

Unterrichtung

Hannover, den 18.04.2023

Die Präsidentin des Niedersächsischen Landtages
- Landtagsverwaltung -

Haushaltsrechnung für das Haushaltsjahr 2020

Organisationsdefizite in der Landesverwaltung

Beschluss des Landtages vom 22.09.2022 - Drs. 18/11763 Nr. 20 - nachfolgend abgedruckt:

Der Ausschuss für Haushalt und Finanzen nimmt die Feststellungen des Landesrechnungshofs zu Organisationsdefiziten in der Landesverwaltung zustimmend zur Kenntnis.

Er fordert die Landesregierung auf, die Organisationsarbeit insgesamt und im Rahmen der Verwaltungsdigitalisierung im Besonderen zu intensivieren. Er erwartet, dass die Landesregierung prüft, inwieweit hierfür unter Wahrung der Interessen des Landeshaushalts die personelle und finanzielle Ausstattung der zuständigen Organisationseinheiten in der Landesverwaltung erweitert werden muss. Als Weichenstellung hierfür erwartet er den wirtschaftlichen Aufbau einer digitalen Verwaltung mit zentralen Leitlinien für die Digitalisierung sowie Empfehlungen zur Erfassung und Analyse von Geschäftsprozessen und zum agilen Projektmanagement.

Der Ausschuss erwartet von der Landesregierung zudem, verbindlich neue Ermächtigungen für Personalausgaben weiterhin umfassend zu prüfen und nur dann auszubringen, wenn der Bedarf im Rahmen angemessener Personalbedarfsermittlungen sachgerecht und nachvollziehbar begründet wird und auch nach dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit als notwendig zu bewerten ist.

Über das Veranlasste ist dem Landtag bis zum 30.04.2023 zu berichten.

Antwort der Landesregierung vom 19.04.2023

Zentrale Organisationsarbeit:

Die Verwaltungsdigitalisierung nimmt im Zuge der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) sowie im Rahmen der verwaltungsinternen Modernisierung auch weiterhin einen breiten Raum sowohl auf Landesebene als auch bei den Kommunen in Niedersachsen ein. Mit der Einführung von Basisdiensten sowie der fortgeschrittenen Etablierung der elektronischen Akte sind bereits weitere organisatorische Maßnahmen getroffen worden, um auch die internen Verwaltungsprozesse sukzessive zu verbessern. Diese Entwicklung wird im Jahr 2023 fortgeführt und in diesem Zusammenhang werden weitere Optimierungspotenziale generiert.

Für die weitere Digitalisierung der Verwaltung geben die bereits bestehenden Rechtsvorschriften wie das OZG, das Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung (EGovG) und das Niedersächsische Gesetz über digitale Verwaltung und Informationssicherheit (NDIG) sowie das Programm „Digitale Verwaltung Niedersachsen“ (DVN) bzw. der Handlungsplan „Digitale Verwaltung und Justiz“ einen groben Rahmen vor.

Die gesetzlichen Grundlagen werden zurzeit auf Bundes- und Landesebene fortentwickelt. Darüber hinaus wurden und werden die schon bestehenden Vorgaben fortlaufend durch Beschlüsse des IT-Planungsrates des Bundes, des Landes sowie durch die verschiedenen Gremien des Programms DVN unterfüttert, regelmäßig angepasst und ggf. erweitert. Zur Fortentwicklung der Digitalisierung im Anwendungsbereich wurden inzwischen auch die VV zu § 44 Landeshaushaltsordnung (LHO) geändert. Die Landesregierung hat zudem im Herbst 2022 beschlossen, für die Erstellung von Kabinettsvorlagen einen Digitalcheck als weiteres Prüfkriterium zwingend vorzuschreiben. Der für die Durchführung eines Digitalchecks in einer ersten Fassung erstellte Leitfaden wird zurzeit grundlegend überarbeitet, damit den entsprechenden Kabinettsentscheidungen eine sachkundige Prüfung

der Vorlagen mit dem Ziel einer kontinuierlichen Digitalisierung ermöglicht wird. In diesem Zusammenhang sind auch zentrale Leitlinien für die Erfassung und Analyse von Geschäftsprozessen vorgesehen, zu denen erste Arbeitsentwürfe bereits vorliegen. Mit der Besetzung der für die zentrale Implementierung einer Geschäftsprozessoptimierung vorgesehenen Dienstposten im Ministerium für Inneres und Sport (MI) wird dieses Instrument - soweit nicht in einzelnen Verwaltungsbereichen ohnehin schon geschehen - in der Landesverwaltung eingeführt und gefördert. Dies entspricht auch dem angekündigten Zeitplan in der zur Beschlussfassung des Landtages vom 25.10.2019 (Drs. 18/4949 Nr. 37) am 09.12.2021 erfolgten Unterrichtung durch die Landesregierung (Drs. 18/10412). Des Weiteren befindet sich die Digitalisierungsstrategie 2030 in der finalen Abstimmung mit den Ressorts.

Die Implementierung der neuen Strategie wird parallel bereits geplant. Dafür wird eine Weiterentwicklung des bestehenden Handlungsplans aktuell vorbereitet. Durch diese parallele Vorarbeit sollen zügige weitere Schritte in der Operationalisierung der Strategie ermöglicht werden.

Im Programm DVN sind gute Erfahrungen mit agilem Projektmanagement gemacht worden. Daher wurde der Einsatz agiler Projektmanagementmethoden weiter ausgebaut. Die entsprechenden Vorgehensweisen sind bei IT.Niedersachsen (IT.N) etabliert und auch mithilfe schriftlicher Anleitungen verankert. Die Einführung einer Projektmanagement-Software ermöglicht es heute, agile Methoden digital und effizient in der Projektarbeit zu nutzen. Zudem sind Standards im agilen Projektmanagement als Grundlage für eine ergebnisorientierte und skalierbare Umsetzung eingeführt worden. Diese Maßnahmen ermöglichen eine zentrale Koordination, wie sie auch im Koalitionsvertrag vorgesehen ist.

Die Organisation der Stabsstelle CIO im MI ist durch den Ausbau von Referatsteilen weiter verbessert und durch die Implementierung eines Teams ergänzt worden, das sich um die Standardisierung von Prozessen kümmert (z. B. Gruppenrichtlinienobjekte). Die Projektmanagement-Kompetenz in der Stabsstelle wurde weiter ausgebaut. Die bisher geschaffenen Strukturen sollen genutzt werden, um weitere Methoden einzuführen sowie Leitlinien und Empfehlungen zu erstellen.

Dezentrale Organisationsarbeit

Die aktuelle weltpolitische Lage und die damit verbundenen Vorsorgemaßnahmen, z. B. in Form von der Bildung von Krisenstäben und den Personalabstellungen dafür, haben auch in der Landesverwaltung zu veränderten Prioritätensetzungen geführt. Damit verbunden sind Auswirkungen auf die Organisationsarbeit für die Durchführung der bestehenden Linienaufgaben. Gleichwohl wurde - insbesondere im Kontext mit der Umsetzung des OZG - die Organisationsarbeit in einigen Bereichen intensiviert; in anderen Bereichen fehlte es allerdings auch noch an personellen Ressourcen.

Im Hinblick auf die zur Intensivierung der Organisationsarbeit geforderten Maßnahmen haben die Ressorts im Einzelnen Folgendes ausgeführt:

Niedersächsische Staatskanzlei (StK):

Das Voranschreiten der Verwaltungsdigitalisierung hat durch die Umsetzung des OZG und insbesondere der weiteren Einführung der eAkte auch organisatorische Handlungsbedarfe aufgezeigt. Diese wurden und werden in der StK sukzessive entsprechend den Anforderungen umgesetzt. Eine Intensivierung der Organisationsarbeit neben den bestehenden vordringlichen Kernaufgaben (Stellenplanung und -bedarfsfeststellung, Dienstposten- und Arbeitsplatzbewertungen, Geschäftsverteilung, Bearbeitung und Koordinierung diverser Anfragen sowie der im Personalreferat verorteten Aufgaben der Personalplanung und Stellenbewirtschaftung) erfordert die Bereitstellung von zusätzlichen Personalkapazitäten. Die StK beabsichtigt, die erforderlichen Mehrbedarfe in die Aufstellungsverfahren für künftige Haushaltsjahre einzubringen.

Niedersächsisches Landesarchiv (NLA):

Mit der Einrichtung einer Abteilung Zentrale Dienste im Jahr 2020 und Besetzung der Leitung mit verwaltungsspezifischen Personal (2021) wird dem bis dahin unter archivfachlicher Leitung angesiedelten Organisations- und Personalbereich (Personal, Haushalt, Organisation, Controlling und Steuerung, Liegenschaften und Arbeitssicherheit, archivfachliche Grundsatzangelegenheiten, Öffentlichkeitsarbeit, IT und Fachsoftware sowie die digitale Archivierung, Zentrale Werkstatt) mehr Bedeutung

beigemessen. Gleichwohl erfordert die Bewältigung der vordringlichen Kernaufgaben der Organisationsarbeit, wie Dienstposten- und Arbeitsplatzbewertungen, und die durch die Digitalisierung anstehenden Handlungsbedarfe, wie z. B. Geschäftsprozessoptimierung, die Bereitstellung von zusätzlichen Personalkapazitäten in der Organisationssachbearbeitung. Es ist beabsichtigt die erforderlichen Mehrbedarfe in die Aufstellungsverfahren für künftige Haushaltsjahre einzubringen.

Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport (MI):

Die voranschreitende Digitalisierung durch u. a. das OZG und in Niedersachsen insbesondere durch den Handlungsplan Niedersachsen, haben in der Vergangenheit dazu geführt, dass die Organisationsarbeit im MI und im nachgeordneten Bereich intensiviert wurde. Eine solche Intensivierung führt zwangsläufig und automatisch zu der Durchführung von Aufgabenkritik. So fallen durch die Digitalisierung Aufgaben zum überwiegenden Teil auch nur anteilig auf Arbeitsplätzen/Dienstposten weg (z. B. bei elektronischem Postversand). Gleichwohl kommen auch neue Aufgaben hinzu, wie beispielsweise das rechtssichere Archivieren von versandten E-Mails.

Die Intensivierung wird gewährleistet, indem spätestens im Rahmen der Wiederbesetzung von Dienstposten/Arbeitsplätzen im MI die Aufgabenbeschreibungen durch den Organisationsbereich sowie den Fachbereich geprüft, aktualisiert und ggf. angepasst werden. Überdies führen die Umsetzung des OZG und die Einführung von neuen Digitalisierungsprojekten (z. B.: eAkte) automatisch zu einer Aufgabenkritik, da analoge Prozesse nicht einfach in die digitale Welt kopiert werden können.

Besonders erwähnenswert ist auch die Organisationsbetrachtung ab dem Jahr 2021 in der Abteilung 2 (Landespolizeipräsidium) des MI. In mehreren Workshops wurde analysiert, welche Entwicklungen und Aufgabenveränderungen sich in den letzten Jahren auf die Referate ausgewirkt haben bzw. künftig zu erwarten sind, welche Aufgaben ausgelagert werden bzw. entfallen können und welche Auswirkungen dieses auf Abläufe, Organisation, Kommunikation und Führung hat. Die Erarbeitung von Vorschlägen zu Lösungsansätzen war dabei ebenso Bestandteil des Auftrags.

Nachfolgend werden die Prozesse im Ergebnis fortlaufend analysiert und optimiert. Insbesondere im Zusammenhang mit Digitalisierungsprojekten erhält dieser Fokus einen besonderen Stellenwert und wird ständig weiterentwickelt. In allen Fällen ist festzustellen, dass eine Aufgabenkritik nicht zwangsläufig zur Generierung von Einsparungen führt. Vielmehr ist abzuleiten, dass sich im Rahmen der Digitalisierung Aufgaben und somit die Anforderungen an Beschäftigte verändern.

Neben dem MI sind auch im Geschäftsbereich Maßnahmen zur Intensivierung der Organisationsarbeit, auch im Rahmen der Verwaltungsdigitalisierung, durchgeführt worden.

Studieninstitut des Landes Niedersachsen (SiN):

Das SiN hat 2020 ein Zukunftsbild erarbeitet, in dem den Digitalisierungs- sowie den daraus resultierenden Veränderungsprozessen eine besondere Bedeutung zukommt. Im Zukunftsbild werden ebenso die Anforderungen an eine sich verändernde Arbeitswelt, den demografischen Wandel sowie eine sich wandelnde Lernkultur berücksichtigt.

Die in den Jahren 2020 und 2021 gemachten Erfahrungen zeigen deutlich, dass in Zukunft eine Kombination aus Präsenz- und digitalen Lernformaten erforderlich ist, um eine bedarfsgerechte, kundenorientierte und qualitativ hochwertige Aus- und Fortbildung zu gewährleisten.

Für den gezielten Aufbau und Betrieb dieses Bereiches wurde 2021 im SiN eine Stelle für den Bereich „Digital Learning“ eingerichtet, die zwischenzeitlich in die neu errichtete Stabsstelle „Digitales Lernen/Innovation“ integriert wurde. Die bisher erprobten Formen von virtuellen Lehr- und Fortbildungsveranstaltungen, Blended Learning oder Selbstlernformaten (z. B. Web Based Trainings) werden weiter qualitativ ausgebaut und bedarfsgerecht angepasst.

Die oben genannten Veränderungsprozesse wirken sich direkt auf die Arbeitsabläufe sowie internen Strukturen des SiN aus. Mit einer Überprüfung sowie bedarfsgerechter Anpassung von bestehenden Prozessen wurde bereits begonnen. Als ein wichtiger Schritt hierbei ist die erfolgreiche Einführung der eAkte im 4. Quartal 2022 zu nennen.

Um den Bedürfnissen der Beschäftigten sowie den Anforderungen an moderne Prozesse durch die Digitalisierung gerecht zu werden, werden in allen Bereichen organisatorische Anpassungen erfolgen.

Polizei:

In nahezu allen Bereichen der Polizei wurde in den letzten Jahren, auch aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung, die Organisationsarbeit insgesamt intensiviert. Hierdurch optimierte Prozesse und Strukturen werden durch die für Organisationsarbeit auf Landes- und Behördenebene zuständigen Stellen kontinuierlich weiterentwickelt, überdies werden zusätzliche Anpassungsbedarfe ermittelt.

Bereits mit den zahlreichen Umsetzungen der Empfehlungen der „Strategischen Organisationsanpassung der Landespolizei Niedersachsen“ wurde mit einem ganzheitlichen Ansatz sichergestellt, dass die Aufbau- und Ablauforganisation die Bewältigung der sich in Teilen ändernden Aufgabenstellungen der Polizei optimal unterstützt. Auch aus der Strategie 2027, der Fachstrategie IT und der strategischen Organisationsanpassung des Landeskriminalamtes Niedersachsen (LKA NI) resultieren weitreichende Änderungen und Optimierungen der Organisation. So wurden u. a. in den Zentralen Kriminalinspektionen und/oder den Zentralen Kriminaldiensten Fachkommissariate (FK) „Forensik“, u. a. für die optimierte Bearbeitung digitaler Spuren, und FK „Cybercrime“ für die Bearbeitung des an Bedeutung zunehmenden Deliktfeldes der Cybercrime eingerichtet.

Darüber hinaus wurde im LKA NI hochspezialisierte IT-Kompetenz an einer Stelle gebündelt und in der Zentralen Polizeidirektion Niedersachsen den geänderten Anforderungen mit organisatorischen Anpassungen, wie z. B. der Organisationsoptimierung der Abteilung 4 (Steuerung und Verwaltung der Informations- und Kommunikationstechnologie der Polizei), der Implementierung des „Innovation Hub“ oder der Einrichtung eines Dezernates „Zentrale IT-Beratung“, effektiv begegnet.

Des Weiteren wurde zur Umsetzung der Saarbrücker Agenda das Programm Polizei 20/20 auf Bund-Länder-Ebene eingerichtet, welches sich der Vereinheitlichung und Modernisierung der polizeilichen IT widmet. Ziel des Programms Polizei 20/20 ist es, im Rahmen der Digitalisierung die Harmonisierung und Modernisierung der polizeilichen IT auf Bund-Länder-Ebene voranzutreiben, um die Verfügbarkeit der polizeilichen Informationen und damit die polizeiliche Arbeit zu verbessern, den Datenschutz zu stärken und Kosteneinsparungen zu erzielen.

Niedersächsisches Landesamt für Brand- und Katastrophenschutz (NLBK):

Im Rahmen der Gründung des NLBK im Jahr 2021 wurde eine umfassende Aufgabenkritik durchgeführt. Aufgaben wurden thematisch gebündelt und unter Beachtung organisatorischer Grundsätze, wie z. B. der Führungsspanne und thematisch-fachlicher Schwerpunkte, zu den Organisationseinheiten (OE) des NLBK zusammengefasst. Sowohl zur Aufrechterhaltung eines rechtssicheren Arbeitens als auch zur Sicherstellung effizienter, reibungsfreier Abläufe innerhalb des NLBK werden durch das Präsidialbüro Prozessbeschreibungen erstellt. In deren Erstellung sind die handelnden/betroffenen OE eng eingebunden. Es erfolgt eine behördeninterne Abstimmung durch Mitzeichnung aller Abteilungen.

Anpassungen der Aufbau- wie Ablauforganisation des NLBK werden bei Bedarf ergebnisoffen diskutiert und nach Würdigung aller betreffenden Faktoren je nach Ergebnis umgesetzt.

Mit der Einführung der eAkte im NLBK im Juni 2021 ist es dem NLBK möglich, über alle Liegenschaften und Standorte hinweg effizient und mühelos zu kommunizieren und zu kooperieren. Im Rahmen der Digitalisierung wurden - die als „Akademie digital“ betitelten - Maßnahmen umgesetzt, eine Lernplattform geschaffen, multimediale Lehrinhalte produziert und neue Vermittlungswege genutzt. Auch eine Stärkung der dezentral durch die Landkreise / kreisfreien Städte durchgeführten Lehrgänge und Fortbildungen im Brandschutz konnte massiv vorangebracht werden. Dies sind beispielhafte Ergebnisse der fortlaufenden Aufgabenkritik, die durch die Digitalisierung geboten ist.

IT.Niedersachsen (IT.N), Landesamt für Statistik Niedersachsen (LSN) und Logistik Zentrum Niedersachsen (LZN):

Die Tätigkeiten der Geschäftsprozessoptimierung und Aufgabenkritik wurden von allen drei Behörden bereits in der Vergangenheit stetig wahrgenommen und ausgeübt. Die Themen sind zwischenzeitlich noch stärker in den Fokus genommen worden, beispielsweise durch Berücksichtigung entsprechender Ziele und Themen in den Zielvereinbarungen mit der Fachaufsicht. Gleiches gilt für das Thema Verwaltungsdigitalisierung, welches bei IT.N, LSN und LZN schon erhebliche Berücksichtigung gefunden hat und weiter vorangetrieben wird. So sind z. B. die Vergabeprozesse der zentralen Beschaffungsstellen bei IT.N und LZN digitalisiert worden, weitere Schritte wie die Einführung der eAkte oder der eRechnung sind bereits vollzogen oder befinden sich in der Umsetzung.

Landesamt für Geoinformation und Landesvermessung (LGLN):

Die niedersächsische Vermessungs- und Katasterverwaltung (VKV) hat die durch die Digitalisierung ausgelösten Veränderungen frühzeitig antizipiert. Bereits Mitte 2017 lag ein fachliches Zukunftskonzept („VKV 2025“) vor, welches in der Folge um einen konkreten Handlungsrahmen, das personalwirtschaftliche und organisatorische Konzept zur Umsetzung von „VKV 2025“, ergänzt wurde.

Neben der Linienorganisation des LGLN wurde eine Projektorganisation etabliert, in der über mehrere Jahre hinweg fachliche Innovationen in Projektgruppen vorbereitet und bis zur möglichen Umsetzung vorangetrieben wurden. Zeitgleich erfolgte ab Februar 2018 die notwendige Konsolidierung und Standardisierung der IT des Landesamtes, die in einem ersten Schritt die erfolgreiche Einführung des Niedersachsen-Clients (NiC) in der Betriebsverantwortung des IT.N zum Ergebnis hatte.

Um die Projektarbeiten zu bündeln und insbesondere um den Personaleinsatz in den sich inhaltlich überschneidenden Tätigkeiten von IT-Projekten besser koordinieren zu können, wurde im Sommer 2020 das Programm „Digitalisierung“ im LGLN eingerichtet.

Die dort ineinandergreifenden Maßnahmen schaffen überhaupt erst die informationstechnischen Voraussetzungen zur Umsetzung des oben erwähnten fachlichen Zukunftskonzepts.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass sich das LGLN mitten im digitalen Transformationsprozess befindet. Während die IT-Infrastruktur bereits weitgehend ertüchtigt werden konnte, ist die Modernisierung der IT-Verfahrenslandschaft in den letzten eineinhalb Jahren begonnen worden. Zu beachten ist, dass die Digitalisierung insoweit zwar eine effizientere Aufgabenerledigung bisheriger Tätigkeiten ermöglicht, zugleich aber auch ganz neue Tätigkeiten und Aufgaben entstehen.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass das LGLN die Notwendigkeit eines umfassenden Veränderungsmanagements erkannt hat. Von Anfang an wurde die angestoßene Transformation durch zentrale Dienstbesprechungen, Workshops, Fortbildungen, Schulungen, Coaching u. a. Maßnahmen begleitet.

Landesaufnahmebehörde Niedersachsen (LAB NI):

Durch die Neuorganisation der LAB NI im Jahr 2017 sowie die Organisationsänderung im Jahr 2019 war die Organisationsarbeit der LAB NI hauptsächlich darauf ausgerichtet innerhalb der neuen Strukturen die neuen Rollen, Verantwortungsbereiche und Arbeitsabläufe zu etablieren und ggf. anzupassen. Parallel dazu hat die LAB NI ein neues Fachverfahren zur Wahrnehmung ihrer Fachaufgaben entwickelt und eingeführt (Zeitraum 2017 bis 2021). Hierzu wurden unter Beteiligung der zuständigen Organisationseinheiten 54 Standardprozesse definiert, optimiert und dargestellt. Die optimierten Standardprozesse waren Grundlage für die Softwareprogrammierung.

All dies zeigt, dass im MI inkl. des Geschäftsbereichs die Organisationsarbeit insgesamt und im Rahmen der Verwaltungsdigitalisierung im Besonderen intensiviert wurde bzw. zukünftig wird. Maßnahmen zur Geschäftsprozessoptimierung und der Aufgabenkritik bilden dabei die wesentlichen Bausteine, um den Erfolg dauerhaft zu sichern.

Niedersächsisches Finanzministerium (MF):Bauverwaltung:

Es wurde bereits ein breit angelegter Reformprozess der Bauverwaltung angestoßen, dessen Umsetzung bereits erfolgt ist, aber der auch weiterhin eng begleitet und evaluiert werden wird. Wesentliches Ziel dieses Reformprozesses war und ist es, eine auf die Kernaufgaben bezogene Aufbauorganisation zu entwickeln und damit die Effizienz zwischen allen beteiligten Akteuren weiter zu verbessern und zu erreichen, dass Niedersachsen günstiger, schneller und in höherer Qualität baut.

Im Landesamt für Bau und Liegenschaften (NLBL) wurde im Rahmen der Neuorganisation eine Referatsgruppe Digitalisierung geschaffen. Hier werden alle Planungen und Arbeiten zur Digitalisierung für das Staatliche Baumanagement Niedersachsen (SBN) - neben den bisherigen Referaten für IuK und Verfahrensbetreuung - koordiniert und gesteuert.

In 2021 wurde eine Digitalisierungsstrategie für das Bau- und Liegenschaftsmanagement des Landes erarbeitet und veröffentlicht. Die Digitalisierungsstrategie knüpft an eine Organisationsuntersuchung aus dem Jahr 2019 sowie an die Verwaltungsdigitalisierung auf Landes- und Bundesebene an. Im NLBL wird die Digitalisierung projektartig nach den Vorgaben der Digitalisierungsstrategie umgesetzt. Hierfür wurden entsprechende Gremien geschaffen, um notwendige Entscheidungen aus den beteiligten Ebenen einzuholen. Im Zentrum der Strategie stehen die Systematisierung der Vorhaben und das Verzahnen der einzelnen Projekte und Teams. Das Handlungsprogramm ist umfangreich und komplex, sodass die Ablauforganisation unter den Gesichtspunkten der Durchgängigkeit von Arbeitsabläufen einerseits und neu einzuführenden Software-Produkten andererseits geprüft und kontinuierlich angepasst wird.

Die eAkte wurde in Abteilung 2 des NLBL bereits erfolgreich eingeführt und die betroffenen Abläufe darauf angepasst. Die Einführung im gesamten SBN wird in mehreren Schritten folgen. Zudem wurde der Betrieb einer Plattform zur Ablage von Projektunterlagen für Baumaßnahmen gestartet. Die Abläufe in der internen Zusammenarbeit, wie auch in der Zusammenarbeit mit der großen Zahl an externen Firmen / freiberuflich Tätigen, wurden und werden bedarfsgerecht angepasst. Darüber hinaus wird die Einführung der ePoststelle mit Beauftragung eines Scan-Dienstleisters bisherige Abläufe verändern, wie auch die Einführung von BIM-Standards maßgeblichen Einfluss auf die Ablauforganisation haben wird.

Die personellen Auswirkungen sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht verlässlich absehbar.

Steuerverwaltung:

Die Steuerverwaltung befindet sich seit mehr als einem Jahrzehnt in einem dauerhaften Prozess der Digitalisierung und damit in einem dauerhaften Prozess der kontinuierlichen Anpassung ihrer Aufbau- und Ablauforganisation.

Im Bund-Länder-Vorhaben KONSENS entwickelt sie seitdem nach dem Prinzip „Einer für alle“ (= ein Land für alle anderen Länder) arbeitsteilig elektronische Verfahren für alle Phasen des Besteuerungsverfahrens, die in der Folge alle Länder einheitlich einsetzen. Bei der Beschreibung ihrer fachlichen Anforderungen überprüfen die Länder, inwieweit ggf. ihre jeweilige Aufbau- und Ablauforganisation an die zu entwickelnden Verfahren anzupassen ist.

Dieser Digitalisierungsprozess, der in anderen deutschen Verwaltungen seinesgleichen sucht, ist eine große Erfolgsgeschichte. Maßgeblichen Anteil an ihr haben auch die sogenannten Zentralen Organisationseinheiten in KONSENS, die im Rahmen der ihnen zugewiesenen Aufgaben verbindliche Festlegungen für die Entwicklung, die Beschaffung und den Betrieb der IT-Verfahren treffen.

Das Landesamt für Steuern Niedersachsen (LStN) ist überdies dabei herauszuarbeiten, wie mobiles Arbeiten in der niedersächsischen Steuerverwaltung zukünftig gestaltet werden kann und welche organisatorischen Veränderungen damit zwingend oder optional einhergehen. Diese Untersuchung ist insbesondere im Hinblick auf die sich immer mehr konkretisierende Möglichkeit der Finanzämter geboten, sämtliche internen Verwaltungsvorgänge im Zusammenhang mit der Besteuerung medienbruchfrei elektronisch ablaufen zu lassen.

Das Projekt eAkte, das darauf ausgerichtet ist, die elektronische Akte (eAkte) im LStN und in den nichtsteuerlichen Bereichen der Finanzämter einzuführen, kümmert sich bereits um die organisatorische Umsetzung der Einführung und deren Folgen.

Sowohl das Verfahren KONSENS als auch das LStN mit den nachgeordneten Finanzämtern haben also jahrelange Erfahrung darin, organisatorische Veränderungen, die sich durch geänderte Rahmenbedingungen wie z. B. gesetzliche Anpassungen oder auch die Digitalisierung ergeben, zu planen und erfolgreich umzusetzen. Hierfür gibt es nicht nur beim Verfahren KONSENS für die Entwicklungsbelange, sondern auch im nachgeordneten Bereich standardisierte und etablierte Prozesse, um diese Anforderungen im Rahmen von Organisationsprojekten, Arbeitsgruppen und anderen Formaten umfassend vorzubereiten und umzusetzen.

Mit der voranschreitenden Digitalisierung haben sich die Arbeitsabläufe sowohl im LStN als auch in den Finanzämtern bereits in der Vergangenheit auf vielschichtige Weise verändert. Auch in Zukunft wird die Steuerverwaltung jeweils situativ und eigeninitiativ entscheiden, ob und, wenn ja, welche Veränderungen der Arbeitsabläufe infolge der Digitalisierung in Form von Projektarbeit oder durch Linienzuständigkeiten zu erfolgen haben.

Durch die umfangreiche und kurz vor dem Abschluss stehende Strukturreform in Gestalt der Fusion von sechzehn zu acht Finanzämtern mit jeweils zwei Standorten hat die Steuerverwaltung ebenfalls gezeigt, dass sie notwendige Veränderungen aus eigenem Antrieb angeht und anforderungsgerecht umsetzt.

Das LStN ermittelt zudem jährlich den Personalbedarf in den Finanzämtern - grundsätzlich nach länderübergreifend fixierten Prinzipien und Maßstäben mit landesspezifisch gebotenen Modifikationen. Diese Daten unterfüttert es mit in der Praxis geprüften Werten, die es in angemessenen Zeitabständen validiert und ggf. anpasst.

Aufgrund der beschriebenen bewährten Prozesse und Verfahrensweisen in der Steuerverwaltung erkennt das MF insoweit gegenwärtig keine nennenswerten Organisationsdefizite und - damit korrespondierend - keinen offenkundigen zusätzlichen Handlungsbedarf.

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (MS):

Im Geschäftsbereich des MS können aktuell angesichts der nur begrenzt zur Verfügung stehenden Personalkapazitäten in den Organisationsbereichen nur die vordringlichsten Organisationsarbeiten erledigt werden.

Gerade durch die fortschreitende Verwaltungsdigitalisierung können zurzeit die Personalbedarfe für die Organisationsarbeit insgesamt noch nicht abschließend verifiziert werden. Es zeichnet sich jedoch ab, dass bisher und auch noch für einen längeren Zeitraum von mehreren Jahren Mehrbedarfe entstehen. In diesem Zusammenhang ist bisher unklar, inwieweit sich durch die Digitalisierung in der Zukunft tatsächlich messbare Synergien ergeben werden.

Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (LS):

Im LS ist aktuell ein Soll von 4,0 Vollzeiteinheiten (VZE) für den Bereich der Organisationssachbearbeitung vorgesehen. Der Schwerpunkt der Organisationstätigkeiten liegt dabei regelmäßig auf der Erstellung von Arbeitsplatz- und Dienstpostenbeschreibungen und -bewertungen, der Stellenbewirtschaftung und der Fortschreibung der Organisations- und Geschäftsverteilungspläne.

Eine weitergehende aktive Organisationsarbeit, insbesondere die Durchführung von Organisationsuntersuchungen und Geschäftsprozessanalysen, findet vor dem Hintergrund der nur begrenzt zur Verfügung stehenden personellen Ressourcen nur punktuell und überwiegend anlassbezogen statt.

Auf absehbare Zeit bindet zusätzlich die Bearbeitung grundlegender organisatorischer Fragestellungen im Zusammenhang mit der Umsetzung des OZG und der Digitalisierung von Verwaltungsleistungen einen Großteil der Kapazitäten.

Um eine aktive Organisationsarbeit, insbesondere die Durchführung von Organisationsuntersuchungen und Geschäftsprozessanalysen zu ermöglichen, wäre eine Erweiterung der personellen und finanziellen Ausstattung im Umfang von ca. 3 Vollzeiteinheiten erforderlich. Es ist beabsichtigt, die erforderlichen Mehrbedarfe in die Aufstellungsverfahren für künftige Haushaltsjahre einzubringen.

Niedersächsisches Landesgesundheitsamt (NLGA):

Auch im NLGA fehlen in den letzten Jahren - verstärkt durch die Mittel für den Pakt für den Öffentlichen Gesundheitsdienst und die daraus resultierenden weiteren Aufgaben - die Ressourcen, um sämtliche Neuerungen zeitnah organisatorisch gut begleiten zu können.

So müssen beispielsweise neue Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten sinnvoll in die bestehenden Organisationsstrukturen integriert und neben der Linienarbeit diverse (Groß-) Projekte vorbereitet und begleitet werden. Außerdem müssen aufgrund der zunehmenden Digitalisierung die Geschäftsordnung und diverse Hausverfügungen sowie interne Abläufe überarbeitet und an die neuen Gegebenheiten angepasst werden. Bei dem zunehmend hohen Tempo, mit dem die unterschiedlichsten Projekte und Veränderungen geplant und umgesetzt werden (und auch umgesetzt werden sollen), reichen die aktuellen Personalressourcen nicht mehr aus.

Maßregelvollzugszentrum Niedersachsen (MRVZN):

Im MRVZN bedarf es in Bezug auf Organisation, Personalbedarfsberechnung und Prozessgestaltung einer aktuellen Analyse und Neukonzeptionierung. Derzeit liegt der Personalbemessung ein Konzept aus dem Jahre 2005 zugrunde, das aktuelle Anforderungen an einen Maßregelvollzug nur unzureichend berücksichtigt. Zurzeit findet diesbezüglich eine Abstimmung statt. Geplant ist, Optimierungsansätze für die Organisation und die Prozesse sowie eine am aktuellen Bedarf orientierte Personalbedarfsbemessung zu erarbeiten. Ferner soll im Geschäftsbereich Verwaltung des MRVZN eine Stelle für Organisations- und Personalentwicklung implementiert werden.

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK):

Hinsichtlich der vom Landtag geforderten Intensivierung der Organisationsarbeit sowie der Verwaltungsdigitalisierung teilt MWK die Auffassung, dass eine zukunftsgerichtete und effektive Organisationsarbeit grundlegende Voraussetzung für eine sachgerechte Verwaltungsdigitalisierung ist. Für den (nachgeordneten) Geschäftsbereich des MWK ergibt sich insgesamt ein heterogenes Gesamtbild, welches auf Rückmeldungen einzelner Dienststellen basiert.

Vor diesem Hintergrund lässt sich sagen, dass im Geschäftsbereich des MWK bereits verschiedene Maßnahmen forciert wurden, um die Organisationsarbeit zu intensivieren. So wurde stellenweise Personal für die Unterstützung und Leitung entsprechender Projekte befristet eingestellt sowie ein Qualitätsmanagement-System eingeführt. Im Institut für Vogelforschung wurden beispielsweise die finanziellen Mittel für eine entsprechende Stelle erhöht. Gleichwohl ist festzustellen, dass in Teilen des nachgeordneten Dienstbereichs der Stand der personellen und finanziellen Ressourcen eine nachhaltige Ausweitung der Organisationsarbeit limitiert.

Das Instrument der Organisations- bzw. der Prozessanalyse ist bekannt und wird für die Digitalisierung und Optimierung von Verwaltungsprozessen genutzt. Durchgeführte Analysen haben zur Folge, dass sich beispielsweise die Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover länderübergreifend mit anderen Musikhochschulen über aktuelle Organisationsfragen austauscht. Dieser Input von außen wird ergänzt durch regelmäßige Besprechungen sowie moderierte interne Organisationsworkshops. Konkrete Bedarfe werden hierdurch abgeleitet und - sofern möglich - kurzfristig umgesetzt. Darüber hinaus werden Mitarbeitende über Veränderungsprozesse regelmäßig informiert sowie eingebunden, um sie für den Wert von Organisationsarbeit zu sensibilisieren. Exemplarisch ist hier die Benennung von „Process-Ownern“ im Staatstheater Braunschweig zu nennen, welche zu einer weitergehenden Stärkung des Verantwortungsgefühls hinsichtlich Effizienz und Effektivität der entsprechenden Prozesse führt und als Blaupause für andere Dienststellen dienen kann.

Die o. g. Maßnahmen können Veränderungen der Aufbauorganisation zur Folge haben. So hat vereinzelt das aktive Change-Management im Rahmen von digitalen Veränderungsprozessen in Geschäftsverteilungspläne Einzug gehalten, und die Zusammenarbeit zwischen beteiligten Organisationseinheiten wurde verstärkt. Weiterhin sollen Mitarbeitende durch transparente, klar geregelte Abläufe gezielt entlastet und die vorhandenen Ressourcen mit den gesellschaftlichen und ökonomischen Anforderungen in Einklang gebracht werden. Es ist festzustellen, dass eine klare Definition von Verantwortlichkeiten und Prozessen - insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung - an Bedeutung gewinnt und stetig mitgedacht werden muss. Darüber hinaus erfordert die Digitalisierung

eine Aktualisierung bestehender Geschäftsabläufe, dessen erfolgreiche Umsetzung zu effizienteren sowie schnelleren Prozessen führen kann.

Niedersächsisches Kultusministerium (MK):

Um die Organisationsarbeit im MK zu stärken und weiterzuentwickeln wurde ein neuer Bereich „Organisatorischer Wandel, Innovation, Projektmanagement“ eingerichtet. Dieser hat die Unterpunkte:

- a. Begleitung zentraler Veränderungsprozesse, insbesondere Reorganisations- und Prozessoptimierungsprojekte;
- b. Weiterentwicklung der Methoden und Standards des Innovations- und Projektmanagements;
- c. Kooperation mit der Personalentwicklung in Transformationsprojekten;
- d. Unterstützung der Organisationseinheiten bei der Etablierung von Querschnittsaufgaben;
- e. Impulsgebung hinsichtlich des Managements von organisatorischem Wandel und Innovation.

Durch den neuen Bereich soll die Beratung und Unterstützung der Organisationseinheiten des MK in der Wahrnehmung ihrer zunehmend komplexen Aufgaben und Herausforderungen vor allem in Bezug auf die Prozessebene von Organisationsentwicklungen sowie Veränderungs- und Innovationsvorhaben vertieft und professionalisiert werden. Begonnen wurde mit einer Bündelung der zentralen Querschnittsaufgaben in einer Abteilung / einem Referat, um Beteiligungswege und Abstimmungsaufwände zu verringern und Ressourcen besser nutzen zu können. Die Betrachtung der Binnenstruktur, zur weiteren Reduzierung von Schnittstellen, Auflösung von Doppelstrukturen und Zusammenführung von Aufgaben wird laufend fortgeführt.

Ein Geschäftsprozessmanagement ist im MK im Aufbau befindlich. Zum Aufbau einer Prozessübersicht wurden die Abteilungen aufgefordert, ihre Geschäftsprozesse zu melden. Die gemeldeten Prozesse werden aktuell gesichtet, priorisiert und es wird ein Vorschlag zur Modellierung ausgearbeitet.

Um die neuen und veränderten Aufgaben sachgerecht, gestalterisch sowie proaktiv wahrnehmen zu können und darüber hinaus variable Kapazitäten für ungeplanten Aufgaben und Herausforderungen (kurzfristige Projekte, Krisenmanagement) bereithalten zu können, sollten für den Bereich Organisation weitere personelle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Bauen und Digitalisierung (MW):

Die personelle Ausstattung der Organisationsarbeit im MW ermöglicht bis auf weiteres grundsätzlich weiterhin die Sicherstellung der Bearbeitung der Kernthemen der Organisationsarbeit (Personal- und Stellenplanung sowie -bewirtschaftung, Dienstposten- und Arbeitsplatzbewertungen, ordnungsgemäße Geschäftsverteilung, Beantwortung diverser Anfragen). Eine Stärkung und die damit verbundene Intensivierung der Organisationsarbeit ist unter den aktuellen Rahmenbedingungen leider nicht zu erreichen. Allerdings wird vor allem die Notwendigkeit von Aufgabenkritiken und Effizienzsteigerungen von Prozessen weiterhin gesehen und angestrebt, zumal dies perspektivisch auch einen maßgeblichen Beitrag zur Entlastung des Personals im Sinne der Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeuten kann. Für die geforderte und notwendige Ausweitung der Organisationsarbeit insbesondere in Bezug auf Aufgaben- und Geschäftsprozessanalysen wurde ein Personalmehrbedarf in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt sowie eine zusätzliche finanzielle Ausstattung für entsprechende Fortbildungen und ggf. Softwareunterstützung verifiziert.

Für die derzeitigen Aufgaben der Verwaltungsdigitalisierung sind die über den Haushalt bereitgestellten Personalressourcen aktuell ausreichend. Dies ist jedoch vor dem Hintergrund zu betrachten, dass die Digitalisierung der Verwaltung eine Daueraufgabe darstellt und nicht mit Ablauf des 31.12.2022 bzw. dem Abschluss des Programms DVN endet.

Insbesondere bleibt u. a. abzuwarten, ob und in welchem Umfang im nächsten Jahr eine Aufgabenverlagerung vom Programm DVN durch die Reduzierung der Umsetzungsbegleitteams (UBT's) in die Ressorts erfolgt. Es wird erwartet, dass dies einen Personalmehrbedarf zur Folge haben wird. Dabei ist anzumerken, dass das Ressort MW mit der Anzahl der umzusetzenden Verwaltungsleistungen zu den am stärksten betroffenen Ressorts der Landesverwaltung zählt.

MW beabsichtigt, die erforderlichen Mehrbedarfe in die Aufstellungsverfahren für künftige Haushaltsjahre einzubringen.

Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (ML):

Die Intensivierung der Organisationsarbeit wird insbesondere aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung als sinnvoll und wichtig erachtet. Bereits jetzt konnten beispielsweise durch die Einführung der eAkte einige Prozesse im Hause vereinfacht und optimiert werden. Dabei wird die Aufbau- und Ablauforganisation laufend und situativ an die fachlichen Veränderungen sowie Entwicklungen unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Digitalisierungsprojekte angepasst. Perspektivisch ist die Aufstellung einer „Digitalisierungsstrategie des ML“ geplant, die aufgrund der Digitalisierung sogenannter interner Verwaltungsleistungen zwingende Auswirkungen auch auf die Aufbau- und Ablauforganisation haben.

Niedersächsisches Justizministerium (MJ):

Bei der Umsetzung von Digitalisierungsanforderungen werden seit Jahren Fragen möglicher Optimierungsansätze sowohl in organisatorischer als auch rechtlicher Hinsicht integral in die IT-Arbeit mit einbezogen. Organisationsarbeit im Zuge der umfassenden Digitalisierung wird ein hoher Stellenwert beigemessen.

Zu diesem Zweck sind einerseits im Referat 103 selbst mehrere Kolleginnen und Kollegen auch als Organisationsberaterinnen und -berater ausgebildet, sodass entsprechende Aspekte unmittelbar mit eingebracht werden können. So wurde im Rahmen des Programms „elektronische Justiz Niedersachsen“ (eJuNi) in den ersten Programmphasen eine eigene Programmsäule etabliert, die unter starker Einbeziehung von Fachexpertinnen und -experten die zu digitalisierenden Rechtsgebiete und Prozessabläufe jeweils erhoben, analysiert und auf mögliches Optimierungspotenzial sowohl in rechtlicher, organisatorischer als auch technischer Hinsicht überprüft hat. Die Ergebnisse dieser Teilprojekte sind sodann in die weiteren IT-Umsetzungsaktivitäten eingeflossen, werden aber auch fortlaufend immer wieder hinterfragt und bei Vorliegen neuer Entwicklungen und Erkenntnisse nachgeschärft, um letztlich möglichst optimale Voraussetzungen für effektive und effiziente digitalisierte Arbeitsprozesse zu schaffen. Gleiches gilt für die mit der OZG-Umsetzung initiierte Digitalisierung von Verwaltungsleistungen der Justiz. Auch in diese Arbeiten fließen jeweils unter Einbindung von Organisationsberaterinnen und -beratern in Kombination mit den fachlichen Expertinnen und Experten Analysen zur Aufbau- und Ablauforganisation, zu möglichem Optimierungspotenzial durch Abbau von Digitalisierungshemmnissen oder organisatorischen und technischen Anpassungen ein, um eine möglichst medienbruchfreie Bearbeitung von Verwaltungsleistungen zu erreichen. Die derzeit sowohl für die Umsetzung von eJuNi als auch das OZG bis Ende 2025 befristet zugelegten Stellen sollen auch in den nächsten Jahren für die Fortführung des eingeschlagenen Weges der Digitalisierung nach der Prämisse „Erst optimieren, dann digitalisieren.“ genutzt werden.

Andererseits hat sich auch der Zentrale IT-Betrieb der niedersächsischen Justiz (ZIB) inzwischen mit der Weiterentwicklung zum ZIB 2.0 in seiner Aufbauorganisation neu aufgestellt. Damit wurde auf die inzwischen alle Bereiche durchdringenden Digitalisierungsanforderungen und die damit in rasantem Tempo steigenden und sich verändernden Anforderungen an hochkomplexe IT-Lösungen reagiert. Mit der organisatorischen Weiterentwicklung wurde ein Fachbereich eingerichtet, der eine weitere Serviceorientierung für die Anwenderinnen und Anwender erzielen soll, indem er Projekte und das Prozessgeschäft zentral verantwortet. Hierdurch sollen auch im ZIB Organisationsaspekte von IT-Lösungen noch verstärkter in den Fokus genommen werden. Allerdings ist diese Einheit weiterhin aufgrund der bestehenden vielfältigen IT-Aufgaben in den Bereichen Entwicklung, Betrieb, Support und Management der IT-Landschaft, insbesondere mit Blick auf die erforderlichen Personalverstärkungen zur technischen Einführung des elektronischen Rechtsverkehrs, der rechtsverbindlichen elektronischen Aktenführung und der Modernisierung der Fachverfahrenslandschaft, nicht mit ausreichenden personellen Ressourcen ausgestattet. Den neu geschaffenen Fachbereich mit ausreichend Personal auszustatten, um dort explizit ein Team von Projektmanagern zu verorten, das ZIB-Projekte oder IT-nahe Projekte des Geschäftsbereichs im Interesse der Anwenderinnen und Anwender professionell und auf Basis verbindlicher Projektstandards steuert und mit Organisationsleistungen unterstützt, ist daher Ziel der nächsten Haushaltsverhandlungen. Bisher können diese Aufgaben

noch nicht in dem angestrebten Umfang wahrgenommen werden. Die Anstrengungen zur Personalverstärkung für Organisationsarbeit werden im Zuge der anstehenden Haushaltsaufstellungsverfahren weiter fortgesetzt werden.

Darüber hinaus liegt in Referat 106 die Projektleitung des im September 2022 gestarteten Projekts zur „Digitalisierung des Fortbildungsmanagements und Einführung einer E-Learning-Plattform“.

Mit dem Projekt sollen eine Fortbildungsmanagementsoftware und eine E-Learning-Plattform beschafft und eingeführt werden, um die Fortbildungsverwaltung innerhalb der Justiz zu digitalisieren, zu professionalisieren und das Fortbildungsangebot für die Zukunft auszurichten.

Aus Sicht der Beschäftigten sollen künftig alle Fortbildungsangebote der Justiz auf einem zentralen Portal übersichtlich gebündelt werden. Durch ergänzende Einführung einer E-Learning-Plattform soll den Bediensteten ein breites Spektrum an Medien und Lernmitteln angeboten werden, sodass sie je nach Wissensstand und Lerntyp die für sich passenden Lernbausteine zusammenstellen und Lernmethoden wählen können. Lernen wird dadurch individuell und zeitlich flexibel möglich.

Aus Sicht der Fortbildungsverwaltung ergibt sich durch die Automatisierung von Arbeitsprozessen ein erhebliches Entlastungspotenzial hinsichtlich des Organisationsaufwandes. Bisher ist das Fortbildungsmanagement in keiner der justizinternen Organisationseinheiten vollständig digitalisiert. Die händische Bearbeitung führt zu einer erheblichen Bindung von Arbeitskraftanteilen. Zudem sollen die vorhandenen Lernangebote künftig besser ausgelastet werden, sodass die Ressourcen optimal genutzt werden.

Die Dauer des Projekts ist bis Juni 2025 angelegt. Der Finanzbedarf beläuft sich nach vorläufigen Schätzungen auf etwa 280 000 Euro.

Niedersächsisches Umweltministerium (MU):

Die personelle Ausstattung der Organisationsarbeit im MU ermöglicht bis auf weiteres grundsätzlich die Sicherstellung der Bearbeitung der Kernthemen der Organisationsarbeit (Personal- und Stellenplanung sowie -bewirtschaftung, Dienstposten- und Arbeitsplatzbewertungen, ordnungsgemäße Geschäftsverteilung, Beantwortung diverser Anfragen). Unter den aktuellen Rahmenbedingungen ist eine Stärkung und die damit verbundene Intensivierung der Organisationsarbeit leider nicht zu erreichen. Vor allem die Notwendigkeit von Aufgabenkritiken und Effizienzsteigerungen von Prozessen wird allerdings weiterhin gesehen und im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen angestrebt, zumal dies perspektivisch auch einen maßgeblichen Beitrag zur Entlastung des Personals im Sinne der Gesunderhaltung der Mitarbeitenden leisten kann. Eine gewünschte und notwendige Ausweitung der Organisationsarbeit insbesondere in Bezug auf Aufgaben- und Geschäftsprozessanalysen erfordert einen Personalmehrbedarf in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt sowie eine zusätzliche finanzielle Ausstattung für entsprechende Fortbildungen und ggf. Softwareunterstützung.

Auch für den Bereich der Umsetzung des OZG und der Maßnahmen der Digitalisierung insgesamt (u. a. Programm DVN) sind die aktuell 2,0 VZE und für die Haushaltsjahre 2023/2024 bereitgestellten 3,0 VZE nicht ausreichend. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Digitalisierung der Verwaltung eine Daueraufgabe darstellt und nicht mit Ablauf des 31.12.2022 bzw. dem Abschluss des Programms DVN endet.

Insgesamt wird für eine adäquate Wahrnehmung der Aufgaben im Zusammenhang mit der Digitalisierung sowie ihrer notwendigen Intensivierung, insbesondere auch in Bezug auf die Informationssicherheit, ein Personalmehrbedarf für MU und den Geschäftsbereich festgestellt. Dieser bezieht sich insbesondere auf den stetig steigenden Bedarf in den Aufgabenbereichen des Projekt- und Datenmanagements, des Prozessmanagements, der Digitalisierungskoordination bzw. -unterstützung und des Notfallmanagements.

Die zusätzliche Personalausstattung ist für die operative Umsetzung der Transformationsprozesse unabdingbar. Dabei ist anzumerken, dass das Ressort MU mit insgesamt über 300 umzusetzenden Verwaltungsleistungen zu den am stärksten betroffenen Ressorts der Landesverwaltung zählt.

Für die vom Landtag und zuvor bereits vom Landesrechnungshof geforderte Intensivierung der Organisationsarbeit beabsichtigt MU die oben genannten erforderlichen Mehrbedarfe, insbesondere

für die zusätzliche Personalausstattung, in die Aufstellungsverfahren für künftige Haushaltsjahre einzubringen.

Niedersächsisches Ministerium für Bundes- und Europaangelegenheiten und Regionale Entwicklung (MB):

Es wird kontinuierlich geprüft, welche Aufgabenbereiche in die weitere Digitalisierung der Verwaltung einbezogen werden können. Dafür sind zunächst die Prozesse aller Aufgabenbereiche zu beschreiben und zu analysieren, um feststellen zu können, ob und ggf. welche Maßnahmen geboten sind. Auf die dafür zuständigen Organisationsreferate kommen umfangreiche zusätzliche Aufgaben zu, für die sie personell ausgestattet sein müssen.

Im MB (wie in allen Ressorts) bindet die Mitarbeit bei den DVN-Projekten erhebliche Kapazitäten. Zusätzliche Aufgaben können nur mit einer Personalaufstockung übernommen werden.

Personalbemessungen:

Hinsichtlich der Personalbemessungen bei Zugängen wird seitens MF verwiesen auf nachfolgende Passage in der „Richtlinie zu den Personalausgaben in der Haushaltsaufstellung des Landes Niedersachsen (HARPer)“.

Auszug aus den HARPer. im Abschnitt „I. Allgemeine Hinweise“ unter „Nr. 2.6 Personalbemessungen bei Zugängen“ ab dem HPE 2024:

„Bei Zugängen im BV und/oder bei den Stellen sind die Abwägungsprozesse zur Bestimmung der Anzahl der Zugänge (Personalbedarfsbemessungen) in angemessener Form durchzuführen und zu dokumentieren. Die Dokumentationen sind von den Ressorts nachprüfbar vorzuhalten (siehe auch Abschnitt III Nr. 3.2).“

Mit dieser Vorgabe wird den Bemühungen um Transparenz unter gleichzeitiger Wahrung der Angemessenheit in der Bewertung von Personalzugängen bei verstärkter Aufgabenwahrnehmung oder neuen Aufgaben hinreichend Rechnung getragen. Abschließend der Hinweis, dass der Verweis auf Abschnitt III Nr. 3.2 auf die Vorlage der Dokumentationen bei den Spiegelreferaten im MF abzielt.

(Verteilt am 21.04.2023)