag, online verfügbar: <http://www.carl-auer.de/fileadmin/carl-auer/materialien/leseprobe/978-3-89670-789-5.pdf> (aufgerufen am 11. Mai 2015)
- 35

Gesetze/ Verordnungen

- ArbStättV** - Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung) vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), zuletzt durch Artikel 4 der Verordnung vom 19. Juli 2010 (BGBl. I S. 960) geändert
- 40
- BauGB** - Baugesetzbuch vom 23. September 2004 (BGBl. I S. 2414), zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 20. November 2014 (BGBl. I S. 1748) geändert
- BGG LSA** - Gesetz des Landes Sachsen-Anhalt zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz Sachsen-Anhalt) in der Fassung vom 16. Dezember 2010
- 45
- BGGVO LSA** - Verordnung zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Sachsen-Anhalt (Behindertengleichstellungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt - BGGVO LSA) in der Fassung vom 23. Februar 2012
- BITV 2.0** - Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung) in der Fassung vom 12.09.2011
- 50
- EGovG** - Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung (E-Government-Gesetz) in der Fassung vom 25. Juli 2013
- EGovG** - Gesetz zur elektronischen Verwaltung für Schleswig-Holstein (E-Government-Gesetz - EGovG) in der Fassung vom 8. Juli 2009
- 55
- FrFG** - Frauenfördergesetz vom 27. Mai 1997, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2005 (GVBl. LSA S. 740, 743)

- GG** - Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt
60 Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert
- GFG** - Gesetz zur Regelung der Zuweisungen des Landes Brandenburg an die Gemeinden und Landkreise vom 17. Dezember 2003, geändert durch Gesetz vom 5. April 2004 (GVBl.I/04. [Nr. 04], S. 76)
- 65 GKG-LSA** - Gesetz über kommunale Gemeinschaftsarbeit; in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Februar 1998, zuletzt mehrfach geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 17. Juni 2014 (GVBl. LSA S. 288, 333)
- GO LSA** - Gemeindeordnung für das Land Sachsen-Anhalt vom 10. August 2009, außer Kraft getreten durch Art. 23 Abs. 6 des Gesetzes vom 17. Juni 2014 (GVBl.
70 LSA S. 288, 343 mit Ausnahme von § 58 Abs. 1b, §§ 75 bis 85, 88a und 153 Abs. 2 durch Artikel 23 Absatz 5 Nr. 1 des Gesetzes vom 17. Juni 2014 (GVBl. LSA S. 288, 343) - Diese treten durch Artikel 23 Absatz 6 des Gesetzes vom 17. Juni 2014 (GVBl. LSA S. 288, 343) zum 1. Juli 2019 außer Kraft
- HGB** - Handelsgesetzbuch; in der Fassung vom 10. Mai 1897, zuletzt geändert durch
75 Art. 2 Abs. 1 G v. 1.4.2015 I 434
- IT-NetzG** - Gesetz über die Verbindung der informationstechnischen Netze des Bundes und der Länder- Gesetz zur Ausführung von Artikel 91c Absatz 4 des Grundgesetzes; 18.8.2009 in Kraft getreten. § 3 tritt gem. Art. 13 Abs. 3 am 1.1.2015 in Kraft.
- KVG LSA** - Kommunalverfassungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (Kommunalverfassungsgesetz); vom 17. Juni 2014
80
- LBG LSA** - Beamtengesetz des Landes Sachsen-Anhalt (Landesbeamtengesetz) vom 15. Dezember 2009, zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 3. Juli 2015 (GVBl. LSA S. 314, 317)
- LOrgG** - Gesetz über die Organisation der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt (Organisationsgesetz Sachsen-Anhalt), derzeit im Entwurfsstadium (Landtags-Drucksache 6/3155)
85

SGB IX - Das Neunte Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen –vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047, zuletzt durch Artikel 1a des Gesetzes vom 7. Januar 2015 (BGBl. 2015 II S. 15) geändert

- 90 Verf ST** - Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt vom 16. Juli 1992, zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 05. Dezember 2014 (GVBl. LSA S. 494)

VerwModGrG LSA - Verwaltungsmodernisierungsgrundsätzegesetz des Landes Sachsen-Anhalt vom 27. Februar 2003, zuletzt geändert durch Gesetz vom 7. August 2007

- 95 VwVfG** - Verwaltungsverfahrensgesetz; in der Fassung vom 25. Mai 1976, Neugefasst durch Bek. v. 23. Januar.2003 I 102, Zuletzt geändert durch Art. 3 G v. 25.Juli 2013 I 2749

Internetquellen

- 100** <http://archiv.jura.uni-saarland.de/Rechtsbereinigung/Dissertation/Bereinigung-II-7.html#Heading108> (aufgerufen am 28. Juli 2015)
- <http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2015/01/datenportal-govdata-auf-dem-weg-in-den-regelbetrieb.html> (aufgerufen am 30. Juni 2015)
- <http://www.dataport.de> (aufgerufen am 8. Mai 2015)
- 105** <http://www.demografie.sachsen-anhalt.de/den-demografischen-wandel-aktiv-gestalten/> (aufgerufen am 24. Juli 2015)
- <http://www.dienstrecht.bayern.de/neu/> (aufgerufen am 11. Mai 2015)
- <https://www.govdata.de/hilfe> (aufgerufen am 30. Juni 2015)
- <http://www.landtag.sachsen-anhalt.de/landtag/ausschuesse-gremien/ausschuesse-detailseite/ausschuss/enquete-kommission-oeffentliche-verwaltung-konsequent-voranbringen-buergernah-und-zukunftsfaehig-g/>, (aufgerufen am 22. April 2015)
- 110**

http://www.mf.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MF/Dokumente/E_Government/IKT-Strategie2020.barrierearm.pdf (aufgerufen am 11. Mai 2015)

- 115** http://www.mf.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MF/Dokumente/PEK/Personalstandsbericht_2013.pdf, Seite 11. (aufgerufen am 24. Juli 2015)

<http://www.mf.sachsen-anhalt.de/finanzen/finanzpolitik/> (aufgerufen am 24. Juli 2015)

- 120** http://www.mj.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=3779&article_id=10316&_psmand=13 (aufgerufen am 29. Juni 2015)

<http://www.olev.de> (aufgerufen am 11. Mai 2015)

<http://www.onpulsion.de/lexikon/bottom-up-ansatz/> (aufgerufen am 28. Juli 2015)

http://www.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/MF/Dokumente/PEK/PEK_2011_2025 (aufgerufen am 28. Juli 2015)

- 125** <https://www.verkuendung-bayern.de/gvbl/jahrgang:2010/heftnummer:15/seite:410> (aufgerufen am 11. Mai 2015)

<http://www.verwaltungsmodernisierung.sachsen-anhalt.de/strukturreformen/funktionalreform/8> (aufgerufen am 28. Juli 2015)

- 130** <https://www.werning.com/2011/10/privacy-per-default-im-grundsatz-im-gesamten-social-media-vorhanden/> (aufgerufen am 30. Juni 2015)

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de> (aufgerufen am 8. Mai 2015)

Drucksachen Landtag Sachsen-Anhalt

- 135** Drucksache 5/3020 & 5/89/3020; Abschlussbericht der Enquetekommission „Die Gestaltung einer zukunftsfähigen Personalentwicklung im öffentlichen Dienst des Landes Sachsen-Anhalt“

Drucksache 6/968; Einsetzung einer Enquete-Kommission „Öffentliche Verwaltung konsequent voranbringen – bürgernah und zukunftsfähig gestalten“, 22. März 2012

140 Drucksache 6/1355; Entwurf eines Gesetzes über die Organisation der Landesverwaltung Sachsen-Anhalt (Organisationsgesetz Sachsen-Anhalt - OrgG LSA); 3. Juni 2014

Drucksache 6/2948; Erster Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Öffentliche Verwaltung konsequent voranbringen – bürgernah und zukunftsfähig gestalten“ – aktualisierte Fassung; 25. März 2014

145 Drucksache 6/3577; Zweiter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Öffentliche Verwaltung konsequent voranbringen - bürgernah und zukunftsfähig gestalten“; 5. November 2014

150 **Vorlagen zu Ausschussdrucksachen der Enquete-Kommission – Stellungnahmen der Experten zu den öffentlichen Anhörungen**

6. Sitzung 11.01.2013 - Vorlage 3 zur ADRs. 6/E07/7

7. Sitzung 15.02.2013 - Vorlage 5 zur ADRs. 6/E07/7

13. Sitzung 11.10.2013 - Vorlagen 6 und 7 zur ADRs. 6/E07/12

15. Sitzung 06.12.2013 - Vorlage 6 zur ADRs. 6/E07/13

155 17. Sitzung 21.02.2014 - Vorlagen 15, 17 und 19 zur ADRs. 6/E07/13

20. Sitzung 09.05.2014 - Vorlagen 30, 31 und 36 zur ADRs. 6/E07/13

21. Sitzung 13.06.2014 - Vorlagen 37 und 39 zur ADRs. 6/E07/13

22. Sitzung 11.07.2014 - Vorlagen 41 bis 43 zur ADRs. 6/E07/13

23. Sitzung 12.09.2014 - Vorlagen 18, 20 und 22 zur ADRs. 6/E07/12

Nichtöffentliche Vorlagen zu Ausschussdrucksachen der Enquete-Kommission

13. Sitzung 11.10.2013 - Vorlagen 4, 5 und 8 zur ADrs. 6/E07/12

22. Sitzung 11.07.2014 - Vorlage 44 zur ADrs. 6/E07/13

165 Vorlage 35 zur ADrs. 6/E07/19

Niederschriften der Enquete-Kommission über öffentliche Sitzungsteile

Niederschrift über den öffentlichen Teil der 6. Sitzung der Enquete-Kommission am 11.01.2013, 6/E07/6

170 Niederschrift über den öffentlichen Teil der 7. Sitzung der Enquete-Kommission am 15.02.2013, 6/E07/7

Niederschrift über den öffentlichen Teil der 9. Sitzung der Enquete-Kommission am 19.04.2013, 6/E07/9

175 Niederschrift über den öffentlichen Teil der 12. Sitzung der Enquete-Kommission am 06.09.2013, 6/E07/12

Niederschrift über den öffentlichen Teil der 13. Sitzung der Enquete-Kommission am 11.10.2013, 6/E07/13

Niederschrift über den öffentlichen Teil der 15. Sitzung der Enquete-Kommission am 06.12.2013, 6/E07/15

180 Niederschrift über den öffentlichen Teil der 16. Sitzung der Enquete-Kommission am 24.01.2014, 6/E07/16

Niederschrift über den öffentlichen Teil der 17. Sitzung der Enquete-Kommission am 21.02.2014, 6/E07/17

185 Niederschrift über den öffentlichen Teil der 18. Sitzung der Enquete-Kommission am 21.03.2014, 6/E07/18

Niederschrift über den öffentlichen Teil der 20. Sitzung der Enquete-Kommission am 09.05.2014, 6/E07/20

Niederschrift über den öffentlichen Teil der 21. Sitzung der Enquete-Kommission am 13.06.2014, 6/E07/21

190 Niederschrift über den öffentlichen Teil der 23. Sitzung der Enquete-Kommission am 12.09.2014, 6/E07/23

Niederschriften der Enquete-Kommission über nicht öffentliche Sitzungsteile

195 Niederschrift über den nichtöffentlichen Teil der 14. Sitzung der Enquete-Kommission am 08.11.2013, 6/E07/14

200