

Mitteilung

der Landesregierung

Bericht der Landesregierung zu einem Beschluss des Landtags; hier: Denkschrift 2010 des Rechnungshofs zur Haushalts- und Wirtschaftsführung des Landes Baden-Württemberg – Beitrag Nr. 12: Landesbetrieb Vermögen und Bau

Landtagsbeschluss

Der Landtag hat am 5. Februar 2015 folgenden Beschluss gefasst (Drucksache 15/6375 Abschnitt II):

Die Landesregierung zu ersuchen,

- 1. über die Ergebnisse der internen Arbeitsgruppen zur Umsetzung der Empfehlungen des externen Organisationsgutachtens zu berichten;*
- 2. den Personalbedarf inklusive der vom Gutachter nicht untersuchten Aufgabenfelder (Gebäudemanagement, Immobilienmanagement und Querschnittsbereich) unter Berücksichtigung des Umsetzungskonzepts der Arbeitsgruppen dezidiert darzustellen;*
- 3. den Stellenbedarf bei der Fachabteilung im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft vor dem Hintergrund der unter Ziffer 1 genannten Maßnahmen zu überprüfen und anzupassen;*
- 4. dem Landtag über das Veranlasste bis zum 30. September 2015 zu berichten.*

B e r i c h t

Mit Schreiben vom 14. September 2015, Az.: I-0451.1, berichtet das Staatsministerium wie folgt:

Zu Ziffer 1:

Die insgesamt 41 Empfehlungen des externen Organisationsgutachtens wurden von sieben themenbezogenen Arbeitsgruppen und Unterarbeitsgruppen im Detail

Eingegangen: 15.09.2015/Ausgegeben: 18.09.2015

geprüft und bewertet. Hierbei wurden 61 einzelne Arbeitsaufträge erledigt. Die Arbeitsaufträge bezogen neben dem vorrangig untersuchten Fachbereich des Baumanagements auch die Fachbereiche des Immobilien- und Gebäudemanagements sowie des Querschnittsbereichs ein. Die Arbeitsergebnisse wurden im I. Quartal 2015 zu einem Umsetzungskonzept zusammengeführt.

Die wesentlichen Ergebnisse:

Arbeitsgruppe 1

Rollenverteilung MFW – Abteilung 4/Landesbetrieb Vermögen und Bau

Entsprechend der Empfehlung des Gutachtens, aufgabenbezogen eine neue Rollenverteilung zwischen der Fachabteilung im Ministerium für Finanzen und Wirtschaft (MFW – Abteilung 4) und dem Landesbetrieb Vermögen und Bau Baden-Württemberg (VB-BW) vorzunehmen und die Aufgabenabgrenzung künftig stringent nach den Kategorien „strategisch“ (MFW) und „operativ“ (VB-BW) zu richten, wurde eine umfassende Aufgabenkritik durchgeführt mit dem Ziel, die Rollenverteilung zwischen MFW und VB-BW grundsätzlich neu zu regeln. Hierzu wurden die Aufgaben sowohl nach Inhalt als nach Aufwand detailliert erhoben. Das Ergebnis wurde in einem Aufgabenkatalog festgehalten und dokumentiert, der als Grundlage für weitere Konkretisierungen dient. Im Kern geht es um die Implementierung einer neuen Steuerungs- und Unternehmenskultur.

Der Betriebsleitung werden neben den klassischen Querschnittsaufgaben (Organisation, Personal, Haushalt) verstärkt Kompetenzen als fachlicher Prüf- und Auftragsinstanz und Aufgaben der Qualitätssicherung in allen Fachbereichen zugeordnet. Als strategische Ministeriumsaufgaben verbleiben Landtagsangelegenheiten, die Regierungsfunktionen, Gesetzgebungs- und Rechtssetzungsakte, die Politikberatung, die Rechts-, Dienst- und Fachaufsicht, die Vernetzung mit Bund und Ländern, der Kontakt zwischen den Obersten Landesbehörden, die allgemeine Leitungsfunktion sowie die „Dachfunktion“ des Ministeriums über die beiden Landesbetriebe Vermögen und Bau Baden-Württemberg und Bundesbau Baden-Württemberg sowie Grundsatzthemen, soweit sie strategisch und politisch gestaltende Aufgaben darstellen.

Die Aufgabenzuordnung erfolgt demgemäß nach dem AKV-Prinzip: Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung sollen möglichst an einer Stelle liegen.

Die Arbeitsgruppe erarbeitete weiter ein Konzept zum Krisenmanagement sowie Vorschläge zum Ausbau des bereits bestehenden Risikomanagements bei bedeutenden Projekten im Sinne eines Kreislauf-Modells einschließlich Berichtswesen.

Arbeitsgruppe 2

Neustrukturierung des Landesbetriebs (Betriebsleitung und Amtsebene) als Einheitsbetrieb

Der Empfehlung einer verstärkten Wahrnehmung der Prüfungs- und Fachverantwortung durch die Betriebsleitung folgend, erstellte die Arbeitsgruppe hierzu ein entsprechendes inhaltliches und organisatorisches Konzept. Wesentliche Instrumente und Verfahrensschritte zur operativen Steuerung von Baumaßnahmen sind zukünftig Sache der Betriebsleitung. Zur Vermeidung von Doppelarbeit sollen die Bauunterlage, die Zustimmung zur Weiterführung der Planung bei bereits etablierten Maßnahmen sowie etwa VOF-Verfahren mit Projektskizze abschließend in der Betriebsleitung geprüft und genehmigt werden. Ebenfalls wird die Zuständigkeit für die Einrichtung von Lenkungsstellen für bedeutende Unterbringungsprojekte grundsätzlich bei der Betriebsleitung angesiedelt. Die verstärkte Wahrnehmung steuernder und prüfender Aufgaben schließt die Qualitätssicherung in den Bereichen Bedarf, Planung, Verfahren, Kosten, Termine und Standards mit ein.

Es wurde ein Maßnahmenkatalog zur Verstärkung der Service- und Dienstleistungsfunktion innerhalb des Landesbetriebs und im Verhältnis zu den nutzenden Verwaltungen erarbeitet. Darin enthalten sind Maßnahmen wie beispielsweise der Aufbau von Kompetenz- und Leistungszentren (Organisationseinheiten zur Projektsteuerung, zur Nachhaltigkeit samt Zertifizierungen, für die Abwicklung von

Fiskalerschäften), die Einrichtung von Expertengruppen für verschiedene Tätigkeitsbereiche (z. B. Durchführung von Bauschauen, Standsicherheitsüberprüfungen, Brandschau, Betriebsüberwachung, Wertermittlungen) und Task Forces für Spezialaufgaben. Die Aufgaben können entweder bei der Betriebsleitung oder bei funktional spezialisierten Ämtern angesiedelt werden.

Als innerbetriebliche Maßnahmen zum Aufbau bzw. zur Unterstützung des Wissenstransfers sollen Muster-Leitfäden (z. B. für Blockheizkraftwerke oder das Monitoring bei Übergabe eines Gebäudes an die nutzende Verwaltung) erarbeitet, weitere Musterverträge erstellt und einheitliche Vorgaben, z. B. zu Energiestandards, entwickelt werden. Hierzu gehört auch die vorgeschlagene Einrichtung einer zentralen Datenbank für Reinigungsausschreibungen, ein stringentes Verkehrssicherungscontrolling sowie spezielle Schulungen (Beispiel: Projektleitung, Nachtragsmanagement). Das Konzept sieht zudem vor, das systemische Qualitätsmanagement weiter auszubauen. Es werden die Geschäftsprozesse definiert und beschrieben sowie geeignete IT-Tools für eine einheitlichere Anwendungspraxis weiterentwickelt und implementiert. Insgesamt soll dadurch eine einheitliche Verwaltungspraxis in den jeweiligen Fachbereichen sichergestellt und das operative Geschäft vor Ort erleichtert werden.

Das externe Gutachten empfiehlt die intensivere und systematischere Nutzung der Controlling-Daten. Die Arbeitsgruppe schlägt etwa für das Projektcontrolling die Konzeption eines sogenannten multifunktionalen „Projekt-Armaturen Bretts“ vor, auf dem vorhandene SAP-Daten zur Steuerungsunterstützung auf Amts- und Betriebsleitungsebene aufbereitet werden können. Das Gutachten bewertet die eingesetzten Controlling-Instrumente als tauglich; diese sollten jedoch einheitlich und stringently angewandt werden. Daneben soll ein Verwaltungscontrolling insbesondere über Kennzahlenkritik und Standardberichte erfolgen.

Ein Kernanliegen der Arbeitsgruppe war die stärkere Betreuung und fachliche Unterstützung der Nutzer vor Ort, sei es bei der Behördenunterbringung oder beim Gebäudebetrieb. Zur weiteren Optimierung der Betreuung und Unterstützung der Nutzer empfiehlt die Arbeitsgruppe verschiedene Maßnahmen, unter anderem das Ergänzen der vorhandenen Musterraumprogramme und technischen Standards, die Weiterentwicklung des Inbetriebnahme-Managements zur nachhaltigen Sicherstellung des Erstbetriebs von Gebäuden. Hier sollen auch zentrale Datenbanken (z. B. zur Dokumentation von Wartungs- und Prüfpflichten) eingesetzt werden.

Weitere Vorschläge zur EDV-Struktur und -Ausstattung, beispielsweise die Bündelung der Systemadministration in einem Leistungszentrum, der Definition einer arbeitsplatzbezogenen Ausstattung, der Erarbeitung eines Konzeptes zum Einsatz mobiler Endgeräte und der Konsolidierung der vorhandenen Fachanwendungen sowie Empfehlungen zur Aus- und Fortbildung (z. B. Modulkonzept, Pflichtfortbildungen) waren Gegenstand der Untersuchungen der Arbeitsgruppe.

An der gesetzlich festgelegten Grundstruktur des Betriebs ergaben sich keine Änderungen. Die Bezeichnung der Betriebsteile vor Ort als „Amt“ wird beibehalten. Dagegen wurde der Begriff „Erweiterte Betriebsleitung“ samt der diesbezüglichen Regelungen aus der Verwaltungsvorschrift über die Verwaltung und Organisation des Landesbetriebs Vermögen und Bau Baden-Württemberg (VwV Statut VB-BW) gestrichen. Das Statut wurde entsprechend der Ergebnisse des Gutachtens zwischenzeitlich inhaltlich angepasst.

Die notwendigen organisatorischen Anpassungen in der Betriebsleitung (u. a. Kompetenzzentrum Projektsteuerung) wurden weitgehend bereits zum 1. Juli 2015 geschaffen (vgl. hierzu im Einzelnen die Ausführungen zur Arbeitsgruppe 6 „Aufbauorganisation“).

Arbeitsgruppe 3

Prozessoptimierung

Aufgabe der Arbeitsgruppe war es, insbesondere den Geschäftsprozess „Ablauf von Großen Baumaßnahmen/Unterbringungsmaßnahmen“ unter frühzeitiger Einbindung des Nutzers hinsichtlich der Bedarfsfestlegung und Prioritätensetzung zu

optimieren. Die Arbeitsgruppe hat vor dem Hintergrund verschiedener Empfehlungen des Gutachtens die einzelnen Verfahrensschritte bei der Planung und Durchführung Großer Bau- bzw. Unterbringungsmaßnahmen sowie die Zuordnung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten evaluiert. Ziel war, entsprechend dem AKV-Prinzip (Aufgaben, Kompetenzen, Verantwortung) die Rahmenbedingungen und Bedarfsgrundlagen hinsichtlich Qualität und Quantität eindeutig festzulegen und die verstärkte Nutzereinbindung-/verantwortung klar zu dokumentieren. Zugleich wurden im Geschäftsprozess die strategischen und operativen Aufgaben entflechtet. Mit dem neuen Ablaufschema sollen insbesondere kostenträchtige Änderungen während der Planungs- und Bau- bzw. Realisierungsphase vermieden und Planungssicherheit gleich zu Beginn eines Projektes erreicht werden. Nur so ist gewährleistet, dass Vorhaben im Termin- und Kostenrahmen mit den vereinbarten Qualitäten und Quantitäten durchgeführt werden können. Außerdem wurde der Verwaltungsablauf effizienter gestaltet (z. B. durch die Beseitigung von Redundanzen). Die Erkenntnisse werden in die Dienstanweisung der Staatlichen Vermögens- und Hochbauverwaltung (DAW) eingearbeitet. Derzeit laufen die Abstimmungen mit den Nutzerressorts.

Arbeitsgruppe 4

Personal

Die Arbeitsgruppe befasste sich mit fachbereichsbezogenen Personalbilanzen und Ressourcenfragen. Dabei ging es im Wesentlichen um Methoden der Personalbedarfsbemessung, um anzuwendende Benchmarks sowie um Kapazitäten. Außerdem wurden die Themen Personalgewinnung und Personalentwicklung bearbeitet.

Die Personalgewinnung erweist sich insbesondere im bautechnischen Verwaltungsdienst, vor allem im Bereich Maschinenwesen und Elektrotechnik, als zunehmend schwierig. Zur Verbesserung der Situation wird aktuell die Zusammenarbeit mit Hochschulen, die insbesondere Studiengänge der Gebäude-, Versorgungs- oder Elektrotechnik und im Bereich Maschinenwesen anbieten oder Projektmanagement oder Baubetrieb lehren intensiviert. Kontaktaufnahmen zu geeigneten Hochschulen sind bereits erfolgt. Pilotweise werden neben anderen Aktivitäten am Standort der Hochschulen Praxissemesterplätze und die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten angeboten. Außerdem wird unter externer Begleitung eine eigene Werbekampagne für die Vermögens- und Hochbauverwaltung erstellt (Infoplakate zu den Aufgaben der VBV, Flyer, Broschüren, Teilnahme an Infotagen usw.). Im Rahmen des geplanten Personalentwicklungsplans 2020 der Landesregierung wird geprüft, Einstiegs- und Leistungsanreize für Mangelberufe zu schaffen (z. B. Personalgewinnungszuschläge für technische Mangelberufe analog dem Fachkräftegewinnungsgesetz des Bundes von 2012).

Das Personalentwicklungskonzept des Landesbetriebs Vermögen und Bau wird unter Berücksichtigung der laufenden aktuellen Überarbeitung des Personalkonzeptes des MFW sowie entsprechend der Erkenntnisse aus der Untersuchung zu aufbau- und ablauforganisatorischen Optimierungen angepasst werden.

Die Ergebnisse in Bezug auf den Aspekt „Personalbedarf“ sind bei Ziffer 2 dieses Berichts im Einzelnen dargestellt.

Arbeitsgruppe 5

Erhöhung des Eigenerledigungsanteils

Die Arbeitsgruppe erstellte ein Konzept zur künftigen Leistungserbringung. Dieses verfolgt das Ziel einer Erhöhung des Eigenerledigungsanteils und definiert das Verhältnis von Eigenleistung und Fremdvergabe neu. Entsprechend den Empfehlungen des Gutachtens ist die Eigenerledigungsquote der Vermögens- und Hochbauverwaltung beim Bauunterhalt, den Kleinen und Großen Baumaßnahmen aus fachlichen und wirtschaftlichen Gründen schrittweise zu erhöhen, um den Erhalt des fachlichen Know-hows sicherzustellen und die Leistungserbringung der freiberuflich Tätigen adäquat überwachen zu können. Die Betriebsleitung wurde beauftragt, die Eigenerledigungsquote für Bauunterhalt (aktuell 56,3 %) und Kleine Baumaßnahmen (aktuell 35 %) auf künftig bis zu 80 % zu erhöhen und die Eigenerledigungsquote für neu zu veranschlagende Große Baumaßnahmen abhän-

gig von der Aufgaben-, Ausgaben- und Personalentwicklung soweit wie möglich zu erhöhen (Zielwert 30 % statt aktuell 11 %). Das Gutachten hat für die Erhöhung der Eigenerledigungsquote eine zusätzliche Personalausstattung von bis zu 139 Stellen als wirtschaftlich errechnet. Hiervon ist für die kommenden Jahre in Stufen ein Zuwachs von 100 Stellen vorgesehen; im Staatshaushaltsplan 2015/2016 wurden für 2015 und 2016 jeweils 40 Stellen bewilligt, der Rest von 20 Stellen soll 2017 kommen. Die Erreichung des Ziels einer korrespondierenden sukzessiven Erhöhung des Eigenerledigungsanteils unterliegt dem Haushaltscontrolling.

Arbeitsgruppe 6

Aufbauorganisation

Das neue Rollen- und Aufgabenverständnis zeigt sich auch in den Ergebnissen zur künftigen Aufbauorganisation. Unter Berücksichtigung der Arbeitsergebnisse zur Rollenverteilung (Arbeitsgruppe 1) und zum Betrieb als Einheitsbetrieb (Arbeitsgruppe 2) wurden Vorschläge zur innerbetrieblichen Optimierung der Organisationsstrukturen erarbeitet. Dabei wurden organisatorische Auswirkungen der Aufgabenbündelung zur Stärkung der Dienstleistungs- bzw. Servicefunktion der Betriebsleitung berücksichtigt.

Das organisatorische Grundgerüst verfolgt nunmehr auf allen Verwaltungsebenen (MFW – Abteilung 4/Betriebsleitung/Ämter) konsequent eine durchgängige 4-Sparten-Organisation (Querschnitt/Liegenschaftsbetreuung/Technik/Baumanagement). In der Betriebsleitung wurde eine neue Abteilung „Liegenschaften“ eingerichtet, in der sowohl Aufgaben des Immobilienmanagements als auch des kaufmännischen und technischen Gebäudemanagements sowie des Grünflächenmanagements wahrgenommen werden. Neben der „Informationsstelle Wirtschaftliches Bauen“ und dem Referat „Grundlagen der Bedarfsbemessung“ wurden dort zwei neue Referate für die Aufgabenbereiche Immobilien, alternative Finanzierungen, Portfolioanalyse und Neuordnungskonzepte gebildet. Es wird insoweit auch einer Empfehlung des Gutachtens Rechnung getragen, die eine verstärkte Unterstützung der nutzenden Verwaltungen bei Bedarfsanmeldungen und Nutzungsanforderungen für erforderlich erachtet. Das Immobilienmanagement ist damit nun durchgängig auf allen Verwaltungsebenen mit einem eigenen Organisationsbereich vertreten.

In der Abteilung „Bauen“ der Betriebsleitung wurden die Kompetenzzentren „Nachhaltiges Bauen“ und „Projektmanagement und -steuerung“ eingerichtet. Das Thema „Projektsteuerung“ ist Gegenstand des gesonderten Berichts der Landesregierung vom 3. August 2015 zum Beitrag Nr. 20 der Denkschrift 2014 des Rechnungshofs – Projektsteuerung bei Hochbauvorhaben des Landes (vgl. Beschluss des Landtags vom 5. Februar 2015, Drucksache 15/5420 und 15/5920 – Berichtspflicht zum 1. September 2015).

Unter Berücksichtigung der neuen Aufgaben und Anforderungen wurde für die Personalausstattung für die Betriebsleitung eine Zielgröße von 168 VZÄ festgelegt (im Vergleich zu bisher 143 VZÄ).

Für die innere Organisation auf Amtsebene wurde eine idealtypische Aufbaustruktur eines Amtes mittlerer Größe entworfen (Musterorganigramm Reglamt). Derzeit erfolgt eine konkrete amtsbezogene Festlegung der Abteilungsstrukturen auf der Grundlage einer Aufgabenanalyse mit einer entsprechenden Dienstpostenbewertung.

Die Umsetzung der aufbauorganisatorischen Anpassungen erfolgte mit Organisationserlass des MFW vom 3. Juni 2015 mit Wirkung zum 1. Juli 2015. Ebenfalls mit Wirkung zum 1. Juli 2015 wurden das Amt Mannheim und das Universitätsbauamt Heidelberg zum Amt Mannheim und Heidelberg zusammengelegt. Das Amt Freiburg und das Universitätsbauamt Freiburg werden zum 1. Januar 2016 fusioniert.

*Arbeitsgruppe 7**Haushalt/Wertgrenzen*

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe wurden bereits in der Mitteilung der Landesregierung vom 16. Dezember 2014 (Drucksache 15/6056) dargestellt. Die Erhöhung der Wertgrenze wurde im Staatshaushaltsplan 2015/16 umgesetzt. Insbesondere für die Veranschlagung von Großen Baumaßnahmen wurde diese von 1,25 Mio. Euro auf 2,0 Mio. Euro erhöht. Die Zuständigkeitsgrenze im Mietbereich und für Grundstücksgeschäfte wird mit der nächsten DAW-Änderung entsprechend angehoben. Das Petitum des Rechnungshofs ist damit erfüllt.

Zu Ziffer 2:

Die beauftragten Gutachter führten keine eigene Personalbedarfsberechnung durch. Beauftragt war die methodische Überprüfung der vom Landesbetrieb durchgeführten Personalbedarfsberechnungen für die Bereiche Bau-, Immobilien- und Gebäudemanagement und für den Bereich Querschnitt. Die von der Verwaltung angewandten Methoden sind in der Mitteilung der Landesregierung vom 24. Juni 2013 im Detail dargestellt (Drucksache 15/3687). Die diesbezüglich vom Gutachten ausgesprochenen Empfehlungen wurden eingehend in der Arbeitsgruppe 4 „Personal“ geprüft. Zusammenfassend wurde für die Bereiche Bau-, Immobilien- und technisches Gebäudemanagement ein Personalfehlbedarf festgestellt und im Bereich Querschnitt ein Optimierungspotenzial erkannt.

Im Einzelnen:

Der methodische Ansatz des Ressourcenplanungs-Modells für den Bereich Baumanagement auf der Grundlage der HOAI, wurde vom Gutachten als sachgerecht bewertet. Die angesetzten prozentualen Bemessungswerte seien angemessen und wurden durch eine Plausibilitätsbetrachtung im Bereich Bauunterhaltung bestätigt. Das auf HOAI-Basis errechnete Budget für die Eigenleistungen sei aus Gründen der Vergleichbarkeit auf Personalkostenbasis zu ermitteln. Dabei müsse der zur Berechnung verwendete Pauschalsatz der VwV-Kostenfestlegung jedoch noch bereinigt werden, da das HOAI-Honorar neben den Personalkosten noch weitere Kosten enthalte (Bürokosten, Umsatzsteuer, Ansätze für Wagnis und Gewinn etc.). Dadurch errechnete sich zusätzlicher Bedarf von mindestens 13 VZÄ.

Für die Personalbedarfsermittlung im Immobilienmanagement stellt das Gutachten fest, dass die angewendete PERT-Schätzung zur Personalermittlung (PERT: Program Evaluation and Review Technique) eine anerkannte Methode zur Schätzung von Zeit oder Aufwand im Projektmanagement dargestellt. Das Gutachten rät, die Fortschreibung auf den steuerungsrelevanten und validen Kennzahlen des VB-BW Controlling vorzunehmen. In der Arbeitsgruppe wurden die methodischen Ansätze intensiv diskutiert. Insgesamt und übereinstimmend wurde im Ergebnis auf der Basis der Ausführungen im Gutachten ein Defizit von mindestens 18 VZÄ festgestellt.

Die methodische Vorgehensweise zur Personalbedarfsermittlung im Bereich Gebäudemanagement wird vom Gutachten ebenfalls grundsätzlich nicht infrage gestellt. Es wird jedoch eine konsequente Anwendung des Best-Practice-Ansatzes vorgeschlagen, um vorhandene Optimierungspotenziale zu heben. Aus Vereinfachungsgründen sollte alternativ die Methodik über einen auf validen Controllingdaten beruhenden Zielwert verfolgt werden. Für den Bereich des technischen Gebäudemanagements ergab sich ein Mehrbedarf von mindestens 22 VZÄ. Dieses Ergebnis entspricht in der Größenordnung einer früheren Untersuchung des Rechnungshofs aus dem Jahr 2007.

Innerhalb der Arbeitsgruppe bestand Einigkeit, dass beim kaufmännischen Gebäudemanagement eine generalisierende Betrachtung ohne Aufgabenbezug zu einem nicht zutreffenden Ergebnis führt. Insbesondere haben Überprüfungen ergeben, dass die führenden Ämter, die als Benchmark zur Ermittlung des Personalbedarfs herangezogen wurden, Optimierungspotenzial in der Aufgabenwahrnehmung und in der Aufgabenqualität aufweisen. Vor diesem Hintergrund wurde der Landesbetrieb beauftragt, für das kaufmännische Gebäudemanagement ein inhaltliches

Konzept zur Sollausstattung unter Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeits- und Qualitätsgesichtspunkten zu entwickeln.

Für das Grünflächenmanagement wurde übereinstimmend ein Bedarf von zusätzlich vier VZÄ berechnet.

Nach dem Inhalt des Gutachtens sind die bei der verwaltungsinternen Personalbedarfsermittlung angesetzten Anteile für Querschnittsaufgaben zu hoch. Die Gutachter gehen dabei jedoch von einer stärker zentralisierten Aufgabenwahrnehmung und einer umgesetzten Anpassung der Strukturorganisation aus. In der Arbeitsgruppe wurde zwar ein Optimierungspotenzial von bis zu 65 VZÄ diskutiert, es bestand jedoch Einigkeit, dass diese Annahme ohne weitere Prüfung/Spezifizierung nicht belegbar ist. Im Rahmen der Beschlüsse zur Umsetzung der Erkenntnisse aus dem Gutachten wurden daher für den Querschnittsbereich keine Festlegungen getroffen, vielmehr wurde der Landesbetrieb beauftragt, im Rahmen der Benchmarkergebnisse unter Berücksichtigung von Optimierungsmöglichkeiten und von Qualitätsaspekten sowohl auf Ebene der Betriebsleitung als auch auf Ebene der Ämter eine Sollausstattung der Querschnittsbereiche für kleine, mittlere und große Ämter festzulegen. Die erarbeiteten Ansätze einer auskömmlichen Personalausstattung sind dann an dem vom Gutachten als üblich angenommenen Zielwert von 15 % im Verhältnis zum Gesamtpersonal zu messen.

Vor diesem Hintergrund hat die Arbeitsgruppe unabhängig von den konkreten Berechnungsmodellen für die einzelnen Fachbereiche ein Gesamtanschlag erarbeitet. Der Gutachter hat Optimierungs- bzw. Verbesserungsbedarf in verschiedenen Bereichen festgestellt bzw. angemahnt, ohne diesen jedoch zu quantifizieren, beispielsweise für die Bereiche, die nach dem Gutachten intensiviert bzw. neu wahrgenommen werden sollen. Hierzu gehört z. B. die vertiefte Wahrnehmung der Fach- und Prüfinstanz und Einrichtung neuer Kompetenzzentren bei der Betriebsleitung. Auch bei den Ämtern soll z. B. das Controlling ausgebaut, das Qualitätsmanagement und das Thema „Nachhaltiges Bauen“ intensiviert werden. Im Ergebnis wurde daher festgelegt, eine Kompensation aus dem noch zu ermittelnden Optimierungspotenzial des Querschnittsbereichs anzustreben und bis zu 40 Neustellen zur Deckung des sich aus allen Arbeitsaufträgen und der neuen Aufgabensicht erforderlichen Mehrbedarfs bereitzustellen.

Zu Ziffer 3:

Aufgrund des veränderten Rollenverständnisses wurden die Funktionen der Steuerung und Kontrolle ebenso wie die Wahrnehmung strategischer und operativer Aufgaben neu zugeordnet. Dies führte zu einer modifizierten Organisationsstruktur der Abteilung 4 des MFW und zu einer Personalreduzierung. Für das Immobilienmanagement werden im MFW zukünftig nur noch 2 Referate anstelle von bislang 3 zuständig sein. Es wurde aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Energiethemen ein neues Referat „Ingenieurtechnik, Energie, Gebäudemanagement“ eingerichtet. Hier soll zukünftig die strategische Steuerung von Energie und Klimaschutz im Staatlichen Hochbau bzw. bei der Bewirtschaftung der Landesimmobilien erfolgen. Zudem wird in diesem Referat das technische und kaufmännische Gebäudemanagement zusammengeführt und werden die mit dem Thema Nachhaltigkeit verbundenen Aufgaben federführend erledigt. Die neue Organisationsstruktur ist seit 15. Juli 2015 in Kraft.

Die Personalstärke der Fachabteilung im MFW 4 hat eine Zielgröße von 39 VZÄ (Reduzierung um sechs VZÄ). Diese entspricht der im Zusammenhang mit der Prüfung der Organisationsstrukturen der Ministerien vom Rechnungshof genannten Zielgröße von rund 40 VZÄ. Die aus der künftigen Rollenverteilung resultierende Zielplanung einer angepassten Organisationsstruktur MFW-Abteilung 4 wird sukzessive durch Abbau der bestehenden Abordnungen bzw. im Rahmen der Fluktuation umgesetzt.