

U n t e r r i c h t u n g

durch die Landesregierung

Aufgabenkritik in Rheinland-Pfalz
Bericht gemäß § 4 Verwaltungsorganisationsreformgesetz (VwORG)

Dem Präsidenten des Landtags mit Schreiben des Chefs der Staatskanzlei vom 26. Februar 2021
übersandt.

Federführend ist der Minister des Innern und für Sport.

Unterrichtung

durch die Landesregierung

Aufgabenkritik in Rheinland-Pfalz

Bericht gemäß § 4 Verwaltungsorganisationsreformgesetz (VwORG)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Normative Grundlagen	3
I. Organisation, Organisationsentwicklung	6
1. Staatskanzlei (Stk).....	6
2. Ministerium des Innern und für Sport (Mdl)	7
3. Ministerium der Finanzen (FM)	16
4. Ministerium der Justiz (JM)	29
5. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD).....	31
6. Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)	35
7. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW).....	35
8. Ministerium für Bildung (BM).....	37
9. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)	40
10. Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (MUEEF).....	41
II. Personalmanagement	48
1. Staatskanzlei (Stk).....	48
2. Ministerium des Innern und für Sport (Mdl)	51
3. Ministerium der Finanzen (FM)	60
4. Ministerium der Justiz (JM)	67
5. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD).....	69
6. Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)	71
7. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW).....	73
8. Ministerium für Bildung (BM).....	75
9. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)	76
10. Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (MUEEF).....	78

III. Regelungsoptimierung, Bürokratieabbau	84
1. Ministerium des Innern und für Sport (Mdl)	84
2. Ministerium der Finanzen (FM)	85
3. Ministerium der Justiz (JM)	87
4. Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)	88
5. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW).....	89
6. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)	89
7. Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (MUEEF).....	90
IV. E-Government, Open Government	91
1. Staatskanzlei (Stk).....	91
2. Ministerium des Innern und für Sport (Mdl)	93
3. Ministerium der Finanzen (FM)	113
4. Ministerium der Justiz (JM)	116
5. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD).....	118
6. Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)	119
7. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW).....	121
8. Ministerium für Bildung (BM).....	121
9. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)	125
10. Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (MUEEF).....	126
V. Moderne Steuerung.....	131
1. Ministerium des Innern und für Sport (Mdl)	131
2. Ministerium der Finanzen (FM)	133
3. Ministerium der Justiz (JM)	135
4. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD).....	136
5. Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)	137
6. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW).....	139
7. Ministerium für Bildung (BM).....	140
8. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)	141
9. Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (MUEEF).....	142

Einleitung und Normative Grundlagen

Die Landesregierung legt dem Landtag nach § 4 des am 1. Januar 2000 in Kraft getretenen Verwaltungsorganisationsreformgesetzes (VwORG) vom 12. Oktober 1999 (GVBl. S. 325) alle drei Jahre einen Bericht zur Aufgabenkritik vor. Grundlage für die politischen Zielsetzungen und Priorisierungen der Landesregierung im Berichtszeitraum 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2019 bildet der Koalitionsvertrag für Rheinland-Pfalz (2016-2021).

Die Landesregierung bekennt sich zu einer Politik des sozialen Ausgleichs, der wirtschaftlichen Vernunft und der ökologischen Verantwortung. Sie steht dafür, dass der Zusammenhalt und die offene Gesellschaft gewahrt werden. Das Land soll weiter auf die Zukunft vorbereitet, die Lebensgrundlagen sollen dabei bewahrt und mit den Ressourcen schonend umgegangen werden. Die Digitalisierung bietet neue Möglichkeiten für die Menschen und die Wirtschaft. Zukünftig wird die Transparenz des Verwaltungshandelns eine noch größere Rolle spielen. Durch den Erlass des Landestransparenzgesetzes und die Einführung einer landesweiten E-Akte werden die Prozesse einen landeseinheitlichen Standard erlangen. Die Regelung zur Schuldenbegrenzung und die Notwendigkeit der weiteren Konsolidierung des Haushaltes erfordern ein hohes Maß an Disziplin.

Aus diesen Zielen ergibt sich ein Spannungsfeld, dessen Herausforderungen nur über eine kontinuierliche Aufgabenkritik bewältigt werden können.

Entsprechend den Vorberichten erfolgt die Darstellung nach den folgenden fünf Themenbereichen.

I. Organisation, Organisationsentwicklung

Ziel einer sachgerechten Organisationsentwicklung ist es, Verwaltungsprozesse zu straffen und zu optimieren und medienbruchfreie Serviceleistungen für alle Bürgerinnen und Bürger und Unternehmen zu schaffen. Gleichzeitig soll die Zusammenarbeit aller staatlichen Ebenen verbessert werden.

In diesem Bereich werden Veränderungen in der Aufbau- und Ablauforganisation dargestellt, die der Effizienzerhöhung dienen und eine Anpassung an veränderte gesellschaftliche, rechtliche und technische Bedingungen gewährleisten.

II. Personalmanagement

Bedingt durch die demografische Entwicklung, die Selbstverpflichtung der Landesregierung zum Abbau von 2.000 Stellen, aber auch durch die Notwendigkeit von Personalverstärkungen insbesondere in sicherheitsrelevanten Bereichen, kommt einem ausgewogenen Personalmanagement eine besondere Bedeutung zu. Auf der Grundlage des Rahmenkonzepts Personalentwicklung in der Landesverwaltung haben

die einzelnen Ressorts eigene Konzepte erstellt, deren Elemente ständig überprüft und optimiert werden. Exemplarisch sind hier u.a. Entwicklungen im Gesundheitsmanagement, in der Fort- und Weiterbildung, in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege und beim mobilen Arbeiten dargestellt. Der Ausbau dieser Maßnahmen dient den derzeit Beschäftigten und steigert die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber.

III. Regelungsoptimierung, Bürokratieabbau

Neben einer regelmäßigen Rechtsbereinigung unter Federführung des Ministeriums der Justiz werden einzelne Verfahrensabläufe laufend überprüft und vereinfacht.

IV. E-Government, Open Government

Der Begriff „E-Government“ steht für den zielgerichteten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien zur Erfüllung von Regierungs- und Verwaltungsaufgaben. Schon heute werden von den Behörden für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen viele Verwaltungsleistungen online angeboten und zahlreiche Verwaltungs- und Umweltinformationen im Internet bereitgestellt. Nicht zuletzt auf der Grundlage geänderter rechtlicher Rahmenbedingungen (E-Government-Gesetze, Onlinezugangsgesetz) werden Projekte verfolgt, die die bestehende IT-Infrastruktur optimieren und weitere Verwaltungsleistungen digitalisieren. Diese Änderungen wirken sich positiv auf das „Open Government“, d.h. auf eine transparente und auf Zusammenarbeit ausgelegte Verwaltungskultur aus.

V. Moderne Steuerung

Moderne Steuerung bedeutet zielorientierte Steuerung und Controlling der Umsetzung. Dies geschieht durch Analyse des Bestehenden und Feststellung des Optimierungspotenzials im Hinblick auf die gesetzten politischen Ziele unter Berücksichtigung finanzieller und personeller Ressourcen. Auf dieser Grundlage werden geeignete Rahmenbedingungen geschaffen, um beispielsweise über Zielvereinbarungen, Maßnahmen des Qualitätsmanagements und Fördermaßnahmen erwünschte Prozesse zu initiieren oder zu begleiten. Ein Controlling überprüft deren Umsetzung.

Die einzelnen Modernisierungsfelder lassen sich nicht immer trennscharf abgrenzen. So beinhalten insbesondere Änderungen im Bereich E-Government immer auch organisatorische Aspekte, Maßnahmen des Qualitätsmanagements betreffen die Organisation, das Personalmanagement und wirken sich auf die Steuerung aus. Die Maßnahmen sind entsprechend der Zuordnung durch die einzelnen Ressorts in dem jeweiligen Themenbereich dargestellt.

Die Ressortgliederung in dem vorliegenden Bericht entspricht der Anordnung über die Geschäftsverteilung der Landesregierung Rheinland-Pfalz vom 18. Mai 2016. Die Darstellungen der Ressorts umfassen auch den jeweils nachgeordneten Bereich. Da die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion und die Struktur- und Genehmigungsdirektionen gem. § 6 Abs.1 VwORG organisatorisch dem Geschäftsbereich des für die allgemeinen Fragen der Organisation der Landesregierung zuständigen Ministerium zugeordnet sind, werden deren Berichte bei den Maßnahmen des Ministeriums des Innern und für Sport aufgeführt.

I. Organisation, Organisationsentwicklung

1. Staatskanzlei (Stk)

Veränderung der Organisationsstruktur der Staatskanzlei

Die mit der Änderung der Geschäftsverteilung der Landesregierung zum 12. November 2014 erfolgte Eingliederung der Landesvertretung mit Dienstsitzen in Berlin und Brüssel in die Staatskanzlei ist abgeschlossen.

Die Zentralabteilung der Landesvertretung wurde aufgelöst und die Referate dieser Abteilung der Staatskanzlei zugeordnet. Die dienstszübergreifende Zusammenarbeit konnte in unterschiedlichen Bereichen verbessert werden. Aus der neuen Struktur haben sich dienstszübergreifende Organisationseinheiten entwickelt, sodass z. B. die Referate der Abteilung 5 - Europa, Internationale Zusammenarbeit - an allen drei Dienstsitzen vertreten sind.

Einführung der E-Akte

Als eine von drei Pilotbehörden der Landesregierung hat die Staatskanzlei in den Jahren 2017 bis 2019 das E-Akte-Basissystem eGov-Suite der Fa. Fabasoft GmbH an allen Dienstsitzen implementiert. Das lokale Pilot-Projekt startete mit dem Kickoff am 30. November 2017 und endete am 22. März 2019. In diesem Zeitraum wurden alle Aktivitäten der Einführung (Durchführung von Workshops mit den Organisationseinheiten, Schulungen, technische Umstellung an den einzelnen Arbeitsplätzen sowie Vor-Ort-Betreuung durch interne und externe Personen) durchgeführt. Mit dem Tag des Abschlusses des Rollouts auf die letzte planmäßige Organisationseinheit der Staatskanzlei endete die Einführungsphase. Aufbauorganisatorisch wurden die bisherigen Aufgabenbereiche Zentralregistrator und Post- und Botendienst zu je einer Servicestelle Schriftgutverwaltung (SSV) an den Dienstsitzen Mainz und Berlin zusammengefasst, wobei der Dienstsitz Brüssel von der SSV Mainz mitbetreut wird. Zusätzlich wurden dezentrale Administratoren für den 1st-Level-Support an allen Dienstsitzen benannt. Die Anwenderinnen und Anwender werden durch abteilungsinterne Key User unterstützt.

Als Daueraufgabe seit der Einführung des E-Akte-Basissystems ist unter anderem die regelmäßige Vertiefung der praktischen Kenntnisse bei allen Anwenderinnen und Anwendern sowie bei den lokalen Verantwortlichen aus den Bereichen Organisation und IT sicherzustellen. Ebenso sind seither vielfältige Aktivitäten zur vertiefenden Analyse und Optimierung der Workflows und Prozesse sowie zur nachhaltigen Sicherstellung des lokalen Betriebs der Anwendung erfolgt.

Festzuhalten ist, dass die mit dem Projekt in der Staatskanzlei verbundenen Ziele erreicht wurden. Alle Mitarbeitenden sowie die Leitungsebene nutzen das E-Akte-Basissystem bzw. – in der Leitungsebene – die mobile Anwendung „Mobile App“, die insbesondere bei der Vorbereitung und Durchführung von Sitzungen zur Anwendung kommt. Das Arbeiten mit der elektronischen Akte hat grundlegende Veränderungen im täglichen Aufgabenbereich der Mitarbeitenden mit sich gebracht, die durch Maßnahmen im Rahmen eines Akzeptanz- und Veränderungsmanagements begleitet und unterstützt wurden.

Einführung eines Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA®)

Zum 1. September 2017 wurde die Staatskanzlei im Rahmen von Staffel 7 des landesweiten Rollouts in IPEMA® integriert.

2. Ministerium des Innern und für Sport (Mdl)

Einführung der E-Akte

Der Ministerrat hat am 20. April 2015 die Einführung der einheitlichen elektronischen Akte (E-Akte) in der Staatskanzlei und in den Ministerien beschlossen. Eingeführt wird ein E-Akte-Basisdienst, der alle wesentlichen Anforderungen an die elektronische Aktenführung von der Digitalisierung des Posteingangs über die elektronische Vorgangsbearbeitung bis zur elektronischen Aussonderung beinhaltet. Hierdurch soll die Qualität der Schriftgutverwaltung verbessert, Prozessoptimierung und -beschleunigung durch medienbruchfreie elektronische Vorgangsbearbeitung ermöglicht und nicht zuletzt die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitsgeber durch den Einsatz eines modernen Arbeitsinstruments gestärkt werden. Im Berichtszeitraum wurde eine E-Akte-Software im Rahmen einer EU-weiten Ausschreibung beschafft, die zentrale IT-Betriebsinfrastruktur im Landesbetrieb Daten und Information aufgebaut und schließlich der E-Akte-Basisdienst auf ca. 2000 Arbeitsplätzen der Staatskanzlei und der Ministerien, deren Nutzerinnen und Nutzer zentral geschult wurden, ausgerollt.

Schriftgutverwaltung

Eine ordnungsgemäße Schriftgutverwaltung ist Voraussetzung für eine von rechtsstaatlichen Prinzipien geleitete, sachgerechte und wirtschaftliche

Vorgangsbearbeitung sowie reversionssichere Dokumentation des Verwaltungshandelns. Vor dem Hintergrund der zunehmend durch die elektronische Aktenführung und Vorgangsbearbeitung geprägten Aufgabenwahrnehmung der rheinland-pfälzischen Landesbehörden wurden die Regelwerke zur Schriftgutverwaltung neu erstellt und grundlegend überarbeitet.

Der Ministerrat hat am 18. Dezember 2018 die Neufassung der Gemeinsamen Regelungen für den inneren Dienstbetrieb der Staatskanzlei und der Ministerien (Anhang 2 GGO) und des Landeseinheitlichen Aktenplans (LEAP) sowie den Erlass der Landeseinheitlichen Aktenordnung (LAO) mit Anlagen („Hinweise für den Gebrauch des Landeseinheitlichen Aktenplans in der elektronischen Schriftgutverwaltung“ und „Scannen bei Führen der elektronischen Akte im Verfahren DIALOG RLP“) beschlossen.

Die Regelwerke legen verbindliche Bestimmungen für die elektronische Aktenführung und Vorgangsbearbeitung fest.

Einführung eines Qualitätsmanagements im Mdl (QMdl)

Im Sommer 2017 wurde im Mdl ein Organisationsentwicklungsinstrument etabliert, das ein regelmäßiges und dauerhaftes Qualitätsmanagement (QM) zum Ziel hat. Es erhielt den Markennamen QMdl.

Zweck der Implementierung dieses Instruments ist eine systematische Analyse des Mdl daraufhin, was als gut bewertet werden kann und wo Verbesserungspotenziale bestehen. Dabei galt es auch, bereits vorhandene Erkenntnisse - zum Beispiel aus einer Mitarbeiterbefragung oder dem Bericht der hausinternen AG Aufgabenkritik - gezielt aufzugreifen und in konkrete Maßnahmen zu übersetzen.

Im Zentrum dieses Prozesses standen 20 Kolleginnen und Kollegen, die sich als repräsentativer Querschnitt des Hauses in einer Bewertungsgruppe zusammenfanden. Sie haben das Mdl mit einem validen und standardisierten Verfahren auf den Prüfstand gestellt und auf der Grundlage ihrer Befunde einen Katalog von sehr konkreten Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet.

Die Themenfelder, mit denen sich die Bewertungsgruppe bei der Ausarbeitung ihrer Maßnahmen vor allem beschäftigt hat, sind die Bereiche „Führung“, „Strategie und Planung“, „Personal und Personalmanagement“, „Ressourcen und Partnerschaften“ sowie „Prozesse“. Auf der Grundlage ihrer zentralen Befunde hat die Gruppe insgesamt 31 potenziell sinnvolle Maßnahmen erarbeitet und priorisiert.

Im gemeinsamen Workshop von Bewertungsgruppe und Hausleitung wurden die Maßnahmen erörtert, einige Vorschläge kamen dabei in der Diskussion seitens der Hausleitung noch hinzu. Bis auf wenige Ausnahmen sind die vorgeschlagenen

Maßnahmen umgesetzt worden. Die Selbstbewertung und Erarbeitung von Maßnahmen im Rahmen des QMdl soll in regelmäßigen Abständen wiederholt werden.

Verzicht auf gesetzliche Festlegung der innerbehördlichen Zuständigkeit für die Entgegennahme von Erklärungen über den Austritt aus Religionsgemeinschaften

Durch das Landesgesetz zum Erlass eines Körperschaftsstatusgesetzes sowie zur Änderung des Landesgesetzes über den Austritt aus Religionsgemeinschaften, des Kirchensteuergesetzes und des Hochschulgesetzes vom 18. Juni 2019 (GVBl. S. 101) wurde das Landesgesetz über den Austritt aus Religionsgemeinschaften geändert. Das Gesetz ist am 29. Juni 2019 in Kraft getreten.

Bislang waren für die Entgegennahme der Austrittserklärung aus Religionsgemeinschaften die Standesämter zuständig. Mit der Änderung des Landesgesetzes über den Austritt aus Religionsgemeinschaften wurde auf eine ausdrückliche Zuweisung der Zuständigkeit an die Standesämter verzichtet, sodass die Gemeindeverwaltungen der verbandsfreien Gemeinden, die Verbandsgemeindeverwaltungen sowie in kreisfreien und großen kreisangehörigen Städten die Stadtverwaltungen selbst entscheiden können, wer diese Aufgabe innerhalb der Verwaltung wahrnehmen soll. Diese Änderung dient dem Abbau gesetzlicher Standards.

Polizei

Landeskriminalamt

Im Januar 2018 hat die Projektgruppe „Programm 2020“ ihre Arbeit aufgenommen, um im Zusammenhang mit dem der Neuordnung der polizeilichen IT-Architektur dienenden Programm „Polizei 2020“ von Bund und Ländern die hieraus resultierenden Anforderungen für die Fachanwendungen der rheinland-pfälzischen Polizei zu analysieren, zu bewerten und Vorhaben zu planen. Die Umsetzung des Programms ist von grundlegender strategischer Bedeutung für die polizeiliche Arbeit und auf mehrere Jahre angelegt.

Im Rahmen des zum 1. Oktober 2018 eingerichteten Pilotprojektes „Analysegruppe“ wurden unter Einbindung des kriminalpsychologischen Dienstes alle Organisationseinheiten zusammengeführt, die sich mit der Analyse von Ermittlungsverfahren (Operative Fallanalyse) und Einsatzlagen (Analysegruppe) befassen.

Seit dem 1. Januar 2018 werden die Auswerteprojekte „Erkennen von Risikopersonen aus der Zuwanderungsbewegung im Bereich des islamistischen Terrorismus“ (AERBiT) und „Mehrfach und Intensivtäter“ (MIT) durchgeführt. Ziel des Projekts AERBiT ist es,

Personen aus der Zuwanderungsbewegung zu identifizieren, die mögliche Bezüge zur politisch motivierten Kriminalität in der Ausprägung einer religiösen Ideologie aufweisen könnten und bislang überwiegend im Bereich der Allgemeinkriminalität in Erscheinung getreten sind. Dazu werden Erkenntnisse zu den bisherigen Tätern, die Anschläge in Europa und Deutschland verübten, angereichert mit auf wissenschaftlicher Grundlage basierenden Faktoren, auf den polizeilichen Datenbestand übertragen und hierdurch potenzielle Risikopersonen ermittelt. Das Projekt MIT rückt die Bekämpfung von MIT-Kriminalität in landesweit einheitlicher Form in den Fokus, um mit qualitativ hochwertigen Standards eine zielgerichtete und nachhaltige Strafverfolgung zu gewährleisten. Beide Projekte werden ab 1. Januar 2020 in der Abteilung 6 des LKA als Koordinierungsstelle TOE (Täterorientierte Ermittlungen) geführt, um täterorientierte Ermittlungen durch gezielte Auswertung und Zusammenführung von Erkenntnissen aus verschiedenen Quellsystemen zu verbessern.

Polizeipräsidien Koblenz, Mainz, Rheinpfalz, Trier und Westpfalz

Zur Optimierung der Strukturen in der Kriminalpolizei wurden zum 1. April 2018 die bei den Polizeipräsidien bestehenden Arbeitsgruppen „Bandenkriminalität (RTE - Reisende Täter Eigentum)“ als Kommissariate K 15 (Bandenkriminalität) der zentralen Kriminalinspektionen organisatorisch verstetigt. Gleichzeitig erfolgte die Trennung des Kommissariats K 17 in die neuen Kommissariate K 17 (Kriminaltechnik) und K 18 (Datenmanagement/-analyse). Das bisherige Kommissariat K 15 der zentralen Kriminalinspektionen (IuK-Forensik/Technische Ermittlungsunterstützung) wird unter Beibehaltung der Aufgabenzuweisung als Kommissariat K 16 geführt.

In einem weiteren Schritt wurden bei den Kriminalinspektionen in der Fläche die bislang in einem Kommissariat K 1/2 „Vermisste/Todesermittlungen/Sexualdelikte/Gewalt gegen Frauen und Kinder“ wahrgenommenen Aufgaben zum 1. April 2019 in zwei eigenständige Kommissariate K 1 (Vermisste/Todesermittlungen/Kriminaldauerdienst) und K 2 (Sexualdelikte/Gewalt gegen Frauen und Kinder) überführt. In gleicher Weise wurden die bislang in einem Kommissariat K 6 wahrgenommenen Aufgaben „Gemeinsame operative Täterorientierung/Kriminaltechnik/Polizeiliche Datenverarbeitung“ zwei eigenständigen Kommissariaten K 6 (Gemeinsame operative Täterorientierung) und K 7 (Kriminaltechnik/Polizeiliche Datenverarbeitung) übertragen. Um keine Kleinstkommissariate entstehen zu lassen, wurde die Mindestgröße der Fachkommissariate auf drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt.

Polizeipräsidium Einsatz, Logistik und Technik – PP ELT

Zum 1. Oktober 2017 wurde durch Zusammenlegung der bisherigen Polizeieinrichtungen Bereitschaftspolizei und Zentralstelle für Polizeitechnik sowie dem Wasserschutzpolizeiamt als Polizeibehörde das Polizeipräsidium Einsatz, Logistik und Technik errichtet. Auf eine dahingehende Optimierung der Strukturen der Polizei

Rheinland-Pfalz hatte sich die Landesregierung im Koalitionsvertrag im Mai 2016 verständigt. Das PP ELT ist als landesweit zuständiges Polizeipräsidium für die anderen fünf Polizeipräsidien Koblenz, Mainz, Rheinpfalz, Trier und Westpfalz einsatzunterstützend tätig. Die bisherigen Aufgaben der zusammengeführten Behörden und Einrichtungen gehen im Kern auf das PP ELT über. Damit werden zentrale Dienstleistungen für die Polizei gebündelt, flache Hierarchieebenen geschaffen und die Organisationsstruktur verschlankt. Parallele Leitungs- und Verwaltungsaufgaben sowie Überschneidungen im administrativen Bereich werden reduziert. Verwaltungsaufgaben können zentral wahrgenommen werden. Spezifische Kompetenzen werden konzentriert und dadurch fachliche, sächliche und personelle Synergien gebildet, insbesondere in den Bereichen Beschaffung und Administration.

Hochschule der Polizei – HdP

Aus- und Fortbildung der Polizei Rheinland-Pfalz wurden zum 1. Oktober 2017 unter dem Dach der HdP zusammengeführt. Die traditionelle Untergliederung in die für die Ausbildung der Polizeikommissar-Anwärterinnen und Polizeikommissar-Anwärter zuständigen HdP und die für die Fortbildung der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten zuständigen Landespolizeischule (LPS) wurde zugunsten des Konzepts der Aus- und Fortbildung „unter einem Dach“ aufgegeben. Damit entfällt eine Differenzierung insbesondere bei der Zuweisung von Aufgaben und Personal. Die organisatorische Zusammenlegung führt darüber hinaus zu Vereinfachungen im Verwaltungsverfahren. Ebenfalls organisatorisch an die HdP angebunden wurden die vormals in die Zuständigkeit der Bereitschaftspolizei fallenden Schieß- und Einsatztrainingszentren. Dies führt zu einer besseren Verzahnung von Aus- und Fortbildung im Bereich des Schieß- und Einsatztrainings. Nach Aufhebung der Differenzierung zwischen Polizeibehörden und Polizeieinrichtungen ist die HdP nunmehr auch Polizeibehörde i. S. d. Polizei- und Ordnungsbehördengesetzes.

Zum 1. Januar 2018 wurde das Fachgebiet IX – Cybercrime und Digitale Ermittlungen – eingerichtet. Dies trägt den durch die Digitalisierung bedingten gesellschaftlichen Entwicklungen und hieraus resultierenden Veränderungen der polizeilichen Aufgabenfelder Rechnung.

Mit Wirkung vom 1. Februar 2018 wurde die Zentralstelle für Werbung und Einstellung (ZWE) vom Projektstatus in die Linienorganisation überführt. Ziel ist eine weitere Professionalisierung von Werbung und Einstellung, um auch zukünftig sicherzustellen, dass angesichts des demografischen Wandels und des Wettbewerbs um die besten Kräfte eine hinreichende Anzahl qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber für den Polizeiberuf gewonnen werden kann.

Im Zuge der Optimierung der Organisation der HdP wurde zum 1. März 2019 das Fortbildungsgebiet „Führung und Polizeiliches Management (FPM)“ eingerichtet. Zusammengeführt wurden die bislang getrennten Bereiche „Lehre von Führung und Zusammenarbeit“ im Studium und „Aus- und Fortbildung sowie Unterstützung von

Führungskräften in der Praxis“. Die angesichts gesellschaftlicher, politischer und polizeiorganisatorischer Wandlungs- und Veränderungsprozesse notwendige Fortentwicklung von Führungslehre und Führungskräftefortbildung kann hierdurch vereinheitlicht werden.

Stationäre und semimobile Geschwindigkeitsmessenlagen

Die Landesregierung Rheinland-Pfalz hat sich im Koalitionsvertrag 2016-2021 dem europäischen Leitgedanken „Vision Zero“ verpflichtet, also einer deutlichen Reduzierung der tödlichen Unfälle im Straßenverkehr. Bei fast jedem zweiten tödlichen Verkehrsunfall war nicht angepasste Geschwindigkeit die Ursache. Nach Ansicht von Verkehrsexperten sind Geschwindigkeitsverstöße nur dann nachhaltig einzudämmen, wenn Verkehrsteilnehmerinnen und Verkehrsteilnehmer mit hoher Wahrscheinlichkeit damit rechnen müssen, dass das Fehlverhalten festgestellt wird.

Die Polizei Rheinland-Pfalz ging im Jahr 2017 mit der Anschaffung von fünf stationären Geschwindigkeitsmessenanlagen und zehn semimobilen Geschwindigkeitsmessenanhängern einen personalschonenden Weg, die Kontrollintensität erheblich zu erhöhen.

Zentrales Notruf- und Einsatzmanagement (zNuE)

Zur Optimierung der Ablauforganisation der Notrufannahme und der Einsatzsteuerung (Einsatzbewältigung) bei der Polizei wurde eine Zentralisierung des Notruf- und Einsatzmanagements beschlossen. Die Annahme von Notrufen und das Einsatzmanagement der Polizeiinspektionen soll zukünftig zentral bei den Führungszentralen der Polizeipräsidien erfolgen und hierdurch die Anzahl der Notrufannahmestellen von 62 auf fünf reduziert werden. Durch die Zentralisierung können Notrufe schneller, zielgerichteter und besser bewältigt werden. Gleichzeitig werden die Dienststellen entlastet. Ein bei dem Polizeipräsidium Mainz durchgeführtes Pilotprojekt wurde zum 31. Dezember 2017 erfolgreich abgeschlossen. Insgesamt wurden die Notrufannahme und Teile der Einsatzsteuerung sukzessive von den Polizeiinspektionen der Polizeidirektionen und der Verkehrsdirektionen in die Führungszentrale des Polizeipräsidiums überführt.

Auf Basis der Ergebnisse des Pilotprojekts und den Erfahrungen im Wirkbetrieb beim Polizeipräsidium Mainz wird die Zentralisierung der Notrufannahme und des Einsatzmanagements bei den anderen vier Polizeipräsidien vorbereitet. Dies erfordert umfangreiche Bau- und Ertüchtigungsmaßnahmen.

Vermessungs- und Katasterverwaltung

Modernisierung der IT-Infrastruktur in der Vermessungs- und Katasterverwaltung

Die Vermessungs- und Katasterverwaltung hat in Kooperation mit dem Landesbetrieb Daten und Information (LDI) und externen Dienstleistern ein Konzept zum Aufbau einer zukunftsfähigen IT-Infrastruktur erarbeitet, welches sich mittlerweile in Umsetzung befindet und auf komplett neu aufgebauten IT-Infrastrukturdiensten (Active Directory, UE-V, USB-Device und Application Control ELK-Stack) basiert. Gleichzeitig wird die Zentralisierung von verbleibenden IT-Services beim LDI weiter verstärkt. Dabei werden auch innovative Technologien in den Optimierungsprozess einbezogen.

Im Zuge der Umsetzung der neuen IT-Infrastruktur wurde im Jahr 2019 die Hardwareausstattung der Vermessungs- und Katasterämter im Bereich der Server optimiert. Durch die Zentralisierung zahlreicher Dienste und der Datenablage auf dem Speichersystem beim LDI konnte die Ausstattung pro Dienststelle auf ein System reduziert werden. Damit entfällt auch die bisher notwendige und durch manuelle Tätigkeiten tendenziell fehleranfällige Datensicherung vor Ort. Diese wird nun voll automatisiert über das Bandspeichersystem beim LDI abgewickelt.

Die im Jahr 2015 erfolgte Verlagerung der nicht dezentral erforderlichen IT-Hardware des Landesamts für Vermessung und Geobasisinformation zum LDI in Form des sog. „Housing“ hat sich bewährt. Seitdem wurde insbesondere das zentrale Speichersystem mit angeschlossener LTO (Linear Tape Open)-Bandspeichereinheit sowie die Virtualisierungsumgebung erneuert und weiter optimiert. Wurden die ca. 300 virtuellen Rechner bisher auf 13 physikalischen Servern betrieben, wird diese Anzahl bis zum Jahr 2020 auf 8 physikalische Systeme reduziert werden. Neue Rechner werden grundsätzlich nur als virtuelle Maschine (VM) bereitgestellt. So befinden sich im Serverhousing derzeit nur noch 8 weitere physikalische Systeme, die aus technischer Sicht nicht virtualisierbar sind. Mittelfristiges Ziel ist weiterhin die Erzielung einer möglichst hohen Standardisierung von Anwendungen und Prozessen, so dass später eine möglichst problemlose Migration in einen vom LDI verantworteten Betrieb erfolgen kann.

Verwaltungsorganisation

Durch die Organisationsänderung im Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation im Jahre 2018 sind die Organisationsstrukturen und Zuständigkeiten an die aktuellen und weitgehend digitalen Produktionsprozesse der Geobasisdaten angepasst bzw. nachjustiert worden. Die daraus resultierenden Mehrwerte werden zu einer weiteren Verkürzung der Aktualitätszyklen und verstärkten Nutzung und Verbreitung der Geobasisdaten führen.

Verfassungsschutz

Anpassung Organisationsstruktur

Die Anforderungen an die Dienst- und Fachaufsicht durch die Führungskräfte sind nicht nur quantitativ durch Personalzugänge, sondern auch in qualitativer Hinsicht deutlich gestiegen. Technische Entwicklungen und neue Arbeitsweisen erfordern eine stärkere Spezialisierung. Diese Entwicklungen, wie auch das Erfordernis der Schwerpunktsetzung in der Bearbeitung, bedingen eine Anpassung der Organisationsstruktur der Abteilung.

Task Force „Gewaltaufrufe rechts“

Zur nachhaltigen Intensivierung der Aufdeckung und Bekämpfung von rechtsextremistischer Hetze im Internet wurde 2019 beim Verfassungsschutz eine Task Force „Gewaltaufrufe rechts“ gebildet. Zielsetzung ist die frühzeitige Erkennung von rechtsextremistischen Einzeltätern, aber auch von Verbindungen und Netzwerken.

Öffentlichkeits- und Präventionsarbeit

Die Prävention ist Teil der gesellschaftlichen Anforderungen an den Verfassungsschutz. Die 2008 beim Verfassungsschutz eingerichtete Präventionsagentur, die in der damaligen Lage als Präventionsagentur gegen Rechtsextremismus gebildet wurde, hat eine Aufgabenerweiterung erhalten. Sie fungiert seit 2017 als Präventionsagentur gegen Extremismus, da die Präventionsarbeit in allen einschlägigen Themenfeldern - also insbesondere dem Islamismus, aber auch dem Links- und Ausländerextremismus - enger verzahnt und damit noch besser koordiniert werden soll.

Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD)

Schadenregulierungsstelle (SRS)

Die Weiterführung der vom Ministerrat und dem Rechnungshof Rheinland-Pfalz angeregten Zentralisierung/Bündelung von Aufgaben bei der SRS als Kompetenzzentrum hat sich in den Jahren 2017 - 2019 wie folgt entwickelt:

Am 15. Februar 2018 ist § 71 a Landesbeamtengesetz (LBG) in Kraft getreten (Zehntes Landesgesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften, GVBl. S. 9). Nach Artikel 12 ist die SRS für die Erfüllungsübernahme der Beamtinnen und Beamten des Landes Rheinland-Pfalz zuständig.

Im Rahmen der Erweiterung der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten der Struktur- und Genehmigungsdirektionen und der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion vom 5. Mai 2014 wurden zum 15. Dezember 2018 die staatlichen Beamten der Kreisverwaltungen in die Zuständigkeit der SRS miteinbezogen (Landesverordnung vom 4. Dezember 2018, GVBl. S. 407).

Zum 1. Januar 2019 (Landesverordnung vom 19. Dezember 2018, GVBl. S. 479) wurde die Dienstunfall-Sachbearbeitung / Sachschadenregulierung der SRS nochmals um folgende Bereiche erweitert: Ministerium der Finanzen, Landesamt für Steuern für seinen Geschäftsbereich, Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung, Landesamt für Finanzen, Amt für Bundesbau. Zudem ist die SRS aufgrund dieser Verordnung (§ 4 Abs. 2 Nr. 3) für alle Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger des Landes zuständig.

Mit dem 1. Januar 2019 wurde der SRS auch die Zuständigkeit bezüglich der Prüfungen und Feststellungen der qualifizierenden Voraussetzungen eines Dienstunfalls gemäß § 46 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG) sowie der ursächlich auf einem Dienstunfall beruhenden Folgen, für die Unfallfürsorge nach den §§ 45 bis 51 und 53 LBeamtVG beansprucht werden kann, übertragen.

Geldwäscheprävention

Mit Wirkung zum 26. Juni 2017 wurde das Gesetz über das Aufspüren von Gewinnen aus schweren Straftaten – Geldwäschegesetz (GwG) – geändert und der Anwendungsbereich des Gesetzes deutlich erweitert.

Die Zweite Landesverordnung zur Änderung der Landesverordnung über die Zuständigkeiten nach dem Geldwäschegesetz (GwGZuVO) vom 15. Oktober 2019 weist der ADD die geldwäscherechtlichen Zuständigkeiten für den erweiterten Kreis der nach dem GwG Verpflichteten im Bereich des Glücksspiels mit Wirkung vom 31. Oktober 2019 zu.

Mit der Änderung der GwGZuVO werden die geldwäscherechtlichen Zuständigkeiten für die Verpflichteten im Glücksspielbereich bei der ADD gebündelt. Der ADD obliegt nun zusätzlich zu den bisherigen Aufgaben der Fachaufsicht über die Kreise und kreisfreien Städten und bestimmte Finanzunternehmen und Dienstleister auch die Zuständigkeit für die Aufsicht über die im Glücksspielbereich nach dem GwG Verpflichteten. Das sind die Annahmestellen von Lotterieveranstaltungen, soweit dort Sportwetten vermittelt werden, Wettvermittlungsstellen (Wettlokale, in denen Sportwetten als Hauptgeschäft vermittelt werden), Pferdewettvermittlungsstellen und Spielbanken.

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord (SGD Nord)

Die Regionalstelle Gewerbeaufsicht Koblenz ist das größte Referat der Abteilung 2 – Gewerbeaufsicht – der SGD Nord. Aus Gründen der immer knapper werdenden Personalressourcen, der Zunahme des Umfangs der Aufgaben und der zunehmenden Komplexität der einzelnen Themengebiete der Gewerbeaufsicht stellte sich die vorhandene, branchenorientierte Gliederung als zu unflexibel für eine effektive und effiziente Aufgabenwahrnehmung heraus. Daher wurde die Organisation der Regionalstelle im September 2017 auf eine Geschäftsverteilung nach Fachaufgaben umgestellt. Hierbei wurde insbesondere je ein Bereich für den Vollzug des Technischen Verbraucherschutzes sowie für den Vollzug des Störfallrechts und der verpflichtend neuen Umweltinspektionen (gem. IE-Richtlinie der EU) geschaffen.

Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd (SGD Süd)

Im Mai 2019 wurde die Projektgruppe „Ablauf- und Prozessoptimierung in der Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd“ ins Leben gerufen. Erstes Zwischenergebnis des bisherigen Wirkens der Projektgruppe stellt die geplante Einrichtung einer zentralen Rechnungsstelle dar. Die Einrichtung der zentralen Rechnungsstelle ist ab 1. Januar 2021 vorgesehen.

3. Ministerium der Finanzen (FM)

Haushaltsrechnung und Statistik

Das FM erledigt ab dem 1. Januar 2017 verschiedene Aufgaben, die zuvor das Statistische Landesamt im Auftrag erfüllte. Durch die ohnehin altersbedingt anstehende Ablösung der zuletzt praktisch alleine genutzten Großrechnerlösung des Statistischen Landesamts konnten Kosten eingespart werden. Mittels einer neuen Software „Haushaltsrechnung und Statistik“ (HRS), die der Landesbetrieb Daten und Information (LDI) im Auftrag des FM realisiert hat, werden die Daten zum Vollzug des Haushaltsplans vom FM unmittelbar erstellt. Dies betrifft das tägliche Ist, monatliche Titel- und Gruppierungsübersichten, Beiträge zur Haushaltsrechnung, die Verwaltung der Stammdaten von Haushaltsstellen bis zur Abbildung von Haushaltsresten und Umsetzungen sowie turnusmäßige Meldungen an das Statistische Bundesamt.

Zentralisierung der IT-Infrastruktur und IT-Basisdienste des FM beim LDI

Die Zentralisierung der IT-Infrastruktur und der IT-Basisdienste wurde auch aufgrund der im Juni 2018 verabschiedeten E-Government- und IT-Strategie des Landes Rheinland-Pfalz fortgeführt. Bereits in 2017 wurden im FM folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Überführung der FM-eigenen Hardware in die Cloud des LDI und Umstellung auf den Betrieb virtueller Maschinen.
- Überführung in die beim LDI geschaffene gemeinsame IT-Netzstruktur (Ministeriums-Netz). In diesem Zusammenhang konnten im Zeitraum von 2017 bis 2019 weitere Zentralisierungsmaßnahmen durchgeführt werden (Einsatz von beim LDI zentral betriebenen IT-Basisdiensten, wie Netz-Infrastruktur von Switchen (Verteiler), Softwareverteilung, Virenschanner-Software, Client-Konfiguration und Lizenz- und Assetmanagement).

Organisation und Personalbedarf der Landeskassen

Im Juni 2016 ist eine Projektgruppe unter Federführung des FM und unter Beteiligung des Ministeriums der Justiz (JM) und des Ministeriums für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK) ins Leben gerufen worden, die sich mit der Frage der Optimierung der Kassenstrukturen im Land beschäftigen soll. Nach der Fertigstellung einer strukturierten Bestandsaufnahme über die vier rheinland-pfälzischen Landeskassen wurde ein Organisations- und Standortmodell zur künftigen Kassenlandschaft in Rheinland-Pfalz entwickelt und dieses Modell einer Wirtschaftlichkeitsanalyse unterzogen. Nach Befassung des Ministerrates zur Einholung der Organisationsentscheidung ist die Erarbeitung eines Soll-Konzepts der künftigen Kassenstruktur vorgesehen.

Landesamt für Steuern (LfSt)/Finanzämter

Zukunftsinitiative Steuerverwaltung (ZIS)

Der Personalbestand der Steuerverwaltung wird sich wegen der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren weiter reduzieren. Gleichzeitig gilt es, die im Grundgesetz und in der Landesverfassung verankerte Schuldenregel umzusetzen. Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen ist im Jahr 2011 das Projekt „Zukunftsinitiative Steuerverwaltung (ZIS)“ initiiert worden. Ziele dieses Projektes sind eine wirtschaftlichere Aufgabenwahrnehmung durch die Reduzierung von Immobilienkosten sowie die Sicherstellung der Funktionsfähigkeit der Steuerverwaltung durch die Schaffung von Finanzämterstrukturen, die auch bei einer Reduzierung des Personals die Erzielung der staatlichen Einnahmen sicherstellen können, ohne dabei

zu einer dauerhaften Überforderung des verbleibenden Personals zu führen. Das Projekt ZIS wurde in die Teilprojekte „Strukturreform“, „Prozessanalyse und funktionale Neuorganisation“ und „Länderübergreifende Kooperationen“ gegliedert.

Das ZIS-Teilprojekt „Strukturreform“ konnte im Dezember 2018 erfolgreich abgeschlossen und so Immobilienkosten durch eine effiziente Raumnutzung reduziert werden. Bei der Aufgabe von Immobilien wurden ländliche Strukturen zu Lasten von Standorten in den Ballungszentren gestärkt und Aspekte der Sozialverträglichkeit berücksichtigt.

Im Berichtszeitraum wurden noch folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Einrichtung einer für die Führung der Kassengeschäfte zuständigen Landesfinanzkasse mit Hauptstandort in Daun (umgesetzt in zwei Stufen zum 1. Juli 2013 und 31. Dezember 2019),
- Integration des Finanzamts St. Goarshausen-St. Goar in das Finanzamt Koblenz unter Beibehaltung der Standorte St. Goarshausen und St. Goar (umgesetzt zum 1. März 2017),
- Fusion der Finanzämter Mainz-Mitte und Mainz-Süd zum Finanzamt Mainz unter Ausnutzung vorhandener Raumkapazitäten umliegender Finanzämter (umgesetzt zum 1. Dezember 2018).

ZIS-Teilprojekt „Prozessanalyse und funktionale Neuorganisation“

Das ZIS-Teilprojekt „Prozessanalyse und funktionale Neuorganisation“ umfasst die systematische und aufgabenkritische Prüfung der Arbeitsabläufe in den einzelnen Arbeitsgebieten der Finanzämter. Ziel ist, konkrete Vorschläge zur Optimierung der Arbeitsorganisation und -erledigung zu erarbeiten, die der absehbaren Personalreduktion Rechnung tragen und zugleich den gesetzlichen Leistungsauftrag der Steuerverwaltung effizienter erledigen lassen. Im Januar 2017 wurden in den Finanzämtern sog. zentrale Neuaufnahmestellen eingerichtet, die für die Vergabe von Steuernummern im Rahmen der umsatzsteuerlichen Erstregistrierung zuständig sind. Seither werden unter anderem die Mitteilungen der Gewerbeämter über die Aufnahme einer gewerblichen Tätigkeit einheitlich bearbeitet.

Um die Bearbeiterinnen/Bearbeiter von dem Prozess der Datenerfassung zu entlasten, wurde im März 2017 damit begonnen, in Papierform eingehende Steuererklärungen im Wege einer Verwaltungskooperation mit dem Land Bayern durch ein Beleglese- und Scanverfahren digital zu erfassen. Seit März 2018 ist das Verfahren in allen rheinland-pfälzischen Finanzämtern erfolgreich im Einsatz. Eine Erweiterung dieser Kooperation wird derzeit im Hinblick auf die Reform der Grundsteuer angestrebt.

Neben der absehbaren Personalreduktion erfordern auch die aufgrund der immer komplexer werdenden Aufgaben fortschreitende Verlagerung im Personalbestand vom

2. hin zum 3. Eingangsamt sowie die Erhöhung von Teilzeitanteilen und -modellen organisatorische Anpassungen. Auf diese Veränderungen kann nur durch die Schaffung größerer Organisationseinheiten und die teamorientierte Neugestaltung der inneren Strukturen und Abläufe in den Arbeitsgebieten adäquat reagiert werden. Zur Vorbereitung der systematischen Einführung von Großbezirken und strukturierter Teamarbeit in den Finanzämtern wurden eine entsprechende Einführungsverfügung mit einem Organisationsleitfaden erstellt und in 2018 zunächst die Vorsteherinnen/Vorsteher sowie die Sachgebietsleiterinnen/Sachgebietsleiter der Finanzämter geschult. In 2019 wurden 66 Teamschulungen für die in Großbezirken der Arbeitnehmer- und allgemeinen Veranlagung eingesetzten Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter durchgeführt. 2020 sollen die Teamschulungen in den Veranlagungsbereichen fortgeführt und zusätzlich auf die Großbezirke weiterer Arbeitsbereiche ausgedehnt werden.

Darüber hinaus wurde zwischenzeitlich ein Konzept zur einheitlichen und rechtsformunabhängigen Betreuung von der Anschlussprüfung unterliegenden Groß- und Konzernbetriebsprüfungsfällen entwickelt. Im Zuge dessen wurde eine Zentralstelle zur Betreuung von der Anschlussprüfung unterliegenden Groß- und Konzernbetriebsprüfungsfällen im LfSt eingerichtet, die Anfang 2020 ihre Arbeit aufnehmen soll. Damit wird der zunehmenden Komplexität der steuerlichen Sachverhalte und der verstärkten Internationalisierung der im Land ansässigen Konzerne Rechnung getragen und eine einheitliche Bearbeitung sichergestellt.

Zur weiteren Optimierung der Arbeitsabläufe und bestmöglichen Nutzung der vorhandenen Ressourcen wurden im Rahmen des Projektes ZIS des Weiteren konkrete Konzepte zur Neuorganisation des Veranlagungsbereichs und der Außendienstleistungen erarbeitet. Die Festlegung auf eine der jeweils durch Projektgruppen ausgearbeiteten Varianten soll im Laufe des Jahres 2020 erfolgen.

Außerdem wurden Maßnahmen eingeleitet, die eine verbesserte und einheitliche Abwicklung von Fiskalerbschaften erwarten lassen. Künftig wird die Bearbeitung dieser Fälle in sieben Finanzämtern konzentriert. Die Regionalzuständigkeiten der Ämter sind so gefasst worden, dass die für die Verwaltung und Verwertung der Nachlass-Grundstücke erforderliche räumliche Nähe erhalten bleibt. Die Arbeiten in der neuen Struktur können Anfang 2020 beginnen.

ZIS-Teilprojekt „Länderübergreifende Kooperationen“

Im ZIS-Teilprojekt „Länderübergreifende Kooperationen“ verfolgt die rheinland-pfälzische Steuerverwaltung das Ziel, im Wege der länderübergreifenden Zusammenarbeit Doppelstrukturen abzubauen und Synergieeffekte zu erreichen.

Bereits im Jahr 2015 haben die Länder Rheinland-Pfalz und Saarland in einem ersten Schritt mit einer länderübergreifenden Aufgabenerledigung auf dem Gebiet der Erbschafts- und Schenkungsteuer (seit Januar 2015), der Grunderwerbsteuer (seit April

2015) sowie im Bereich der Rechenzentren (seit November 2015) begonnen. Mittelfristig soll diese Zusammenarbeit ausgebaut und weiter intensiviert werden.

Die rheinland-pfälzische Steuerverwaltung vertieft zudem die seit Oktober 2015 bestehende Zusammenarbeit mit dem Land Baden-Württemberg. Die Kooperation begann mit der Einführung der Zentralen Schulungsumgebung. Diese wird für die Schulung neuer EDV-Verfahren genutzt. Dabei handelt es sich um Produkte des Programmierverbundes der Länder „Koordinierte Neue Software-Entwicklung der Steuerverwaltung“ (KONSENS). Der Anteil an Schulungsmöglichkeiten wächst stetig an. Durch diesen Synergieeffekt muss Rheinland-Pfalz keine eigene Schulungsumgebung vorhalten. Zusätzlich wurde die Kooperation um den Anteil Ausfallvorsorge im Druckbereich der Zentralen Datenverarbeitung der Finanzverwaltung (ZDFin) erweitert.

Landesamt für Finanzen (LfF)

Amt für Wiedergutmachung (AfW)

Nach der Eingliederung des AfW als Außenstelle des zum 1. September 2014 neu gegründeten LfF unter Beibehaltung des Dienstsitzes Saarburg ist die Integration des AfW durch eine Reihe organisatorischer und technischer Maßnahmen vertieft worden.

Zuletzt wurde das AfW Anfang Dezember 2019 mit IP-Telefonen ausgestattet und konnte so in das interne Telefonnetz des LfF integriert werden. Parallel hierzu wurden notwendige organisatorische Umstrukturierungen im Bereich Rentenüberwachung und Heilverfahren vorgenommen, um den altersbedingten Abgang von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern aus diesen Bereichen zu kompensieren und die Effektivität des Dienstbetriebes zu gewährleisten.

Kooperation mit der Pfälzischen Pensionsanstalt (ppa)

Das LfF und die ppa haben weiterhin ein großes Interesse an einer verstärkten Zusammenarbeit, insbesondere beim Einsatz und Betrieb von IT-Verfahren. Beide Institutionen erledigen in weiten Teilen unabhängig voneinander gleichartige Aufgaben im Bereich des finanziellen Dienst- und Tarifrechts, verbunden mit einem hohen Aufwand für die Software und den IT-Betrieb. Um wirtschaftlichere Verfahrensweisen zu erreichen, soll geprüft werden, ob entsprechende Aufgaben und Entwicklungen in Zukunft gemeinsam angegangen und umgesetzt werden können. Dies ist Gegenstand einer kontinuierlichen Untersuchung von Fachleuten beider Seiten. Wichtig ist allen Beteiligten, dass hierbei die Selbstständigkeit beider Einrichtungen beibehalten wird. Die Absichtserklärung über eine Kooperation zwischen dem LfF und der ppa wurde bereits am 28. Oktober 2014 unterzeichnet. Hierzu findet in diesem Zusammenhang jährlich Treffen zum gegenseitigen Austausch statt.

Familienkasse

Mit Wirkung vom 1. Oktober 2018 sind die Aufgaben der Familienkasse auf die Bundesagentur für Arbeit übertragen worden.

Bescheinigende Stelle

Mit Wirkung vom 1. Februar 2011 ist die Bescheinigende Stelle Rheinland-Pfalz für EU-Agrarförderung durch Verwaltungsvorschrift des FM vom 31. Januar 2011 (O 1750 A – 411) beim LfF eingerichtet worden. Die EU-Zahlstelle zahlt jährlich EU-Fördermittel aus dem EGFL (Europäischer Garantiefonds für die Landwirtschaft) sowie aus dem ELER (Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums) an Landwirte, Unternehmen und sonstige Beteiligte aus. Zu den Aufgaben zählt neben dem Prüfauftrag auch die Erstellung eines Jahresberichtes im Bereich der Fonds EGFL und ELER. Mit Wirkung vom 1. Mai 2017 sind die Aufgaben der Bescheinigenden Stelle an die Firma Deloitte GmbH in Mannheim übertragen worden, die im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens (unter Federführung des Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau) den Zuschlag hierfür erhalten hat.

IPEMA®-Service-Center (ISC)

Das Projekt IPEMA® (Integriertes Personalmanagementsystem) beschäftigt sich mit der Beschaffung, der Implementierung, dem Betrieb und der Weiterentwicklung des einheitlichen und integrierten Personalmanagement- und Bezügeabrechnungssystems für das Land Rheinland-Pfalz. Staffel 6 des Rollout-Projekts der IPEMA®-Phase II wurde mit weiteren Dienststellen im Februar 2017 abgeschlossen. Mit den Staffeln 7 und 8 wurde die IPEMA®-Phase II im Juni 2018 abgeschlossen. Damit konnte die Vollintegration von IPEMA® erreicht werden. Alle Dienststellen des Landes arbeiten nun mit dem einheitlichen RLP-Standard in IPEMA®. Durch das integrierte Verfahren findet die Kommunikation zwischen den einzelnen Nutzern des Verfahrens IPEMA® elektronisch statt.

IPEMA®-ZEIT: Im März 2016 haben der Landesbetrieb Mobilität (LBM) und das ISC ein gemeinsames Pilotprojekt zur Zeiterfassung/Zeitwirtschaft aufgesetzt. In einem ersten Schritt wurde für die Straßenverwaltung mit der integrierten Zeitwirtschaft von IPEMA® ein Landesstandard pilotiert. Der Übergang vom Pilot- zum Produktivbetrieb wurde im November 2019 für die LBM Zentrale und den Standort Bad Kreuznach erreicht. Die Anbindung weiterer Standorte beim LBM erfolgt gestaffelt bis August 2020. Im Anschluss an das Pilotprojekt können interessierte Dienststellen dieses Modul (IPEMA®-ZEIT) einführen.

Serviceerweiterung im Bereich ISC: Zur Steigerung der Service-Level im Kundensupport wurde das Service-Management im LfF erweitert. Neben der Trennung des Supports in drei Level wurden auch neue Serviceangebote aufgenommen. Hierzu

zählt neben der Rückruffunktion bei den Hotlinediensten des LfF auf der neuen Telefonanlage auch die Bereitstellung von Erklärvideos zu neuen Softwareprodukten (Modulen).

Seit dem 1. November 2019 ist das IPEMA®-Service-Center im LfF für IPEMA®-Schulungen und Handbuchpflege im Bereich der personalverwaltenden Dienststellen zuständig. Die Schulungen werden zukünftig skillbasiert und bedarfsorientiert in Absprache mit den IPEMA®-Koordinatorinnen und -Koordinatoren angeboten.

Im Zuge der vom Ministerrat beschlossenen Weiterentwicklung des Integrierten Personalmanagementsystems (IPEMA®-Phase III) wurde im Rahmen der Einführung eines Mitarbeiterportals (IPEMA®-PORTAL) ein neues vollelektronisches Reisekostenmanagement (IPEMA®-REISE) mit der SAP-Software realisiert. Hierdurch wird eine in weiten Bereichen papierlose Abwicklung aller in den Themenbereichen Reisekosten, Trennungsgeld und Umzugskosten anfallenden Vorgänge von der Antragstellung über die Abrechnung bis zur Bekanntgabe der Bescheide bzw. Mitteilungen über das IPEMA®-PORTAL an die Dienstreisenden ermöglicht. Seit dem 3. April 2017 wird IPEMA®-REISE zur Abrechnung von Dienstreisen eingesetzt. Seitdem erfolgt eine stufenweise Integration der Dienststellen des Landes. Die vollständige Integration aller anzuschließenden Landesdienststellen ist im Jahre 2020 zu erwarten. Gleichzeitig wird die Optimierung des Verfahrens durch Redesign der Apps, Ergänzung von Funktionen, Erhöhung der Sicherheit sowie bessere Bedienung für Antragsteller, Genehmiger und Bestätiger vorangetrieben.

Zentralisierung der IT-Infrastruktur beim LDI

Im Jahr 2019 wurden große Teile der IT-Infrastruktur des LfF von der Zentralen Datenverarbeitung der Finanzverwaltung (ZDFin) in die zentrale IT-Infrastruktur des LDI verlagert. Um dies zu ermöglichen, wurde bspw. eine neue Citrix-Infrastruktur beim LDI errichtet, deren Planung und Betrieb nunmehr vom LfF wahrgenommen wird. Weiterhin wurde das LfF in die zentrale Telefonanlage des LDI integriert. In diesem Rahmen wurde für das LfF ein moderner Telefonroboter in Betrieb genommen, der einen flexiblen Hotlineservice ermöglicht. Für das Jahr 2020 ist der Umzug der speicherintensiven Verfahren BEIRFEA und DMS an den LDI geplant, womit die vollständige Verlagerung der IT-Infrastruktur des LfF zum LDI abgeschlossen sein wird.

Beihilfedezernat

Zum 1. Dezember 2019 wurde ein neues Sachgebiet für beihilferechtliche Rechtsangelegenheiten eingeführt. Die bisherigen 14 Sachgebiete sind in insgesamt acht größere Sachgebiete inklusive des Sachgebiets für beihilferechtliche Rechtsangelegenheiten umgebildet worden. Ziel ist es, eine Beschleunigung von Verfahrensabläufen, eine Optimierung des Qualitätsmanagements und einen

effektiveren Einsatz von Personal mittels einer weitgehend zentralen Bearbeitung des Schriftverkehrs herbeizuführen. Die Folge ist, dass in den verbleibenden sieben Sachgebieten, mit Ausnahme des speziellen Pflegesachgebiets, eine weitgehende Konzentration auf die Bearbeitung von Beihilfeanträgen erfolgen kann. Unter Berücksichtigung des demografischen Wandels ist der Fokus auf die Ausbildung von Beschäftigten gelegt und eine personelle Stärkung des Ausbildungsbezirks herbeigeführt worden.

Technische Entwicklungen im Bereich Beihilfe

Die Modernisierung der digitalen Beihilfebearbeitung wurde weiter vorangetrieben. Das in Kooperation mit dem Land Hessen und einem per europaweiter Ausschreibung gewonnenen externen Dienstleister entwickelte neue Verfahren BEIREFA wurde nach 17-monatiger Entwicklungszeit im Februar 2018 in Produktion genommen. Das bereits zuvor eingesetzte Prüfgewerk für Rezeptbelege (PZN-RW) konnte technologisch integriert werden. Weitere Prüfgewerke zu ambulanten Arztrechnungen (GOÄ-RW) und Zahnarztrechnungen (GOZ-RW) befinden sich in Vorbereitung. Ein Prüfgewerk zu Krankenhausrechnungen (DRG-RW) ist ebenfalls geplant. Darüber hinaus wurde die Möglichkeit geschaffen, eingehende Anträge zur Krankenhausedirektabrechnung in BEIREFA verarbeiten zu können. Zusätzlich wurde die seit 2016 im Rahmen der Länderkooperation entwickelte Lösung zum Abruf von elektronischen Beihilfebescheiden (eBescheid) um die Möglichkeit der elektronischen Einreichung von Beihilfeanträgen erweitert und als neue Lösung eBeihilfe für PC (Web-Portal) und mobile Endgeräte (App) bereitgestellt.

Zuständigkeitserweiterung im Bereich Vordienstzeiten und § 13 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 LBeamtVG

Mit der Landesverordnung zur Änderung von Landesverordnungen über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten vom 19. Dezember 2018 (GVBl. S. 479) wurden die Zuständigkeit für die Entscheidung über die Berücksichtigung von Zeiten als ruhegehaltfähige Dienstzeiten aufgrund von Kann- und Sollvorschriften vor dem Hintergrund der Zentralisierung gleichartiger Verwaltungsvorgänge erweitert und die Aufgaben der der ADD auf das LfF übertragen. Damit wird das für die komplexen rechtlichen Prüfungen vorhandene versorgungsrechtliche Wissen effizient genutzt.

Da das Landesamt auch für die Festsetzung der Versorgungsbezüge zuständig ist, ergibt sich mit der weiteren Zuständigkeitsübertragung im Bereich der Vordienstzeiten eine zunehmende Bündelung des Fachwissens beim LfF. Dies ermöglicht zudem eine ressortübergreifende einheitliche Rechtsauslegung beim LfF gegenüber der bisherigen Praxis der dezentralen Bearbeitung durch die verschiedenen (Personal-) Dienststellen.

Zuständigkeitserweiterung für die Zahlung der Amtsbezüge der Ministerinnen/Minister und sowie der Staatssekretärinnen/Staatssekretäre

Aufgrund der Landesverordnung zur Änderung von Landesverordnungen über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten vom 10. Dezember 2019 (GVBl. S. 355) ist das LfF ab 1. Januar 2020 auch für die Festsetzung und Zahlung der Amtsbezüge sowie für versorgungsrechtliche Entscheidungen für die Mitglieder der Landesregierung und für die Festsetzung und Zahlung der Bezüge für die Staatssekretärinnen/Staatssekretäre zuständig. Bislang lag die Zuständigkeit bei der Landeshauptkasse und der Staatskanzlei. Mit den Zuständigkeitsübertragungen von der Staatskanzlei auf das LfF werden gleichartige Verwaltungsvorgänge stärker zentralisiert und gebündelt. Effizienzpotenziale werden so erschlossen. Die Bündelung der Auszahlungsvorgänge führt insgesamt zu einer Reduzierung von Doppelstrukturen.

Die Staatskanzlei wird für den vorgenannten Personenkreis ab dem 1. Januar 2020 in ihrer dann bestehenden Funktion als Personaldienststelle in IPEMA® (Integriertes Personalmanagementsystem) integriert.

Reisekostenstelle Pirmasens

Aufgrund von altersbedingten Abgängen in der Reisekostenaußenstelle Pirmasens wurden die angemieteten Räumlichkeiten zum 31. Juli 2018 abgemietet. Die verbleibenden Bediensteten konnten in Räumlichkeiten des Finanzamtes Pirmasens untergebracht werden. Durch die Unterbringung in einem Finanzamtsgebäude konnten einige organisatorische Synergieeffekte erzielt werden.

Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung (Landesbetrieb LBB)

Landesbetrieb LBB 2020

Der Ministerrat hat in seiner Sitzung am 16. Januar 2018 Kenntnis von den wesentlichen Ergebnissen der im aktuellen Koalitionsvertrag beschlossenen Evaluierung des Landesbetriebs LBB genommen. Unter dem Titel „Landesbetrieb LBB 2020“ hat er dabei den Evaluierungsprozess in einen Umsetzungsprozess überführt. Dessen Ziel ist es, den Landesbetrieb LBB im Sinne der Vereinbarungen des Koalitionsvertrags zukunftsfähig zu wandeln und ihn insbesondere effizient, nutzerorientiert, aber auch mitarbeiterbezogen auszurichten. Ferner soll der Landesbetrieb LBB in die Lage versetzt werden, weiterhin qualitativ hochwertig zu arbeiten. Das Bauauftragsvolumen soll in den kommenden Jahren, insbesondere im Bereich Bundesbau, signifikant gesteigert werden.

Die aufgrund der Evaluationsergebnisse festgelegten Kernziele des laufenden Reorganisationsprozesses lassen sich im Wesentlichen wie folgt zusammenfassen:

- Bewährtes erhalten,
- Personaleinsatz und -gewinnung optimieren,
- Verfahren straffen,
- Mieter-/Vermieter-Modell abschaffen,
- Niederlassungen stärken,
- Struktur der Zentrale schärfen,
- Immobilienmanagement neu ausrichten.

Die Kernziele wurden in 18 Arbeitsgruppen bearbeitet (vertreten waren der Landesbetrieb LBB, das Amt für Bundesbau, das FM, das Mdl, das MWWK, die JGU sowie die TU Kaiserslautern). Die Arbeitsgruppenergebnisse befinden sich in der Umsetzungsphase. In einem abschließenden Arbeitsschritt wurden Maßnahmen in den betreffenden Regelwerken (Bsp.: Richtlinien für die Durchführung von Bauaufgaben des Landes Rheinland-Pfalz (RL-Bau), Organisationsverfügung für den Landesbetrieb LBB) angepasst.

Wegfall des Mieter-/Vermieter-Modells – Umstellung auf ein Deckungszuschuss-Modell

Die Abschaffung des Mieter-/Vermieter-Modells und der Ersatz durch ein Deckungszuschussmodell erfolgten mit dem Haushalt 2019/2020 (Beschluss des Ministerrats am 10. April 2018). Bisherige Nutzungsentgelte entfallen. Die haushalterische Überführung der Miittitel ist im Rahmen des Haushaltsaufstellungsverfahrens erfolgt. Der Deckungszuschuss ist so bemessen, dass grundsätzlich kein Jahresüberschuss bzw. kein Defizit entsteht. Die haushalterische Umsetzung beinhaltet u.a. folgende Punkte:

- Umwandlung der Gesellschafterdarlehen in Eigenkapital,
- Entwicklung eines Modells zur haushalterischen Berücksichtigung von Risiken in Bauprojekten,
- Entwicklung eines Steuerungsmodells für die Ressorts und den Landesbetrieb LBB,
- Festlegung und Beschreibung der Funktion einer Kostenleistungsrechnung im neuen System.

Die praktische Umsetzung des Deckungszuschussmodells beinhaltetete u.a. folgende Punkte:

- Erarbeitung einer neuen (Muster-) Nutzungsvereinbarung und einer abstrakt generellen Regelung in der RL-Bau, welche das neue Verhältnis und die Rechte und Pflichten zwischen LBB und Nutzern beschreibt,
- Anpassung der Organisationsverfügung,
- Ausarbeitung des Antrags- und Verfahrensweges für „Kleine Baumaßnahmen“ bis 2 Mio. €,
- Erarbeitung eines Konzeptes zum Erhalt eines investiven Handlungsspielraums im Zusammenhang mit der Instandhaltung.

Einrichtung einer Sparte Gebäudemanagement und Instandhaltung in sieben Niederlassungen

In sieben LBB-Niederlassungen wurde eine neue Sparte Gebäudemanagement und Instandhaltung (GMI) installiert, in welche die bisher der Zentrale fachlich zugeordneten PM/FM-Bereiche (Portfolio-/Facilitymanagement) fach- und dienstrechtlich überführt wurden. Ziel ist es, den Nutzern einen Ansprechpartner zu den Kernthemen Objektverwaltung und technische Gebäudebewirtschaftung (Instandsetzung, Wartung und Inspektion) an die Hand zu geben. Der operative Aufgabenbereich soll vor Ort durch die Niederlassungen, Lenkungs- und Steuerungsaufgaben sollen durch die Zentrale bearbeitet werden. Geringer strukturierte Instandhaltungsmaßnahmen und Investition sollen dementsprechend durch die Sparte GMI im Rahmen der Eigenerledigung realisiert werden.

Ersatz des internen Auftragnehmer-/Auftraggeber-Modells

Das interne Auftragnehmer-/Auftraggeber-Modell entfällt und ist durch eine klassische Zuständigkeitsregelung der verschiedenen Organisationsbereiche ersetzt worden. Die LBB-Zentrale wird zukünftig Aufträge für die Erstellung von Bauunterlagen vom FM erhalten. Durch die Schaffung der Sparten GMI entfällt die Funktion des Immobilienmanagements als Auftraggeber gegenüber den Niederlassungen.

Einrichtung eines Koordinierungsbereiches für große Baumaßnahmen des Landes

Die LBB-Niederlassungen sind zuständig für die eigenverantwortliche Bearbeitung von Planungsaufgaben und der Projektrealisierung großer Baumaßnahmen. Aufbauend auf

das zukünftige Regelmodell für die Durchführung großer Baumaßnahmen, das im Wesentlichen wieder auf dem klassischen Haushaltsverfahren für die Durchführung von großen Baumaßnahmen gemäß RL-Bau (oder RB-Bau) beruht, ist innerhalb der Zentrale eine Koordinierungsgruppe eingerichtet worden, die im Landesbetrieb LBB alle in Bearbeitung befindlichen großen Baumaßnahmen des Wirtschaftsplans und des Einzelplans 12 betreut und überörtlich koordiniert. Sie übernimmt einheitliche, wirksame und niederlassungsübergreifende Steuerungs- und Koordinierungsaufgaben. Sie stützt sich dabei auf ein neu eingeführtes DV-basiertes Berichtswesen.

Einführung eines Qualitätsmanagements für große Baumaßnahmen des Landes/LBB in den Niederlassungen

Die Aufgabe des internen Auftragnehmer-/Auftraggeber-Modells führt zum Wegfall der bisherigen gegenseitigen Überprüfung zwischen Immobilien- und Baumanagement. Zur weiteren Gewährleistung des Vier-Augen-Prinzips ist in den Niederlassungen ein Qualitätsmanagement für große Baumaßnahmen eingerichtet worden. Dieses soll zukünftig den personalbedingten Entfall der Qualitätskontrolle durch die Zentrale ersetzen und die einheitliche Qualität von Bauunterlagen sicherstellen. Die Projektteams bleiben wie bisher für die ordnungsgemäße Bearbeitung der Bauunterlagen zuständig und verantwortlich. Ergänzend hierzu werden die neuen Beauftragten für Qualitätssicherung (QS-Beauftragten) beratend für die Qualitätssicherung von Bauunterlagen herangezogen. Die federführenden QS-Beauftragten werden nach projektspezifischem Bedarf von einer interdisziplinären Gruppe von erfahrenen Fachingenieuren des Hochbaus, Bauingenieurwesens sowie der Elektro- und Versorgungstechnik unterstützt. Eine stehende Organisationseinheit für Qualitätssicherung soll nicht installiert werden. Die QS-Beauftragten sind nicht an der jeweiligen Projektarbeit beteiligt.

Wesentliche Instrumente der QS bilden Arbeitshilfen, Checklisten und Musterunterlagen, die allen Ingenieurinnen/Ingenieuren uneingeschränkt zur Verfügung stehen müssen. Nach Vorliegen der Rohfassungen der Bauunterlagen erfolgt durch die QS-Beauftragten die Prüfung auf Vollständigkeit und Plausibilität, insbesondere von Flächen und Kosten in Bezug auf Planungsrichtwerte und die Aussagekraft von Erläuterungsberichten. Notwendige Überarbeitungen sind durch die Projektteams selbst zu leisten bzw. gegenüber dem Freiberuflich Tätigen (FbT) zu veranlassen. Die QS-Beauftragten sollen lediglich bei erkennbaren Unstimmigkeiten tiefer einsteigen. Von einer doppelten Prüfung detaillierter Planungsinhalte soll abgesehen werden.

Priorisierung von Baumaßnahmen und Einführung eines Berichtswesens für große Baumaßnahmen des Landes

Mit dem verfügbaren Personal und dem hohen Projektvolumen wird es im LBB-eigenen Bau und im Landesbau nicht möglich sein, alle anstehenden Projekte zeitgerecht zu bearbeiten. Um diesen Engpass konstruktiv zu bewältigen, muss eine Priorisierung der anstehenden und stockenden Projekte erfolgen, damit ausgewählt werden kann, welche Projekte bearbeitet werden können und welche Projekte zurückgestellt werden müssen. Die Priorisierung wird gemeinschaftlich vorgenommen und transparent für den Haushaltsgesetzgeber kommuniziert. Auch zu diesem Zweck wird der Beirat des Landesbetriebs LBB reaktiviert. Die für die Priorisierung notwendige Datenbasis wird erhoben. Damit entstehen ein Frühwarnsystem (Ampel-System) und eine Informationsbasis für alle Ebenen, welche die transparente und klare Kommunikation zwischen allen Beteiligten ermöglicht. In diesem Kontext wird eine standardisierte und umfassende Software implementiert, welche für das Berichtswesen und zum Zwecke der Projektsteuerung genutzt wird.

Wiederaufbau der Sparte Landesbau als Organisations- und Grundsatzbereich für alle Niederlassungen

Zur Optimierung von Abläufen wurden die Landesaufgaben in der LBB-Zentrale auf Lenkungs- und Steuerungsaufgaben ausgerichtet. Dazu gehörte die organisatorische Umgestaltung der Sparte Landesbau zu der neuen Sparte Grundsatz. Aufgabe der Sparte Grundsatz sind insbesondere allgemeine und baufachliche Grundsatzthemen und die Aufarbeitung und Erstellung von Erlassen, Richtlinien, Verwaltungsvorschriften und Anwendungshilfen.

Liegenschaftsverwaltung

Mit Wegfall des internen Auftragnehmer-/Auftraggeber-Modells entfällt die Bauherreneigenschaft des Immobilienmanagements. Diesem Bereich sind daher neue Kompetenzen und Bereiche übertragen worden:

Mit Übertragung der Ressortbudgets zum Haushalt 2021 erfolgt die Übernahme der Drittmietverträge (Ausnahme: Drittmietverträge der großen Hochschulen). Zu diesem Zwecke wird ein Gesamtüberblick der vorhandenen Drittanmietungen durch die Ressorts erarbeitet und eine Liegenschaftsverwaltung für dieses Segment aufgebaut. Für neue Drittanmietungen wird eine Meldepflicht statuiert.

Aufgrund der erheblichen Bedeutung der Lebenszykluskostenbetrachtung wird diese als Basis im Regelfahren bei der Variantenbetrachtung der Deckung eines festgestellten Unterbringungsbedarfes verwendet. Zudem wird eine Baunutzungskostenrechnungsdatenbank erstellt (z. B. für externe Mietvergleiche). Es

wird eine digitale Gebäudeakte eingeführt und damit eine standardisierte EDV-Lösung für das Liegenschaftsmanagement etabliert. Die Funktion des Flächenmanagements wird durch das Immobilienmanagement zentral übernommen (bis auf große Hochschulen) und damit u. a. eine standortbezogene, ganzheitliche Betrachtung ermöglicht.

4. Ministerium der Justiz (JM)

Zuständigkeitskonzentration der Verfahren nach dem Anti-Doping-Gesetz

Durch die siebte Landesverordnung zur Änderung der Landesverordnung über die gerichtliche Zuständigkeit in Strafsachen und Bußgeldverfahren vom 11. August 2017 wurde aufgrund des § 12 Satz 1 des Anti-Doping-Gesetzes vom 10. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2210) in Verbindung mit § 1 Satz 1 Nr. 42 der Landesverordnung zur Übertragung von Ermächtigungen auf dem Gebiet der Rechtspflege vom 15. Dezember 1982 (GVBl. S. 460) der neue § 3a neu eingefügt. Hiernach werden Strafsachen nach § 4 des Anti-Doping-Gesetzes dem Amtsgericht Zweibrücken für die Bezirke der Oberlandesgerichte Koblenz und Zweibrücken, soweit die Verfahren zur Zuständigkeit der Amtsgerichte gehören, und dem Landgericht Zweibrücken für die Bezirke der Oberlandesgerichte Koblenz und Zweibrücken, soweit die Verfahren zur Zuständigkeit der Landgerichte gehören, zugewiesen. Die örtliche Zuständigkeitskonzentration ermöglicht die Ausprägung von Spezialwissen und bietet der nationalen bzw. internationalen Dopingagentur für Rheinland-Pfalz zentrale Ansprechpartner in der Justiz.

Zuständigkeitskonzentration in Abschiebungshaftverfahren

Die erstinstanzliche gerichtliche Zuständigkeit für die Bearbeitung von Abschiebungshaftsachen wurde durch die zweiundzwanzigste Landesverordnung zur Änderung der Landesverordnung über die gerichtliche Zuständigkeit in Zivilsachen und Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit vom 27. November 2019 (GVBl. S. 345) ab dem 1. Januar 2020 an den vier Amtsgerichten Bingen, Koblenz, Trier und Speyer konzentriert. Hierdurch wird die effiziente und zügige Erledigung der oft sehr schwierigen Abschiebungshaftverfahren gewährleistet. Aufgrund der stark differierenden und an einigen Standorten äußerst geringen Eingangszahlen konnte an einer Vielzahl von Amtsgerichten bisher keine spezifische Erfahrung gesammelt und kein vertieftes Spezialwissen zu den rechtlich komplexen und fortlaufend höchstrichterlicher Rechtsprechung anzupassenden Verfahren aufgebaut werden. Die Verordnung schafft hier Abhilfe und ermöglicht Synergieeffekte und eine effizientere

Verfahrensgestaltung. Aufgrund der bisher im Vergleich zu anderen Gerichtsstandorten deutlich höheren Eingangszahlen der Amtsgerichte Bingen, Koblenz, Trier und Speyer sind dort bereits erhebliche praktische Erfahrung und Expertise vorhanden. Die Standorte Trier, Speyer und Bingen am Rhein sind zudem aufgrund ihrer Nähe zu den Erstaufnahmeeinrichtungen für Asylsuchende in Trier, Hermeskeil, Speyer und Kusel sowie zur Gewahrsamseinrichtung für Ausreisepflichtige in Ingelheim in besonderem Maße als Standorte für eine Zuständigkeitskonzentration geeignet. Sie verfügen über eine gute Verkehrsanbindung und gewährleisten die zeitnahe Erreichbarkeit für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kommunen bzw. Polizeidienststellen.

Änderung der Gerichtstage in der Arbeitsgerichtsbarkeit

Im Einvernehmen mit dem MSAGD wurde durch die zweite Landesverordnung zur Änderung der Landesverordnung über die Gerichtstage in der Arbeitsgerichtsbarkeit vom 25. Januar 2018 (GVBl. S. 18) die Anzahl der sogenannten Arbeitsgerichtstage ab dem 1. April 2018 maßvoll reduziert. Arbeitsgerichtstage sind Verhandlungen der Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichter außerhalb ihres jeweiligen Gerichtssitzes. Die Reduzierung erfolgte im Interesse eines angemessenen Ausgleichs zwischen der Optimierung der Justizstrukturen einerseits und dem Erhalt einer bürgernahen Justiz andererseits. Die Arbeitsgerichtstage in Cochem, Diez, Mayen, Montabaur, Sinzig und Alzey sowie der Gerichtstag des Landesarbeitsgerichts in Trier sind entfallen. Von bisher insgesamt 15 sind acht Arbeitsgerichtstage (Gerolstein, Worms, Hachenburg, Betzdorf, Neustadt, Zweibrücken, Idar-Oberstein und Bernkastel-Kues) erhalten geblieben.

Ausgangspunkt der Überlegungen war eine Prüfung des Rechnungshofes Rheinland-Pfalz, der unter anderem eine weitreichende Straffung der Organisationsstrukturen der Arbeitsgerichtsbarkeit gefordert hatte. Aufgrund der kleinteiligen Organisationseinheiten der Arbeitsgerichte sei eine angemessene und gleichmäßige Auslastung des Personals nur schwer möglich. Rheinland-Pfalz verfüge über eine vergleichsweise hohe Dichte von Gerichtsstandorten. Dies gelte insbesondere im Hinblick auf die Dichte der Gerichtstage, welche mit einem zusätzlichen organisatorischen Aufwand und zum Teil mit langen Fahrtzeiten für die Richterinnen und Richter verbunden sei. Sachliche Gründe für eine Beibehaltung im bisherigen Umfang hat der Rechnungshof Rheinland-Pfalz nicht erkennen können.

Durch die Änderung wurden die mit der Abhaltung der Gerichtstage verbundenen Mehrbelastungen für die Richterinnen und Richter sowie die Serviceeinheiten reduziert. Neben der teilweise schwierigen Regelung der Geschäftsverteilung durch die Präsidien wird in erster Linie durch den Wegfall der An- und Abfahrtszeiten zu den Gerichtstagen Arbeitszeit der Richterinnen und Richter gewonnen, die mit der Durchführung der Gerichtstage betraut sind. Dies trägt unmittelbar zur Steigerung der Qualität der Rechtsprechung und Absenkung der Verfahrenszeiten bei, da den Richterinnen und Richtern mehr Arbeitszeit für die Erledigung ihrer rechtsprechenden Tätigkeit verbleibt.

Einrichtung der Landeszentralstelle zur Bekämpfung von Extremismus und Terrorismus (ZeT_rlp)

Zum 5. Dezember 2017 wurde die Landeszentralstelle zur Bekämpfung von Extremismus und Terrorismus (ZeT_rlp) ins Leben gerufen. Durch die Bündelung von Kompetenzen sollte eine effektivere Bekämpfung von Straftaten mit terroristischen und extremistischen Bezügen ermöglicht werden.

Die bei der Generalstaatsanwaltschaft Koblenz eingerichtete ZeT_rlp bearbeitet Staatsschutzverfahren aus Rheinland-Pfalz und dem Saarland, die von dem Generalbundesanwalt beim Bundesgerichtshof nach § 142a Abs. 2 Nr. 2 des Gerichtsverfassungsgesetzes (GVG) an sie abgegeben werden. Die ZeT_rlp ist ferner landesweit zuständig für die Bearbeitung von Ermittlungsverfahren von besonderer Bedeutung, besonderer Schwierigkeit oder besonderem Umfang aus den Bereichen des Terrorismus und Extremismus und kann Verfahren, die diese Kriterien erfüllen, jederzeit übernehmen. Darüber hinaus nimmt die Zentralstelle Analyse- und Fortbildungsaufgaben wahr.

Anlass für die Einrichtung der ZeT_rlp war die Zunahme an Verfahren, die vom Generalbundesanwalt wegen sogenannter minderer Bedeutung gemäß § 142a Abs. 2 Nr. 2 GVG an die Landesstaatsanwaltschaft abgegeben werden.

Die Zunahme von extremistisch und terroristisch motivierten Straftaten stellt die Strafverfolgungsbehörden vor große Herausforderungen. Hierzu zählen häufig länderübergreifende Bezüge, die Zusammenarbeit mit in- und ausländischen Nachrichtendiensten, die Einbeziehung islam- und politikwissenschaftlicher Expertise sowie die Anwendung verdeckter Ermittlungsmaßnahmen. Die Bearbeitung von einschlägigen Ermittlungsverfahren setzt daher einen hohen Spezialisierungsgrad bei den Staatsanwaltschaften voraus. Dem wurde durch die Einrichtung der ZeT_rlp Rechnung getragen.

5. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)

Änderung der Aufbauorganisation

Im MSAGD wurde mit Wirkung vom 2. Januar 2018 die Abteilung „Sozialversicherungen“ aufgelöst. Die Referate dieser Abteilung wurden den Abteilungen „Arbeit“ und „Gesundheit“ zugeordnet.

In der Abteilung „Arbeit“ wurde das Referat „Gesundheitswirtschaft, Telematik im Gesundheitswesen“ aufgelöst. Die Aufgaben dieses Referates wurden mit weiteren Aufgaben in der neu gebildeten Stabsstelle „Gesundheit und Pflege 2020, Projekte“ zusammengeführt.

In der Zentralabteilung wurde ein Referat „Controlling nachgeordneter Geschäftsbereich“ gebildet, zu dessen Aufgaben insbesondere die Prüfungen von Maßnahmen von grundsätzlicher oder erheblicher finanzieller Bedeutung und das Budgetcontrolling der Behörden im nachgeordneten Geschäftsbereich gehören.

Mit Wirkung vom 1. Januar 2019 wurde im Zuge der Einführung der elektronischen Akte in der Zentralabteilung eine „Servicestelle Schriftgutverwaltung“ gebildet, in der die Aufgabenbereiche Poststelle, Botendienst, Druckerei und Scanstelle sowie die bis dahin den Abteilungen zugeordneten Registraturen zusammengeführt wurden.

Zum 1. Februar 2019 wurden in den Abteilungen „Arbeit“ und „Gesundheit“ die seit über zwanzig Jahren bestehenden Großreferate, in denen mehrere Kleinreferate nach Themenfeldern zusammengefasst waren, sowie in der Abteilung „Soziales und Demografie“ die Referatsgruppen „Soziales“ und „Demografischer Wandel, barrierefreie Gesellschaft und Sozialraumentwicklung“ aufgelöst.

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV)

Neue Aufgaben des LSJV

Das LSJV hat seit dem 1. Januar 2017 insbesondere folgende neue Aufgaben übernommen:

- Aufgaben der „Beratungsstelle Salam“ im Rahmen der Sonderprojekte des Landesjugendamtes zur Prävention von politischem und religiösem Extremismus,
- Anlauf- und Beratungsstelle der Stiftung „Anerkennung und Hilfe“,
- Aufgaben im Bereich der Pflegestützpunkte und Fachkräfte für Beratung und Koordinierung,
- Aufgaben nach dem Gesetz zur Regulierung des Prostitutionsgewerbes sowie zum Schutz von in der Prostitution tätigen Personen (ProstSchG),
- Bundesteilhabegesetz (BTHG).

Bereits in den vergangenen Jahren war das LSJV als Träger der Eingliederungshilfe mit einer Vielzahl von neuen Aufgaben befasst. Hierzu zählt insbesondere die Verhandlung des Rahmenvertrags, der mit seinem ersten Teil bereits Ende 2018

unterzeichnet wurde. Die Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitsprüfungen nach § 128 SGB IX i.V.m. § 12 AGSGB IX werden seit 2019 ebenfalls im LSJV wahrgenommen.

- Pflegeberufegesetz (PflBG)

Das LSJV wurde als zuständige Stelle nach § 26 Abs. 4 PflBG und zuständige Behörde nach § 26 Abs. 6 PflBG bestimmt. Darüber hinaus wurde das LSJV als zuständige Behörde, die die Vertretung des Landes in der Schiedsstelle nach § 36 Abs. 2 Satz 1 PflBG benennt, bestimmt.

- Geschäftsstelle der Landesarbeitsgemeinschaft Pflegestützpunkte Rheinland-Pfalz

- Traumaambulanzen

Neben den neu übernommenen Aufgaben hat sich das LSJV im Berichtszeitraum weiter für die Ausweitung der Standorte der OEG-Traumaambulanzen (OEG = Opferentschädigungsgesetz) im Land Rheinland-Pfalz eingebracht, die in 2019 auf acht Kliniken erweitert werden konnte.

Verbesserung Ablauforganisation des LSJV

Darüber hinaus wurden im LSJV folgende Maßnahmen zur Optimierung von Arbeitsabläufen und zur Effizienzsteigerung angestoßen:

- Arbeitsschutz

Die im Arbeitsschutzgesetz vorgeschriebene jährliche Unterweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde auf eine elektronische Unterweisung umgestellt. Hierdurch entfallen zeit- und personalaufwändige Präsenzveranstaltungen.

- Umstrukturierung im Referat „Informations- und Kommunikationstechnik“ / Zusammenlegung von Administration und Helpdesk Durch die Zusammenlegung der bis dato getrennten Aufgabenbereiche „Administration“ und „Helpdesk“ wurden 1st- und 2nd-Level-Support der IT zu einem Aufgabenbereich „Systemtechnik“ zusammengelegt. Durch die Zusammenfassung der thematisch gleichen Bereiche wurde eine Bündelung des Know-hows und der personellen Ressourcen erreicht.

- Auflösung des Justizariats in Verbindung mit Änderung der Aufgabenwahrnehmung im OEG-Bereich.

Mit dem MSAGD wurde eine neue ressourcenschonende und Synergien erzeugende Wahrnehmung der Aufgaben bei den OEG-Grundentscheidungen vereinbart und abgestimmt. Durch die Verlagerung der OEG-Grundentscheidung in die Abteilung „Versorgung“ ist ein Großteil der Aufgaben des Justizariates weggefallen, sodass dessen Auflösung vor dem Hintergrund von Einsparauflagen und zur Verschlinkung der Verwaltung umgesetzt wurde.

- Im Bereich des Feststellungsverfahrens nach dem SGB IX wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:
 - Einrichtung zentraler Service-Center,
 - Entscheidungen ohne Beteiligung eines ärztlichen Sachverständigen,
 - Begrenzung der Nachuntersuchungen,
 - Umstrukturierung der Teams,
 - Anpassung des mobilen Bürgerservice.
- Neue Strukturen in der Abteilung „Landesjugendamt“
 Das Referat „Förderung sozialer Beratungsstellen und Projekte, Vormundschaften, Ambulante Hilfen zur Erziehung, Stiftungen, Elterngeld, Unterhaltsvorschussgesetz“ wurde aufgelöst und die bisherigen Aufgaben im Wesentlichen dem Referat „Gemeinsame Zentrale Adoptionsstelle Rheinland-Pfalz und Hessen; Vollzeitpflege“ zugeordnet. Des Weiteren wurden die Aufgaben der Sonderprojekte des Landesjugendamtes zur Prävention von politischem und religiösem Extremismus, die in den vergangenen Jahren stetig gewachsen sind, aus einem anderen Referat herausgelöst und in ein neues Referat „Projekte zur Prävention von politischem und religiösem Extremismus“ integriert.
- Einrichtung der Stabsstelle „Kompetenzzentrum für unbegleitete minderjährige Ausländer“
 Das Kompetenzzentrum UMA wurde als Stabsstelle befristet bis Ende 2020 in der Abteilung „Landesjugendamt“ angesiedelt. Zielsetzung des Kompetenzzentrums ist es, alle Aufgaben bezüglich der unbegleiteten minderjährigen Ausländer koordiniert und gebündelt in einer Stelle zu bearbeiten.
- Organisatorische Veränderungen in der Abteilung „Soziales / Integrationsamt“
 Es wurde ein Referat „Grundsatzangelegenheiten SGB XI und SGB XII“ gebildet, in dem die Aufgaben aus dem Bereich Hilfe zur Pflege bearbeitet werden. In der Folge konzentriert sich das Referat „Grundsatzangelegenheiten der Eingliederungshilfe“ nunmehr ausschließlich auf den Vollzug von Aufgaben nach dem Bundesteilhabegesetz.
- Organisatorische Veränderungen in der Abteilung „Gesundheit und Pharmazie“
 Die Referate „Gesundheitsfachberufe, Sozialversicherungsaufsicht“ und „Beruferecht der akademischen Heilberufe, Landesprüfungsamt für Studierende der Medizin und der Pharmazie“ wurden zu einem Referat „Beruferecht der Heilberufe und Landesprüfungsämter“ zusammengelegt.
- Verstärkter Beratungsansatz in der Beratungs- und Prüfbehörde nach dem LWTG (BP-LWTG)
 Mit der Gesetzesänderung des Landesgesetzes über Wohnformen und Teilhabe (LWTG) in 2016 hat ein Paradigmenwechsel hin zu einem verstärkten Beratungsansatz stattgefunden. Beratungshilfen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden erstellt und werden laufend bedarfsgerecht (weiter-)entwickelt. Die Qualität beziehungsweise Qualitätsfähigkeit in Einrichtungen konnte durch den Beratungsansatz in einer Vielzahl von Fällen gesteigert werden. Die Beratungsfähigkeit der BP-LWTG wird auch weiterhin durch gezielte Maßnahmen sichergestellt und weiterentwickelt werden.

- Freischaltung eines „Qualitäts- und Beschwerdetelefon“
Mit dem Angebot des „Qualitäts- und Beschwerdetelefon“ soll die Arbeit der Beratungs- und Prüfbehörde nach dem LWTG weiter gestärkt und ein Beitrag zur stetigen Verbesserung der Qualität in der Pflege geleistet werden.

6. Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)

Verfahren der Aufgabenkritik

Das im Jahr 2014 begonnene Verfahren der Aufgabenkritik im MFFJIV wurde 2017 wiederaufgenommen.

Während 2014 der Fokus auf der Zweckkritik lag (ob die richtigen Aufgaben bearbeitet werden, welche Aufgaben ganz entfallen oder in geringerer Tiefe bzw. Intensität bearbeitet werden können), wurde bei Wiederaufnahme des Verfahrens die Vollzugskritik in den Blick genommen. Ziel ist das wirtschaftlichere Verwaltungshandeln durch Optimierung der Geschäftsprozesse.

Das Organisationsreferat bietet den Abteilungen und Referaten anlassbezogene Organisationsuntersuchungen an, die nach einer Prozessoptimierung zum ressourcenschonenden Personaleinsatz führen können. Anlässe für Organisationsuntersuchungen können Weggang, Wechsel oder Pensionierung von Referatsleitungen, Überlastungsanzeigen oder die Anforderung von zusätzlichem Personal sein.

7. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW)

Neue Organisationseinheit im Ministerbüro

Zum 1. Oktober 2018 wurde im Ministerbüro die Organisationseinheit „Grundsatzangelegenheiten“ eingerichtet.

Neue Organisationseinheit „Projekte“

Zum 1. Juli 2019 wurde in der Zentralabteilung eine neue Organisationseinheit „Projekte“ gegründet, in der verschiedene abteilungsübergreifende Projekte bearbeitet werden.

Landesamt für Geologie und Bergbau (LGB)

Reduzierung von Organisationseinheiten

Aufgrund einer weiteren Umstrukturierung und Straffung der Geschäftsverteilung in der Abteilung 3 – Bergbau ergab sich nach 2017 eine Reduzierung der Organisationseinheiten. Die Anzahl der Referate in diesem Bereich wurde von 3 auf 2 verringert.

Landesbetrieb Mobilität (LBM)

Fusion von Geschäftsbereichen

Der LBM verfolgt das Ziel, seine Leitungs- und Führungsstrukturen fortlaufend anzupassen und entsprechende Reform- und Optimierungsmöglichkeiten zu nutzen. Dabei sollen Führungsebenen möglichst gestrafft und inhaltliche Synergien genutzt werden.

Die Aufbauorganisation in der Zentrale des LBM untergliederte sich bislang in sechs Geschäftsbereiche. Die beiden Geschäftsbereiche Finanzierung und Infrastrukturmanagement (FI) und Rechnungswesen/Controlling (RC) wiesen dabei in der Aufgabenwahrnehmung die größten Schnittmengen auf. Dem Geschäftsbereich Rechnungswesen/Controlling (RC) oblagen im Wesentlichen die Aufgaben für die Bilanzbuchhaltung, Finanzbuchhaltung sowie die Unternehmensplanung und -finanzierung, Schwerpunkt Landeshaushalt. Der Geschäftsbereich Finanzierung/Infrastrukturmanagement (FI) war im Wesentlichen für die Finanzierungsplanung im Rahmen der Bauprogramme für die Bundesfernstraßen, Landes- und Kreisstraßen, für Zuwendungen und das Vertrags- und Vergaberecht zuständig.

Im Vergleich zu den übrigen Geschäftsbereichen wiesen RC und FI deutlich kleinere Leitungs- und Führungsspannen auf. Auch von daher erschien es sinnvoll, die Aufbauorganisation zu straffen.

Der LBM hat sich daher entschieden, die beiden Geschäftsbereiche zum 1. Februar 2018 zu fusionieren. Derzeit werden die Geschäftsprozesse in der neuen Organisationseinheit optimiert, um Synergieeffekte zu nutzen.

8. Ministerium für Bildung (BM)

Veränderungen der Organisationskultur

In der Verwaltungsvorschrift „Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (DO-Schulen)“ vom 22. Juni 2019 (GAMtsbl. S. 151 ff.) werden die wesentlichen Rechte und Pflichten der Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter beschrieben und der Umfang des Weisungsrechts von Schulleiterinnen und Schulleitern sowie ihre Befugnis zur Übertragung eines Teils ihrer Aufgaben auf Lehrkräfte definiert. Die Klärung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Lehrkräften sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter in der Verwaltungsvorschrift ist ein Beitrag für die Optimierung der organisatorischen Abläufe in der Schule und eine Entlastung für die Schulverwaltung.

Binnenorganisation im BM

Im Herbst 2019 wurden vor dem Hintergrund der Optimierung der internen Geschäftsabläufe die Aufgabenbereiche Parlament, Kabinett, überregionale Koordinierung für das BM und das MWWK organisatorisch und fachlich den Ministerbüros des BM und des MWWK zugeordnet.

In Vorbereitung der ab 2020 laufenden KMK-Präsidentschaft der Ministerin für Bildung wurde Mitte 2019 die Geschäftsstelle hierfür befristet eingerichtet.

Einführung der elektronischen Akte

Im BM wurde im Jahr 2019 die elektronische Akte (E-Akte) im Basisdienst eingeführt. Der Basisdienst bietet alle wesentlichen Funktionen der E-Vorgangsbearbeitung (z. B. Digitalisierung des Posteingangs, elektronische Vorgangsbearbeitung über Workflows, digitaler Postausgang) sowie auch erste Aspekte der E-Zusammenarbeit. Im BM fand die abteilungsweise Einführung und Anbindung an die E-Akte von Mai bis September 2019 statt. Neben der verbesserten Qualität der Schriftgutverwaltung konnten seit der Nutzung einige Prozesse optimiert und beschleunigt werden, da eine medienbruchfreie Vorgangsbearbeitung ermöglicht wurde. Daraus resultieren auch verbesserte Rahmenbedingungen zur Inanspruchnahme von Telearbeit oder mobilem Arbeiten. Aufbauorganisatorisch brachte die Einführung der E-Akte die Gründung der Servicestelle Schriftgutverwaltung (SSV) mit sich. Diese neu gegründete Organisationseinheit umfasst neben der neu eingerichteten Scanstelle die Bereiche Poststelle, Druckerei, Botendienst und Registratur. Weiterhin wurden hausintern drei fachlich dezentrale Administratoren sowie in jeder Abteilung zwei Keyuser ausgebildet, die den Support zur E-Akte übernehmen.

Nach dem oben beschriebenen Einführungszeitraum gehören regelmäßig durchgeführte Inhouse-Schulungen für die Anwenderinnen/Anwender zu den Daueraufgaben im Bereich Organisation. Darüber hinaus finden weiterhin Workshops statt, um Workflows und Prozesse der Fachbereiche zu analysieren und mit den Mitteln der E-Akte zu optimieren.

Staatliche Studienseminare

Mit der Neufassung der Landesverordnung über dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten der öffentlichen Schulen und der staatlichen Studienseminare vom 7. Juni 2018 (GVBl. S. 172) wurden weitergehende dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten den Schulen und erstmalig auch den staatlichen Studienseminaren für die Lehrämter übertragen. Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen und Versuchsschulen können nunmehr bei den ihnen zugewiesenen Lehrkräften Mehrarbeit anordnen oder genehmigen, die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen, im vorgeschriebenen Rahmen die Ausübung von Nebentätigkeit genehmigen, Dienstreisen - mit Ausnahme von Auslandsdienstreisen - anordnen oder genehmigen und Urlaub nach § 27 Abs. 1 Satz 2 Urlaubsverordnung bis zu 10 Urlaubstagen im Urlaubsjahr bewilligen.

Folgende dienst- und arbeitsrechtliche Zuständigkeiten wurden auf die Leiterinnen und Leiter der staatlichen Studienseminare für die Lehrämter an ihrem Studienseminar übertragen:

- Anordnung der Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung für die Anwärterinnen und Anwärter sowie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Genehmigung von Nebentätigkeit für Anwärterinnen und Anwärter nach den §§ 82 bis 85 des Landesbeamtengesetzes und der Nebentätigkeitsverordnung sowie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Genehmigung von Urlaub bis zu zehn Tagen nach § 27 Abs. 1 Satz 2 der Urlaubsverordnung für die stellvertretenden Seminarleiterinnen und stellvertretenden Seminarleiter, die Fachleiterinnen und Fachleiter sowie für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Im Rahmen der Selbstständigkeit von Schulen und der staatlichen Studienseminare für die Lehrämter wurden im personalwirtschaftlichen Bereich – neben der pädagogischen und organisatorischen Selbstständigkeit – die Position der Schulleiterinnen und Schulleiter sowie der Seminarleiterinnen und Seminarleiter gestärkt und die Verwaltungswege in der Entscheidungsfindung verkürzt.

Einführung von Schulverwaltungskräften

Um die Schulleitung von Verwaltungstätigkeiten zu entlasten, hat die Landesregierung schon vor einigen Jahren ein Modell entwickelt, wie Verwaltungskräfte in großen Schulen eingesetzt werden können. Im Rahmen des Schulversuches „Mehr Selbstverantwortung an rheinland-pfälzischen Schulen“, der im Jahr 2017 evaluiert worden ist, wurde dieses Modell weiterentwickelt und an sieben Versuchsschulen erfolgreich erprobt. Von diesen positiven Erfahrungen sollen möglichst viele staatlichen Schulen in Rheinland-Pfalz profitieren können. Deswegen sollen zukünftig weitere ausgewählte Schulen auf freiwilliger Basis Schulverwaltungskräfte einstellen können.

Personalmanagement an berufsbildenden Schulen im Rahmen des Schulentwicklungsprojektes „Transfer von Eigenverantwortung, Qualitätsmanagement und Lehr- und Lernkultur (EQuL)“

Im Haushaltsjahr 2019 verfügten insgesamt 39 öffentliche Berufsbildende Schulen (BBS) über ein Personalbudget zur Reduzierung des strukturellen Unterrichtsausfalls. Durch die schulscharfe und von den EQuL-Schulen verantwortete Einstellung von befristeten Lehrkräften über eine Vertragsdauer von mindestens acht Wochen bis maximal zwei Jahren konnte wichtige Unterstützung - vor allem in den beruflichen Mangelfächern - rekrutiert werden. Im Schuljahr 2018/2019 leistete der Einsatz von insgesamt 40,3 Vollzeitstellenäquivalenten durch die EQuL-Schulen über das EQuL-Personalbudget einen Beitrag zur Reduzierung des strukturellen Unterrichtsausfalls von 1,9 %. (Bezogen auf die Gesamtheit aller öffentlichen BBS in Rheinland-Pfalz entsprach dieser Anteil 1%.)

Aufgrund der positiven Wirkung von EQuL wird das EQuL-Personalbudget schrittweise ausgebaut und sukzessive in weiteren öffentlichen BBS implementiert. EQuL ist ein wichtiger Baustein der Qualitätsentwicklung an berufsbildenden Schulen und eine konsequente Fortsetzung des Ausbaus der Eigenverantwortung von Schulen in Rheinland-Pfalz. Der technische Sachstand zu eSchule24/EQuL-Verträge entspricht den Entwicklungsständen anderer Vertragsportale (z.B. PES - Personalmanagement im Rahmen erweiterter Selbstständigkeit von Schulen).

Landesgesetz über die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTaG)

Zur Umsetzung des Landesgesetzes über die Erziehung, Bildung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (KiTaG) wurden auf der Grundlage eines Umsetzungskonzeptes dem Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung/Landesjugendamt im Jahr 2019 12 zusätzliche Stellen, zunächst befristet bis 31. Dezember 2023, bewilligt. Mit dem Gesetz geht ein Systemwechsel u. a. bei der Personalbemessung, Bedarfsplanung und Administration einher, der das gesamte Kita-

System betrifft, insbesondere alle örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe und Träger von Tageseinrichtungen, und der u. a. die Umstellung der Betriebserlaubnisse aller rd. 2.600 geförderten Tageseinrichtungen erforderlich macht.

Stabsstelle Berufsorientierung und Fachkräftesicherung

2014 wurde die Stabsstelle Berufsorientierung und Fachkräftesicherung eingerichtet. Durch sie ist es gelungen, eine kohärente Gesamtstrategie zur Berufs- und Studienorientierung an allen weiterführenden Schulen in Rheinland-Pfalz zu implementieren und damit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Für die Kooperationspartner aus Wirtschaft, Kammern, Bundesagentur für Arbeit und Hochschulen sowie die Bundesministerien wurde ein Ansprechpartner etabliert, der die Zusammenarbeit koordiniert und konzeptionell begleitet.

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels im Bereich des Handwerks der dualen Ausbildungsberufe, im Bereich der Pflegeberufe und den Berufen in der frühkindlichen Bildung und zur kontinuierlichen Bearbeitung des Themas Fachkräftesicherung wurde das Aufgabengebiet in die Abteilung 4A (Berufliche Schulen) des BM verlagert.

9. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)

Binnenorganisation im MWWK

Im Herbst 2019 wurden vor dem Hintergrund der Optimierung der internen Geschäftsabläufe die Aufgabenbereiche Parlament, Kabinett, überregionale Koordinierung für das MWWK und das BM organisatorisch und fachlich den Ministerbüros des MWWK und des BM zugeordnet.

Einführung der elektronischen Akte

Im MWWK wurde die elektronische Akte (E-Akte) im Basisdienst eingeführt. Der Basisdienst bietet alle wesentlichen Funktionen der E-Vorgangsbearbeitung (z. B. Digitalisierung des Posteingangs, elektronische Vorgangsbearbeitung über Workflows, digitaler Postausgang) sowie auch erste Aspekte der E-Zusammenarbeit. Im MWWK fand die abteilungsweise Einführung und Anbindung an die E-Akte von Mai bis September 2019 statt. Neben der verbesserten Qualität der Schriftgutverwaltung konnten seit der Nutzung einige Prozesse optimiert und beschleunigt werden, da eine

medienbruchfreie Vorgangsbearbeitung ermöglicht wurde. Daraus resultieren auch verbesserte Rahmenbedingungen zur Inanspruchnahme von Telearbeit oder mobilem Arbeiten. Aufbauorganisatorisch brachte die Einführung der E-Akte die Gründung der Servicestelle Schriftgutverwaltung (SSV) mit sich. Diese neu gegründete Organisationseinheit umfasst neben der neu eingerichteten Scanstelle die Bereiche Poststelle, Druckerei, Botendienst und Registratur. Weiterhin wurden hausintern drei fachlich dezentrale Administratoren sowie in jeder Abteilung zwei Keyuser ausgebildet, die den Support zur E-Akte übernehmen.

Nach dem oben beschriebenen Einführungszeitraum gehören regelmäßig durchgeführte Inhouse-Schulungen für die Anwenderinnen/Anwender zu den Daueraufgaben im Bereich Organisation. Darüber hinaus finden weiterhin Workshops statt, um Workflows und Prozesse der Fachbereiche zu analysieren und mit den Mitteln der E-Akte zu optimieren.

10. Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (MUEEF)

Klimaneutrale Landesverwaltung - ByeBye CO2

ByeBye CO2 ist ein Baustein im Rahmen des Pilotprojekts zur klimaneutralen Landesverwaltung des MUEEF. Es soll geklärt werden, wie und in welchem Maße die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MUEEF im Rahmen ihrer individuellen Handlungsmöglichkeiten am Ziel der Klimaneutralität bis 2030 mitwirken und zur Zielerreichung beitragen können. Ziel des Projekts ist es, die Selbstverantwortung und das Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MUEEF für ein klimagerechtes Nutzerverhalten zu stärken und nachhaltig weiterzuentwickeln. Die Kernbotschaften sind:

- Verantwortung übernehmen

Als für den Klima- und Umweltbereich zuständiges Fachministerium trägt das MUEEF eine wesentliche inhaltliche Verantwortung zur Erreichung des Ziels „Klimaneutrale Landesverwaltung“. Das persönliche Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Ausdruck für deren Identifikation mit dem Projektziel, auch über die berufliche Tätigkeit hinaus.

- Kompetenz nutzen

Die Fachkompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im MUEEF und ihre besondere Sensibilität gegenüber Umwelt- und Klimabelangen bieten optimale Voraussetzungen, projektbezogene Effizienzmaßnahmen zu entwickeln, umzusetzen und hinsichtlich der Übertragbarkeit auf andere Ressorts weiterzuentwickeln.

Landesbetrieb Landesforsten

Der Prozess der seit 2014 in Umsetzung befindlichen Konzeption Landesforsten 2020 wurde fortgeführt. Die neuen Herausforderungen des Klimawandels, der kartellrechtlich veranlassten Änderungen der Holzverkaufsstrukturen, des demografischen Wandels im Personal sowie der digitalen Transformation erforderten zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit von Landesforsten sowohl eine Anpassung des Konzepts Landesforsten 2020 als auch eine strukturelle Weiterentwicklung der Zentralstelle der Forstverwaltung (ZdF) und der Forstämter. Neben einer Anpassung der Schwerpunktsetzung erfolgte dies durch Bündelung der Ressourcen, Straffung der Strukturen, Verringerungen von Schnittstellen und inhaltliche Harmonisierung der Verantwortungsbereiche.

Durch die inhaltliche und strukturelle Entwicklung konnte die bisherige Stabsstelle Qualitätsmanagement und Controlling entfallen. Eine neue Stabsstelle Transformationen und Klimawandelfolgen wurde eingerichtet. Dem Bereich Haushalt und Finanzen wurde unter Bildung eines eigenen Aufgabenbereichs das Controlling zugeordnet.

Die Aufgaben des Qualitätsmanagements in Verbindung mit dem Prozessmanagement, des zentralen Datenschutzbeauftragten für die Forstämter und des E-Governments wurden in der Abteilung Strategische Planung und Serviceleistung gebündelt. Hierdurch entstehen Synergien, die zur aktiven Gestaltung der Digitalisierung (E-Akte, E-Rechnung) benötigt werden.

Die Aufgabenbereiche Personalverwaltung und Personalgewinnung werden in nächster Zukunft durch die stark ansteigende Zahl von Personalfällen, internen und externen Stellenbesetzungen sowie der geplanten Ausweitung der Ausbildung stark anwachsen. Ein neuer Aufgabenbereich Ausbildung und Personalgewinnung wurde gebildet. Die Aufgabe der Organisation wurde einem neuen Referat Organisation und Personalcontrolling zugeordnet.

Forstämter

Kartellrechtliche Anforderungen führten zu einer Anpassung der Holzverkaufsorganisation. Die organisatorische und personelle Trennung von der bisherigen Dienstleistung für den Kommunal- und Privatwald führte zur Bildung von eigenständigen kommunalen Holzverkaufsorganisationen. An den Forstämtern wurden die verbleibenden Aufgaben für den Holzverkauf aus Staatswald und der Holzbereitstellung durch Bildung von Bündelungsforstämtern neu organisiert.

Die Aufbauorganisation der Forstämter wurde kontinuierlich weiterentwickelt. Anlassbezogen – z.B. aufgrund anstehender Ruhestandsversetzungen – wurden in den einzelnen Forstämtern unter Begleitung eines Beraterteams die Revierstrukturen in Abstimmung mit den kommunalen Waldeigentümern weiter angepasst.

Arbeitsschutz

Im Bereich Arbeitsschutz wurde der EVA-Prozess® unter der Überschrift „Weiterentwicklung der Sicherheitskultur zur Verbesserung der Arbeitssicherheit bei Landesforsten Rheinland-Pfalz“ in den Handlungsfeldern Führung, Kommunikation und Unternehmenskultur weiter ausgerollt. Kernstück und wichtiges Werkzeug des Prozesses ist der sog. „Risiko-Lerngang®“, ein Werkzeug mit dem die Ziele und Ideen des EVA-Prozesses® den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie den Führungskräften vermittelt werden.

Im Bereich der Forsteinrichtung wurde ein Notfallalarmierungssystem eingesetzt, das IoT-gestützt im Falle eines Unfalls oder einer manuellen Auslösung einen Notruf mit der aktuellen Position absetzt.

Nationalparkamt Hunsrück-Hochwald

Nutzung von Kooperationen

Das Nationalparkamt nutzt sehr stark Kooperationen. Das hat viele positive Effekte, insbesondere ist dies ressourceneffizient:

Kooperationen mit Zertifizierten Nationalparkführern (ZNF)

Die Belegung des Nationalparks setzt einen erheblichen Einsatz von Personalressourcen voraus. Dabei konnten nach besonders intensiven Anfangsjahren erste Aufgaben reduziert und dabei gleichzeitig andere Vorteile genutzt werden. So konnten Wochenendangebote, die zunächst durch Ranger vorgenommen worden sind, seit dem Jahr 2019 auch mit ZNF durchgeführt werden. Diese Lösung stellt nicht nur eine (personelle) Entlastung des NLP-Amtes dar, sie dient auch der Regionalentwicklung. Regionale Identität, Unternehmergeist, regionale Wertschöpfung, Erhöhung der Akzeptanz des Schutzgebietes sowie die Buchbarkeit solcher Angebote sind nur einige dieser Vorteile. Dabei wurde inzwischen auch eine Suchmaske auf der Homepage eingeführt.

Forschungskooperationen

Das Nationalparkamt erfüllt seine Forschungsaufgaben überwiegend in Kooperationen. Ein Beispiel dafür ist ein Gemeinschaftsprojekt mit anderen Nationalen Natur-

landschaften beim Fotofallenmonitoring und der (teil)automatisierten Bilddatenspeicherung und –attributierung.

Der Nationalpark Hunsrück-Hochwald hat die Aufgabe ein flächendeckendes Wildtiermonitoring dauerhaft zu betreiben. Ohne den Einsatz von modernen Methoden ist es kaum möglich, Schalenwildbestände und ihren Trend zu überwachen.

In den letzten Jahren wurden zahlreiche Verfahren entwickelt und erprobt, die es erlauben, die wesentlichen Anforderungen (kostengünstig, nicht invasive Methode, dauerhaft einsetzbar) an ein Wildtiermonitoringsystem zu erfüllen. So wurde zwischen 2014 und 2015 das von der Bundesstiftung Umwelt finanzierte Forschungsprojekt „Vergleichende Analyse verschiedener Methoden zur Erfassung von freilebenden Huf-tieren“ in und um die Fläche des heutigen Nationalparks durchgeführt.

Kooperation mit Partnerbetrieben

In einem Netzwerk von 50 bis 100 Betrieben gelingt es, Gäste aus der Region besser mit Informationen zum Nationalpark versorgen. Gerade kleine Familienbetriebe profitieren davon. Durch das Aufgreifen von bundesweit bekannten Zertifizierungssystemen wird ein erheblicher Beitrag zur Erfüllung der Tourismusstrategien geleistet, ohne dabei ein eigenes Zertifizierungssystem aufzubauen. Das konsequente Nutzen von ServiceQualität Deutschland hat nicht nur die Dienstleistungsfähigkeit des Nationalparkamtes erhöht, sondern auch dazu geführt, dass das Instrument insgesamt weiterentwickelt worden ist. Bundesweit gelten die „Nationalpark-Serviceketten“ nun als Best-Practice-Beispiel. Sie wurden bei der bundesweiten Fachleitertagung vorgestellt. Besonders erfreulich ist auch die Integration weiterer Zertifizierungssysteme wie TourCert, um den Verwaltungsaufwand insgesamt zu reduzieren und den Tourismus insgesamt nachhaltiger zu machen.

- ServiceQualität Deutschland (SQD) ist ein bundesweites Zertifizierungssystem vom Deutschen Tourismus Verband, das über die Landesmarketing-Organisationen vertrieben wird.
- TourCert ist ein Nachhaltigkeitszertifikat, das u.a. von der Tourismus Zentrale Saarland genutzt wird. Das Saarland ist das erste und bislang einzige Bundesland, das als nachhaltiges Reiseziel zertifiziert worden ist.

Kooperation durch das Projekt LIFE IP ZENAPA

Im Projekt ZENAPA (Zero Emission Nature Protection Area) soll die CO₂-Neutralität von Großschutzgebieten (GSG) und den umliegenden Regionen erreicht werden. Dies geht mit der Reduzierung von Treibhausgas-Emissionen einher. Dem Nationalparkamt selbst stehen investive Mittel zur Umsetzung der Maßnahmen wie bspw. der Kauf von E-Fahrzeugen, E-Sägewerk oder Photovoltaik-Anlage mit Energiespeicher zur

Verfügung. Dadurch kann sichergestellt werden, dass das Amt selbst seine Treibhausgas-Emissionen reduzieren kann.

Die investiven Maßnahmen werden um nicht- oder gering-investive Maßnahmen wie bspw. Öffentlichkeitsarbeit, Kampagnen und Capacity Building ergänzt. Gerade um Kampagnen und Capacity Building erfolgreich in der Region umzusetzen ist es unerlässlich mit Kooperationspartnern zusammenzuarbeiten. Dabei setzen sich die Kooperationspartner für eine nachhaltige Regionalentwicklung in der Nationalparkregion ein und arbeiten zusammen. Ziel ist es, die Kräfte zu bündeln und die Bürger, Unternehmen und Kommunen der Region bestmöglich über die Potenziale und Chancen einer nachhaltigen Entwicklung zu informieren sowie zielführende Projekte anzustoßen und zu begleiten. Somit können auch der Wissenstransfer und die Präsenz aller Kooperationspartner sichergestellt und gegenseitig Ressourcen – Personal, Zeit, Kosten etc. – eingespart werden. Exemplarisch für die gemeinsam durchgeführte Arbeit können das Bürgerforum, das Nationalparkfest sowie Workshops im Rahmen der ZENAPA-Masterplanerstellung genannt werden.

Die Kooperationspartner mit einer Kooperationsvereinbarung des Projektes ZENAPA sind die Energieagentur Rheinland-Pfalz, der BUND Rheinland-Pfalz sowie die Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz. Zudem arbeiten die Klimaschutzmanager und/oder regionale Akteure in eigenen Netzwerken zusammen.

Landesamt für Umwelt (LfU)

Restrukturierung der Aufgaben in der Abteilung „Zentrale Dienste“

In 2018 wurden im Zuge einer Aufgabenkritik die Geschäftsfelder Personalmanagement und -entwicklung und Recht organisatorisch von den Geschäftsfeldern Organisation und Innerer Dienst getrennt. Dabei konnten auch Abläufe eines zeitgemäßen Facility Management, insbesondere die Planung und Steuerung von Projekten der Gebäudeverwaltung (Instandhaltung, Sanierung, Umbau, technische Optimierung usw.) und Administration im Facility Infrastruktur Bereich (Gebäudepläne, Dokumentation von Prüfberichten, Fuhrpark, Versicherung etc.), etabliert werden. Im Referat 11 „Personal, Recht, Aus- und Fortbildung“ sind seitdem die grundlegenden juristischen Fragen mit dem Arbeits- und Dienstrecht angesiedelt und zentralisiert.

Zudem hat sich in den Fachabteilungen die landesweite Bereitstellung von Expertenwissen zur Beratung der regionalen Vollzugsbehörden bewährt. Diese Prozesse werden fortlaufend einer Aufgabenkritik unterzogen und deren Ergebnisse in die vorhandenen Organisations- und Ablaufstrukturen eingebracht.

Landesuntersuchungsamt (LUA)

Organisation

2018/2019 wurden die mikrobiologischen Untersuchungen aller Lebensmittel in Rheinland-Pfalz im Institut für Lebensmittel tierischer Herkunft (ILTH) zusammengeführt. Dies bedingte einen Wechsel der Zuständigkeit für die Untersuchung nicht tierischer Lebensmittel vom MSAGD zum MUEEF (im Wechsel mit der Arzneimittelprüfstelle).

2018 wurden alle Getränkeuntersuchungen (Fruchtsäfte, Erfrischungs- und alkoholische Getränke) in Mainz zusammengeführt. In Koblenz werden neben Back- und Teigwaren, Getreideerzeugnissen, Obsterzeugnissen, Fertiggerichten, Fruchtaufstrichen, Konfitüren, Aromen, Zusatzstoffen und Hilfsmittel aus Zusatzstoffen alle „non-food“ Proben (Bedarfsgegenstände und kosmetische Mittel) bearbeitet.

Im Bereich Arbeitsschutz wurden folgende Maßnahmen durchgeführt.

- Aktualisierung der arbeitsmedizinischen Untersuchungen auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilungen (GBU) (2017)
- Umsetzung der neuen Verordnung über die Unterweisungspflicht bei Persönlicher Schutzausrüstung (PSA) der Kategorie III (vor Ort Unterweisung sowie Unterweisung über die E-Learning Plattform „ZEUS“); jährliche Unterweisung (2017)
- Einführung der SOP (Standard Arbeitsanweisung) für das Gefahrstoffkataster sowie Aktualisierung des Katasters; Benennung eines Gefahrstoffkatasterbeauftragten (2017)
- Erstellung und Inkraftsetzung der neuen Gefährdungsbeurteilung (GBU) Mutterschutz nach dem neuen Mutterschutzgesetz (MuSchG) (2018)
- Schulung/ Unterweisung der Beauftragten für Laborabfälle (2018)
- Umsetzung der neuen Leiter DIN EN 131; Aufnahme der Prüfungszyklen in dem elektronischen Informationssystem „Spartacus“ (2018)
- Brandschutz- und Löschübungen für das gesamte LUA zur Verbesserung der Brandbekämpfung bzw. Vorbeugung (2018)
- Überarbeitung der Anforderungen an Einstellungsuntersuchungen (2018)
- Einführung von jährlichen Unterweisungen der Brandschutzhelfer, Erst-Helfer und Leiterbeauftragten über die E-Learning Plattform „ZEUS“ (2018)

- Aktualisierung der GBU nach § 5 ArSchG einschließlich Punkt 10 psychische Belastungen nach dem gewählten Revisionszyklus von 3 Jahren (2019-2020).
- Erstellung der GBU Telearbeitsplatz (2019)
- Aktualisierung aller Betriebsanweisungen und deren Mustervorlagen (2019-2020)
- Aktualisierung der Pflichtendelegation im Arbeitsschutz (2019)

Planung Neubau am Standort Koblenz

Die Organisationseinheiten des Landesuntersuchungsamtes (LUA) sind aktuell weiterhin auf verschiedene Liegenschaften im Stadtgebiet von Koblenz verteilt. Durch den im Bau befindlichen Neubau werden diese Standorte zusammengeführt. Dadurch werden Synergieeffekte insbesondere im Bereich der Labortechnik sowie in Bereichen der Verwaltung genutzt und die komplexe Aufgabenwahrnehmung erleichtert.

II. Personalmanagement

1. Staatskanzlei (Stk)

Die im vergangenen Berichtszeitraum für die Staatskanzlei und die Landesvertretung dargestellten Maßnahmen in diesem Bereich wurden fortgeführt. Das Personalmanagement wird einheitlich für die drei Dienstsitze der Staatskanzlei am Dienstsitz Mainz wahrgenommen. Einzelmaßnahmen der Dienstsitze Berlin und Brüssel werden am Dienstsitz Berlin bearbeitet.

Personalmobilität

Das im letzten Berichtszeitraum eingeführte Abordnungsmodell im Bereich „Ressortkoordination“ hat sich auch in diesem Berichtszeitraum bewährt und wird fortgeführt.

Aus- und Fortbildung

Die in der Staatskanzlei angebotenen Ausbildungsberufe wurden im Berichtszeitraum fortgeführt. Derzeit wird im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte/r“ ausgebildet.

Im Berichtszeitraum wurden insbesondere auf der Grundlage der Rückmeldungen aus den Mitarbeiter- und Fortbildungsgesprächen zahlreiche Inhouse-Schulungen für das gesamte Haus angeboten. Dadurch konnte den individuellen Fortbildungsbedürfnissen einer Vielzahl von Mitarbeitenden Rechnung getragen werden.

Die im Rahmen des Patenmodells hausintern durchgeführten Einführungsseminare von Kolleg/innen für Kolleg/innen werden weiterhin angeboten, um Reibungsverluste während der Einarbeitungsphase zu vermeiden bzw. zu minimieren.

Mitarbeiter- und Fortbildungsgespräch

Das im vorangegangenen Bericht beschriebene jährliche Mitarbeitergespräch und das jährliche Fortbildungsgespräch haben sich in der Staatskanzlei am Dienstsitz Mainz fest etabliert. Diese Gespräche dienen weiterhin den Personalverantwortlichen zur Bedarfsanalyse und den Beteiligten als Orientierungshilfe. Die Ergebnisse fließen in die Planungen der hausinternen Fortbildungsmaßnahmen ein.

Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement

Im Berichtszeitraum wurden weitere Bausteine des Personal- und Organisationsentwicklungskonzeptes der Staatskanzlei erarbeitet, Prozesse neu angestoßen bzw. weiter vorangebracht und verfeinert.

Mentoring-Programm

Die Staatskanzlei hat im Rahmen des ressortübergreifenden Mentoring-Programms „Mehr Frauen an die Spitze!“ weiblichen Nachwuchskräften die Möglichkeit eröffnet, ihre Führungskompetenzen zu stärken sowie die beruflichen Netzwerke zu erweitern.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das Rahmenkonzept Betriebliches Gesundheitsmanagement in der Landesverwaltung sieht als Maßnahmen auch die betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention vor.

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements wurden im Berichtszeitraum für alle Mitarbeitenden unterschiedliche Veranstaltungen und Vorträge zu verschiedenen Gesundheitsthemen angeboten. Themenschwerpunkte waren das alternsgerechte Arbeiten, die psychische Belastbarkeit sowie weitere präventive Maßnahmen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Am 1. Januar 2016 trat die für alle Dienstsitze der Staatskanzlei geltende einheitliche Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement in Kraft. Demnach haben die Dienststelle und die Personalräte das gemeinsame Ziel, die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern sowie dabei zu helfen, gesundheitliche Probleme zu überwinden und so eine langfristige Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Falls gewünscht, kann das Gespräch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements auch mit der in der Staatskanzlei implementierten Mitarbeiterberatung erfolgen.

Als betriebliche Maßnahmen im Rahmen des Eingliederungsmanagements kommen insbesondere die Änderung der Arbeitsplatzgestaltung, die Modifizierung des Aufgabengebietes, die Anpassung von Arbeitszeiten sowie erforderliche Schulungs- und Fortbildungsangebote in Betracht.

Digitale Trainingsplattform

Den Mitarbeitenden der Staatskanzlei wurde dienstübergreifend eine digitale Trainingsplattform zur Verfügung gestellt. Insbesondere vor dem Hintergrund der Einführung der elektronischen Akte sollten vorsorglich Maßnahmen ergriffen werden, die die Gesundheit der Mitarbeitenden fördern oder diese motivieren, sich gesundheitsförderlich zu verhalten.

Externe Mitarbeiterberatung

Weiterhin steht den Führungskräften und Mitarbeitenden der Staatskanzlei an den Dienstsitzen Mainz, Berlin und Brüssel die vom Arbeitgeber finanzierte externe Mitarbeiterberatung mit dem Ziel der professionellen und unbürokratischen Unterstützung bei beruflichen und/oder persönlichen Herausforderungen zur Verfügung. Führungskräfte, Mitarbeitende sowie auch deren Angehörige können an sieben Tagen in der Woche, 24 Stunden am Tag sowohl in psychologischen Belangen als auch im Bereich der Familien- und Sozialberatung Unterstützung durch besonders qualifizierte Fachkräfte erhalten. Diese Mitarbeiterberatung ist auf allen Ebenen der Prävention wirksam. Einerseits sorgt sie dafür, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einem Teil der Belastungen entlastet werden (primärpräventiv). Andererseits sind geschulte Beraterinnen und Berater in der Lage, Anzeichen für eine psychische Erkrankung frühzeitig zu erkennen, Gegenmaßnahmen zu ergreifen oder individuelle Unterstützung zu initiieren (sekundärpräventiv).

Telearbeit

Mit der Dienstvereinbarung zur Telearbeit in der Staatskanzlei soll insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen) und die Vereinbarkeit von Beruf und Behinderung erleichtert werden. Auch Mitarbeitenden ohne einen solchen Grund wird im Rahmen der Kapazitäten die Möglichkeit der Telearbeit eröffnet.

Daneben wird die Ausstattung von Mitarbeitenden mit mobilen Endgeräten sukzessive ausgeweitet, um örtlich flexibles Arbeiten zu ermöglichen. Für eine kurzzeitige Überbrückung besonderer familiärer Notfälle kann für einen überschaubaren Zeitraum, in der Regel für höchstens drei Monate, ein Notfalltelearbeitsplatz eingerichtet werden.

2. Ministerium des Innern und für Sport (Mdl)

Vereinbarkeit Beruf und Familie

Im Jahr 2017 wurde die Anzahl der Telearbeitsplätze erhöht. Zudem wurde im Jahr 2018 der Kappungsstichtag von Zeitguthaben vom 30. September auf den 31. Oktober des Folgejahres verschoben, um die Herbstferien für den Zeitausgleich nutzen zu können.

Mobiles Arbeiten

Um eine weitergehende Flexibilisierung der Arbeitszeit zu ermöglichen, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Mdl seit August 2018 auf Antrag innerhalb eines Kalendermonats bis zu 20 Prozent der regelmäßigen individuellen monatlichen Arbeitszeit außerhalb der Dienststelle arbeiten (sog. mobiles Arbeiten). Dies entspricht bis zu vier vollen bzw. acht halben Arbeitstagen im Monat; pro Woche kann maximal an zwei Tagen mobil gearbeitet werden. Für den Zugriff auf E-Mails und alle Standardanwendungen steht eine einfache technische Lösung zur Verfügung. Die Genehmigung des Antrags durch die bzw. den Vorgesetzten erfordert, dass die Tätigkeiten für mobiles Arbeiten geeignet sind; die Funktionsfähigkeit sowie eine effektive und effiziente Aufgabenwahrnehmung in der jeweiligen Organisationseinheit müssen sichergestellt sein. Eine Evaluierung der Maßnahme ist geplant.

Personalgewinnung und -bindung

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, dem für Bewerberinnen und Bewerber günstigen Arbeitsmarkt, des Personalaufbaus in der Bundesverwaltung und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel ist die Personalgewinnung und -bindung weiter in den Fokus gerückt.

Im Hinblick auf die Steigerung der Attraktivität und zur Nachwuchskräfteicherung wurde das Karriereportal regelmäßig weiterentwickelt.

Darüber hinaus wurden der Leitfaden und die Checklisten zur Einführung und Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Mdl, die erstmals Anfang des Jahres 2012 veröffentlicht wurden, im Jahr 2018 überarbeitet und an die aktuellen Bedarfe angepasst. Sie sind als Hilfestellung für alle am Integrationsprozess Beteiligten zu verstehen und sollen die Planung, Gestaltung und Steuerung des Einarbeitungsprozesses erleichtern. Auch haben die Ergebnisse des Qualitätsmanagements im Mdl (QMdl) ergeben, dass auf das im Leitfaden enthaltene Patensystem ein besonderes Augenmerk gelegt werden muss. Zudem erhalten die

neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Begrüßungsmappe mit allen wichtigen Informationen.

Zentrale Einstellung und Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften

Mit dem Traineeprogramm „Zentrale Einstellung und Qualifizierung von Nachwuchsführungskräften“ erfolgt die umfassende und passgenaue Vorbereitung einer Gruppe von neu eingestellten juristischen Nachwuchskräften auf ihre künftigen Führungsaufgaben.

Während des im Februar 2020 beginnenden dreijährigen Programms werden fünf Trainees in verschiedenen Ebenen und Bereichen der Landesverwaltung sowie bei einer Kommunalverwaltung eingesetzt. Parallel werden sie durch fachbezogene Fortbildungen sowie Seminare aus dem Bereich „Führung“ und „Soft Skills“ bei ihrer Entwicklung zur Führungskraft unterstützt. Darüber hinaus nehmen die Trainees an einem dreimonatigen verwaltungswissenschaftlichen Ergänzungsstudium an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer teil.

Fortbildung

Hinsichtlich der Verbesserung der Führungskultur und der Umsetzung der vom Ministerrat beschlossenen Führungsgrundsätze wurden diverse Coachingmaßnahmen durchgeführt. Darüber hinaus besteht das Angebot der Kollegialen Beratung. In den Abteilungsleiterunden werden regelmäßig Führungsthemen behandelt und die Führungskräfte erhalten regelmäßige Beiträge zur Verbesserung der Führungskultur. Darüber hinaus wurde ein freiwilliges Führungskräfte-Feedback eingeführt.

Wissensmanagement

Die Unterarbeitsgruppe der IMA-PE „Wissensmanagement“ hat ein Rahmenkonzept Wissensmanagement für die Landesverwaltung erarbeitet, welches in der Sitzung der IMA-PE am 20. März 2018 verabschiedet und vom Ministerrat in seiner Sitzung am 3. Juli 2018 beschlossen wurde. Das Rahmenkonzept „Wissensmanagement“ zeigt Rahmenbedingungen auf und beschreibt beispielhaft geeignete Verfahren und Instrumente für ein systematisches Wissensmanagement. Um ein unmittelbar an die behördenspezifischen Bedarfe des Mdl angepasstes Konzept zu erarbeiten, wurde Ende 2019 eine „Steuerungsgruppe BGM und Personalentwicklung“ im Mdl einberufen.

Einführung EAP-Assist

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements besteht seit dem 1. Februar 2018 eine Kooperation mit dem Mitarbeiterunterstützungsprogramm EAP Assist (Employee Assistance Program). Hierdurch wird den Bediensteten und ihren Angehörigen die Möglichkeit geboten, kostenfrei und anonym, individuelle Beratung an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr, online oder über eine Hotline, in Anspruch zu nehmen. Angeboten werden Gesundheitsberatung, psychologische Beratung sowie Sozial - und Familienberatung. Sie erfolgt durch Spezialistinnen und Spezialisten der genannten Beratungsfelder. Außerdem können Führungskräfte die Beratung in Sachen Führung in Anspruch nehmen. Die Daten werden absolut vertraulich behandelt. Für jede Beraterin und jeden Berater gilt die Schweigepflicht gegenüber der Dienststelle und Dritten sowie die Verpflichtung zum Datenschutz.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Mit der Aktion „Mdl Bewegtl!“ wurde ein ganzheitliches Angebot für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeführt. Im Rahmen dieser Aktion werden Vorträge sowie Workshops und Seminare zu unterschiedlichen Themen angeboten.

Polizei

Personalführung, Personalplanung und -rekrutierung, Personalentwicklung

Zur Sicherung der personellen Zukunftsfähigkeit der Polizei Rheinland-Pfalz wurde Anfang 2013 ein Projekt „Personalsicherung und Personalentwicklung in der Polizei Rheinland-Pfalz“ eingerichtet. Das Projekt wurde 2014 inhaltlich erweitert und wird unter dem Projektnamen „Personalplanung“ weitergeführt.

Zu folgenden Aspekten sollen Konzepte umgesetzt werden bzw. sind bereits umgesetzt worden:

- Teilprojekt Personalgewinnung (abgeschlossen):
 - Die Aufgaben „Bewerbung, Auswahl und Einstellung“ wurden in einem Organisationsbereich gebündelt. Die Zentralstelle „Werbung und Einstellung“ wurde Ende 2014 bei der Landespolizeischule am Standort Hahn eingerichtet und Anfang 2018 in die Allgemeine Aufbauorganisation überführt.
 - Ein Online-Bewerbungsverfahren für das 3. Einstiegsamt Polizeidienst wurde entwickelt und im März 2015 eingeführt.
- Teilprojekt Personalbedarf und -struktur:
Ziel war es, mit der Einführung von IPEMA® die Personaldaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch den Führungskräften des Polizeivollzugs

im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen. Das Teilprojekt wurde bis Ende des Jahres 2019 abgeschlossen.

- Teilprojekt Personalentwicklung:
Ziel ist es, sukzessive ein ganzheitliches Personalentwicklungskonzept in der Polizei zu etablieren. Das schrittweise Vorgehen richtet sich an Prioritäten aus; aktuell ist dies die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes.
- Teilprojekt „Gesünderes Arbeiten in der Polizei“:
Es wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt und beauftragt,
 - die gesundheitlichen Belastungen des Wechselschichtdienstes aufzuzeigen und weitere hoch belastete Organisationsbereiche zu identifizieren,
 - Empfehlungen für zielgerichtete Maßnahmen zur Gesunderhaltung und zur Gesundheitsförderung zu unterbreiten,
 - Vorschläge für Wechselschichtdienstmodelle zu erarbeiten, die zu einer möglichst geringen Gesundheitsbelastung führen, der Einsatzsituation der Polizei Rheinland-Pfalz Rechnung tragen und die rechtlichen Rahmenvorgaben berücksichtigen,
 - ausgewählte Modellvorschläge mit wissenschaftlicher Begleitung bei unterschiedlichen Pilotdienststellen ein Jahr zu erproben und einen Rahmenvorschlag zu erarbeiten.
 Nach einer einjährigen Pilotphase im Wechselschichtdienst ab 1. Januar 2017 wurde eine Rahmenregelung zur Gestaltung des Wechselschichtdienstes entwickelt. Deren neue Vorgaben werden ab dem 1. Januar 2019 landesweit umgesetzt.

Personalbewirtschaftung bei der Polizei

Den Grundstein für die personelle Verstärkung bei der Schutz- und Kriminalpolizei bildet die in im Koalitionsvertrag festgelegte Einstellungszahl von 2.500 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten im Zeitraum von fünf Jahren. Um die Einstellung von durchschnittlich 500 Polizeikommissarinnen und -kommissaren pro Jahr zu erreichen, werden bis Mai 2021 (Einstellungstermine Oktober 2016 bis Oktober 2019 und Mai 2020 bis Mai 2021) insgesamt mehr als 2.800 Anwärtinnen und Bewerber ein Studium an der Hochschule der Polizei begonnen haben. Mit Blick auf die dreijährige Studiendauer verstärkt dies den Personalbestand der Polizei ab dem Jahr 2019. Es wird von einer deutlichen Steigerung des Personalbestandes an Polizeibeamtinnen und -beamten bis zum Jahr 2021 auf rund 9.160 Vollzeitäquivalente (VZÄ) – das entspricht einer Kopfzahl von rd. 9.600 ausgebildeten Polizeibeamtinnen und -beamten – ausgegangen.

Zur fachlichen Unterstützung und zur Entlastung der Polizeibeamtinnen und -beamten von Aufgaben, die nicht zwingend einer Polizeiausbildung bedürfen, sollen weitere Spezialistinnen/Spezialisten und Tarifkräfte eingestellt werden. Diese kommen vornehmlich in den spezialisierten Bereichen der Polizei zum Einsatz, insbesondere im kriminalpolizeilichen Bereich der Flächenpolizeipräsidien (Cybercrime, Wirtschaftskriminalität, IT, Forensik, Ermittlung, Auswertung, Analyse) sowie des

Landeskriminalamtes (u.a. AERBit, MIT, PMK, Cybercrime, Auswertung, Analyse), aber auch im spezialisierten Bereich des Polizeipräsidioms Einsatz, Logistik und Technik (insbesondere IT-Fachkräfte für das Projekt Polizei 2020, den Ausbau der Leitstelleninfrastruktur, etc.).

Aus- und Fortbildung

Seit Einführung des Bachelorstudiengangs „Polizeidienst“ geben die Prüfungs- und Studienordnungen eine schriftliche Bachelorarbeit (Thesis) und deren mündliche Verteidigung (Kolloquium) in einem eigenständigen Modul 9 vor. Für die Thesis beträgt die Bearbeitungszeit 4,5 Wochen mit einem Arbeitspensum von 180 Arbeitsstunden. Für das Kolloquium sind ca. 30 Minuten vorgesehen und ein Vorbereitungsaufwand von 30 Stunden. Beide Prüfungsteile sind von jeweils zwei Gutachtern/Prüfern zu bewerten. Die Ergebnisse bilden zu jeweils 50 % das Modulergebnis. Das Ergebnis der Leistungsbewertung des Moduls fließt mit 10 % in die Berechnung der Abschlussleistung im Studium ein.

Nach den Erfahrungen ist die Benotung des Moduls ganz überwiegend von der Bewertung der schriftlichen Leistung geprägt, d. h. es gibt wenig signifikante Abweichungen im Kolloquium, sodass dieser Leistungsbewertung wenig Eigenwert zugeschrieben werden kann. Zudem gibt es vielfach Studienordnungen bei polizeilichen Bildungseinrichtungen und darüber hinaus, die die Verteidigung einer Bachelorarbeit nicht (mehr) vorsehen.

Die modulare Struktur des Studiums mit hohen und sehr unterschiedlichen berufspraktischen Anteilen und entsprechenden Prüfungen verursacht einen hohen Planungs- und Durchführungsaufwand, insbesondere aufgrund der gestiegenen Anzahl Studierender. Zu Reduzierung des Prüfungsaufwands hat das Mdl im September 2019 im Vorgriff auf eine Änderung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung einer Regelung zugestimmt, die den Studierenden ab dem Bachelorstudiengang 17 (BA 17) ein Wahlrecht einräumt, ob sie ein Kolloquium absolvieren oder darauf verzichten wollen. Von den 250 Studierenden des BA 17 haben mehr als 2/3 (166) auf das Kolloquium verzichtet. Dies hat den Prüfungsaufwand in nur einem Studiengang um rund 250 Personenstunden reduziert.

Gesundheitsmanagement bei der Polizei

Mit der Gründung des Polizeipräsidioms Einsatz, Logistik und Technik (PP ELT) im Oktober 2017 erfolgte eine Neuausrichtung im Betrieblichen Gesundheitsmanagement der Polizei (BGM). In der im PP ELT neu gebildeten Abteilung 6 „Zentralstelle für Gesundheitsmanagement“ (ZfG) wurden erstmals die wesentlichen Fachdisziplinen eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements zwecks landesweiter Koordinierung und Steuerung zusammengefasst. Neben den medizinischen Aufgaben eines

Polizeiärztlichen Dienstes im Sinne kurativmedizinischer Leistungen, der Einsatzbegleitung sowie gutachterlichen Tätigkeiten ist dort erstmals die teilweise noch bis in das Jahr 2018 ausgegliederte Betriebsmedizin für die Polizei zentral verortet.

Vermessungs- und Katasterverwaltung

Beurteilung

In den Jahren 2018 bis 2019 wurden Schulungen für Erst- und Zweitbeurteiler/-innen zum Thema „Gendergerechtes Beurteilen“ für die Regelbeurteilungsrunde 2019 durchgeführt.

Personalsituation

Aufgrund der zukünftig hohen, altersbedingten Personalabgänge im Bereich der Vermessungs- und Katasterverwaltung sowie der stark abnehmenden Anzahl von jungen Berufseinsteigern der Fachrichtung Vermessung und Geoinformation in allen Einstiegsämtern hat die Vermessungs- und Katasterverwaltung der Ausbildung von eigenem Berufsnachwuchs höchste Priorität eingeräumt. Die dreijährige Berufsausbildung in der Geoinformationstechnologie wurde komplett neugestaltet und der Schwerpunkt auf den Ausbildungsberuf „Geomatikerin/Geomatiker“ gelegt.

Die Ausbildungsstellen im 2. Einstiegsamt wurden zahlenmäßig an den zukünftigen Bedarf der Vermessungs- und Katasterverwaltung angepasst. Der Bedarf im 3. Einstiegsamt wird mit Absolventinnen und Absolventen des gemeinsam mit der Hochschule Mainz angebotenen kombinierten Studiums gedeckt.

Zur Werbung und Rekrutierung von Nachwuchskräften beteiligt sich die Vermessungs- und Katasterverwaltung regelmäßig an Ausbildungsmessen und -börsen. Weitere Angebote ergänzen diese Informationsmöglichkeiten: Girls Day, MINT-Schnupperausbildung (in Zusammenarbeit mit den Hochschulen), Projekttag an Schulen und Praktikumsstellen in der gesamten Vermessungs- und Katasterverwaltung.

Aufsichts- und Dienstleistungsdirection (ADD)

Aus- und Fortbildung

Leistungsstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in der ADD gefördert. So bietet insbesondere die Möglichkeit des Aufstiegs in eine höhere Laufbahn im Rahmen der

Fortbildungs- und Ausbildungsqualifizierung nach dem neuen Laufbahnrecht eine berufliche Perspektive. Eine Ausbildungsqualifizierung wurde in den letzten drei Jahren von einem Mitarbeiter im Jahre 2018 abgeschlossen. Für eine Fortbildungsqualifizierung wurden sowohl 2018 als auch 2019 jeweils eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter ausgewählt. Für das Jahr 2020 sind bereits drei Bedienstete hierfür vorgesehen.

Das hausinterne Fortbildungsangebot wurde im Berichtszeitraum um fast die Hälfte bedarfsorientiert erhöht. Insgesamt konnten hierdurch Fortbildungsmittel (für externe Fortbildungen) eingespart und Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit zur Teilnahme erleichtert werden.

Gesundheitsmanagement

Bei der ADD wird seit Mai 2019 ein Projekt in Kooperation mit der Unfallkasse Rheinland-Pfalz durchgeführt, dass die Etablierung eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) vorsieht.

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord (SGD Nord)

Personalentwicklungskonzept (PEK)

Grundlage für die Personalentwicklung bei der SGD Nord ist das Personalentwicklungskonzept aus dem Jahr 2010. Angesichts gesetzlicher Änderungen und neuer Entwicklungen wurde Anfang des Jahres 2019 eine Arbeitsgruppe zur Fortschreibung des PEK der SGD Nord gebildet.

Aus- und Fortbildung

Die in der SGD Nord angebotenen Ausbildungsberufe wurden im Berichtszeitraum fortgeführt. Angesichts des Fachkräftemangels wurde im Jahr 2018 erstmals die Ausbildung zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker aufgenommen.

Insbesondere auf Grundlage der Rückmeldungen aus den Mitarbeitergesprächen wurden im Berichtszeitraum mehrere Inhouse-Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SGD Nord angeboten. Auf diese Weise konnte dem individuellen Fortbildungsbedürfnis kostenbewusst Rechnung getragen werden.

Gesundheitsmanagement

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements hat die SGD Nord im Jahr 2019 zum vierten Mal ihren Mitarbeitenden einen Gesundheitstag mit einem vielfältigen Programm angeboten. Gripeschutzimpfung, Gesundheitstests, Work-Shops und Mitmach-Kurse sollen zur langfristigen physischen und psychischen Gesunderhaltung und einer gesundheitsbewussten Gestaltung des Arbeitsalltags beitragen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Im Rahmen der Zielvereinbarung der SGD Nord auf der Basis der Selbstverpflichtung der Landesregierung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik wurde als ein zu erreichendes Ziel u.a. die Weiterführung und ggf. bedarfsgerechte Entwicklung der flexiblen Arbeitszeitregelungen festgeschrieben.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der SGD Nord weiter optimieren zu können, wurde eine Änderung der Dienstvereinbarung über die Regelung der Arbeitszeit für Anfang des Jahres 2020 vorbereitet.

Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd (SGD Süd)

Personalführung

Die im letzten Bericht vorgestellten Arbeitstagungen sind im aktuellen Berichtszeitraum fortgesetzt worden. Ziel dieser Veranstaltungen war und ist es, die Führungskräfte für die Herausforderungen der Zukunft - wie Arbeitsverdichtung bei gleichzeitiger Personaleinsparung, komplexer werdende Aufgaben und weiter zunehmende Technologisierung der Arbeitswelt - zu sensibilisieren und gemeinsam eine zukunftsfähige Personalführung zu diskutieren. Neben den oben genannten Zielen soll insbesondere ein gemeinsames Verständnis von Führung und Zusammenarbeit entwickelt werden, auf dessen Basis die Herausforderungen der Zukunft gemeinsam angegangen werden können.

Aus- und Fortbildung

Im Berichtszeitraum wurden vier Fortbildungsqualifizierungen für das Statusamt A 10 und eine Fortbildungsqualifizierung für das Statusamt A 12 durchgeführt. Im Jahr 2019 wurde der SGD Süd die Auszeichnung zum „Ausbildungsbetrieb 2019“ verliehen. Mit dieser, von der IHK Pfalz überreichten Urkunde wird der SGD bescheinigt, dass sie mit der qualifizierten Ausbildung junger Menschen einen entscheidenden Beitrag für die Entwicklung der pfälzischen Wirtschaft und zukunftsweisender Innovationen leistet. Die

Ausbildungsmöglichkeiten in der SGD Süd sind im Berichtszeitraum aktiv beworben worden. Im Bereich der Fort- und Weiterbildung ist im Berichtszeitraum ein Qualifizierungsangebot für technische Bedienstete ohne Verwaltungskenntnisse erstellt worden. In der SGD Süd sind 21 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 60 Jahre und älter. Bei einem Großteil dieser in den kommenden Jahren ausscheidenden Beschäftigten handelt es sich um technische Fachkräfte. Damit angesichts des Fachkräftemangels eine Nachbesetzung gelingt, ist eine Qualifizierung der neuen technischen Bediensteten ohne Verwaltungskenntnisse in Bezug auf die Grundlagen des Verwaltungshandelns zwingend notwendig. Daher wird dieses Seminar zu den Grundlagen des Verwaltungshandelns fortgesetzt werden.

Personalentwicklung

Die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sind im Berichtszeitraum fortgesetzt worden. Ein Beispiel hierfür ist die konkrete Hilfestellung bei einer durch eine Pflegesituation veranlassten kurzzeitigen Arbeitsverhinderung: Um den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einer solchen Akutsituation die Anzeige der Arbeitsverhinderung sowie den Nachweis der Pflegebedürftigkeit zu erleichtern, wurden Formulare erarbeitet (- Anzeige der Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Pflegezeitgesetz, - Ärztliche Bescheinigung gem. § 2 Abs. 2 Pflegezeitgesetz), die im Intranet der SGD Süd abgerufen werden können.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Im Rahmen des zweijährigen Projektes zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements in der SGD Süd wurde im November 2017 eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Auswertung erfolgte durch den Kooperationspartner, die Unfallkasse Rheinland-Pfalz. Als Ergebnis wurden Ressourcen und Gestaltungsbedarfe hinsichtlich der Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und der sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz festgestellt. Die wesentlichen Gestaltungserfordernisse der Mitarbeiterbefragung wurden in acht Handlungsfelder zusammengefasst: Aufstiegs-, Entwicklungsmöglichkeiten bzw. Personalentwicklung und Einarbeitung; Personalengpässe; Passende Fort- und Weiterbildungen, Qualifizierungs-/Supervisionsangebote für herausfordernde Situationen; Transparente Entscheidungen, Verfügbarkeit aller relevanter Informationen, Partizipation; Arbeitsmenge, Zeit- und Termindruck, Multitasking, Störungen und Unterbrechungen; Gesundheitsförderung; „Gesund führen“, Gesundheitskompetenz; Zusammengehörigkeitsgefühl und Identifikation mit der gesamten SGD Süd. Zur Partizipation der Beschäftigten am BGM-Prozess fanden zu Beginn des Jahres 2019 Ideentreffen statt, die zum Inhalt hatten, geeignete Lösungsansätze und Maßnahmen zu den aufgezeigten Gestaltungsbedarfen zu entwickeln. Auf Basis dieser Ergebnisse konnten der Steuerungskreis und seine Unterarbeitsgruppen passende BGM-Maßnahmen formulieren. In der Folge wurden insbesondere zu den Handlungsfeldern

Gesundheitsförderung, Zusammengehörigkeitsgefühl/ Identifikation und Einarbeitung geeigneter Maßnahmen zur Umsetzung gebracht. Zur Koordinierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der damit verbundenen Aufgaben wurde zum 1. März 2019 eine BGM-Beauftragte für die SGD Süd bestellt.

Telearbeit

Das Angebot an Telearbeit in der SGD Süd wurde in 2018 erweitert, indem die Anzahl der auf zwei Jahre befristeten Telearbeitsplätze auf 46 erhöht wurde. Es ist überdies geplant, die Arbeitsform des mobilen Arbeitens in der SGD Süd einzuführen.

3. Ministerium der Finanzen (FM)

Fort- und Weiterbildung

Neben internen Fortbildungsveranstaltungen wurden weitere Fortbildungsmaßnahmen unter anderem durch die Bundesfinanzakademie (BFA) in Brühl, das Ministerium des Innern und für Sport (Mdl) in Mainz und die Hochschule für öffentliche Verwaltung (HöV) in Mayen angeboten.

Telearbeit

Die Regelungen zur Telearbeit im FM wurden durch die Dienstvereinbarung vom 1. September 2018 überarbeitet und weiterentwickelt. Dabei wurden die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme und die Rahmenbedingungen für Telearbeit in Teilen erweitert sowie modernisiert. Insbesondere stehen die Änderungen der Dienstvereinbarung auch im Zusammenhang mit der Einführung der E-Akte. Die Dienstvereinbarung wird im Jahr 2020 evaluiert.

Zielvereinbarung Vereinbarkeit Beruf und Familie

Auf der Basis der im Sommer 2016 vom Ministerrat beschlossenen Fortschreibung der Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik der Landesregierung wurden die familienfreundlichen Regelungen und Maßnahmen im FM überprüft. Die im FM vereinbarten Ziele und Maßnahmen wurden

bereits zu einem großen Teil erreicht und umgesetzt. Die familienfreundliche Personalpolitik im FM wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Gesundheitsmanagement

Anfang 2019 wurde im FM ein Gesundheitszirkel ins Leben gerufen, der aus Mitgliedern der Dienststelle, des Personalrats sowie der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen besteht. Der Gesundheitszirkel hat sich zum Ziel gesetzt, die bereits bestehenden Maßnahmen fortzuführen, zu koordinieren und weitere verschiedene gesundheitsfördernde Maßnahmen im FM zu etablieren. So wurden bereits im Jahr 2019 vielfältige Angebote für die Bediensteten initiiert wie verschiedene Pilates-Kurse, Vorträge zu Gesundheitsthemen mit Übungen sowie Augentrainings. Das Angebot soll im Jahr 2020 fortgeführt und ausgebaut werden.

Landesamt für Steuern (LfSt)/Finanzämter

Personalführung

Basierend auf den Erfahrungen von sechs Pilot-Finanzämtern sowie dem Abschlussbericht der Arbeitsgruppe Führungskräftefeedback wurde das Führungskräftefeedback in 2017 landesweit eingeführt. Im Rahmen der landesweiten Einführung wurden sowohl die Vorsteherinnen/Vorsteher als auch die Personalvertretung ausführlich über die Inhalte und Zielsetzungen des Führungskräftefeedbacks informiert. Seit der landesweiten Einführung wurden mehr als 100 Feedbacks durchgeführt. Die Mitarbeitenden verstanden das Führungskräfte-Feedback als Chance für einen offenen Dialog und die Führungskräfte erhielten neben der Reflexion des eigenen Verhaltens auch die Möglichkeit, das eigene Führungsverhalten gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erläutern.

Während der Pilotierungsphase wurde sowohl seitens einiger Feedbackgebenden als auch seitens der Feedbackempfangenden der Zeitaufwand für ein Führungskräftefeedback kritisch gesehen. Deshalb wurde bei der landesweiten Einführung der regelmäßige Turnus auf fünf Jahre festgelegt. Zusätzlich wurden die Moderatorinnen und Moderatoren dafür sensibilisiert, bei der Durchführung der Führungskräftefeedbacks darauf zu achten, dass es in einem angemessenen zeitlichen Rahmen erfolgt.

Personalrekrutierung

Ausbildungsmessen und Studientage in Schulen: Die rheinland-pfälzische Steuerverwaltung ist weiterhin sehr aktiv auf regionalen und überregionalen Ausbildungsmessen vertreten. Im Vergleich zu den Vorjahren bleibt die Anzahl der besuchten Werbeveranstaltungen mit ca. 100 Veranstaltungen pro Kalenderjahr gleich. Die organisatorische Ausstattung erfolgt weiterhin durch das Landesamt für Steuern (LfSt). Größere Messen werden durch die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des Ausbildungsreferats betreut und durchgeführt. Kleinere regionale Messen (insb. Schulmessen und Vorträge in Schulen) werden in der Regel durch die örtlichen Finanzämter betreut.

Werbeflyer und Werbeplakat/Werbebrochüren: Die bisherigen Flyer für das 2. und 3. Einstiegsamt aus dem Jahr 2014 wurden Mitte 2017 neugestaltet. Das Fotoshooting hat erneut mit eigenem Personal stattgefunden, um bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern einen authentischen Eindruck zu vermitteln. In 2019 wurden zusätzlich neue Werbebrochüren entworfen. Diese eignen sich insbesondere bei einem Informationsgespräch im Rahmen einer Ausbildungsmesse dazu, die jeweiligen Key-facts (z.B. die Dauer und Aufteilung der jeweiligen theoretischen und praktischen Ausbildungsabschnitte, Gehalt, Bilder der Hochschule für Finanzen/Landesfinanzschule) nicht nur visuell, sondern auch optisch zu erläutern.

Social Media: Die Steuerverwaltung ist auf den gängigsten Social-Media-Plattformen vertreten. Zum Zwecke der Nachwuchswerbung präsentiert sich das Ausbildungsreferat, fokussiert auf die Plattform Instagram, mit dem Account „karriere.finanzamt“. Auf den sonstigen Werbematerialien (Plakate, Flyer, Blöcke, etc.) wird der Social Media-Auftritt mittlerweile konsequent beworben. Auf der Plattform Instagram ist auch eine neue Kampagne zur Nachwuchswerbung geplant. Im Rahmen eines Monatsprojekts sollen zunächst Studierende und Auszubildende vorgestellt werden, welche anschließend im Rahmen von Storys über deren Alltag an der Hochschule für Finanzen/Landesfinanzschule bzw. im Ausbildungsfinanzamt berichten. Auf diesem Wege möchte man die Follower der Studierenden und Auszubildenden erreichen, welche als potenzielle Nachwuchskräfte die Zielgruppe der Kampagne sind.

Praktika: Nach wie vor zeigt die tägliche Recruiting-Arbeit, dass zahlreiche Bewerberinnen und Bewerber im Vorfeld ein Praktikum in der Steuerverwaltung absolviert haben. Es werden sowohl Schulpraktika als auch freiwillige Praktika in den Ferien angeboten. Auch stellen einige Finanzämter das Berufsbild einer Finanzbeamtin/eines Finanzbeamten im Rahmen von Tages-Blitzpraktika vor. Aktuell wird ein Praktikumsleitfaden entwickelt, welcher den Finanzämtern zur Verfügung gestellt werden soll.

Berufsinformationsveranstaltung der Finanzämter: Zahlreiche Finanzämter veranstalten jährlich eine Berufsinformationsveranstaltung. Im Rahmen einer „In House-Werbeveranstaltung“ erhalten potenzielle Bewerberinnen und Bewerber die Möglichkeit, sich umfassend über die Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten zu

informieren. Ein Meet and Greet mit Nachwuchskräften sowie eine Führung durchs Finanzamt runden die Veranstaltung ab.

Projekt „Schule und Steuern“: Mit dem Projekt Schule & Steuern wird versucht, Schülerinnen und Schülern Sinn und Zweck von Steuern zu vermitteln. Begleitend wird das Projekt als Werbeplattform für die Finanzverwaltung genutzt.

Landesweite Informationsveranstaltungen zum Thema Versorgung

Das Dezernat Besoldung und Versorgung bietet für Beamtinnen und Beamte des Landes Rheinland-Pfalz seit Ende 2016 landesweite Informationsveranstaltungen zu den Themen „Versorgung allgemein“ sowie „Auswirkungen von Beurlaubung und Teilzeit auf die Versorgung“ an. In diesem Rahmen wurden Beamtinnen und Beamte im Jahr 2017 an vierzehn, im Jahre 2018 an sechs und im Jahre 2019 an zehn behördlichen Standorten zu den o.g. Themen informiert.

Wissenstransfer

Im Projekt Wissenstransfer wurden von 2017 bis 2019 weiterhin Wissenstransfers im LfSt und bei den Finanzämtern durchgeführt. Die Bundesarbeitsgruppe Wissensmanagement mit Beteiligung von Rheinland-Pfalz hat eine vorlagengestützte Checkliste für die Durchführung von Wissenstransfers erarbeitet. Damit kann das Instrument des Wissenstransfers in größerem Umfang und bei standardisierten Aufgabenbereichen ggf. auch ohne Prozessbegleiter genutzt werden. Für die Bewertungsstellen in Rheinland-Pfalz wurden ebenfalls verschiedene Checklisten erarbeitet und zur Verfügung gestellt. Ziel ist es, bei Stellenwechseln eine strukturierte Übergabe im Gespräch zwischen Vorgängerinnen/Vorgängern und Nachfolgerinnen bzw. Nachfolgern zu ermöglichen.

Personalentwicklung

Das Verfahren zur Nachwuchsgewinnung von Sachgebietsleitern (NaSa) wurde im Berichtszeitraum das zweite Mal durchgeführt. Es hat sich gezeigt, dass die möglichen Nachwuchsführungskräfte hinsichtlich der Übernahme einer Führungsaufgabe gegenüber früheren Jahren deutlich besser informiert waren. Außerdem hat sich das Bewerbungsverhalten nachhaltig verändert. Zum einen erhöhte sich die Anzahl von Bewerbungen bei einer Ausschreibung und zum anderen waren mehr mögliche Nachwuchsführungskräfte an der Übernahme einer Führungsaufgabe interessiert. Das Verfahren ist zu einem festen Bestandteil der Beurteilungskampagne im dritten Einstiegsamt geworden und soll in 2020 dann zum dritten Mal durchgeführt werden.

Telearbeit/Heimarbeit im Außendienst

Die Arbeitsform der alternierenden Telearbeit hat sich weiterhin bewährt. Die Ausweitung auf 750 mögliche Telearbeitsplätze erfolgte in 2018. Derzeit werden davon etwa 650 genutzt. Für das temporäre Arbeiten von zu Hause aus stehen weiterhin die Boot-CD, der Boot-Stick und zusätzlich noch mobile Clients zur Verfügung. Im Außendienst werden mittlerweile netzwerkfähige Notebooks mit einer Anbindung zum Netz der Steuerverwaltung genutzt, die für Tätigkeiten am häuslichen Arbeitsplatz mit Netzanbindung (online) und ohne Netzanbindung (offline) eingesetzt werden können. Heimarbeit ist in den Arbeitsbereichen Betriebsprüfung, Umsatzsteuersonderprüfung, Lohnsteuer Außenprüfung, Steuerfahndung, Ermittlungsdienst und bei den Sachverständigen möglich.

Landesamt für Finanzen (LfF)

Aus- und Fortbildung

Das beim Landesamt für Finanzen (LfF) bestehende Fortbildungskonzept wurde Anfang 2019 fortgeschrieben und den Entwicklungen angepasst. Neben den Schulungsinhalten aus dem Fortbildungskonzept wurden u.a. in 2018 Telefonschulungen mit dem Schwerpunkt Reklamations- und Beschwerdemanagement für die Mitarbeitenden des LfF durchgeführt. Jährliche Führungskräfte Seminare für Dezenten/Dezernentinnen und Referenten/Referentinnen fanden jeweils in der zweiten Jahreshälfte statt.

Im Jahr 2018 hat das LfF drei Inhouse-Seminare zum Thema „Kooperative Zusammenarbeit in Zeiten des Wandels“ angeboten und unter Beteiligung der Hochschule für öffentliche Verwaltung, Mayen, durchgeführt.

In den Jahren 2018 und 2019 hat jeweils eine Führungskraft des LfF an dem Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte in der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz „Mehr Frauen an die Spitze“ teilgenommen.

Im Juli 2017 hat das LfF die Broschüre zum „Persönlichen Mitarbeitergespräch“ überarbeitet und neu aufgelegt. Damit verbunden waren entsprechende Schulungen und Informationsveranstaltungen.

Personalentwicklung

Im Berichtszeitraum hat eine Beamtin und ein Beamter die Fortbildungsqualifizierung für das Statusamt A10/A11 durchlaufen. Derzeit befindet sich eine weitere Beamtin in der Fortbildungsqualifizierung für das Statusamt A10/A11.

Mit Wirkung vom 1. Juni 2019 ist eine neue Beurteilungs-VV LfF (Beurteilung der Beamtinnen und Beamten des Landesamtes für Finanzen) in Kraft getreten, die ab dem 1. Juni 2019 für das 2. EA und alle Eingangssämer sowie ab 1. Juni 2020 für die übrigen Einstiegsämter Anwendung findet. Die Kernpunkte der Änderung umfassen u.a. die Zusammenführung der Leistungs- und Befähigungsbeurteilung, eine einheitliche Skalierung, die Anzahl der Beurteilungsmerkmale und die Gewichtung der Ausprägungsgrade.

Telearbeit

Die Regelungen zur Telearbeit beim LfF wurden durch die Dienstvereinbarung vom 12.03.2019 überarbeitet. Dabei wurden die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Telearbeit erweitert. Darüber hinaus besteht weiterhin die Möglichkeit des „Arbeitens von zu Hause“ mittels Token, um einen kurzfristigen Betreuungsnotfall auffangen zu können.

Aufgrund der technischen Integration des Amtes für Wiedergutmachung (AfW) ist nunmehr auch für die dortigen Mitarbeitenden Telearbeit möglich.

Personalrekrutierung

Im zweiten Quartal 2017, 2018 und 2019 war das LfF jeweils mit einem eigenen Stand an der Ausbildungsmesse „Azubi- und Studientage“ in der Koblenzer CGM Arena vertreten. Des Weiteren war das LfF im Jahr 2018 mit einem Ausbildungsstand in den Räumlichkeiten der Agentur für Arbeit im Rahmen der „Nacht der Ausbildung“ vertreten.

Die Werbeflyer für das 2. und 3. Einstiegsamt werden stetig an die aktuellen Gegebenheiten und Ausbildungspläne des LfF angepasst und inhaltlich überarbeitet.

Wissenstransfer

In den laufenden Jahren 2018 und 2019 hat das LfF damit begonnen, vorbereitende Arbeiten im Zusammenhang mit der Implementierung eines Wissensmanagements durchzuführen. Im ersten Schritt wurde eine Prozessbegleiterin seitens des LfF benannt, die Anfang 2019 im Rahmen von Schulungsmaßnahmen und im Austausch mit dem LfSt ausgebildet wurde. Die Prozessbegleiterin wird zu Beginn exemplarisch Interviews mit Sachbearbeitern und Mitarbeitern in spezialisierten Arbeitsgebieten durchführen. Ziel wird es sein, bei Stellenwechseln oder auch Stellenneubesetzungen u.a. aufgrund von Altersabgängen eine strukturierte Übergabe im Rahmen von Gesprächen von Vorgänger und Nachfolger zu ermöglichen. Im Anschluss wird es eine Schwerpunktaufgabe der Prozessbegleiterin sein, u.a. vorlagengestützte Checklisten

für die Durchführung von Wissenstransfers zur Verfügung zu stellen, um das Instrument des Wissenstransfers bei standardisierten Aufgabenbereichen nutzen zu können.

Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung (Landesbetrieb LBB)

Aus- und Fortbildung

Nach einem gemeinsamen Austausch mit den Ausbildungsleiterinnen und -leitern Anfang des Jahres 2019 wurde eine Empfehlung für einen einheitlichen Ausbildungsrahmenplan für alle LBB-Niederlassungen zur Steigerung der Qualität der Ausbildung erarbeitet und verabschiedet. Im August 2019 gab es für alle neuen Auszubildenden eine eintägige Einführungsveranstaltung in der LBB-Zentrale in Mainz. Zielsetzung dieser Veranstaltung ist es, den Auszubildenden den Einstieg beim LBB zu erleichtern. Zukünftig soll diese Einführungsveranstaltung jährlich für neue Auszubildende angeboten werden.

Das interne Fortbildungsprogramm des Landesbetriebs LBB wird jährlich auf die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abgestimmt und somit stetig um neue Themen erweitert. In 2020 wird beispielsweise die dreitägige Projektleiterschulung um sechs eintägige Vertiefungsmodule für Projektleiter erweitert.

Ein wichtiger Bestandteil des internen Fortbildungsprogramms ist auch ein Einführungsprogramm für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Weiterhin werden Seminare zum Ausbau der Fach-, Sozial und Methodenkompetenz angeboten. Die Entwicklung von Führungskräften wird durch die bewährten Schulungsreihen (Basistraining und Vertiefungstraining) unterstützt.

Die zielgerichtete Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes des Landesbetriebes LBB und soll neue und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Bewältigung von aktuellen und zukünftigen Aufgaben unterstützen. Aus diesem Grund wurde der Umfang und das Angebot des internen Fortbildungsprogrammes in den letzten Jahren stetig ausgebaut; so haben im Jahr 2016 974 und im Jahr 2018 1791 LBB-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter an Seminaren teilgenommen.

Gesundheitsmanagement

Der Ausbau von gesundheitsfördernden Maßnahmen und Angeboten von sportlichen Aktivitäten im LBB wurde fortgesetzt. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst finden turnusmäßig in allen Dienststellen Präventionstage statt. Im Jahr 2019 lag der Schwerpunkt auf der Herz-Kreislauf-Gesundheit.

Im Februar 2019 wurde eine überarbeitete Dienstvereinbarung über die Durchführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements beim Landesbetrieb LBB sowie die aktualisierte Inklusionsvereinbarung eingeführt.

Zur Vertiefung des im Oktober 2014 veröffentlichten Handlungsleitfadens „Umgang mit psychischer Belastung - Strategien zur Prävention und zum Umgang mit betroffenen Beschäftigten“ wurde im Rahmen des LBB-internen Fortbildungsprogramms ein Workshop für Führungskräfte („Psychische Belastungen am Arbeitsplatz und HILFE-Konzept“) angeboten. Ende 2018 wurde für alle Bedienstete die „SprechZeit 24/7“, eine psychosoziale Beratung als kurzfristige Hilfestellung in akuten Notsituationen eingeführt.

4. Ministerium der Justiz (JM)

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Ministerium der Justiz verfolgt auf der Grundlage der Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik aus dem Juli 2016 eine familienfreundliche Personalpolitik.

Alle Obergerichte und -behörden des Geschäftsbereichs haben die bei ihnen bestehenden Selbstverpflichtungen mit Blick auf die Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik aus dem Juli 2016 einer Überprüfung unterzogen und diese teilweise fortgeschrieben.

Personalentwicklungskonzepte

Das im Jahr 2015 überarbeitete Personalentwicklungskonzept für das Ministerium wird weiter umgesetzt.

Das Personalentwicklungskonzept für Gerichte und Staatsanwaltschaften befindet sich derzeit in der Überarbeitung. Diese wird bald abgeschlossen sein.

Anforderungsprofile

Im Juni 2018 wurden auf der Grundlage der Arbeiten einer Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern aller Gerichtsbarkeiten und den Staatsanwaltschaften die Anforderungsprofile für die Eingangs- und Beförderungssämter im richterlichen und

staatsanwaltlichen Dienst veröffentlicht. Von den beiden Oberlandesgerichten wurden darüber hinaus für ausgewählte Dienstposten mit besonderen Funktionen im nichtrichterlichen bzw. nichtstaatsanwaltschaftlichen Dienst Anforderungsprofile erarbeitet.

Assessorenförderung und -fortbildung

Um neu eingestellten Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten den Berufseinstieg zu erleichtern, hat die Justiz Rheinland-Pfalz bereits im Jahr 2008 ein Förderungs- und Fortbildungskonzept aufgelegt. Dessen Fortschreibung und Weiterentwicklung ist eine Daueraufgabe der rheinland-pfälzischen Justiz. Die Förderungs- und Fortbildungsmaßnahmen werden regelmäßig evaluiert und bei Bedarf angepasst.

Gesundheitsmanagement

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist als bedeutende Daueraufgabe ein wichtiges Thema in der rheinland-pfälzischen Justiz. Die auf der Grundlage des Rahmenkonzeptes der Landesregierung für das JM, die Gerichte und Staatsanwaltschaften sowie für den Bereich des Justizvollzugs eingeführten Konzepte und Strukturen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement haben sich etabliert und bewährt. Sie orientieren sich an den zu erfüllenden Aufgaben und bilden die Basis für einen einheitlichen Standard in der Justiz.

Im Sinne einer zweistufigen Organisationsstruktur werden auf der Ebene des Ministeriums gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Geschäftsbereichen und den Personalvertretungen strategische und richtungsweisende Entscheidungen getroffen. Auf der örtlichen Ebene werden die Konzepte und Entscheidungen der strategischen Ebene, die die benötigten Haushaltsmittel zur Verfügung stellt, eigenverantwortlich umgesetzt.

Unterstützt wird die örtliche Ebene dabei durch Bedienstete, die zu Beauftragten für das Gesundheitsmanagement ausgebildet wurden. Dadurch wird das nötige Fachwissen in die eigene Organisation transportiert und kann bedarfsgerecht angewandt werden.

Neben der fachlichen Unterstützung des Geschäftsbereichs bietet das JM zentrale Fortbildungen für alle Bediensteten der Justiz an. Die Planung der Veranstaltungen orientiert sich am Bedarf des Geschäftsbereiches.

5. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)

Veränderungsprozess und Gefährdungsbeurteilung

Im MSAGD wurde im Jahr 2017 ein umfangreicher Veränderungsprozess eingeleitet. Parallel dazu wurde eine Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen durchgeführt. Zu beiden Prozessen fanden zahlreiche Workshops statt, in denen unter anderem Kommunikationsstrukturen, Führung und Führungsverhalten, Rollenbilder, Zuständigkeiten und Zeitmanagement thematisiert wurden. Ein umfangreicher Maßnahmenkatalog wurde entwickelt. Dazu gehören beispielsweise die Optimierung der Aufgabenzuordnung und der Organisationsstruktur und die Neugestaltung der Homepage.

Personalführung und Führungskräftequalifizierung

Im Bereich der Personalführung fanden im Berichtszeitraum Leitungsklausuren statt, in denen das Thema „Führung“ erörtert wurde. Dem Anspruch an das Thema Führung trägt auch die Zahl der beim Mdl jährlich zur Vermittlung und zum Ausbau von Führungskompetenz an den Modulreihen im Basis- und Vertiefungstraining angemeldeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MSAGD im Rahmen der Führungskräftequalifizierung Rechnung. Auch an der vom Mdl seit mehreren Jahren angebotenen Führungfortbildung der „Kollegialen Beratung“ nehmen Bedienstete des MSAGD teil.

Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze“

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu steigern, hat das MSAGD im Berichtszeitraum Mitarbeiterinnen (Mentees und Mentorinnen) die Teilnahme an dem ressortübergreifenden Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ ermöglicht.

Personalentwicklung und Gesundheitsmanagement

Basierend auf den Vorgaben des Rahmenkonzeptes zur Personalentwicklung Rheinland-Pfalz hat das MSAGD sein eigenes Personalentwicklungsprogramm weiter aktiv mit Leben gefüllt und an der praktischen Umsetzung gearbeitet. So wurde beispielsweise die Bedeutung des jährlichen Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitergesprächs über ein spezielles Seminar verstärkt ins Bewusstsein gerückt.

Familienfreundliche Personalpolitik

Der Ministerrat hat am 12. Juli 2016 die Fortschreibung der Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik beschlossen und für verbindlich erklärt. Gegenstand der Fortschreibung ist die langfristige Sicherung einer familienfreundlichen Personalpolitik sowie die Weiterentwicklung und Anpassung an aktuelle Bedürfnisse. Dabei wurden neue Ziele vereinbart, die über die bisher erreichten Standards hinausgehen und deren Umsetzung im Rahmen der nächsten Evaluation 2020 überprüft wird. Das MSAGD setzt den eingeschlagenen Weg weiter fort. Beispielsweise wurde der hohe Standard der Telearbeit als moderne Arbeitsform zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter ausgebaut. Des Weiteren konnte wieder die Teilnahme von Kindern der Bediensteten an Ferienbetreuungsmaßnahmen mit einem Arbeitgeberzuschuss unterstützt werden.

Aus- und Fortbildung

Auch im Berichtszeitraum wurden junge Menschen zu Fachinformatikerinnen/Fachinformatiker und Verwaltungsfachangestellten ausgebildet. Vor dem Hintergrund der aktiven Fach- und Nachwuchskräfteversicherung gewinnt die Entscheidung, auch in den Ministerien selbst auszubilden, zunehmend an Bedeutung. Alle Auszubildenden, die im Berichtszeitraum ihre Abschlussprüfung erfolgreich ablegten, konnten in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Newcomer-Treffen

Um die im Zuge der demografischen Entwicklung zunehmend an Bedeutung gewinnende Nachwuchssicherung mit einer zielgerichteten Integration/Einarbeitung der neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen, fanden im Berichtszeitraum in halbjährlichem Abstand so genannte Newcomer-Treffen statt. Hierbei bestand Raum für gegenseitiges Kennenlernen, Vernetzung und Information unter den neuen Kolleginnen und Kollegen sowie den Austausch mit der Personalentwicklungsreferentin über Themen wie Qualifikation, Fortbildungsbedarfe, Mobilität.

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV)

Personaleinsparung

Die Personalplanung und –bewirtschaftung im LSJV ist weiterhin geprägt von den Einsparforderungen von 120 Stellen bis Ende 2020. Durch die Begleitung und

Steuerung des Prozesses durch die Härtefallkommission des LSJV ist es trotz der Einsparungen möglich, in den jeweiligen Abteilungen unabdingbar funktionsnotwendige Stellen nachzubeseetzen und die Arbeitsfähigkeit des LSJV zu erhalten. So wurden bereits 109,72 von 120 Stellen (rund 91 %) verbindlich zur Einsparung identifiziert.

Ausbildung/Personalrekrutierung

Das LSJV hat in den kommenden Jahren enorme Altersabgänge zu verzeichnen. Um diese planmäßigen Altersabgänge bei den Verwaltungsaufgaben aufzufangen, ist geplant, mehr Anwärterinnen und Anwärter auszubilden und daher die Anzahl der Anwärterstellen zu erhöhen. Durch den demografischen Wandel wird es künftig immer schwieriger werden, geeignetes Personal auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Daher soll der Fokus auch verstärkt auf die Ausbildung gelegt werden, um geeignete Nachwuchskräfte heranzuziehen.

Die allgemeine Personalrekrutierung erfolgt über externe Stellenausschreibungen des LSJV kostenneutral, das heißt über LSJV-Aktuell, die Homepage des LSJV/ des MSAGD/der HÖV, Staatsanzeiger, Karriereportal RLP oder über das Portal des Bundesverwaltungsamtes (www.bund.de). Je nach Spezifikation werden auch andere Portale zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen herangezogen. Aktuell wird das Personalmarketing überarbeitet und erweitert; zukünftig sollen (je nach Stelle) weitere Portale und Medien zur Veröffentlichung von Ausschreibungen herangezogen werden, um geeignetes Personal auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren.

Beruf und Familie

Ende Mai 2019 hat das Landesamt zum insgesamt fünften Mal das Qualitätssiegel audit berufundfamilie für seine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik erhalten.

6. Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)

Kompetenzprofile

Im Rahmen einer strukturierten Personalentwicklung bauen alle eingeführten Personalentwicklungsinstrumente auf individuellen Kompetenzprofilen auf. An diesen

Kompetenzprofilen orientieren sich Ausschreibungen, Personalauswahl, Mitarbeitendengespräch, dienstliche Beurteilungen und Aus- und Fortbildung. Das Kompetenzprofil beschreibt die Soll-Anforderungen (Anforderungsprofil), die es mit den Mitteln der Personalentwicklung zu erreichen bzw. auszubauen gilt.

Anonymisiertes Bewerbungsverfahren

Zur Sicherstellung einer möglichst diskriminierungsfreien, rein am Anforderungsprofil orientierten Personalauswahl hat sich das anonymisierte Bewerbungsverfahren etabliert. Die Sachorientierung in der Personalauswahl setzt sich durch den professionellen Einsatz verschiedener Elemente wie z.B. Beurteilung, Potenzialeinschätzung, strukturiertes Interview fort.

Mitarbeitendenbefragung/Belastungen am Arbeitsplatz

Im Rahmen einer 2017 durchgeführten Mitarbeitendenbefragung wurden psychische Belastungen am Arbeitsplatz identifiziert und Maßnahmen zur Verbesserung u.a. der Arbeitsbelastung, der Arbeitsbedingungen, der Gesundheit etc. ergriffen. Eine hausinterne Arbeitsgruppe Gesundheit gibt Impulse und entwickelt bzw. begleitet die Umsetzung weiterer Maßnahmen. Ende 2019 hat eine Stabsstelle Gesundheitsmanagement ihre Arbeit aufgenommen, zu deren Aufgaben u.a. gehört, den Maßnahmenplan der Arbeitsgruppe Gesundheit umzusetzen.

Vereinbarung Beruf und Familie

Mitarbeitenden soll es durch flexible Arbeitszeiten, alternierende Telearbeit, organisatorische Verbesserungen etc. ermöglicht werden, professionelle Arbeit zu leisten und ausreichend Zeit für familiäre bzw. private Verpflichtungen zu haben.

Als Maßnahme im Rahmen der Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik ist es im MFFJIV möglich, außerhalb der regulären Telearbeit und losgelöst vom ortsunabhängigen mobilen Arbeiten (z. B. auf Dienstreisen), in Not- und Ausnahmesituationen von zu Hause aus zu arbeiten und damit zwingenden dienstlichen Erfordernissen nachzukommen.

Das Serviceangebot trägt zur Weiterentwicklung der familienfreundlichen Personalpolitik im MFFJIV bei.

Wissenstransfer

Im Berichtszeitraum wurde ein Prozess für ein strukturiertes und unterstütztes Wissensmanagement implementiert. Der Wissenstransferprozess ermöglicht es, das vorhandene Wissen der Mitarbeitenden dauerhaft im Ministerium zugänglich zu machen und die Einarbeitung neuer Beschäftigter zu erleichtern.

7. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW)

Familienfreundliche Personalpolitik

Auf Grundlage der „Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik“ 2016 bis 2020 wurden im Jahre 2019 folgende neue Maßnahmen umgesetzt:

- Befreiung von Kernzeiten auf Antrag in den ersten drei Monaten nach der Geburt eines Kindes,
- Befreiung von Kernzeiten auf Antrag in den ersten drei Monaten nach Eintritt eines Pflegefalls,
- Verschiebung des Kappungstichtags von Zeitguthaben auf den 31. Oktober des Folgejahres um die Herbstferien für den Zeitausgleich nutzen zu können.

Einführung Wissensmanagement

Im MWVLW wurde Anfang 2018 mit der Umsetzung des Wissensmanagementkonzepts begonnen. In Zusammenarbeit mit einer Studentin der Universität Landau, die im Rahmen ihrer Masterarbeit das Thema Wissensmanagement behandelt, wurden Interviews mit künftig ausscheidenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Hauses durchgeführt. Der in diesem Zusammenhang erarbeitete Fragebogen soll auch künftig genutzt werden, um die Weitergabe von Wissen an die jeweilige Nachfolge sicherzustellen.

Einführung EAP-Assist

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements besteht seit 1. Februar 2018 eine Kooperation mit EAP Assist. Nach der zunächst einjährigen Pilotphase wurde

dieses Angebot als dauerhafte Einrichtung etabliert. Bei EAP Assist handelt es sich um ein Beratungsunternehmen im Gesundheitsbereich. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MWVLW sowie deren im Haushalt lebende Angehörige können dieses Angebot anonym und kostenfrei nutzen.

Landesamt für Geologie und Bergbau (LGB)

Konzept zum Stellenabbau

Auf Grund des Beschlusses der Landesregierung, bis zum Ende der laufenden Legislaturperiode rd. 2.000 Stellen in der Landesverwaltung einzusparen, wurde am 1. April 2019 zwischen dem MWVLW und dem LGB ein Konzept zu den Stelleneinsparungen beim Landesamt für Geologie und Bergbau Rheinland-Pfalz (PEK-LGB 2016+) vereinbart.

Landesbetrieb Mobilität (LBM)

Personalrekrutierung

Die Straßenbaulastträger Bund, Land und Kreise haben die Investitionsquoten für Infrastrukturprojekte deutlich erhöht und damit auch einen Personalmehrbedarf im LBM begründet. Gleichzeitig bedingt die demografische Entwicklung eine stark forcierte altersbedingte Personalfuktuation. Die Rekrutierung des benötigten Personals wird daher zunehmend schwieriger.

Der LBM hat daher ein Konzept entwickelt, um die Attraktivität als Arbeitgeber deutlicher hervorzuheben. Neben einer Fokussierung der Stellenausschreibungen im Internet (www.karriere-im-LBM.de) ist vorgesehen, den LBM als Arbeitgeber stärker medial zu präsentieren. Eine Arbeitsgruppe entwickelt dazu derzeit konkrete Maßnahmen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Neben den bereits in den Vorberichtszeiträumen eingeführten Maßnahmen hat der LBM mit dem web-basierten Modul „Fit mit 5“ ein modernes Beteiligungsmedium zur Verfügung gestellt.

Unter dem Motto „Gönn dir die gesündeste Pause der Welt“ bietet die digitale Trainingsplattform für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LBM die Möglichkeit, mehr Bewegung und Entspannung in ihren Arbeitsalltag zu bringen. Ob im Büro, in der Produktionsstätte oder unterwegs – die 5-minütigen Videos sind jederzeit und überall

online abrufbar und die gezeigten Übungen lassen sich auch in Arbeitskleidung ausführen.

Dienstleistungszentren Ländlicher Raum (DLR)

Familienfreundliche Personalpolitik

Die DLR haben wesentliche Inhalte der „Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Politik“ der Landesregierung übernommen und seit 2017 im Rahmen ihrer Organisation und Struktur verstärkt umgesetzt. Hierzu gehören beispielsweise flexible Arbeitszeitregelungen, großzügige Gewährung der alternierenden Telearbeit, die Möglichkeit der kurzfristigen Heimarbeit sowie Maßnahmen im Handlungsfeld Arbeitsorganisation.

8. Ministerium für Bildung (BM)

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Im Berichtszeitraum wurden die regelmäßig stattfindenden betriebsärztlichen Sprechstunden fortgeführt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Anschaffung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille sowie der Ausstattung mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch. Neben diesen Maßnahmen werden Kurse in der Reihe „Bewegte Mittagspause“ angeboten, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht werden können.

Vor dem Hintergrund der Einführung der E-Akte wurde das Programm „Fit am PC“ (Gym-o-Fizz) bei allen Mitarbeitenden am PC installiert. Dieses Tool bietet neben Übungen für den Rücken auch verschiedene Übungen zur Entlastung der Augen.

Fortbildung

Im Berichtszeitraum wurde das Thema Fortbildungsbedarf als fester Bestandteil der Mitarbeitergespräche (MAG) verankert. In der Dokumentation der MAG werden Fortbildungsbedarfe der Mitarbeitenden beschrieben. Diese Bedarfe werden durch den Fachbereich Fortbildung gesammelt und es werden bedarfsorientiert und ressourcenschonend Inhouse-Veranstaltungen konzipiert und durchgeführt.

Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten

Im Jahr 2019 wurde die Dienstvereinbarung zur erweiterten Flexibilisierung des Arbeitsplatzes geschlossen. Diese ermöglicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen abhängig von deren Aufgaben, die Inanspruchnahme von Telearbeit (grundsätzlich 1 Tag pro Woche) bzw. mobilem Arbeiten (20% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit). Telearbeit findet ortsgebunden am heimischen Arbeitsplatz statt, wohingegen das mobile Arbeiten ortsunabhängig ausgeführt werden kann.

Verfahren zur schulischen Personalgewinnung (VSP)

Um die Schulen in ihren Zielsetzungen der Schul- und Qualitätsentwicklung zu unterstützen und stärker in die Personalgewinnung an ihrer Schule einzubinden, wurde 2019 in Zusammenarbeit mit den Personalvertretungen der Schulen ein Verfahren zur schulischen Personalgewinnung erarbeitet. Mit diesem Verfahren haben die Schulen die Möglichkeit, entsprechend ihrem Schulprofil Stellen für Lehrkräfte auszuschreiben und das Auswahlverfahren durchzuführen. Die rechtliche Überprüfung des Verfahrens und die Einstellung erfolgt durch die Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD). Das schulische Auswahlverfahren erfolgt vor dem Beginn des Einstellungsverfahrens, das von der ADD durchgeführt wird. Mit diesem Verfahren wurde für Schulen eine zusätzliche Möglichkeit der Personalgewinnung geschaffen.

Einführung von Kollegialer Beratung im Leitungsbereich der Studienseminare

Im Rahmen einer Seminarleitungstagung wurden die Seminarleitungen aller Studienseminare mit dem Konzept der Kollegialen Beratung vertraut gemacht. In praxisorientierten Workshops können Erfahrungen dazu gesammelt werden. Es ist angestrebt, diese Gruppen auf Leitungsebene regional zu etablieren.

9. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)

Personalentwicklung im nachgeordneten Bereich

Die nachgeordneten Bereiche des MWWK werden durch eine Vielzahl sehr unterschiedlicher Dienststellen gebildet. Dementsprechend groß und individuell ist die Bandbreite der dort zu findenden Personalentwicklungsmaßnahmen. Ein Beispiel sind die Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschulen, die 2015 im Rahmen des aus

den freigewordenen Bafög-Mitteln aufgelegten 25-Millionen-Euro-Landesprogramms für die Hochschulen abgeschlossen wurden. Darin ist unter anderem vorgesehen, dass die vom Land zur Verfügung gestellten Stellen genutzt werden, um die Zahl der befristet Beschäftigten zu senken und die Beschäftigungsperspektiven des Hochschulpersonals insgesamt zu verbessern.

Die Universitäten beabsichtigen ferner, für jede zweite Juniorprofessur eine Tenure-Track-Option anzubieten, um so jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern früher eine Karriereoption zu eröffnen. Im Rahmen des Bund-Länder Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erhalten die Universitäten nach der ersten Bewilligungsrunde in 2017 Mittel für 21 zusätzliche und nach der zweiten Bewilligungsrunde 2019 Mittel für weitere 23 Tenure-Track Professuren. Alle Universitäten entwickeln dabei ihre Maßnahmen zur Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Bereich weiter.

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Im Berichtszeitraum wurden die regelmäßig stattfindenden betriebsärztlichen Sprechstunden fortgeführt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Anschaffung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille sowie der Ausstattung mit einem höhenverstellbaren Schreibtisch. Neben diesen Maßnahmen werden Kurse in der Reihe „Bewegte Mittagspause“ angeboten, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht werden können.

Vor dem Hintergrund der Einführung der E-Akte wurde das Programm „Fit am PC“ (Gym-o-Fizz) bei allen Mitarbeitenden am PC installiert. Dieses Tool bietet neben Übungen für den Rücken auch verschiedene Übungen zur Entlastung der Augen.

Fortbildung

Im Berichtszeitraum wurde das Thema Fortbildungsbedarf als fester Bestandteil der Mitarbeitergespräche (MAG) verankert. In der Dokumentation der MAG werden Fortbildungsbedarfe der Mitarbeitenden beschrieben. Diese Bedarfe werden durch den Fachbereich Fortbildung gesammelt und es werden bedarfsorientiert und ressourcenschonend Inhouse-Veranstaltungen konzipiert und durchgeführt.

Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten

Im Jahr 2019 wurde die Dienstvereinbarung zur erweiterten Flexibilisierung des Arbeitsplatzes geschlossen. Diese ermöglicht allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen abhängig von deren Aufgaben, die Inanspruchnahme von Telearbeit (grundsätzlich 1

Tag pro Woche) bzw. mobilem Arbeiten (20% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit). Telearbeit findet ortsgebunden am heimischen Arbeitsplatz statt, wohingegen das mobile Arbeiten ortsunabhängig ausgeführt werden kann.

10. Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (MUEEF)

Aus- und Fortbildung

Im MUEEF wird im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte bzw. Verwaltungsfachangestellter“ ausgebildet. Zur Gewinnung von Nachwuchskräften werden Praktikums- und Hospitationsplätze sowie Gastausbildungen angeboten. Das MUEEF beteiligt sich regelmäßig am Girls Day.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an der vom Mdl angebotenen Führungskräftequalifizierung, der Kollegialen Beratung teilnehmen sowie das Jahresfortbildungsprogramm des Mdl nutzen. Zudem haben zahlreiche Inhouse-Schulungen zu fachlichen und überfachlichen Themen stattgefunden.

Im Berichtszeitraum konnte die Teilnahme an Kursen des Führungskollegs bei der Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften ermöglicht werden.

Das MUEEF nutzt die Plätze im Mentoring Programm „Mehr Frauen an die Spitze“. Führungskräfte des MUEEF unterstützen das Programm regelmäßig als Mentorin bzw. Mentor.

Führungsgrundsätze

Die Führungsgrundsätze sind im Intranet des MUEEF veröffentlicht. Neue Führungskräfte werden mit einem Schreiben auf die Führungsgrundsätze des MUEEF hingewiesen. Darüber hinaus sind die Führungsgrundsätze Bestandteil der Informationsmappe für neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Gesundheitsmanagement

Das Gesundheitsmanagement im MUEEF ist etabliert, wird ständig weiterentwickelt und den Bedarfen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterin angepasst.

Im Berichtszeitraum wurden zahlreiche Inhouse-Schulungen, Work-Shops sowie Vorträge zu Gesundheitsthemen angeboten. Der Zusammenhang „Führung und Gesundheit“, sowie die damit verbundene Verantwortung und Vorbildfunktion wird im Rahmen der fortlaufenden Führungskräftequalifikation vermittelt.

Telearbeit

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird alternierende Telearbeit im Rahmen der mit der Personalvertretung geschlossenen Dienstvereinbarung ermöglicht.

Darüber hinaus kann in familiären Ausnahmesituationen zeitlich begrenzt auch ohne Telearbeitsplatz von zu Hause gearbeitet werden (temporäre Telearbeit).

Selbstverpflichtung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das MUEEF versteht sich als familienfreundlicher Arbeitgeber und bietet u.a.:

- Flexible Arbeitszeiten
- Individuelle Arbeitszeit –und Teilzeitmodelle
- Moderne Arbeitsformen, wie z.B. Telearbeit
- Ferienbetreuung
- Information und Unterstützung bei Pflegefällen
- Individuelle Lösungen in familiären Notsituationen

Auf der Grundlage der im Jahr 2016 vom Ministerrat beschlossenen Fortschreibung der Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik der Landesregierung werden die familienfreundlichen Regelungen und Maßnahmen im MUEEF überprüft und weiterentwickelt.

Landesbetrieb Landesforsten

Nachwuchsinitiative

Da in den nächsten 15 Jahren aufgrund der hohen Zahl an Pensionierungen ein verstärkter Bedarf an Nachwuchskräften auftreten wird, war eine Weiterentwicklung der Personalgewinnungsstrategie dringend erforderlich. Zur Sicherstellung des Personalbedarfs in allen Beschäftigtengruppen wurde ein Projekt „Nachwuchsinitiative“ eingerichtet. Ein Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Personalgewinnung in den einzelnen Beschäftigtengruppen sowie ein Konzept zur Attraktivitätssteigerung beim Einstieg in Landesforsten wurden erarbeitet und umgesetzt. Zu Hochschulen und Studierenden wurde ein intensiverer Kontakt organisiert sowie eine Vereinbarung zur Einrichtung eines integrierten Studiums mit der Hochschule für Forstwirtschaft in Rottenburg in die Wege geleitet.

Evaluierung Landesforsten 2020

Der Schutz und die Entwicklung der rheinland-pfälzischen Wälder ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Landesforsten muss als Garant und flächendeckend kompetenter Partner für alle Waldeigentumsarten den Herausforderungen des Klimawandels begegnen. Gleichzeitig müssen die anstehenden Aufgaben sowohl des digitalen als auch des demografischen Wandels im Blick behalten werden. Öffentliche Mittel und Förderungen zur ökologischen Gestaltung der Wälder sind wirksam, gerichtet und bürgernah einzusetzen. Die wald- und klimabezogene Forschung muss die Entwicklung begleiten und wissenschaftlich fundierte Entscheidungsgrundlagen bereitstellen.

All diese Aufgaben bedürfen einer angemessenen Ausstattung mit Fachkräften, Technik und finanziellen Mitteln. Das gilt sowohl für die Umsetzung vor Ort als auch in der Planung und Beratung für die Waldbesitzenden. Die neuen Herausforderungen wurden in der Evaluierung der Umsetzungskonzeption zu Landesforsten 2020 berücksichtigt. Eine Anpassung der strukturellen und personellen Zielsetzung wurde mit der Unterscheidung kurzfristiger und mittelfristiger Größenordnungen erarbeitet, um den steigenden Arbeitsanforderungen Rechnung zu tragen.

Potenzialgruppen

Zur Sicherung der internen Nachbesetzung bestimmter Funktionen wurde das Prinzip der Potenzialgruppen weiter umgesetzt. So wurden die Potenzialgruppen Forstamtsleitung, Büroleitung sowie Forstwirtschaftsmeister im Revierdienst wieder neu aufgelegt bzw. fortgeführt.

Nationalparkamt Hunsrück-Hochwald

Personalentwicklung: Pilotprojekt „Wertschätzende Kommunikation“

Eine wertschätzende Kommunikation ist speziell eine Grundlage des auch im Nationalpark eingeführten Arbeitssicherheitsprozesses („EVA“), allgemein aber eine Bedingung für effizientes und zufriedenstellendes Arbeiten. Das Nationalparkamt hat daher 2019 ein Konzept zur „wertschätzenden Kommunikation“ erarbeitet, einen Entwicklungsprozess zur Weiterentwicklung seiner Kommunikationskultur gestartet und diesen mit einem eigens entwickelten Fragebogen formativ evaluiert.

Personalentwicklung Ranger: Personalaustausch, Train-the-trainer-Programm

Die Aufgaben der Nationalparkverwaltung unterscheiden sich stark von denen anderer rheinland-pfälzischer Verwaltungen, das gilt auch für den Arbeitsbereich der Ranger. Umso wichtiger ist das Lernen von und mit anderen Nationalparks – länderübergreifend. Genutzt werden seit 2017 bereits die Methoden „Personalaustausch“ und „Train-the-trainer-Seminare“ (Ranger trainieren Ranger anderer Schutzgebiete).

Landesamt für Umwelt (LfU)

Aus- und Fortbildung

Vor dem Hintergrund einer permanenten Aufgabenmodifizierung ergeben sich automatisch auch Veränderungen in den Wissensanforderungen sowohl fachlich als auch im Verwaltungshandeln. Das LfU hat die Haushaltsmittel für Aus- und Fortbildung für alle Abteilungen budgetiert, damit die fachlich Verantwortlichen Schwerpunkte setzen können.

Personalentwicklung

Zur Bindung von hochqualifiziertem und motiviertem Personal ist es zwingend erforderlich, Perspektiven zur beruflichen Weiterentwicklung aufzuzeigen und diese bei vorhandener Eignung und Befähigung und passenden Stellenprofilen personenscharf zu gestalten und umzusetzen.

Im Berichtszeitraum konnten im LfU eine Fortbildungsqualifizierungsmaßnahme im 4. Einstiegsamt und zwei Fortbildungsmaßnahmen im 3. Einstiegsamt erfolgreich umgesetzt werden.

Gesundheitsmanagement

Im Rahmen der Umsetzung der Regelungen des § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX, hat das LfU eine Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) abgeschlossen. Die Angebote zu Gesprächen werden gut angenommen und erhöhen die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da mit dem BEM verdeutlicht wird, dass die Dienststelle Langzeiterkrankte nicht mit ihren Problemen alleine lässt.

Im Berichtszeitraum konnten zahlreiche Interessierte an Inhouse-Schulungen, Workshops sowie Vorträgen zu Gesundheitsthemen, die vom benachbarten MUEEF angeboten werden, teilhaben; ebenso an angebotenen Rückenschul- sowie an Yogakursen. Darüber hinaus wurden von der AG Gesundheit im LfU jährlich Gesundheitstage organisiert.

Selbstverpflichtung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Dienststellen vor große Herausforderungen. Sie ist aber unverzichtbar für die Bindung von zufriedenen Personal in Verbindung mit einer störungsarmen Aufgabenerfüllung. Das LfU versteht sich als familienfreundlicher Arbeitgeber und bietet u.a.:

- Telearbeit zur Betreuung von Kindern unter 14 Jahren oder Pflegebedürftigen, die im gemeinsamen Hausstand leben
- Individuelle Lösungen in den verschiedensten Notsituationen
- Externe Betreuungsangebote bei Bedarf

IPEMA

Das integrierte Personalmanagement- und Bezügeabrechnungssystem IPEMA® wurde im Berichtszeitraum im LfU ebenso wie das Modul IPEMA® Reise eingeführt und etabliert.

Landesuntersuchungsamt (LUA)

Fortbildung

Die fortwährende Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß dem Konzept „Lebenslanges Lernen“ hat einen wichtigen Stellenwert im Personalmanagement des LUA. Es werden im Rahmen der zur Verfügung stehenden

Haushaltsmittel allgemeine, fachübergreifende und fachliche Fortbildungen sowie Inhouse-Seminare für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht. Die Führungskräfte -auch angehende- nehmen zur Entwicklung bzw. zum Ausbau ihrer Führungskompetenz an entsprechenden Basis- bzw. Vertiefungstrainings teil.

Von der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ohne Vorbereitungsdienst in das Beamtenverhältnis übernommen wurden, wurde Gebrauch gemacht (Grundlagenqualifizierung). Die Entwicklungsmöglichkeiten/Aufstiegsmöglichkeiten in Form der Fortbildungsqualifizierung wurden im Berichtszeitraum genutzt und umgesetzt.

Familienfreundliche Personalpolitik

Im Berichtszeitraum wurde im LUA auf der Grundlage der Selbstverpflichtung zur Sicherung und Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Personalpolitik die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin durch verschiedenste Teilzeit- und Arbeitszeitmodelle ermöglicht. Die Telearbeit nimmt hierbei als moderne Arbeitsform weiter zu. Die Erfahrungen haben gezeigt, dass die Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. der privaten Belange zu einer Steigerung der Eigenverantwortlichkeit, Motivation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten führen.

III. Regelungsoptimierung, Bürokratieabbau

1. Ministerium des Innern und für Sport (Mdl)

Vermessungs- und Katasterverwaltung

Länderübergreifender Datenaustausch

Über die Arbeitsgemeinschaft der Vermessungsverwaltungen der Länder der Bundesrepublik Deutschland (AdV) sind zwei Vereinbarungen zum länderübergreifenden Datenaustausch (VGeoBund und VGeoLänder) erarbeitet und zwischen den Ländern und dem Bund geschlossen worden. Aufgrund dieser Vereinbarungen kann die Vermessungs- und Katasterverwaltung für wichtige Maßnahmen bzw. Projekte im Bereich der Polizei und Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben unbürokratisch, schnell und kostenfrei auf Geobasisdaten der angrenzenden Nachbarländer zugreifen und diese den entsprechenden Fachressorts bereitstellen.

Darüber hinaus sind auch Gespräche und Verhandlungen mit den europäischen Nachbarländern über inhaltliche und geometrische Ausgestaltungen der Geobasisdaten an der Landesgrenze geführt worden. Im Rahmen der Großregion konnte auch hier für den länderübergreifenden Datenaustausch eine Vereinbarung geschlossen werden.

GeoShop RP

Ein weiterer wichtiger Meilenstein im Sinne der eGovernment-Strategie des Landes wird mit dem künftigen System „GeoShop RP“ realisiert. Über diesen Webshop werden an sieben Tagen die Woche rund um die Uhr nahezu alle Produkte und Dienstleistungen der Vermessungs- und Katasterverwaltung einschließlich einer Online-Bezahlungsfunktion zu beziehen oder zumindest zu beantragen sein. Darüber hinaus wird der Webshop die Anforderungen des Onlinezugangsgesetzes (OZG) erfüllen und die im Zuständigkeitsbereich der Vermessungs- und Katasterverwaltung liegenden OZG-Leistungen anbieten.

Implementierungspartnerschaft Masterportal

Mit dem Beitritt zur Implementierungspartnerschaft Masterportal und dem daraus resultierenden Digitalen Atlas Rheinland-Pfalz steht zukünftig neben dem GeoPortal RP

eine weitere webbasierte Informationsplattform zur digitalen und kostenfreien Nutzung von frei zugänglichen Geodaten zur Verfügung.

Unterstützt wird die webbasierte Geodatennutzung durch ein neues und modernes Metadateninformationssystem der Vermessungs- und Katasterverwaltung, das die Suche und Auswahl von Geodaten für den Nutzer deutlich komfortabler und schneller erlaubt.

Digitalisierung und Automation von Arbeitsprozessen

Weiter investiert die Vermessungs- und Katasterverwaltung verstärkt in die Digitalisierung und Automation ihrer Arbeitsprozesse. Beispielsweise werden über den Einsatz von Bilderkennungsprogrammen aus dem Bereich Deep Learning Fortführungsfälle in den Geobasisdaten automatisch erkannt und in den Erhebungsprozess integriert.

Verfassungsschutz

Im Koalitionsvertrag 2016-2021 wurde vereinbart, mit Blick auf die Novellen in Bund und anderen Bundesländern das Landesverfassungsschutzgesetz Rheinland-Pfalz zu evaluieren.

Die Aufgaben und Befugnisse wurden komplett auf den Prüfstand gestellt, mit dem Ziel einer Effektivierung des Verfassungsschutzes sowie einer Stärkung der parlamentarischen Kontrolle. Eine entsprechende Novelle wurde am 29. Januar 2020 vom Landtag verabschiedet (Landesverfassungsschutzgesetz vom 11. Februar 2020, GVBl. S. 43).

2. Ministerium der Finanzen (FM)

Modifizierung des Familienzuschlags

Mit dem Zehnten Landesgesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 7. Februar 2018 (GVBl. S. 9) wurde § 41 Abs. 3 LBesG (Landesbesoldungsgesetz) dahingehend geändert, dass für den Bezug des Familienzuschlags nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 bei Wohnungsaufnahme eines Kindes nur noch die generelle Kindergeldberechtigung statt einer Prüfung der Eigenmittelgrenze maßgebend ist. Mit dieser gesetzlichen Umstellung konnte einerseits der Prüf- und Verwaltungsaufwand deutlich reduziert und andererseits die Rechtslage erheblich vereinfacht werden. Die vormals erforderlichen Feststellungen zu bestehenden Unterhaltsverpflichtungen, zur

Höhe tatsächlich gezahlter Unterhaltsleistungen, zu fiktiven Unterhaltsbeträgen sowie zu sonstigen Eigenmitteln, die wegen häufiger Änderungen in den Verhältnissen in kurzen Abständen zudem wiederholt werden mussten, sind weggefallen.

Einführung einer Stellenzulage für Beamtinnen und Beamte im Vollstreckungsdienst der Gemeinden und der Gemeindeverbände

Mit dem Landesgesetz zur Änderung des Landesaufnahmegesetzes und des Landesfinanzausgleichsgesetzes sowie besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 19. Dezember 2018 (GVBl. S. 429) wurde in Anlage 1 zum Landesbesoldungsgesetz die Nummer 11 der Vorbemerkungen zu den Landesbesoldungsordnungen A und B geändert. Beamtinnen und Beamte im Vollstreckungsdienst der Gemeinden und der Gemeindeverbände erhalten anstatt einer Vergütung nach der Vollstreckungsvergütungsverordnung vom 6. Januar 2003 (BGBl. I S. 8) in der bis zum 31. August 2006 geltenden Fassungen eine Stellenzulage. Damit sind eine Rechtsvereinheitlichung sowie eine deutliche Verwaltungsvereinfachung verbunden, da eine Orientierung an den beigebrachten Beträgen nunmehr nicht mehr von Relevanz ist.

Neuregelung des Zuschlags bei begrenzter Dienstfähigkeit

Mit dem Landesgesetz zur Anpassung der Besoldung und Versorgung 2019/2020/2021 vom 18. Juni 2019 (GVBl. S. 119) wurden die für begrenzt dienstfähige Beamtinnen und Beamte maßgebenden Bezahlvorschriften (§ 9 Abs. 3 LBesG i.V.m. § 44 LBesG) geändert. Die Neuregelung ließ die bis dahin erforderliche aufwändige Vergleichsberechnung mit fiktiven Versorgungsbezügen entbehrlich werden, so dass neben einer deutlichen Verbesserung für die Betroffenen auch ein Beitrag zur Verwaltungsvereinfachung und zur Erhöhung der Rechtssicherheit geleistet werden konnte.

Neufassung der Allgemeinen Hinweise zum Landesbesoldungsgesetz (LBesG)

Das FM hat sich das Ziel gesetzt, durch eine fortlaufende Überarbeitung der Allgemeinen Hinweise zum Landesbesoldungsgesetz (LBesG) vom 18. Juni 2013 (GVBl. S. 157-158) den zuständigen Ministerien und nachgeordneten Behörden sowie den Kommunalverwaltungen Erläuterungen, Beispiele und Auslegungshilfen zu dieser sehr komplexen Rechtsmaterie an die Hand zu geben. Damit soll einerseits eine einheitliche Anwendung des Besoldungsrechts gewährleistet sowie andererseits der Verwaltungsaufwand der befassten Behörden so gering wie möglich gehalten werden. Im Zuge dieser Bestrebungen konnten die Allgemeinen Hinweise mit Rundschreiben des FM vom 24. September 2019, veröffentlicht im Ministerialblatt der Landesregierung von Rheinland-Pfalz vom 25. Oktober 2019, entscheidend überarbeitet und erweitert werden.

Risikomanagement Korruption

Mit der überarbeiteten Verwaltungsvorschrift der Landesregierung „Korruptionsprävention in der öffentlichen Verwaltung“ vom 22. Januar 2019 (MinBl. S. 14) wurde ein Standard zum Risikomanagement Korruption etabliert. Damit wird den Verwaltungen im Bedarfsfall ein umfassendes System zur Verfügung gestellt, mit dem sie Korruptionsrisiken analysieren und mit Prävention begegnen können. Zeitraubende Grundlagenarbeit wird damit entbehrlich.

3. Ministerium der Justiz (JM)

Gesetzesvorhaben „Dreizehntes Rechtsbereinigungsgesetz“

Mittels der Rechtsbereinigung werden entbehrlich gewordene und überholte Rechtsvorschriften ganz oder teilweise aufgehoben sowie überwiegend redaktionelle Rechtsänderungen im Rechtsbestand des Landes vollzogen. Im Rahmen der fortsetzenden Bereinigung des gesamten Landesrechts auch in der 17. Wahlperiode haben alle Fachressorts in den Jahren 2018 und 2019 die Landesgesetze und Landesverordnungen ihres Geschäftsbereichs einer Überprüfung auf Fortgeltung, Notwendigkeit und Anpassungsbedürftigkeit unterzogen. Der hierbei festgestellte redaktionelle Anpassungs- oder Bereinigungsbedarf wurde im Herbst 2019 unter Federführung des JM in einem Entwurf für ein Dreizehntes Rechtsbereinigungsgesetz zusammengefasst; mit ihm sollen 25 Rechtsverordnungen sowie zwei altrechtliche Vorschriften zum Staatskirchenrecht vollständig aufgehoben werden; zudem sollen sechs Gesetze und zwölf Rechtsverordnungen zumeist redaktionell geändert werden. Das Gesetzgebungsverfahren wurde im Juni 2020 abgeschlossen (siehe Dreizehntes Rechtsbereinigungsgesetz vom 26. Juni 2020 - GVBl. S. 287).

Am 31. Dezember 2019 betrug die Zahl der rheinland-pfälzischen Rechtsvorschriften 1201 (324 Landesgesetze, 772 Landesverordnungen, 105 Staatsverträge).

Reduzierung von Berichts- bzw. Zustimmungspflichten

Mit im SharePoint veröffentlichten Schreiben vom 17. September 2019, Az. 4404E-0005, wurde auf das Erfordernis der Zustimmung durch das JM bei landesinternen Verlegungen im Bereich des Justizvollzugs mit sofortiger Wirkung verzichtet.

Bislang sah die übliche Vorgehensweise nach Beginn des Vollzuges vor, dass sich bei landesinternen Verlegungen in Abweichung vom Vollstreckungsplan nach § 23 Abs. 1 und 2 Landesjustizvollzugsgesetz bzw. § 26 Abs. 1 Strafvollstreckungsordnung die

beiden betroffenen Justizvollzugseinrichtungen ins Benehmen setzen. Im Anschluss wurde die Aufsichtsbehörde kontaktiert und um Zustimmung zur Abweichung vom Vollstreckungsplan gebeten, § 26 Abs. 2 Satz 1 Strafvollstreckungsordnung. Diese Vorgehensweise bot keinen hinreichenden Informationsgewinn, der zum damit verbundenen Aufwand im Verhältnis stand.

Nach § 26 Abs. 2 Satz 1, 2. HS Strafvollstreckungsordnung, Verwaltungsvorschrift des Ministeriums der Justiz vom 14. Juli 2011 (4300 - 4 - 8) geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 17.8.2017 (JBl. 2017, S. 156) kann die Zustimmung – vorbehaltlich einer anderweitigen landesrechtlichen Regelung – als erteilt gelten, wenn die zur Aufnahme vorgesehene Justizvollzugsanstalt der vom Vollstreckungsplan abweichenden Einweisung zustimmt oder im Fall der Verlegung in Abweichung vom Vollstreckungsplan die von der Verlegung betroffenen Justizvollzugsanstalten Einvernehmen über die beabsichtigte Verlegung erzielen. Von dieser Möglichkeit wurde Gebrauch gemacht. Die Zustimmung der Aufsichtsbehörde wurde mit Schreiben vom 17. September 2019 für im Einvernehmen der beiden betroffenen Justizvollzugseinrichtungen im Rahmen der gesetzlichen Regelungen erfolgende, rein landesinterne Verlegungen ab sofort als grundsätzlich entbehrlich erklärt. Entsprechende Berichte an die Aufsichtsbehörde sind damit zur Entlastung der beteiligten Justizvollzugseinrichtungen, aber auch des Ministeriums der Justiz bei ohnehin bestehendem Einvernehmen in diesen Fällen entfallen.

4. Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)

Standardabläufe Abwesenheit, Teilzeit und Telearbeit

In Umsetzung der Ergebnisse der hausinternen Arbeitsgruppe Gesundheit und einer Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden verbindliche Standardabläufe eingeführt, die die wesentlichen Regelungen zum Umgang bei Abwesenheiten, Arbeiten in Teilzeit und in Telearbeit zusammenfassen. Klare und verbindliche Regelungen sowie die Standardisierung bestimmter Abläufe bei Abwesenheit und Telearbeit sichern so eine verlässliche Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Ministeriums, mit Kooperationspartnern und der Öffentlichkeit. Transparenz und damit Akzeptanz für verschiedene Arbeitszeitmodelle werden gefördert.

5. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW)

Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG)

Das MWVLW hat 2018 unter der Federführung des Mdl mit der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes begonnen. Ziel dieses Gesetzes ist es, den Bürgerinnen und Bürgern sowie den Unternehmen Verwaltungsleistungen künftig auch digital zur Verfügung zu stellen. Dabei liegt der Fokus zunächst auf dem Zugang zur Leistung (Online-Antrag), aber auch für die dahinterliegenden behördeninternen Abläufe wird eine Digitalisierung angestrebt.

6. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)

Allgemeine Kulturförderrichtlinie

Zum 1. Januar 2018 ist die Allgemeine Kulturförderrichtlinie („Allgemeine Richtlinie zur Festlegung von Erleichterungen bei der Kulturförderung und zur Stärkung des ehrenamtlichen Engagements in der Kultur – Allgemeine Kulturförderrichtlinie“) in Kraft getreten. Der Zweck dieser Förderrichtlinie ist es, für verschiedene Bereiche der Kulturförderung die einschlägigen Zuwendungsbestimmungen zu vereinfachen, zu flexibilisieren und die bereits vorhandenen Erleichterungen zu harmonisieren, um somit den Bedürfnissen der Künstlerinnen und Künstler und den Kulturschaffenden sowie den kulturpolitischen Zielen der Landesregierung Rechnung tragen zu können.

Diese Richtlinie dient damit dem übergeordneten Ziel des Bürokratieabbaus und der Verwaltungsvereinfachung und führt nicht nur zu Erleichterungen bei den Antragstellenden, sondern auch zu einer Verringerung des Verwaltungsaufwands bei den Bewilligungsbehörden des Landes, insbesondere bei der ADD.

In die Erarbeitung der Richtlinie sind die Kritikpunkte und Anregungen der Kulturschaffenden und der Künstlerinnen und Künstler sowie die Erfahrungen der ADD als Bewilligungsbehörde eingeflossen.

Die Allgemeine Kulturförderrichtlinie findet nur bei Zuwendungen bis zu einer Fördersumme von 50.000 Euro Anwendung. Damit sollen vor allem Erleichterungen für solche Verfahren geschaffen werden, bei denen der bürokratische Aufwand in einem besonderen Missverhältnis zur Fördersumme steht.

Daneben strebt das MWWK die stärkere Anerkennung von ehrenamtlichen Arbeitsleistungen und Eigenhonoraren bei Kulturförderungen an.

Förderrichtlinie Freie Szene

Im Zuge einer weiteren Entbürokratisierung der Kulturförderung in Rheinland-Pfalz wurde die Förderrichtlinie Freie Szene (Richtlinie für die Gewährung von Projektförderungen im Bereich der freien Theater, Orchester und Musikgruppen, der soziokulturellen Einrichtungen und Maßnahmen) in den Jahren 2018 und 2019 evaluiert und überarbeitet. Die Förderrichtlinie wurde mit dem Anspruch überarbeitet, Förderverfahren im Sinne der neuen Allgemeinen Kulturförderrichtlinie weiter zu erleichtern. Auf dieser Basis fördert das Land Rheinland-Pfalz Vorhaben aus dem Bereich der Freien Szene, sofern es sich um Vorhaben professioneller Theater und Orchester in freier Trägerschaft sowie soziokultureller Zentren und Maßnahmen oder privater Kulturveranstalter handelt. Die neue Fassung der Förderrichtlinie Freie Szene ist seit 1. Oktober 2019 in Kraft und findet Anwendung auf Anträge ab dem Haushaltsjahr 2020.

7. Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (MUEEF)

Landesamt für Umwelt (LfU)

Mit der Einführung einer zentralen Liegenschaftsbetreuung (insgesamt 9 Standorte mit verschiedensten Eigentums- und Mietverhältnissen) konnten im Berichtszeitraum erhebliche Prozessoptimierungen im Beschaffungswesen, in der Betreuung und in den Bereitschaftsdiensten erzielt werden.

Landesuntersuchungsamt (LUA)

Lebensmittelwarnung.de

Das LUA bedient für Rheinland-Pfalz die Website www.lebensmittelwarnung.de. Die Bundesländer oder das Bundesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit (BVL) publizieren auf dieser Internetseite öffentliche Warnungen und Informationen im Sinne des § 40 des Lebensmittel-, Bedarfsgegenstände- und Futtermittelgesetzbuchs. Erfasst werden einschlägige Informationen über Lebensmittel und mit Lebensmitteln verwechselbare Produkte, die in den angegebenen Bundesländern auf dem Markt sind oder über das Internet verkauft werden und möglicherweise bereits an Endverbraucher abgegeben wurden.

IV. E-Government, Open Government

1. Staatskanzlei (Stk)

Integration der Landesvertretung

Durch die Integration der Landesvertretung mit den Standorten in Berlin und Brüssel in die Staatskanzlei mussten zwei völlig unterschiedliche Infrastrukturen zusammengeführt werden. Zur Verbesserung der Zusammenarbeit wurden Maßnahmen ergriffen, die sich teilweise noch in einer Umsetzungsphase befinden. Zunächst erfolgte die Anbindung der Standorte Berlin und Brüssel an das RLP-Netz mit erheblicher Erweiterung der Bandbreite. Dadurch wurden die Voraussetzungen geschaffen, um an den zentralen Diensten (Mail, Internet, E-Akte, IPEMA, MDM usw.) im LDI teilnehmen zu können. Auf dieser Basis erfolgte zunächst die Verlagerung der Maildienste in die zentrale Infrastruktur im LDI. Die sichere Anbindung der Telefonie erfolgte über das RLP-Netz, die ebenfalls in die LDI-Struktur verlagert wurde. Des Weiteren sollen Doppelstrukturen abgebaut, die Netze und Domänen vereinheitlicht werden und der Einsatz einheitlicher Hard- und Software sowie der Aufbau eines gemeinsamen Clientmanagements erfolgen.

Mit der bereits begonnenen Verlagerung des active directory (AD's) in den LDI erfolgt der nächste Schritt zur Schaffung homogener Strukturen. Außerdem wird der gemeinsame Betrieb von Anwendungen angestrebt, soweit dies die räumliche Trennung zulässt.

In der Staatskanzlei waren im Berichtszeitraum 10 (5 in Mainz; 3 in Berlin und 2 in Brüssel) Videokonferenzanlagen im Einsatz. Die Anlagen werden teils für Kleingruppen (flexibel) oder in bestimmten Konferenzräumen fest installiert zur Verfügung gestellt.

Im LDI wurde ein zentraler Videokonferenzserver eingerichtet, über den ressortübergreifende Videokonferenzen, Videokonferenzen ins Internet und Konferenzen über das DOI-Netz (deutschlandweites sicheres Netz des Bundes) durchgeführt werden können. Das Medium Videokonferenz wird für Besprechungen der Mitarbeitenden zwischen den Dienstsitzen der Staatskanzlei intensiv genutzt, wodurch viele Dienstreisen entfallen können.

Eventmanager

An allen Dienstsitzen der Staatskanzlei wurde eine Software für Eventmanagement eingeführt. Diese Software dient der Planung und Durchführung größerer Events/Veranstaltungen. Das Einladungs- und Veranstaltungswesen kann hier überwiegend automationsgestützt und damit papierlos erfolgen.

Bankett Profi

Zum Planen, Durchführen und Auswerten von Veranstaltungen wurde für die Landesvertretung in Berlin die Veranstaltungssoftware Bankett Profi beschafft. Mit dieser Software soll im Bereich Veranstaltungen und Gästehaus die Ressourcenverwaltung, die Personalplanung und die Abrechnung von Veranstaltungen und der Gästezimmer durchgeführt werden. Eine Ausweitung des Einsatzes in anderen Veranstaltungsbereichen der Staatskanzlei wird zu einem späteren Zeitpunkt geprüft.

Steuerungsprojekt „xdomea Regierung“

Aus Gründen einer Standardisierung des bund-/länderübergreifenden Datenaustausches und vor dem Hintergrund des Beschlusses 2017/39 des IT-Planungsrats am 5. Oktober 2017 (Schaffung eines verbindlichen Standards für den Austausch von Akten, Vorgängen und Dokumenten) wird mit der Realisierung des Beschlusses 2018/53 des IT-Planungsrats am 25. Oktober 2018 das Steuerungsprojekt „xdomea Regierung“ begonnen. Im Rahmen dieses Projektes soll die Möglichkeit geschaffen werden, die zahlreichen bestehenden unterschiedlichen bund-/länderübergreifenden Datenaustauschverfahren durch die Kopplung der eingesetzten DMS- und VBS-Systeme über standardisierte Schnittstellen abzulösen.

Mit „xdomea Regierung“ wird das herstellerunabhängige Datenaustauschformat xdomea fachlich ausgeprägt, welches erlaubt, die ermittelten Rationalisierungs- und Optimierungspotenziale durch automatisierte Datenübermittlung zu nutzen.

Der Standard wird zwischen den 16 Staats- und Senatskanzleien und ihren Landesvertretungen untereinander, dem Bundesrat, dem Bundeskanzleramt, dem IT-Planungsrat, der FITKO und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat betrieben. Eine Nutzung im Rahmen der Fachministerkonferenzen ist ebenfalls vorgesehen.

Im Fokus der Betrachtungen stehen dabei insbesondere die Datenaustauschverfahren der Ministerpräsidentenkonferenz (MPK), des Bundesrats (BR) und des IT-Planungsrats (IT-PLR).

Die hessische Staatskanzlei hat für dieses Projekt des IT-Planungsrates die Federführung übernommen und arbeitet dabei eng mit den Ländervertretern und dem Bund zusammen und nimmt auch die Aufgabe des Dienstproviders wahr.

eBundesrat

Der Dienstsitz Berlin ist federführend für die Betreuung der bei den obersten Landesbehörden eingeführten Anwendung eBundesrat. Mit der Einführung der E-Akte als führende Akte ändert sich künftig u. U. auch die Anwendung eBundesrat, die jedoch derzeit noch ein wichtiges Instrument für die elektronische Bearbeitung der

Bundesratsvorlagen ist. Das Abstimmungsverhalten des Landes im Bundesrat wird in der E-Akte dokumentiert und im Anschluss an die Plenarsitzungen auf der Transparenzplattform veröffentlicht.

2. Ministerium des Innern und für Sport (Mdi)

Landestransparenzgesetz (LTranspG)/Transparenzportal

Zum 1. Januar 2016 ist das Landestransparenzgesetz in Kraft getreten. Es führt das Landesinformationsfreiheitsgesetz und das Landesumweltinformationsgesetz zusammen und erweitert den voraussetzungslosen Anspruch auf Zugang zu den bei der Verwaltung vorhandenen Informationen (vgl. § 2 Abs. 2 und §§ 11 ff. LTranspG) um eine aktive Veröffentlichung von in § 7 Abs. 1 und 2 LTranspG näher bezeichneter Informationsgegenstände (vgl. § 2 Abs. 1 und §§ 6 ff.). Der Zweck des Gesetzes ist es, den Zugang zu amtlichen Informationen und zu Umweltinformationen zu gewähren, um damit die Transparenz und Offenheit der Verwaltung zu vergrößern. Auf diese Weise sollen die demokratische Meinungs- und Willensbildung in der Gesellschaft gefördert, die Möglichkeit der Kontrolle staatlichen Handelns durch die Bürgerinnen und Bürger verbessert, die Nachvollziehbarkeit von politischen Entscheidungen erhöht, Möglichkeiten der demokratischen Teilhabe gefördert sowie die Möglichkeiten des Internets für einen digitalen Dialog zwischen Staat und Gesellschaft genutzt werden (vgl. § 1 Abs. 1 und 2 LTranspG).

Zur Erstellung des Entwurfs des Landestransparenzgesetzes und zu seiner Umsetzung wurde durch Ministerratsbeschluss ein ressortübergreifendes Projekt mit einer Lenkungsgruppe auf Staatssekretärebene, einem Projektkoordinator und den Teilprojekten Recht, Organisation, Technik, E-Akte und Partizipation eingerichtet. Das Teilprojekt Partizipation hat seine Arbeit mittlerweile abgeschlossen und wird nicht mehr weitergeführt. Das Teilprojekt E-Akte hat sich zu einem eigenständigen Projekt fortentwickelt. Schwerpunkt der Projektarbeit ist seit dem Inkrafttreten des Gesetzes die Vorbereitung der fristgerechten Realisierung der Umsetzungsstufen.

Da der weitere Ausbau und Betrieb der Transparenz-Plattform umfangreicher technischer und organisatorischer Vorbereitungen bedarf, sieht das Landestransparenzgesetz hierfür einen zeitlich über mehrere Jahre gestaffelten Umsetzungsplan vor (vgl. § 26 Abs. 2 LTranspG):

Die erste Umsetzungsstufe verpflichtet ausschließlich die obersten Landesbehörden ab dem 1. Januar 2018 folgende Informationsgegenstände auf der Transparenz-Plattform zu veröffentlichen:

1. Ministerratsbeschlüsse,
2. Berichte und Mitteilungen der Landesregierung an den Landtag,
3. in öffentlicher Sitzung gefasste Beschlüsse,
4. Haushalts-, Stellen-, Organisations-, Geschäftsverteilungs- und Aktenpläne,
5. Verwaltungsvorschriften und allgemeine Veröffentlichungen,
6. amtliche Statistiken und Tätigkeitsberichte,
7. Geodaten,
8. öffentliche Pläne und andere landesweite Planungen,
9. Zuwendungen an die öffentliche Hand,
10. wesentliche Unternehmensdaten etc.,
11. im Antragsverfahren elektronisch zugänglich gemachte Informationen sowie Feldfunktion,
12. Umweltinformationen.

Die zweite Umsetzungsstufe verpflichtet die obersten Landesbehörden neben den bereits bestehenden Informationspflichten seit dem 1. Januar 2019 weitere Informationsgegenstände auf der Transparenz-Plattform zu veröffentlichen:

1. Wesentliche Inhalte von Verträgen von allgemeinem öffentlichen Interesse mit einem Auftragswert von mehr als 20.000,00 EUR, soweit es sich nicht um Beschaffungsverträge oder Verträge über Kredite und Finanztermingeschäfte handelt,
2. Gutachten und Studien, soweit sie von Behörden in Auftrag gegeben wurden, in Entscheidungen der Behörden einfließen oder ihrer Vorbereitung dienen,
3. Zuwendungen von der öffentlichen Hand ab 1.000 EUR sowie
4. weitere Umweltinformationen.

Die erste und zweite Umsetzungsstufe wurde jeweils fristgerecht realisiert. Seit dem 1. Januar 2019 erfüllen somit die obersten Landesbehörden sämtliche sie betreffenden Veröffentlichungspflichten gemäß § 7 Abs. 1 und 2 LTranspG auf der Transparenz-Plattform.

Die dritte und letzte Umsetzungsstufe, für welche derzeit die erforderlichen organisatorischen und technischen Vorbereitungen laufen, verpflichtet neben den obersten auch die oberen und unteren Landesbehörden ab dem 1. Januar 2021 zur Veröffentlichung aller vorbenannter Informationsgegenstände auf der Transparenz-Plattform. Für die Behörden der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie die sonstigen der Rechtsaufsicht des Landes unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts beschränkt sich die Veröffentlichungspflicht gem. § 7 Abs. 4 Satz 1 LTranspG auf die Informationsgegenstände des § 7 Abs. 1 Nr. 5 LTranspG (Organisationspläne) und des § 7 Abs. 2 Nr. 1 bis 6 LTranspG (Umweltinformationen).

Soweit transparenzpflichtige Stellen nicht zur Veröffentlichung von Informationsgegenständen nach § 7 Abs. 1 verpflichtet sind, können diese bei Ihnen vorhandene Informationen fakultativ auf der Transparenz-Plattform einstellen (vgl. § 7 Abs. 4 Satz 2 und Abs. 5).

Da das Landestransparenzgesetz gem. § 23 Abs. 1 LTranspG mit wissenschaftlicher Unterstützung zu evaluieren ist, wurde nach Durchführung eines entsprechenden Vergabeverfahrens zwischenzeitlich das Institut für Gesetzesfolgenabschätzung und Evaluation (Speyer) mit der Evaluation des Gesetzes beauftragt.

Onlinezugangsgesetz (OZG)

Am 18. August 2017 ist das Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz - OZG) in Kraft getreten (BGBl. I S. 3122, 3138). Bund und Länder werden dadurch zu einer Reihe von Maßnahmen im IT-Bereich verpflichtet. Die Online-Bereitstellung aller Verwaltungsleistungen von Bund und Ländern soll bis 31. Dezember 2022 abgeschlossen sein. Darüber hinaus beschreibt das Gesetz die elektronische Abwicklung von Verwaltungsverfahren, Kommunikations- und Identifikationsmaßnahmen und die Bereitstellung von Zugängen zusätzlich zu den erforderlichen Informationen.

Die Umsetzung des OZG erfordert für Rheinland-Pfalz eine wesentliche Erweiterung der bisher bereitgestellten IT-Basisinfrastruktur und bedeutet den Einsatz erheblicher personeller und finanzieller Ressourcen für das Land.

Im September 2017 wurde ein Projekt zur Umsetzung des OZG in Rheinland-Pfalz gestartet. Alle Arbeiten werden in enger Abstimmung mit den Ressorts der Landesverwaltung und den Vertreterinnen und Vertretern der kommunalen Spitzenverbände durchgeführt.

Parallel zu den eigenen Arbeiten zur landesweiten Umsetzung bemüht sich das Mdl über verschiedene Arbeitsgruppen des IT-Planungsrates, eine bundesweite Abstimmung zu erreichen und die Aktivitäten des Bundes dazu zu unterstützen. Ziel ist die Senkung der Kosten und die Nutzung von Synergie-Effekten durch Vermeidung von redundanten Arbeiten und Förderung von nachnutzbaren Lösungen.

Durch die Bereitstellung zentraler IT-Komponenten und die Nutzung von bereits vorhandener Basisinfrastruktur werden die zu erwartenden Kosten der Umsetzung des OZG bereits erheblich gesenkt. Dieser Ansatz hat sich bewährt und wird daher weiter verfolgt. Zu der Umsetzung des OZG werden seitens des Bundes noch einige Entscheidungen erwartet, die auch auf die Umsetzung in Rheinland-Pfalz Auswirkungen haben.

Die Umsetzung des OZG in Rheinland-Pfalz wird in den kommenden Jahren bis 31. Dezember 2022 viele Ressourcen binden. Der Gewinn dieses Projektes wird sich für die Verwaltung in den Folgejahren zeigen, wenn Arbeitserleichterungen durch technische Unterstützung Platz für neue Aufgaben schaffen.

E-Government-Gesetz

Die fortschreitende Digitalisierung verändert alle Lebensbereiche. Für die Bürgerinnen und Bürger sowie für die Wirtschaft eröffnen sich neue Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten, Märkte und Geschäftsfelder, die bereits intensiv genutzt werden. Entsprechende Erwartungen an digitalen Komfort durch den Einsatz elektronischer Kommunikationstechniken sowie das Angebot elektronischer Dienstleistungen bestehen auch gegenüber der Verwaltung. Der Begriff „E-Government“ steht für den zielgerichteten Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien zur Erfüllung von Regierungs- und Verwaltungsaufgaben. Schon heute werden von den Behörden für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen viele Verwaltungsleistungen online angeboten und zahlreiche Verwaltungs- und Umweltinformationen zur allgemeinen Einsichtnahme im Internet bereitgestellt. Hierzu hat die öffentliche Verwaltung eine leistungsfähige IT-Infrastruktur aufgebaut sowie eine beachtliche Anzahl von IT-Verfahren eingeführt. Elektronische Verwaltungsleistungen können bei der Bewältigung der Herausforderungen helfen, die der demografische Wandel mit sich bringt.

Voraussetzung für ein erfolgreiches E-Government in Rheinland-Pfalz ist ein klarer und angemessener Rechtsrahmen, der zugleich mit den Vorgaben des Bundesrechts, die durch das Inkrafttreten des E-Government-Gesetzes aufgestellt worden sind, kompatibel ist. Da rheinland-pfälzische Behörden diesen bereits unterliegen, soweit sie Bundesrecht ausführen. Da die Behörden auf der Ebene des Landes wie auch auf der kommunalen Ebene regelmäßig sowohl für die Ausführung von Bundes- als auch von Landesrecht zuständig sind, gilt es, ein einheitliches Verwaltungsverfahren sicherzustellen.

Auch der Koalitionsvertrag sieht die Erarbeitung eines E-Government-Gesetzes Rheinland-Pfalz zur Schaffung eines einheitlichen Rechtsrahmens vor, um die digitale Tür zur Verwaltung in Land und Kommunen gemeinsam und einheitlich zu öffnen.

Aufgrund der herausgehobenen Stellung des Gesetzesvorhabens ist es Bestandteil des CIO-Projekts „Rechtliche Grundlagen der digitalen Verwaltung“. Bis zum Ende dieses Berichtszeitraums konnte der Referentenentwurf eines E-Government-Gesetzes

Rheinland-Pfalz erarbeitet werden, der das behördliche Gesetzgebungsverfahren fast vollständig durchlaufen hat.

Landesintranet

Das Landesintranet wurde auf Basis von Microsoft Sharepoint neu konzipiert und zu einer Zusammenarbeitsplattform ausgebaut und ist seit April 2017 online. Es bietet die Einbindung dezentraler Hausintranets (derzeit Staatskanzlei, Mdl, FM, MFFJIV, MWVLW, BM/MWWK) über ein differenziertes Berechtigungssystem. So wird die komprimierte Darstellung umfassender Informationen zu einem Thema ermöglicht und gefördert. Durch die neue Navigation und eine optimierte Suche werden Inhalte schnell gefunden und aufbereitet. Als weiterer Anreiz, ressortübergreifend Informationen zu teilen, können Arbeitsgruppen, unabhängig von externer Hilfe, in Eigenverantwortung erstellt und organisiert werden. Damit wird das Landesintranet eine wichtige Informations- und Zusammenarbeitsplattform der Landesverwaltung.

Open-Government-Data-Portal Rheinland-Pfalz (OGDP-RP)

Seit 2013 existiert das rheinland-pfälzische Open-Government-Data-Portal. Es bietet einen einheitlichen, zentralen Zugang zu Verwaltungsdaten aus rheinland-pfälzischen Landesbehörden sowie rheinland-pfälzischen Kommunen. Ziel ist es, diese Daten durch die Auffindbarkeit an einer Stelle einfacher nutzbar zu machen. Im Sinne von „Open Data“ ist es das Bestreben, die Verwendung offener Lizenzen zu fördern und das Angebot von maschinenlesbaren Rohdaten zu erhöhen. Hierdurch wird nicht nur die Transparenz der Verwaltung gefördert, sondern es wird die Voraussetzung dafür geschaffen, vorhandenes Innovationspotenzial heben zu können. Dies erfolgt beispielsweise, um der Wirtschaft nachnutzbare Daten im Rahmen der Entwicklung von Apps zur Verfügung zu stellen.

Die technische Basis für den Betrieb des OGDP-RP bildet eine webbasierte Datenkatalog-Software (CKAN), welche auch für den Betrieb der Transparenz-Plattform, auf der Verwaltungsinformationen nach Maßgabe des Landestransparenzgesetzes veröffentlicht werden, zum Einsatz kommt.

Das OGDP wird u. a. durch das rheinland-pfälzische GeoPortal beliefert und beinhaltet momentan rd. 4.500 Datensätze. Zu den Datenlieferanten gehören Landesbehörden und kommunale Stellen. Zudem liefert das OGDP-RP Daten an das GovData Portal (Datenportal des Bundes).

Ziel ist es, das OGDP-RP nach Maßgabe des Koalitionsvertrages und der E-Government- und IT-Strategie auszubauen und weiterzuentwickeln. Zum anderen ist der Beschluss der Regierungschefinnen und Regierungschefs von Bund und Ländern vom 14. Oktober 2016 zur Neuregelung des bundesstaatlichen Finanzausgleichs umzusetzen, wonach sich die Länder verpflichtet haben, eigene Open-Data-Gesetze zu

erlassen und dabei das Ziel zu verfolgen, in Anlehnung an die Bundesregelung (§ 12 a EGovG) bundesweit vergleichbare Standards für den Zugang zu öffentlichen Datenpools zu erreichen.

Zentrale Beschaffung

Die Vergabe öffentlicher Liefer- und Leistungsaufträge sowie die Beschaffungsabwicklung ist in Rheinland-Pfalz grundsätzlich auf den Landesbetrieb Liegenschaft und Baubetreuung (LBB), den Landesbetrieb Mobilität (LBM) und den Landesbetrieb Daten und Information (LDI) zentralisiert. Neben der effizienten Durchführung der Beschaffungsprozesse ist es die Aufgabe der zentralen Beschaffungsstellen, den Bedarf der Behörden und Einrichtungen des Landes (Bedarfsträger) zusammenzuführen und eine Standardisierung von Lieferungen und Leistungen vorzunehmen. Zur Vermeidung einer unwirtschaftlichen Produkt- und Typenvielfalt sorgen die zentralen Beschaffungsstellen im Einvernehmen mit den Bedarfsträgern für eine Harmonisierung der einzelnen Bedarfe. Dies erfolgt in der Regel über die eigens hierfür eingerichteten Nutzerbeiräte.

Der LDI ist Betreiber des Kaufhaus des Landes (KdL) und der eVergabe-Anwendungen. Die elektronischen Werkzeuge (Vergabemanagementsystem - VMS - und Vergabemarktplatz - VMP -) werden durch den LDI für die angeschlossenen Beschaffungsstellen und Nutzer als Dienstleistung zentral betrieben und dort auch fachlich und technisch zentral administriert. Da das KdL bereits seit 2008 als elektronisches Beschaffungstool im Einsatz war, wurde die Anwendung KdL im Auftrag der IT-Zentralstelle einer entsprechenden Evaluierung durch das Fraunhofer-Institut für Offene Kommunikationssysteme FOKUS mit Sitz in Berlin zugeführt. Die vorhandene KdL-Anwendung wurde im Vergleich zu am Markt erhältlichen alternativen Lösungen sowie im Vergleich zur Version 4 des bestehenden KdL-Lieferanten insbesondere in qualitativer und wirtschaftlicher Hinsicht beurteilt. Der aus der Evaluierung resultierenden Empfehlung des beauftragten Institutes vom März 2017 wurde gefolgt. Das sowohl in technischer wie auch qualitativer Hinsicht umfassend modernisierte Kaufhaus des Landes RLP wurde im Dezember 2018 in der Version Open Ordering Version 4 den Landesbehörden zur umfassenden Nutzung bereitgestellt.

Zum 18. April 2016 ist das Gesetz zur Modernisierung des Vergaberechts in Kraft getreten. Der LDI hat das VMS und den VMP stetig entsprechend angepasst. Im Jahr 2019 hat der LDI die technische Betriebsumgebung der eVergabe-Anwendungen erneuert und den elektronischen Angebotsservice EAS zur verbesserten Verarbeitung der elektronischen Angebote in Betrieb genommen.

Die Nutzerzahlen im Bereich der eVergabe sind seit Jahren stark steigend. Ende 2019 waren ca. 29.640 Unternehmen registriert. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden ca. 29.970 Ausschreibungen realisiert. Die Anzahl der elektronischen Angebote betrug ca. 11.560.

Content-Management-System (CMS) Infrastruktur

Im Zuge der weiteren Zentralisierung der Internet-Infrastruktur wurden der zentrale Betrieb beim LDI und die Entwicklung einer zentralen CMS-Instanz auf Basis von „TYPO3“ ausgebaut. Mittlerweile betreiben alle Ressorts sowie die Staatskanzlei ihre Hauptauftritte sowie die Mehrzahl ihrer Projektwebseiten in dieser zentralen CMS-Instanz. Die Mehrheit der nachgeordneten Landesbehörden ist ebenfalls beteiligt, so dass in der zentralen Instanz etwa 200 separate Internetauftritte betrieben werden.

Für nicht CD-konforme Auftritte oder Internetpräsenzen, die eine besondere technische Differenzierung benötigen, bietet der LDI innerhalb der Serverinfrastruktur den Betrieb auf eigens zu diesem Zweck errichteten Servern an. Die Anzahl dieser Auftritte liegt derzeit bei etwa 50.

Der LDI gewährt neben einer hohen Betriebsverfügbarkeit auch ein Höchstmaß an Sicherheit für die Internetauftritte der Landesverwaltung.

Staatlich-Kommunale-Zusammenarbeit

Die Digitalisierung im Verwaltungsbereich ist eine der elementaren Aufgaben der nächsten Jahre. Im Zuge der Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) sollen Bürgerinnen, Bürger und Unternehmen Leistungen der Verwaltung einfach, schnell und unbürokratisch in Anspruch nehmen können und dies auf elektronischem Wege. Die Zusammenarbeit mit der kommunalen Seite spielt hier eine besondere Rolle. Daher wurde im November 2018 mit den kommunalen Spitzenverbänden in Rheinland-Pfalz eine Kooperationsvereinbarung über die Zusammenarbeit von Land und Kommunen im E-Government geschlossen. Hier ist geregelt, dass für die Umsetzung des OZG eine technische Basisinfrastruktur für die Landes- und Kommunalverwaltungen zur Nutzung bereitgestellt wird. Es kommen folgende Komponenten zum Tragen:

- Eine Leistungsfinder-Datenbank, die die Leistungsbeschreibungen, Zuständigkeits- und Verfahrensinformationen enthält,
- ein landesweites Verwaltungsportal, das in den Portalverbund von Bund und den anderen Ländern eingebunden wird,
- sichere Kommunikationsdienste,
- eine ePayment-Plattform,
- ein Bescheidsystem mit Signatur- und Siegelkomponenten,
- eID-Services,
- die E-Rechnung,

- ein Nutzerkonto zur sicheren Authentifizierung von Bürgerinnen, Bürgern und Unternehmen sowie
- eine Antrags- und Prozessplattform, über die es Antragstellern ermöglicht wird, Verwaltungsleistungen online zu beantragen.

Die meisten Komponenten kommen in 2020 zum Tragen. Zur weiteren Unterstützung wurde bereits in 2019 beim Landesbetrieb Daten und Information ein OZG-Kompetenzzentrum (CC-OZG) eingerichtet.

Wie zuvor werden weiterhin im Vorfeld der Sitzungen des IT-Planungsrats mit der kommunalen Seite die bundesweiten E-Government-Themen abgestimmt.

Das Nutzerkonto Rheinland-Pfalz

Das Nutzerkonto Rheinland-Pfalz ist der zentrale Anlaufpunkt für viele E-Government-Dienste im Land und bietet hierfür eine Benutzerregistrierung und -verwaltung an.

Am 30. September 2019 wurde mit dem Ziel der Ablösung des alten rlp-service-Dienstes Government-Gateway das neue Nutzerkonto Rheinland-Pfalz vom LDI in Betrieb genommen. Seit Abschluss der technischen Migration am 11. November 2019 ersetzt nun das Nutzerkonto Rheinland-Pfalz das seit 2005 im Einsatz befindliche Government-Gateway funktional vollständig und schafft somit eine der erforderlichen Voraussetzungen für die künftige Umsetzung des OZG.

Das Nutzerkonto, das gemäß OZG einmal pro Land eingerichtet werden muss, bietet die komfortable Möglichkeit über eine sichere Authentifizierung zeit- und ortsunabhängig Verwaltungsleistungen der öffentlichen Verwaltung von Bund, Ländern und Kommunen online in Anspruch zu nehmen (Online-Dienste). Hierfür erforderliche Daten und Dokumente müssen nur einmal bereitgestellt werden und können – das Einverständnis des Nutzers vorausgesetzt – für mehrere Verwaltungsleistungen genutzt werden, was Mehrfachangaben und Zeitaufwände spart.

Das Nutzerkonto Rheinland-Pfalz umfasst das Nutzerkonto sowohl für natürliche Personen als auch für Organisationen (bspw. Unternehmen, Vereine oder Verbände).

Seit November 2019 haben sich bereits ca. 1200 Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen neu für die Nutzung der E-Government-Dienste am Nutzerkonto angemeldet. Besonders hoch ist das Interesse an der Nutzung durch Unternehmen. Insbesondere der Austausch von Nachrichten über die virtuelle Poststelle per Webmail wird rege genutzt.

Besonderes elektronisches Behördenpostfach (beBPo)

Für Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts besteht seit dem

1. Januar 2018 die Verpflichtung, den Gerichten für die Zustellung elektronischer Dokumente einen sicheren Übermittlungsweg zu eröffnen. Einer der sicheren Übermittlungswege ist die Kommunikation zwischen dem EGVP-Postfach des Gerichts bzw. der Bußgeldbehörde und dem besonderen elektronischen Behördenpostfach (beBPO).

In Rheinland-Pfalz wurde die notwendige Infrastruktur zur Beantragung und Nutzung eines beBPos für die Behörden fristgerecht zur Verfügung gestellt; der LDI wurde zur Prüfstelle nach § 7 Abs. 1 der Elektronischen-Rechtsverkehr-Verordnung (ERVV) ernannt.

Bürger- und Unternehmensservice bus.rlp

Der Bürger- und Unternehmensservice Rheinland-Pfalz (bus.rlp) dient als System zur Verwaltungsebenen übergreifenden Redaktion und Publikation von Verwaltungsleistungen, Diensten und Zuständigkeiten. Als landesweiter Zuständigkeitsfinder wird der bus.rlp als Bestandteil von Bundes-, Landes- und Kommunalportalen sowie als Werkzeug zur Umsetzung des OZG und der EU-Dienstleistungsrichtlinie und zur Datenbereitstellung für Bundesportal, Portalverbund und 115 eingesetzt. Die eindeutige Ausrichtung der Leistungen an der Struktur des Leistungskatalogs sowie die geplante Implementierung eines Monitoring-Tools bereiten die Basis für eine erfolgreiche Umsetzung und zukunftsorientierte Weiterführung des OZG. Dem Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates vom September 2018, in den kommenden fünf Jahren ein einheitliches digitales Zugangstor zu den Verwaltungsleistungen der Europäischen Union (EU) und der Mitgliedstaaten (Single Digital Gateways) einzurichten, wird der bus.rlp durch die Möglichkeit der Pflege anderssprachiger Leistungen gerecht. Das ermöglicht gleichzeitig auch eine Implementierung von „einfacher“ bzw. „leichter Sprache“. Außerdem wurden Schnittstellen zur Ankopplung von Verwaltungsverfahren geschaffen bzw. optimiert. Der bus.rlp ist das Werkzeug und die Bibliothek zur Abbildung des Bausteins Leistungen im Rahmen des Föderalen Informationsmanagements (FIM).

Landesportal Rheinland-Pfalz

Im Jahr 2014 wurde in kommunal-staatlicher Zusammenarbeit ein übergreifendes Landesportal unter der Adresse „portal.rlp.de“ aufgebaut und veröffentlicht, das auf Basis einer hoch performanten Suchmaschine sämtliche Inhalte aller rheinland-pfälzischen Verwaltungsangebote bündelt und durchsuchbar macht. Dies ermöglicht Bürgerinnen und Bürgern über das Landesportal nach allen Informationen zu suchen, die die Verwaltung in Rheinland-Pfalz auf ihren Internetseiten veröffentlicht hat. Außerdem wurden in das Landesportal ein umfangreicher Zuständigkeitsfinder sowie die Daten des Open-Government-Data-Portals integriert. Beide Datenquellen wurden bei einer Suchanfrage mitdurchsucht und boten zielgerichtete Informationen.

Im Jahr 2018 wurde die technische Basis der Suchmaschine ersetzt, da die bis dahin verwendete Technologie von dem damaligen Anbieter abgekündigt worden ist und nicht mehr länger verwendet werden konnte. Die neue Suchmaschine basiert auf Open-Source-Technologie und ist dadurch anbieterunabhängig und damit zukunftssicher. Im Rahmen dieser Umstellung wurde die Anbindung der Zuständigkeitsdaten nicht erneut hergestellt. Das Landesportal wird nach aktueller Planung im Laufe des ersten Halbjahres 2020 durch das neue Verwaltungsportal ersetzt.

Einheitliche Behördenrufnummer 115 in Rheinland-Pfalz

Die Behördenrufnummer 115 steht für innovativen Bürgerservice und zugleich für eine effiziente Verwaltung. Sie ist ein Vorbild für die partnerschaftliche Zusammenarbeit und die intelligente Vernetzung aller Verwaltungsebenen.

Die Behördennummer 115 ist in Rheinland-Pfalz seit April 2018 flächendeckend erreichbar. Dies wird von den kommunalen 115-Servicecentern in Cochem, Koblenz, Ludwigshafen, Mainz und Trier in Zusammenarbeit mit dem Mdl sichergestellt. Unter der Rufnummer 115 erhalten Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen Antworten zu den häufigsten Behördenanliegen.

Die landesweite 115-Erreichbarkeit ist ein Zwischenschritt. Der volle 115-Service für alle Verwaltungsleistungen bleibt das Ziel. Als Auskunftsbasis dient das zentrale 115-Wissensmanagement, welches Verwaltungsinformationen aller 115-Teilnehmer vorhält. Anfragen zu kommunalen Verwaltungsleistungen von zurzeit noch nicht an der 115 teilnehmenden Gebietskörperschaften werden soweit beantwortet, dass den Anrufern zumindest zentrale Kontaktdaten der zuständigen Behörde (Telefonnummer, Adresse) mitgeteilt werden.

Seit Ende 2019 ist die 115 auch bundesweit flächendeckend erreichbar.

Unterschrift unterwegs - ein Steuerungsprojekt des IT-Planungsrats

E-Government-Angebote stehen hinsichtlich der Bedienbarkeit und Funktionalität im direkten Vergleich mit gängigen kommerziellen Angeboten im Internet.

Bürger und Wirtschaft erwarten eine vollständig elektronische Bereitstellung von Verwaltungsdienstleistungen, unabhängig von Zuständigkeit oder Standort der Verwaltung. Die verfügbaren E-Government-Angebote müssen außerdem intuitiv bedienbar sowie endgeräteunabhängig und mobil nutzbar sein.

Der Aufbau einer hierfür geeigneten leistungsfähigen E-Government-Infrastruktur stellt Kommunen und Länder in diesem Zusammenhang weiterhin vor eine große Herausforderung. Darüber hinaus orientiert sich die Digitalisierung von

Verwaltungsprozessen stets an den aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen sowie dem Verbreitungsgrad und der Akzeptanz der erforderlichen Technologie.

So scheitert eine medienbruchfreie Digitalisierung von Verwaltungsdienstleistungen heutzutage häufig noch dort, wo zur Gewährleistung einer rechtsverbindlichen Kommunikation oder Transaktion eine eigenhändige Unterschrift benötigt wird (Schriftformerfordernis). Hierfür sind im öffentlichen Recht bislang lediglich Verfahren geeignet, welche nicht flächendeckend verbreitet und akzeptiert sind, wie die Online-Ausweisfunktion (eID) des neuen Personalausweises, DE-Mail oder eine qualifizierte elektronische Signatur (QES) auf einer Signaturkarte (vgl. § 3a VwVfG).

Im Privatrecht ist nach § 126 BGB sogar ausschließlich die QES (Qualifizierte elektronische Signatur) zulässig.

Durch die eIDAS -Verordnung der Europäischen Union (VO über die elektronische Identifizierung und Vertrauensdienste für elektronische Transaktionen) besteht nun die Möglichkeit, einen Signaturprozess als Serversignatur mobil, aus der Ferne und ohne zusätzliche Peripherie (z. B. Kartenlesegerät) auszulösen.

Das Projekt „Unterschrift unterwegs“ steht seit Januar 2016 als Steuerungsprojekt auf dem Aktionsplan des IT-Planungsrates (Federführung: Mdl, Abteilung 9) und verfolgt das Ziel, den Schriftformersatz durch eine Serversignatur in Verbindung mit einer sicheren Identifizierung und Authentisierung (insbesondere mittels mobilem Endgerät) zu prüfen.

In 2017 konnte in Kooperation mit der Bundesdruckerei, der KommWis - Kommunikations und Wissenstransfer GmbH und dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik im Rahmen des Steuerungsprojekts „Unterschrift unterwegs“ mit einem Prototypen ein gelungenes und anschauliches Beispiel dafür geliefert werden, wie vorhandene Infrastrukturen (z.B. Servicekonten) und Dienste wie Fernsignaturen sinnvoll und einfach miteinander verbunden werden können, um Verwaltungsleistungen mit Schriftformerfordernissen digital, nutzerfreundlich und medienbruchfrei anzubieten. Auch die Möglichkeit der mobilen Nutzung dieser Dienstleistungen spielte hierbei eine maßgebliche Rolle.

Der entwickelte Lösungsansatz wurde in 2017 auf der CeBIT, dem Fachkongress des IT-Planungsrates und dem Digitalen Staat präsentiert und mit Vertretern des öffentlichen Dienstes, IT-Dienstleistern und anderen Nationen (z.B. Dänemark) diskutiert.

In seiner 26. Sitzung am 28. Juni 2018 hat der IT-Planungsrat den Abschlussbericht zum Steuerungsprojekt zur Kenntnis genommen und das Projekt für abgeschlossen erklärt. Die Ergebnisse sollen für die weiteren Arbeiten zur Digitalisierung der Verwaltung genutzt werden.

Governikus MultiMessenger (GMM)

In den vergangenen Jahren sind in Deutschland verschiedene Transportkanäle neben oder auf der Basis von E-Mail entstanden, die neben einer Vertraulichkeit durch (zumeist starke, teilweise Ende-zu-Ende) Verschlüsselung auch Authentifizierung und Verbindlichkeit in unterschiedlicher Qualität bieten. Die Verwaltung steht also vor der Aufgabe auf verschiedenen Eingangskanälen Anfragen zu empfangen.

In Rheinland-Pfalz wurde hierzu aus der Virtuellen Poststelle ein Produkt mit Mehrkanalfähigkeit konzipiert. Die Produktentwicklung übernahm die Firma Governikus. Es entstand der (GMM). Im letzten Quartal des Jahres 2015 wurden weitere Gespräche zwischen Rheinland-Pfalz und der Firma Governikus geführt. Es wurde vereinbart, dass analog zum Governikus intermediär ein Antrag an den IT-PLR gestellt wird, wonach der GMM als Anwendung des IT-Planungsrats allen Mitgliedern zur Verfügung steht. Dadurch sollte die Weiterentwicklung des GMM finanziell gesichert und der rheinland-pfälzische Haushalt entlastet werden.

Durch den Beschluss 2016/36 hat der IT-Planungsrat den GMM mit Wirkung zum 1. Januar 2017 zur Anwendung des IT-Planungsrats erklärt. Unter der Federführung von Rheinland-Pfalz wurde eine Fachgruppe zur Weiterentwicklung des GMM eingerichtet. Mitglieder sind hierbei 13 Bundesländer.

Metropolregion Rhein-Neckar (MRN)

Bereits im Dezember 2015 wurde in Mannheim der Kooperationsvertrag des gemeinsamen Modellvorhabens „Kooperatives E-Government in föderalen Strukturen“ von den CIOs und IT-Beauftragten der Länder Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz sowie dem Verband Region Rhein-Neckar (für die MRN) für weitere fünf Jahre erneuert. Ziel des Modellvorhabens ist die Entwicklung eines kooperativen, wirtschaftsorientierten E-Government in der Modellregion. Dabei sollen alle Aktivitäten auf rechtlicher, organisatorischer, technischer, prozessualer und finanzieller Ebene genau beschrieben und bundesweit zur Verfügung gestellt werden.

Alle innerhalb dieses Vorhabens initiierten Projekte und Maßnahmen haben grenzüberschreitenden und Ebenen übergreifenden Charakter. Die Umsetzung konkreter Einzelprojekte erfolgt in individueller Trägerschaft (sog. Patenmodell), grundsätzlich ohne gemeinsame Finanzierung durch die Kooperationspartner. Die Ergebnisse werden allen kostenfrei zur Verfügung gestellt. In einigen Projekten wurde die Finanzierung durch Fördermittel aus dem Bundeshaushalt angestrebt.

Rheinland-Pfalz hat in diesem Kontext als Patenprojekte „Autokrane - Verbesserung der Genehmigungsverfahren im Schwerlastverkehr“ und „115 in der MRN“ übernommen. Seit Dezember 2019 ist die MRN im Rahmen zweier Patenprojekte mit Federführung durch das Mdl zur Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes (OZG) tätig.

Breitband-Kompetenzzentrum

Mit der Studie „Weichen stellen für die Anforderungen von morgen – Ausbau der Breitbandinfrastruktur in Rheinland-Pfalz mit Bandbreiten von mindestens 300 Mbit/s“ (Veröffentlichung Januar 2016; https://breitband.rlp.de/fileadmin/news_import/Finaler_Bericht_300_Mbits_Studie_RLP.pdf.) lag bundesweit erstmals für ein Land eine Analyse vor, die vollumfänglich einen langfristig kompletten Netzinfrastrukturwechsel von Kupfer- auf Glasfaserinfrastrukturen untersucht. Hierfür ist es erforderlich, dass der Bund die Förderfähigkeit auch in sog. grauen NGA-Flecken durch die EU-Kommission notifizieren lässt.

Der Ausbau der Breitbandinfrastrukturen, insbesondere des flächendeckenden Netzinfrastrukturwechsels, ist Aufgabe aller am Breitbandausbau beteiligten Akteure. Daher wurde im Juli 2017 das Netzbündnis für Rheinland-Pfalz gegründet. In einem Memorandum of Understanding bekennen sich die Unterzeichner zu ihrer Verantwortung für einen marktgetriebenen und wettbewerbsorientierten Auf- und Ausbau von Hoch-geschwindigkeitsnetzen. Das Land sagt zu, weiter optimale Rahmenbedingungen zu schaffen. Das Netzbündnis für Rheinland-Pfalz verstärkt den Austausch mit der Branche, der bereits seit dem Jahr 2013 durch den „Runden Tisch Breitband“ intensiv geführt wird. Zudem wurde der Ausbau der Breitbandinfrastruktur überwiegend auf Grundlage von Clustern bestätigt. Die Netzbetreiber und das Land Rheinland-Pfalz verpflichteten sich, erhebliche Investitionen in den Auf- und Ausbau glasfaserbasierter Gigabit-Infrastrukturen fließen zulassen und so den notwendigen Netzinfrastrukturwandel aktiv voranbringen.

Vor diesem Hintergrund und den Entwicklungen im Bund und auf Ebene der Europäischen Union wurde im Rahmen eines intensiven Konsultationsverfahren mit den Partnern des Netzbündnisses und weiteren Interessengruppen Eckpunkte für eine Gigabit-Strategie für Rheinland-Pfalz diskutiert.

Für den Auf- und Ausbau der Breitbandinfrastruktur auf Grundversorgungsniveau (≥ 2 Mbit/s) standen ab 2012 Fördermittel aus der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der Agrarstruktur und des Küstenschutzes“ (GAK) in Kooperation mit dem Umweltressort (ab der 17. Legislaturperiode Wirtschaftsressort) zur Verfügung. Durch Inkrafttreten der Richtlinie „Förderung zur Unterstützung des Breitbandausbaus in der Bundesrepublik Deutschland“ am 22. Oktober 2015 und seiner Novellierungen sowie der Landesförderrichtlinie am 11. November 2015 standen erstmals für den Auf- und Ausbau von Hochgeschwindigkeitsbreitbandinfrastrukturen ein förderrechtlicher Rahmen und Bundesfördermittel zur Verfügung, die durch Landesfördermittel verstärkt wurden und so einen 90-prozentige Förderung für Kommunen/Landkreise ermöglichte.

Es konnten in 24 Landkreisen und kreisfreien Städten bisher insgesamt 44 Breitbandinfrastrukturprojekte initiiert werden, die sich in unterschiedlichen Phasen befinden. Über den Stand der Projekte informiert halbjährlich ein Statusbericht, der unter www.breitband.rlp.de <<http://www.breitband.rlp.de>> abgerufen werden kann.

Nach Aussage des Bundes soll die Förderung in sogenannten grauen NGA-Flecken Anfang des Jahres 2021 ermöglicht werden. Das Land wird seine Förderrichtlinie entsprechend mit dem Ziel anpassen, dass durch Kombination von Bundes- und Landesförderung weiterhin der kommunale Anteil an Projekten möglichst gering gehalten wird.

Landesbetrieb für Daten und Information Rheinland-Pfalz (LDI)

OSCI-Intermediär (Online Services Computer Interface)

Eine zunehmende Anzahl von Verfahren setzt auf den sicheren, vertraulichen und rechtsverbindlichen Datenaustausch über das Internet mittels des OSCI-Protokoll-Standards. Der LDI betreibt dazu einen eigenen OSCI-Intermediär.

Seit 2016 hat sich die Anzahl der in RLP verarbeiteten OSCI-Nachrichten nochmals verdoppelt. Im Jahr 2019 wurden mehr als 5,3 Millionen OSCI-Nachrichten über den Intermediär des Landes ausgetauscht. Die Hauptlast wird durch die Verfahren Inforegister (EWOIS), XMeld (Meldewesen), XAusländer und XPersonenstand generiert. Des Weiteren wird die komplette EGVP-Kommunikation (Elektronisches Gerichts- und Verwaltungspostfach) der Justiz inkl. des „besonderen Behördenpostfachs“ (beBPo) über den Intermediär abgewickelt.

Serverkonsolidierung und Cloud-Computing

Durch kontinuierliche Optimierungsmaßnahmen konnte der LDI seine zentralen und zertifizierten Infrastrukturen weiter ausbauen. Die Zentralisierungsbestrebungen, die sowohl im Koalitionsvertrag als auch in den Landesstrategien (E-Government- und IT-Strategie und Strategie für das digitale Leben) verankert sind, dauern an. Mehrere Ressorts haben bereits die komplette Serverinfrastruktur in den LDI verlagert oder eine Verlagerung befindet sich derzeit in der Umsetzung. Der LDI hat für alle Verwaltungen die Voraussetzungen geschaffen, um die Serversysteme unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten im LDI zu zentralisieren. Der LDI ist vom Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) nach ISO 27001 auf der Basis von IT-Grundschutz in 2019 erneut zertifiziert worden und gewährleistet über zuverlässige Server- und Speichersysteme ein Höchstmaß an Sicherheit und Verfügbarkeit der Daten. Dem zunehmenden Schutzbedürfnis und den dynamischen Veränderungen in den Bereichen der IT-Sicherheit und des Datenschutzes kann durch den zentralen Rund-um-die-Uhr-Betrieb in wirkungsvoller Weise entsprochen werden. Die Serverzentralisierung mit dem Einsatz neuester Technologien trägt dabei auch zu einer umweltschonenderen Ressourcennutzung (Green-IT-Effekt) bei. Hinzu kommen deutliche Kosteneinsparungen, die auch durch den Einsatz neuer Software-Lizenzierungsmodelle weiter ausgebaut werden konnten.

BSI-zertifizierte Sicherheitservices werden im LDI erfolgreich gelebt – dazu gehört insbesondere eine Cloud-Umgebung, die für die Landesverwaltung entwickelt wurde und die Belange des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit in Bezug auf Datenschutz und Datensicherheit weiterhin voll abdeckt. Bestätigt wird dies durch die erneut erfolgreiche BSI-Zertifizierung des Betriebs der rlp-Cloud im Rahmen eines erweiterten Informationsverbundes.

Polizei

Programm Polizei 2020

Die Anforderungen an eine moderne Polizeiarbeit erfordern eine Abkehr von Eigenentwicklungen, Sonderlösungen, Schnittstellen, unterschiedlichen Dateiformaten und unterschiedlichen Erhebungsregeln. Die Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder (IMK) verständigte sich daher im November 2016 auf die sogenannte „Saarbrücker Agenda zur Digitalisierung der inneren Sicherheit“. Auf der Grundlage dieser Agenda arbeiten die Polizeien in Bund und Ländern an der Vereinheitlichung, Kompatibilität und weitest gehenden Neustrukturierung der bislang unterschiedlichen polizeilichen IT-Systeme. Um dieses komplexe Vorhaben sowie die zahlreichen damit verbundenen Projekte in Bund und Ländern zu koordinieren, wurde das Programm Polizei 2020 aufgelegt. In seiner Dimension handelt es sich um das wichtigste Vorhaben der letzten zwanzig Jahre und einen wichtigen Schritt zur Modernisierung der Informationstechnologie für alle Polizeien.

Die drei Kernziele des Programms sind

- die Verbesserung der Verfügbarkeit polizeilicher Informationen,
- die Erhöhung der Wirtschaftlichkeit und
- die Stärkung des Datenschutzes

durch Technik. Insbesondere sollen Synergien in den Bereichen der Vorgangs- und Fallbearbeitung sowie der Auswertung und Analyse erreicht werden. Alle Länder werden hierfür unter der Federführung des Bundeskriminalamtes Programm- und Projektstrukturen aufbauen sowie Personal und Ressourcen bereitstellen. Auf der Grundlage einer Verwaltungsvereinbarung der Herbst-IMK 2019 wird die erforderliche Finanzierungslast über den eigens eingerichteten „Polizei-IT-Fonds“ geregelt. Hierfür werden für die kommenden Jahre rund 300 Millionen Euro veranschlagt. Die Anteilsberechnung für Bund und Länder erfolgt anhand des modifizierten Königsteiner Schlüssels. Demnach trägt der Bund über 52 Millionen Euro. Rheinland-Pfalz stellt bis zum Jahr 2024 rund 12 Millionen Euro bereit. Der Programmname „Polizei 2020“ stellt dabei weniger die zeitliche Zielmarke zur Programmrealisierung dar, sondern beschreibt vielmehr den Startschuss für erste Umsetzungsmaßnahmen nach Schaffung der Grundlage für den Polizei-IT-Fonds im Herbst 2019 und dem Erreichen der finalen Phase des Aufbaus der Projektstrukturen.

Projekt Mobiles Arbeiten in der Polizei (MoAP)

Im Jahr 2016 befasste sich die Arbeitsgruppe „Mobiles Arbeiten“ mit der Frage, welche polizeilichen Tätigkeiten vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels, permanenter Neuerungen in der IT-Landschaft sowie veränderter Anforderungen an die polizeiliche Arbeit künftig „mobil“, d. h. vor Ort erledigt werden können. Auf der Grundlage der Arbeitsergebnisse testeten zwischen Oktober 2017 und April 2018 sechs Polizeidienststellen das „mobile Arbeiten“ mittels dienstlicher Smartphones mit positivem Ergebnis. Mit den Geräten können Sachverhalte vor Ort elektronisch aufgenommen und bearbeitet werden. Abfragen in den polizeilichen Datenbanken sind ebenso möglich wie die Kommunikation mittels Outlook oder des polizeilichen Multimediamesengers (ähnlich WhatsApp). Der Datenschutz ist stets umfänglich gewahrt. Die landesweite Ausstattung mit entsprechenden Geräten erfolgte ab November 2018, beginnend mit den Einsatzkräften des Wechselschichtdienstes und der Kriminaldauerdienste. Bis Ende des Jahres 2019 wurden bereits über 2.000 Geräte ausgegeben.

Social-Media-Kanäle

Die Polizei Rheinland-Pfalz nutzt im Rahmen ihrer Presse- und Öffentlichkeitsarbeit vermehrt Social-Media-Kanäle. Neben den Facebook, Twitter und YouTube findet polizeiliche Öffentlichkeitsarbeit aktuell und auch künftig verstärkt auf der Plattform Instagram statt. Grundlage der veränderten Ausrichtung ist das Nutzungsverhalten der anzusprechenden Zielgruppen.

Onlineredakteure

Bei den Polizeipräsidien werden erstmals hauptamtliche Onlineredakteurinnen und

-redakteure eingestellt. Ziel ist eine Optimierung und weitere Professionalisierung der polizeilichen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere im Bereich der Social-Media-Kanäle und im Austausch mit den Bürgerinnen und Bürgern.

Onlinewache

Seit dem 6. Dezember 2018 verfügt die Polizei Rheinland-Pfalz über eine Onlinewache. Bürgerinnen und Bürger können über das Internet einfach, schnell und jederzeit mit der Polizei in Kontakt treten, Strafanzeigen erstatten (insbesondere in Fällen, die keine polizeilichen Sofortmaßnahmen notwendig machen), der Polizei einen Hinweis geben, Lob oder Beschwerden äußern.

E-Cash

Seit dem 1. April 2019 besteht bei allen Dienststellen der Polizei Rheinland-Pfalz die Möglichkeit der bargeldlosen Zahlung für die Zahlungsvorgänge Erteilung von Verwarnungen, Sicherheitsleistungen im Geltungsbereich des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten (OWiG), zur Abwendung von Haftbefehlen und von Verwaltungsgebühren für die Ausstellung von Wildunfallbescheinigungen, technischen Fehlalarmen und sonstigen Gebühren. Barzahlungen bleiben ausschließlich zur Abwendung von Haftbefehlen und bei Sicherheitsleistungen möglich. Die Polizeidienststellen in Rheinland-Pfalz wurden mit insgesamt 436 Bezahlterminals ausgestattet, die in den Streifenwagen mitgeführt werden.

Vermessungs- und Katasterverwaltung (VermKV)

Geodateninfrastruktur/GeoPortal.rlp

Die Geodateninfrastruktur des Landes Rheinland-Pfalz wurde im Berichtszeitraum stark erweitert und verbessert. Das betrifft sowohl das Angebot von interoperabel nutzbaren Geodaten als auch die zentrale Plattform GeoPortal.rlp, deren zweiter Relaunch im August 2019 erfolgte.

Die Anzahl der online verfügbaren Datensätze/Karten stieg im Zeitraum von dem Jahr 2016 und bis zum Jahr 2019 um 55 Prozent auf jetzt 18.700. Die Infrastruktur vernetzt derzeit Daten von 220 verschiedenen Verwaltungen des Landes und sorgt durch die konsequente Umsetzung europäischer und internationaler Standards für deren dauerhafte Integrierbarkeit in digitale Verwaltungsprozesse und Anwendungen. Die mit der Interoperabilität und Vernetzung erreichte Transparenz führte dazu, dass die Geodateninfrastruktur im Sommer 2017 mit dem ersten Transparency Award des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit ausgezeichnet wurde.

Im Berichtszeitraum wurde weiterhin die Vernetzung der Geodateninfrastruktur mit den anderen E-Government-Projekten der Landesregierung stark optimiert. Hier lag ein Fokus auf der Synchronisation der Informationen des GeoPortal.rlp mit dem Open Government Data Portal und dem Transparenzportal. Rheinland-Pfalz wurde so zum drittgrößten Bereitsteller von offenen Verwaltungsdaten in Deutschland (GOVDATA).

Das im letzten Bericht angekündigte Reengineering der bestehenden Softwarekomponenten wurde im Jahr 2019 begonnen; erste Schritte erfolgten mit einem Relaunch im Jahr 2019. Die gesamte Umsetzung wird voraussichtlich noch drei Jahre dauern. In diesem Zeitraum werden bestehende Module nach und nach durch sog. „django-apps“ ersetzt. Dieser Umstieg auf ein hochmodernes und äußerst skalierfähiges Open Source Webframework garantiert den nachhaltigen Betrieb und sichert die Zukunftsfähigkeit der gesamten Infrastruktur. Außerdem wird die Sicherheit der 26.000 Nutzeraccounts erheblich gesteigert.

Um die Nutz- sowie die Vernetzbarkeit der Geodaten des Landes und der Kommunen in Rheinland-Pfalz weiter zu vereinfachen, wurde im Herbst 2019 eine neue Softwarekomponente entwickelt, die viele der vorhandenen Informationen direkt über eine REST API verfügbar macht. Es handelt sich hier um den kommenden internationalen Standard für den Zugriff auf Geoinformationen, dessen Verwendung auch von der Europäischen Union propagiert wird. Die Geodateninfrastruktur des Landes nimmt auch hier eine Vorreiterrolle ein und ebnet damit u. a. auch den Weg für die Umsetzung von Digitalisierungsprozessen in der Landwirtschaft (Daten-Nutzungs-Infrastruktur/GeoBox). Im Rahmen des Reengineering wurde auch das User Interface des GeoPortal.rlp komplett überarbeitet und modernisiert. Viele Funktionen wurden derart optimiert, dass sie auch mit mobilen Endgeräten verwendbar sind. Die vollständige Umsetzung des avisierten Responsive Web Designs wird jedoch erst mit dem Abschluss des Reengineering in ungefähr drei Jahren möglich.

Die Nutzer des GeoPortal.rlp können neuerdings zwischen verschiedenen Kartenviewern wählen und diese Einstellung in ihrem Profil verwalten. Mit den aktuellen Änderungen wurden sehr viele Anregungen umgesetzt, die im Rahmen der sehr umfangreichen Online-Nutzerbefragung zur Verbesserung der Usability aus dem Jahr 2015 geäußert wurden.

OpenData

Auf der Grundlage von Vereinbarungen zur Übermittlung und Nutzung der Geobasisinformationen (Ressortvereinbarungen/Gesamtvertrag Vermessungs- und Katasterverwaltung/Kommunen) stehen den Ressorts und deren nachgeordneten Bereichen sowie den Kommunen viele Geobasisinformationen der Vermessungs- und Katasterverwaltung zur Verwendung zur Verfügung.

Als Open Data werden sämtliche Datenbestände bezeichnet, die im Interesse der Allgemeinheit ohne jedwede Einschränkung zur freien Nutzung, zur Weiterverbreitung und zur freien Weiterverwendung frei zugänglich gemacht werden. Die betroffenen Datensätze sind mit der „Datenlizenz Deutschland Version 2.0 mit Namensnennung“ versehen. Diese erfordert bei Verwendung der Daten die Namensnennung des Rechteinhabers sowie eine Angabe zum Jahr des Datenbezugs.

Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD)

Modernisierung der IT-Infra- und -anwendungsstruktur

Im Berichtszeitraum wurden verschiedene Maßnahmen zur weiteren Optimierung der zentralen Komponenten umgesetzt.

- Servervirtualisierung

Die entsprechende Software (VMware) wurde von 6 auf 8 Server ausgebaut. Stand 1/ 2020 werden hierauf über 100 Windows und Linux Gastssysteme betrieben. Die Server befinden sich in verschiedenen Brandabschnitten/Gebäuden.

- Clientvirtualisierung

2018 wurde eine moderne und hochverfügbare „Citrix Serverfarm“ aufgebaut.

Über diese Infrastruktur wird nicht nur Standardsoftware wie Windows 10 mit Office 2016 bereitgestellt, sondern auch diverse Fachanwendungen können auf dieser Plattform verwaltet werden. Mittlerweile wird über diese Technologie für ca. 500 Mitarbeiter/innen standortübergreifend ein virtueller Windows 10 Arbeitsplatz bereitgestellt.

- IT-Sicherheit und Datenschutz

Es wird ein neuer Proxyserver (Sophos UTM) eingesetzt. Neben dem Monitoring des Internetverkehrs wird das System auch als Mail-Gateway und zur Sicherung der Webanwendungen eingesetzt. Hierdurch wird - neben vorhandenen Virenschutzlösungen - ein weiterer Schadsoftwareschutz eingesetzt.

- Telefonie

Die ADD Außenstelle in Koblenz (LfSt) wurde an die neue zentrale Telefonanlage im LDI angebunden. Mit dieser Migration auf eine leistungsfähige VoIP – Telefonanlage können künftig auch CTI – Dienste (Computer Telephony Integration – Fax-to-Mail, Voicemail, Anruf aus Outlook) zur Verfügung gestellt werden.

- Videokonferenz

Neben den Web-Konferenzen wurde auch das Angebot für Videokonferenzen weiter ausgebaut. Hierfür stehen in der ADD (Standort Trier) zwei Videokonferenzanlagen zur Verfügung. Es handelt sich um eine stationäre Anlage sowie eine mobile Anlage die in jedem Büro genutzt werden kann.

- roi-ica

Die IT-Ausstattung der Heim- und Telearbeiter wurde so optimiert, dass auf die Bereitstellung von Notebooks verzichtet werden kann. Stattdessen wird ein gesicherter Zugang (roi-ica über VPN) bereitgestellt, mit dem vom privaten PC auf das Netz der ADD zugegriffen werden kann.

- Anwendungsentwicklung

Die Entwicklungsplattform für die Erstellung und den Betrieb der zurzeit 43 Fachverfahren der ADD wurde durch Einbettung zahlreicher Komponenten für

die Anforderungen der Datensicherheit angepasst. Eine Vielzahl von Optimierungen hat jeweils direkte Auswirkung auf die Aufgabenwahrnehmung der Fachbereiche.

- **Modernisierung der IT bei der Lohnstelle ausländische Streitkräfte**
Der Ausbau der Virtualisierung im Serverbereich ermöglicht, dass derzeit auf 4 physikalischen Servern rund 40 virtuelle Windows- und Linuxserver produktiv betrieben werden, was zu einer Einsparung an Hardware-, Wartungs- und Lizenzkosten führt. Physikalische Server werden nur noch für wenige Dienste (Virtualisierungshost, Infrastruktur, Firewall, Datensicherung) eingesetzt. Das bisherige Netzwerksegment der ADD LaS war auf einen Adressraum von 255 Adressen beschränkt, was im Hinblick auf eine moderne IT-Landschaft nicht mehr ausreichend war. Durch den Umzug der vorhandenen Infrastruktur in ein größeres Segment mit 1024 Adressen wurde hier nicht nur die angespannte Situation entlastet, sondern auch die Basis für zukünftige Erweiterungen geschaffen. Gleichzeitig wurde durch eine Neustrukturierung die Wartbarkeit verbessert, was den Administrationsaufwand verringert und im Fehlerfall eine schnellere und effektivere Analyse ermöglicht.

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord (SGD Nord)

Mobiles Device Management (MDM)

Die SGD Nord führt ein verbindliches Management für dienstlich genutzte Smartphones gemäß der Verwaltungsvorschrift „Mindeststandard mobile Endgeräte“ (– VV mobile Endgeräte – MinBl. 2019, S. 50) ein. Mit der flächendeckenden Einführung des MDM sind künftig alle dienstlich genutzten Smartphones in einer zentralen Administration zusammengefasst. Dabei helfen Samsung Knox und Apple Business Manager, den Rollout zu automatisieren und durch Zuweisung von Profilen für Geräte und User eine gesicherte Umgebung auf dem Smartphone bereitzustellen.

Mit der zusätzlichen Nutzung von VMware Boxer ist eine sichere Umgebung (Container) der dienstlichen Daten gewährleistet. Im Verlustfall des Smartphones wird durch eine Fernlöschung jeglicher Zugang zu den Daten unterbunden.

Für die mobile Nutzung von dienstlichen Postfächern (E-Mail, Kalender, Notizen etc.) steht Exchange ActiveSync via VPN des Landesbetriebs Daten und Information zur Verfügung.

Struktur- und Genehmigungsdirektion Süd (SGD Süd)

Ausbau der ISGA-Fachanwendungen

Das Informationssystem der Gewerbeaufsicht (ISGA) unterstützt die Struktur- und Genehmigungsdirektionen sowie das Landesamt für Umwelt (LfU) bei der Erfüllung ihrer Aufgaben. Im Mittelpunkt steht die zentrale Datenhaltung der ISGA-Anwendung im LfU (Client-Server-basiert). ISGA ist auf einer gemeinsamen Infrastruktur aufgebaut, so dass eine Erweiterung, um z. B. weitere Fachmodule oder Datenbankauswertungen ohne Änderung der grundlegenden Strukturen und mit relativ geringem Kostenaufwand möglich ist. Die Entwicklung von ISGA wurde weitergeführt. So wird Anfang 2020 die neue Betriebsdatenverwaltung eingeführt sowie die Forderung des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik einer rechnergestützten Steuerung der Außendiensttätigkeit umgesetzt. Die geplanten Fachmodule Strahlenschutz, Sprengstoff und Gentechnik werden in Projektgruppen weiter konkretisiert. Nach derzeitigem Plan werden die Module in 2020/2021 fertig entwickelt und zum Einsatz gebracht.

LIS-A

Das Länderinformationssystem Anlagen (LIS-A) wird modernisiert und an die aktuellen gesetzlichen Anforderungen (z.B. 44. BImSchV) angepasst. Hierzu wird eine Neuentwicklung erfolgen und zukünftig als webbasierte Anwendung realisiert. Die Projektierung ist bereits so weit fortgeschritten, dass die Programmierung in 2020 abgeschlossen werden soll. Die Einführung des neuen LIS-A (web) soll in 2021 erfolgen.

3. Ministerium der Finanzen (FM)

Landesamt für Finanzen (LfF)

eBescheid Beihilfe

Seit Mai 2016 bietet das Landesamt für Finanzen (LfF) unter <https://portal.lff-rlp.de> allen registrierten Beihilfeberechtigten die Möglichkeit, sich die Beihilfebescheide auf elektronische Weise (eBescheid) übermitteln zu lassen. Die seitdem im Rahmen der Länderkooperation entwickelte Lösung zum Abruf von elektronischen Beihilfebescheiden (eBescheid) wurde um die Möglichkeit der elektronischen Einreichung von Beihilfeanträgen erweitert und als neue Lösung eBeihilfe für PC (Web-Portal) und mobile Endgeräte (App) bereitgestellt.

IPEMA®-REISE

Mit IPEMA®-REISE konnte im April 2017 ein erstes Digitalisierungsprojekt des LfF für die Bediensteten des Landes Rheinland-Pfalz abgeschlossen werden. IPEMA®-REISE wird über das gleichzeitig eingeführte Mitarbeiterportal (IPEMA®-PORTAL) zur Verfügung gestellt. Seitdem steht mit IPEMA®-REISE ein volldigitalisiertes Verfahren zur Abbildung von Reisekosten- und Trennungsgeldprozessen zur Verfügung, dessen Einführung, mit Ausnahme der Lehrkräfte des Landes, in allen der Landesbehörden Ende 2019 abgeschlossen wurde. Im Verlauf des Jahres 2020 wird abschließend im Bereich der Lehrkräfte der Rollout stattfinden.

Die Bediensteten der Landesbehörden können somit über die Applikationen in IPEMA®-REISE einfach und elektronisch Dienstreisen beantragen und abrechnen. Ebenso ist die digitale Beantragung und Abrechnung von Trennungsgeldern möglich. Reisekosten- und Trennungsgeldbescheide werden in diesem Verfahren umweltschonend als PDF-Dokumente papierlos zur Verfügung gestellt. Das IPEMA®-PORTAL ist neben dem Landesintranet (<http://ipema-portal.rlp>) auch mit dem Authentifizierungsverfahren AUTHEGA über das Internet und die Homepage des LfF aufrufbar (<https://ipema-portal.lff-rlp.de/startseite>). Das IPEMA®-PORTAL bietet somit den Dienststellen und Bediensteten des Landes die Möglichkeit digitale Leistungen über zusätzliche IPEMA®-Module, wie IPEMA®-REISE, IPEMA®-ZEIT und IPEMA®-KLR, zur Verfügung zu stellen.

Landesbetrieb Liegenschafts- und Baubetreuung (LBB)

Implementierung einer digital gestützten Projektverwaltung

2012 wurde das Projekt „Implementierung einer digital gestützten Projektablagestruktur (Neue PAS) für die Projektkommunikation im Landesbetrieb LBB“ initiiert, um die bis dato im Windows Explorer installierte Ablagestruktur zu ersetzen. Im Rahmen eines EU-weiten Verhandlungsverfahren mit vorgeschaltetem Teilnahmewettbewerb wurde eine Standardsoftware ausgewählt, die für die bauprojektspezifische Dokumentenablage des Landesbetriebes LBB implementiert wurde. Im Oktober 2017 wurde die Software in einer Pilotphase in der LBB-Niederlassung Diez eingeführt. Die Rückschlüsse der Pilotphase wurden in einem umfangreichen Update umgesetzt, mit dem im Oktober 2018 die Einführung in der Niederlassung Idar-Oberstein erfolgte.

Im Laufe des Jahres 2019 wurde die Neue PAS in den Niederlassungen Koblenz, Kaiserslautern und Landau eingeführt, so dass Ende 2019 knapp 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesbetriebs LBB damit arbeiten. Für 2020 sind die Einführungen in den LBB-Niederlassungen in Trier und Mainz geplant.

Parallel zu den Einführungen in den Niederlassungen erfolgt kontinuierlich eine fachliche Weiterentwicklung der Software. Derzeit wird die digitale Bearbeitung LBB-interner Abläufe optimiert. Perspektivisch sollen auch Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit externen Projektbeteiligten geschaffen werden.

Die Neue PAS ist eines der zentralen Arbeitswerkzeuge für die tägliche Projektarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Landesbetrieb LBB. Durch sie stehen relevante Informationen und Dokumente zum einen für die Abwicklung der Baumaßnahme, zum anderen aber auch für den Betrieb, Bauunterhalt und die Weiterentwicklung von Gebäuden und Liegenschaften zur Verfügung. Geplant ist die Implementierung für weitere Bereiche des Landesbetriebs LBB, durch die weitere Synergien für die LBB-weite Zusammenarbeit generiert werden.

Implementierung eines Datenbankbasierten Informationssystems (DAISY)

Der Landesbetrieb LBB hat im Berichtszeitraum mit der Erarbeitung eines Konzepts zur Umsetzung eines Geschäftsanalytik-Systems begonnen. Intern läuft das Projekt unter der Bezeichnung DAISY (Datenbankbasiertes Informationssystem). Die im Jahre 2013 begonnene Evaluierung des Landesbetriebes LBB und die daraus folgende Reorganisation zieht in Verbindung mit der Umstellung der Vergütungsregelungen auch Veränderungen im Controlling und im Aufbau der erforderlichen Organisation sowie im Berichtswesen und im Ressourceneinsatz erhebliche Veränderungen nach sich. Controlling bezieht sich im erweiterten Sinne einer digitalen Umgebung auf den Einsatz aller Ressourcen, im betreffenden Falle des Landesbetriebes LBB auf die bereitgestellten Mittel, den Einsatz der Freiberuflich Tätigen (FbT), den Personaleinsatz, den Einsatz der Baumittel und letztlich die Planungs- und Bauzeiten im Projekt.

Zur Beherrschung der an den Landesbetrieb künftig gestellten Anforderungen benötigt dieser im Bereich Berichtswesen, Steuerung, Controlling und Datenmanagement (ausgenommen originäre Aufgaben der DV-Abteilung) ein System, welches den gesamten Landesbetrieb durchweht, als Frühwarnsystem wirkt und ermöglicht, Kapazitäten zielgenau einzusetzen und Geschäftsprozesse zu steuern. Ein modernes, durchgängiges und digitalisiertes Berichtswesen unterstützt in einem hohen Maße die Unternehmenssteuerung sowie die Entscheider auf allen Ebenen und ermöglicht durch das nutzerorientierte Bereitstellen von Informationen eine laufende Validierung der Leistungserbringung und das Nachhalten von Prozessen und Ergebnissen.

Die Stabsstelle Entwicklung und Controlling ist von der Geschäftsführung beauftragt worden, das Projekt DAISY umzusetzen. Dazu wurden in Projektstufe 1 die Grundlagen für ein Ausschreibungsverfahren zum Aufbau und Betrieb der digitalen Geschäftsanalytik-Lösung DAISY in neun Projektgruppen ermittelt. Weitere Projektstufen (Ausschreibung und Vergabe, Initialisierung, Inbetriebnahme) werden sich in 2020 anschließen.

Ziel des Projektes ist es, Kennzahlen für die Unternehmens- und Ressourcenplanung sowie zur Steuerung der eigenen und der FbT-Leistungen zeitnah, valide und ggf. prognostizierend nutzergruppenorientiert zur Verfügung zu stellen, um so zielgenau und rechtzeitig Entscheidungen zu ermöglichen und rechtzeitig auf ungeplante Entwicklungen hinzuweisen.

4. Ministerium der Justiz (JM)

Videokonferenztechnik in der rheinland-pfälzischen Justiz

Die Videokonferenz-Infrastruktur der rheinland-pfälzischen Justiz wurde seit Anfang des Jahres 2018 in zwei Schritten grundlegend erneuert. Diese ermöglicht – neben Videokonferenzen im rlp-Netz – auch die Durchführung von hochauflösenden Videokonferenzen über das Internet. Von dieser Möglichkeit wird sowohl bundesweit als auch im Rahmen von grenzüberschreitenden Rechtshilfeangelegenheiten – z. B. bei einer Zeugenvernehmung im Ausland – intensiv Gebrauch gemacht. Darüber hinaus wird die Infrastruktur auch für Inhouse-Zeugenvernehmungen – z. B. bei minderjährigen Zeugen – eingesetzt. Auch die Landeszentralstelle Cybercrime bei der Generalstaatsanwaltschaft Koblenz nutzt diese Möglichkeiten zur Vereinfachung der Kommunikation mit dem Landeskriminalamt.

Durch den Einsatz von Videokonferenztechnik wird auch die Zusammenarbeit zwischen den Gerichten und der Polizei maßgeblich vereinfacht und beschleunigt.

Soweit die Polizei einen Bürger in einen vorübergehenden Gewahrsam nimmt, ist über diese freiheitsentziehende Maßnahme unverzüglich eine richterliche Entscheidung über Zulässigkeit und Fortdauer der Freiheitsentziehung herbeizuführen. Dazu war es bisher erforderlich, dass der zuständige Bereitschaftsrichter entweder selbst den Festgenommenen aufsucht oder die Polizei den Festgenommenen zu dem zuständigen Richter transportiert. Dies geschieht in Rheinland-Pfalz jährlich in vielen hundert Fällen, auch nachts und am Wochenende. Die durchzuführenden Fahrten sind zeitaufwändig, kostenintensiv und binden Personal.

Nicht zuletzt nutzen über 1.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der rheinland-pfälzischen Justiz mittlerweile die Möglichkeit, Videokonferenzen unmittelbar am eigenen PC-Arbeitsplatz mittels der Software „PlaceCam“ durchzuführen. Die Teilnehmer einer Konferenz können dabei auch gemeinsam elektronische Dokumente bearbeiten. Die aktuell in Vorbereitung befindliche Ablösung der Software „PlaceCam“ stellt den letzten Schritt der Modernisierung der VK-Infrastruktur dar. Danach wird sukzessive mit der Erneuerung der VK-Raumsysteme der Justiz begonnen.

Flächendeckende Eröffnung des elektronischen Rechtsverkehrs

Die rheinland-pfälzische Justiz hat bereits im Jahr 2004 damit begonnen, erste Erfahrungen mit dem elektronischen Rechtsverkehr zu sammeln und sich hierdurch für moderne, bürgerfreundliche Kommunikationskanäle zu öffnen. Seither wurde der elektronische Rechtsverkehr konsequent schrittweise ausgebaut. Seit dem 2. November 2017 ist der elektronische Zugang in allen Verfahrensarten der ordentlichen Gerichtsbarkeit (mit Ausnahme spezieller Verfahren vor den Vergabesenaten) und der Fachgerichtsbarkeit eröffnet.

E-Akte bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften

Bei allen Gerichten und Staatsanwaltschaften ist – in Umsetzung gesetzlicher Verpflichtungen – spätestens zum 31. Dezember 2025 die E-Akte einzuführen. Um diese Herausforderung zu meistern, wurde am 9. Mai 2017 das geschäftsbereichsübergreifende Programm „eJustice rlp“ mit der Koordinierung, Planung, Steuerung und Begleitung der Einführung der E-Akte bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften gegründet.

Innerhalb dieses Programms, das zwischenzeitlich aus zehn Projekten und drei Stabstellen besteht, wurden die Kräfte der Justiz gebündelt und vorhandenes Fachwissen über die Grenzen der Fachbereiche zusammengeführt. Aus allen Bereichen der ordentlichen Gerichtsbarkeit, der Fachgerichtsbarkeiten und der Staatsanwaltschaften wurden qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Einstiegsämtern in die verschiedenen Projektgruppen entsandt. Auf diese Weise sollen gemeinsame Lösungen „von allen, für alle“ erarbeitet und in der Praxis umgesetzt werden.

Die Umstellung auf die elektronische Aktenführung erfolgt sukzessive. Im Berichtszeitraum wurde die E-Akte in Rheinland-Pfalz in erst- und zweitinstanzlichen Zivilsachen beim Oberlandesgericht Koblenz sowie je vier Amts- und Landgerichten eingeführt. Das Amtsgericht Bad Kreuznach pilotiert seit dem 1. August 2019 die Familiensachen. Am 1. Dezember 2019 wurde die Pilotierung in Familiensachen auf den Standort Kaiserslautern ausgeweitet und dort zusätzlich mit der Pilotierung in Immobilienvollstreckungssachen begonnen.

Rollout des IT-Fachverfahrens „forumSTAR“

Rheinland-Pfalz ist neben neun weiteren Bundesländern Mitglied im Entwicklungsverbund forumSTAR. Das IT-Verfahren forumSTAR ist eine Fachanwendung, die die Arbeit von Richterinnen und Richtern, Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Serviceeinheiten für alle Bereiche der ordentlichen Gerichtsbarkeit mit Ausnahme der Registergerichte und des Grundbuchs unterstützt. Das Projekt besteht aus einem fachbereichsübergreifenden Basismodul sowie Fachprogrammen für Zivil-, Familien-, Straf-, Betreuungs- und Nachlasssachen sowie für Mobiliar-, Immobilienvollstreckung, Insolvenzsachen und das Zentrale Vollstreckungsgericht. Daneben besteht ein fachverfahrensübergreifendes Textsystem. Der technische Betrieb in Rheinland-Pfalz erfolgt zentral beim Landesbetrieb Daten und Information.

In Rheinland-Pfalz sind die forumSTAR-Module überwiegend flächendeckend eingeführt worden. Die Einführung des Moduls für Insolvenzsachen wird derzeit vorbereitet. Die Pilotierung und Einführung dieses Moduls wird den Schwerpunkt des forumSTAR-Rollouts bis ins Jahr 2022 bilden.

Neben dem Rollout der Fachmodule wurden Funktionalitäten des elektronischen Versands aus forumSTAR mittels des Moduls EVVD (Elektronischer Versand von Dokumenten) in der ordentlichen Gerichtsbarkeit flächendeckend eingeführt. So wurde am 18. Januar 2017 die Pilotierung der Versendung von Nachrichten bei dem Oberlandesgericht Koblenz begonnen. Das landesweite Rollout ist seit dem 3. Quartal 2019 abgeschlossen.

5. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)

E-Akte

Im ersten Halbjahr 2019 wurde im MSAGD in allen Organisationseinheiten die E-Akte eingeführt. Das Projekt DIALOG MSAGD wurde zum 6. September 2019 abgeschlossen. Die Arbeit mit der elektronischen Akte wird kontinuierlich weiterentwickelt. In den ersten Monaten nach der Einführung der E-Akte wurden zahlreiche Akten, Vorgänge und Dokumente in dem System erfasst und erste Kernprozesse umgesetzt (Postlauf, Vermerke). Sukzessive sollen alle Geschäftsprozesse analysiert und in der eGov-Suite abgebildet werden. Mit Beginn des Haushaltsjahres 2020 werden die Rechnungseingänge eingescannt und die Mittelbewirtschaftung über die E-Akte abgewickelt.

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV)

Videokonferenzsystem

Zur verbesserten Kommunikation der Standorte untereinander wird aktuell das Videokonferenzsystem des LSJV modernisiert. Das Angebot an Konferenzmöglichkeiten wird dabei pro Standort erweitert. Neben der Kommunikation der Standorte untereinander kann über das zentral vom LDI betriebene System zukünftig auch mit anderen angeschlossenen Behörden konferiert werden.

Feststellungsverfahren

Im Bereich des Feststellungsverfahrens nach dem SGB IX wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Die Zahl der Online-Anträge steigt kontinuierlich an. Es werden alle Online-Anträge ohne Papierantrag direkt in Schweb.NET eingespielt. Aktuell werden circa 10 Prozent aller Anträge online gestellt.

- Die Homepage des Landesamtes wird seit Januar 2018 als Internetplattform für Erstinformationen mit einer verständlichen Menüführung, Hinweisen und Tipps für die Antragstellung, Download-Möglichkeiten und einer FAQ-Seite genutzt. Dadurch hat sich die Zahl der individuellen Anfragen im online-Bürgerservice deutlich verringert.
- Die Einführung der elektronischen Vorgangsbearbeitung in Schweb.NET soll unabhängig vom landeseinheitlichen E-Akte-Verfahren betrieben werden. Eine Projektgruppe bereitet die Einführung der elektronischen Vorgangsbearbeitung vor.
- Das bisherige Zahlungsprogramm („LSJV-Zahlungen“) soll durch ein neues Zahlungsmodul für Schweb.NET abgelöst werden. Ziel ist es, alle Zahlungen in Schweb.NET abzubilden. Die Übertragung von Schweb.NET in das Haushaltsverfahren des Landes („IRM@“) soll automatisiert unter Beachtung des 4-Augen-Prinzips erfolgen. Dadurch, dass mit dem neuen Zahlungsmodul keine Doppelerfassung von Zahlungsdaten mehr erfolgt, werden entsprechende Synergien erzielt.

Elektronische Bearbeitung im Bereich Berufsqualifikationsfeststellung

Zum 1. Januar 2019 wurde im Bereich der akademischen Heilberufe das SUPRA-BQFG-Modul (BQFG = Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz) eingeführt. Dabei handelt es sich um ein Programm zur elektronischen Bearbeitung und Verwaltung der Antragsverfahren auf Erteilung einer Erlaubnis zum Führen einer Berufsbezeichnung (Gesundheitsfachberufe), einer Approbation oder einer Berufserlaubnis (akademische Heilberufe). Durch das Programm werden eine wirtschaftlichere Schriftguterstellung und weitergehende Auswertungen ermöglicht. Es ist geplant, das Programm im Jahr 2020 um weitere Funktionalitäten zu erweitern (SUPRA-finance, SUPRA-Gutachterverfahren, online-Antragstellung Erteilung Approbation).

6. Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)

WLAN im MFFJIV

Mobile Endgeräte sind ein fester Bestandteil der IT-Ausstattung und ein ständiger Begleiter in fast allen Lebensbereichen. Während die Nutzung der mobilen Internetzugänge per WLAN im privaten Umfeld schon längere Zeit selbstverständlich ist, nimmt die Nachfrage nach Mobilität auch im öffentlichen Raum verstärkt zu. Diese Situation hat das MFFJIV veranlasst, seine Kommunikationsinfrastrukturen

auszubauen und damit weiter zu optimieren. Als Serviceangebot stellt das MFFJIV folgende WLAN-Zugänge zur Verfügung:

- **Dienstliches WLAN (RLP-WLAN)**
Mit dem RLP-WLAN werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Lage versetzt, mit dienstlichen mobilen Endgeräten kabellos z.B. ihre E-Mails, ihre Dokumente oder die E-Akte aufzurufen. Um eine größtmögliche Flexibilität zu gewährleisten, sind alle Laptops, Tablets und Smartphones mit den erforderlichen Software-Zertifikaten ausgestattet. Durch das Anbringen mehrerer Hotspots im Dienstgebäude ist der mobile Zugang zu den Serverdiensten in allen Räumlichkeiten sichergestellt.
- **Öffentliches WLAN (WiFi4rlp)**
Das WiFi4rlp steht für Bürgerinnen, Bürger sowie für Gäste des MFFJIV zur freien und kostenlosen Nutzung zur Verfügung. Durch die Montage von Indoor- und Outdoor-Hotspots kann das MFFJIV im Dienstgebäude und im Außenbereich ein qualitativ gutes WLAN anbieten.

Dokumentenmanagementsystem/E-Akte

In der Zeit vom 1. Dezember 2018 bis 31. Dezember 2019 wurde im Rahmen des Gesamtprojektes „DIALOG RLP“ im MFFJIV die landesweite E-Akte eingeführt und somit das bisherige Dokumentenmanagementsystem „DOMEA“ abgelöst.

Damit ist ein weiterer Schritt in Richtung Verwaltungsmodernisierung unternommen worden. Die Arbeitsabläufe in der bereits unter der Servicestelle Schriftgutverwaltung zusammengefassten Post- und Botendienste mit der Registratur wurden weiter optimiert.

Zentrales Veranstaltungsmanagement

Das MFFJIV etabliert aktuell ein zentrales Veranstaltungsmanagement mit dem Ziel, das Einladungswesen zu standardisieren, die Prozesse im Umfeld von Veranstaltungen zu optimieren und insgesamt übergreifende Synergien herbeizuführen. Die mit dem Veranstaltungsmanagement beauftragte Organisationseinheit unterstützt dabei die Fachabteilungen und den Leitungsbereich in abgestimmten organisatorischen und technischen Aufgabenfeldern. Um die Servicedienste ressourcenschonend anbieten zu können, kommt eine Event-Software mit Anbindung zur bereits vorhandenen Adressmanagement-Software zum Einsatz. Zur Veröffentlichung von Veranstaltungen über eine Web-Extension sind Kooperationen mit der Staatskanzlei und der Landtagsverwaltung geplant.

7. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW)

Einführung der E-Akte

Die Vorbereitungsarbeiten für die Einführung der E-Akte im MWVLW haben im August 2018 begonnen. Die Umsetzung der neuen Aufgabe wird durch ein Projektteam begleitet. Sechs Abteilungen wurden im Zeitraum Juli bis Dezember 2019 an das neue System angebunden. Ab Februar 2020 sollen alle Abteilungen mit der E-Akte arbeiten können.

Landesbetrieb Mobilität (LBM)

IPEMA-Zeit

Das Projekt IPEMA® hat sich im Rahmen der Verwaltungsmodernisierung das Ziel gesetzt, ein einheitliches und integriertes Softwaresystem für die Personalverwaltung der Landesbediensteten in Rheinland-Pfalz einzuführen. Damit soll eine redundante Datenhaltung vermieden und der Aufwand und die Pflege der zurzeit im Einsatz befindlichen unterschiedlichsten Personalverwaltungssystemen und Plattformen erheblich reduziert werden.

Der LBM hat seit 2016 unter Federführung des IPEMA-Service Centers beim Landesamt für Finanzen ein weiteres IPEMA-Modul für die Zeiterfassung konzipiert und als Pilotdienststelle für die landesweite Einführung fungiert. Seit dem 1. Oktober 2019 ist das neue Zeiterfassungsmodul für den LBM im Rollout.

8. Ministerium für Bildung (BM)

Einführung der E-Akte

Im BM wurde in 2019 die E-Akte mit dem Produkt eGov-Suite von der Fa. Fabasoft erfolgreich und dem Zeitplan entsprechend eingeführt. Hierfür wurde im April 2019 die Servicestelle Schriftgutverwaltung eingerichtet, in der die Poststelle, der Botendienst und die Registratur zusammengeführt und zusätzlich eine Scanstelle eingerichtet wurde. Mit Einführung der elektronischen Akte wurde zeitgleich im Registraturbereich die Aktenstruktur des neuen Landeseinheitlichen Aktenplans eingeführt.

Daneben wurden im Laufe des Rolloutprozesses der elektronischen Akte in 2019 innerhalb des Ministeriums auf modernste Büroinformationstechnik umgestellt, um einerseits das überwiegend elektronische Arbeiten und andererseits auch das mobile Arbeiten technisch zu unterstützen und zu erleichtern.

Landesintranet

Das Landesintranet auf der Basis von Microsoft Sharepoint hat zum Jahresbeginn 2019 den zuvor über TYPO3 administrierten Intranetauftritt des BM abgelöst. Neben dezentralen hausspezifischen Inhalten stehen auch ressortübergreifende Informationen (z. B. Beihilfe, Dienstreisemanagement) zur Verfügung. Daraus ergibt sich eine verschlankte Darstellung umfassender Inhalte. Das neue Layout des Intranetauftrittes sowie die komfortable Suchfunktion lassen die Nutzerinnen und Nutzer schnell die benötigten Inhalte finden.

Projekt Zentrale Schulverwaltungssoftware für Rheinland-Pfalz (SVP-RLP)

Das Programm, das bei der Ausschreibung den Zuschlag erhalten hat, wurde ursprünglich für die Länder Bayern und Baden-Württemberg entwickelt. In einem Anpassungsprozess wurde diese Software so weiterentwickelt, dass sie in allen Schularten und allen Schulstufen in Rheinland-Pfalz eingesetzt werden kann. Mit der Software werden die Verwaltungsabläufe in den Schulen – außer der Stundenplanerstellung – erledigt und die Schulstatistik erstellt. Darüber hinaus werden auch die schulaufsichtlichen Prozesse der ADD und des Bildungsministeriums sowie die schulstatistischen Prozesse im Statistischen Landesamt mit dieser Software bearbeitet.

Im ersten, bereits abgeschlossenen Schritt wurde das sogenannte Frontend bearbeitet und weiterentwickelt, d.h. der Teil der Software, mit dem die Verwaltungsabläufe in den Schulen erledigt werden. Die flächendeckende Einführung (Rollout), die im Schuljahr 2016/2017 begonnen hat, wurde Ende 2019 abgeschlossen.

Die parallel begonnenen Entwicklungsarbeiten am sogenannten Backend sowie der landeszentralen Datenbank, die als Basis für die schulaufsichtlichen Prozesse der ADD und des BM sowie die schulstatistischen Prozesse im Statistischen Landesamt dienen, sind so weit vorangeschritten, dass mit einer Pilotierung in 2020 begonnen werden kann.

Weiterentwicklung der „eSchule24-Portale“

Seit 2002 existieren Portal-Lösungen im sog. „eSchule24-Portal“ für digitale Anwendungen im Schulbereich. Sie bieten IT-Dienstleistungen für verschiedene Zielgruppen und gliedern sich in die Funktionsbereiche Verträgeportale, Schulbuchausleihe, Schulpraktika, ABS/BBS (Übergänge von Schüler/-innen), Budgetreport (Auswertungen) und Telefonsupport (Hotline).

Weiterentwicklung der Internetportale der Schulbuchausleihe in Rheinland-Pfalz

Für die Umsetzung der Schulbuchausleihe stellt das Land Rheinland-Pfalz den am Ausleihverfahren teilnehmenden Schulen, Schulträgern, Sorgeberechtigten, volljährigen Schülerinnen und Schülern sowie Schulbuchverlagen/Medienanbietern Internetportale zur Verfügung. Diese werden hinsichtlich ihrer Benutzerfreundlichkeit und Effizienz kontinuierlich optimiert.

Zu den Zielen der Landesstrategie „Digitale Bildung entscheidet“ gehört u. a. die Stärkung der digitalen Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler, indem das Lehren und Lernen mit und über digitale Medien in allen Fächern einbezogen wird. Eine Anpassung des Systems der Schulbuchausleihe und eine Anpassung der o. g. Internetportale an die Anforderungen digitaler Lernmittel werden damit erforderlich. Andernfalls wäre die Aussicht darauf, dass die Verwendung digitaler Lernmittel im Unterricht in jedem Fall mit einer Mehrbelastung für Familien mit geringem Einkommen verbunden ist, ein negativer Anreiz für die Einführung digitaler Lernmittel durch Schulen. Ebenso könnte die Beibehaltung des Status Quo die Abhängigkeit des Bildungserfolgs der Schülerinnen und Schüler vom Einkommen der Eltern verstärken. Bisher können über die Lernmittelfreiheit ausschließlich Druckschriften bezogen werden. Die o. g. Internetportale verfügen derzeit noch nicht über die notwendigen Funktionen, um die andersartigen Merkmale, Bezugs- und Distributionswege digitaler Lernmittel abbilden zu können. Hierzu sind neben portalinternen Anpassungen ebenfalls auch Schnittstellen zur Landesplattform „SchulCampus RLP“ zu bilden.

Im Jahr 2020 wird zudem das „Nutzerkonto für Bürger und Unternehmen Rheinland-Pfalz“ in das Internetportal für Eltern integriert. Des Weiteren ist geplant, die Genehmigung analoger und digitaler Lernmittel auf ein vollständig elektronisches Verfahren umzustellen.

Digitale Vernetzung der Studienseminare aller Lehrämter in RP

Seit 2017 werden nach und nach die Studienseminare für die Lehrämter an Schulen mit einer einheitlichen IT-Struktur ausgestattet. Bis Ende 2019 wurden ca. 2/3 der insgesamt 30 Seminardienststellen angeschlossen. Die landesweite Vernetzung soll in 2020 abgeschlossen werden. Im Zuge dessen werden alle Studienseminare mit einem funktionsfähigen WLAN ausgerüstet und es besteht die Möglichkeit der standort- und lehramtsübergreifenden Zusammenarbeit, z.B. mit der Nutzung von elektronischen Austauschplattformen.

eVEWA: Online-Portal zum Fortbildungsmanagement für Lehrkräfte, Pädagogische Fachkräfte und schulische Führungskräfte

Mit der Umstellung von TIS auf „eVEWA“ hat das Pädagogische Landesinstitut (PL) sein Online-Portal zum Fortbildungsmanagement für Lehrkräfte, Pädagogische

Fachkräfte und schulische Führungskräfte nutzerfreundlicher gestaltet und die Suchfunktion, Verschlagwortung der Angebote und das Anmeldeverfahren im Bereich der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften und schulischen Führungskräfte verbessert.

Neben den Angeboten des PL werden mit eVEWA auch Angebote anderer Pädagogischer Serviceeinrichtungen (EFWI - Erziehungswissenschaftliches Fort- und Weiterbildungsinstitut der evangelischen Kirchen in RLP, ILF - Institut für Lehrerfort- und -weiterbildung) und weiterer Partner bzw. Anbieter (wie z.B. die Fridtjof-Nansen-Akademie Weiterbildungszentrum Ingelheim oder das Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz) in der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften und schulischen Führungskräften dokumentiert bzw. präsentiert.

Dadurch wurde die Angebotstransparenz insgesamt erhöht. Das Portalsystem ermöglicht eine schnelle ortsunabhängige Onlinebuchung, da es mit unterschiedlichen Endgeräten (z.B. Tablets und Smartphones) bedient werden kann.

Eine weitere Möglichkeit für die Nutzerinnen und Nutzer ist die Anlage eines individuellen Fortbildungsportfolios in einem persönlichen geschützten Bereich von eVEWA, in dem die Teilnehmenden von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen u.a. ihre Teilnahmebestätigungen, Zertifikate und andere Qualifikationsnachweise strukturiert ablegen können.

Schulcampus RLP

Das Pädagogische Landesinstitut entwickelt im Auftrag des BM die rheinland-pfälzische Bildungscloud „Schulcampus RLP“ als Teil der Agenda „Digitale Bildung entscheidet“ der Strategie für das digitale Leben der Landesregierung. Mit den dort beschriebenen Maßnahmen setzt das Land Rheinland-Pfalz die Strategie der Kultusministerkonferenz zur „Bildung in der digitalen Welt“ um.

Der Schulcampus versteht sich als Bindeglied zwischen den technischen Möglichkeiten und den pädagogischen und didaktischen Anforderungen in der Schule. Er ist ein digitaler, schulischer Arbeitsplatz, der vernetzt, sicher und interaktiv einsetzbar ist. Hierzu werden in der ersten Ausbauphase die etablierte Lernplattform „Moodle@RLP“ und das Onlinemedien-Gesamtangebot „OMEGA“

- um niedrigschwellige Werkzeuge zur Erstellung von Arbeitsmaterialien,
- mit einer Dateiablage- und -austauschmöglichkeit in der Cloud sowie
- der Möglichkeit, Kompetenzen digital zu zertifizieren,

erweitert und in einem Gesamtangebot mit einem zentralen Startportal als Anlaufpunkt zusammengeführt.

Alle Werkzeuge werden über eine einheitliche Benutzerverwaltung nach einmaliger Anmeldung zur Verfügung stehen. Der Entwicklungsprozess wird von der TU Kaiserslautern wissenschaftlich begleitet.

An der Entwicklungsphase waren sieben Pilotschulen beteiligt. Mit dem Schuljahr 2020 / 2021 startet der Schulcampus mit 55 Bildungseinrichtungen – 48 Schulen und 7 Studienseminaren – in die Pilotphase. Betreut durch das pädagogische Team des Schulcampus erproben sie den Einsatz der einzelnen Werkzeuge im Schulalltag und geben Rückmeldungen zu aus ihrer Perspektive notwendigen und wünschenswerten Entwicklungszielen.

9. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)

Einführung der E-Akte

Im MWWK wurde in 2019 die E-Akte mit dem Produkt eGov-Suite von der Fa. Fabasoft erfolgreich und dem Zeitplan entsprechend eingeführt. Auf der Grundlage der bestehenden Verwaltungsvereinbarung zwischen dem BM und dem MWWK nutzt das MWWK die beim BM eingerichtete Servicestelle Schriftgutverwaltung.

Daneben wurden im Laufe des Rolloutprozesses der elektronischen Akte in 2019 innerhalb des Ministeriums auf modernste Büroinformationstechnik umgestellt, um einerseits das überwiegend elektronische Arbeiten und andererseits auch das mobile Arbeiten technisch zu unterstützen und zu erleichtern.

Landesintranet

Das Landesintranet auf der Basis von Microsoft Sharepoint hat zum Jahresbeginn 2019 den zuvor über TYPO3 administrierten Intranetauftritt des BM abgelöst. Neben dezentralen hausspezifischen Inhalten stehen auch ressortübergreifende Informationen (z. B. Beihilfe, Dienstreisemanagement) zur Verfügung. Daraus ergibt sich eine verschlankte Darstellung umfassender Inhalte. Das neue Layout des Intranetauftrittes sowie die komfortable Suchfunktion lassen die Nutzerinnen und Nutzer schnell die benötigten Inhalte finden.

10. Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (MUEEF)

Wasserwirtschaft

Die wichtigen Aufgabenbereiche mit umfangreichen Geschäftsbeziehungen zu kommunalen, gewerblichen und privaten Partnern

- Vollzug der Abwasserabgabengesetze,
- Vollzug des Landeswasserentnahmeentgeltgesetzes,
- Gewährung von Zuwendungen nach den Förderrichtlinien der Wasserwirtschaftsverwaltung

sind bereits sehr weitgehend auf einen digitalen Workflow mit den Partnern umgestellt. Die hierfür im Einsatz befindlichen Fachanwendungen eAbwaG (elektronische

Abwasserabgabenerhebung), ewaCent (elektronische Erhebung des Wassercent) und MIP-Förderung (elektronische Vorgangsbearbeitung für das mittelfristiges Investitionsprogramm Wasserwirtschaft) wurden im Berichtszeitraum wiederum weiterentwickelt, die Benutzerfreundlichkeit gesteigert und interne Prüfroutinen entsprechend der fachgesetzlichen und haushaltsrechtlichen Anforderungen verbessert. Mit den Förderrichtlinien vom 30. November 2017 wurde für die Beantragung von Zuwendungen nach den Förderrichtlinien der Wasserwirtschaftsverwaltung eine verpflichtende vollständige elektronische Form festgelegt.

Immissionsschutz „EMBE-Online“

Die Arbeiten für das ursprünglich zwischen den Ländern Hessen und Rheinland-Pfalz geplante Projekt „ELIS-A“ (E-Government-Länderinformationssystem Anlagen) wurden eingestellt. Mit ELIS-A sollten Emissionsberichte medienbruchfrei auf elektronischem Weg von den Unternehmen an die zuständigen Behörden übermittelt werden. Grund für die Einstellung der Arbeiten an diesem Projekt waren hauptsächlich Sicherheitsbedenken.

Künftig sollen die Emissionsberichterstattung und die dafür erforderlichen Abstimmungsprozesse zwischen Unternehmen, Messstellen und Behörden über eine gemeinsame Online Plattform („EMBE-Online“) erfolgen. Bei dem Projekt handelt es sich um eine Leistung zur Umsetzung des Gesetzes zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz – OZG). Die bisher erbrachten Vorleistungen für ELIS-A fließen in diese neue Konzeption mit ein. Aktuell laufen die vorbereitenden Arbeiten zur Weiterentwicklung und testweisen Implementierung des in einem Digitalisierungslabor erarbeiteten Klickprototypen.

Landesbetrieb Landesforsten

Weiterentwicklung der IT

Landesforsten betreibt beim LDI seit 2007 sein zentrales Rechenzentrum und nutzt die dort angebotenen Dienste wie beispielsweise den Exchange-Server, die Microsoft- und Oracle-Cloudumgebung. Im Zeitrahmen 2017-2019 wurden weitere zentrale Dienste des LDI in die Prozesse von Landesforsten integriert.

Das zentral vom LDI bereitgestellte und auf die Belange Landesforsten angepasste Rol-Mobile konnte eingeführt werden. Hierdurch ist ein sicherer allumfassender Zugang zum RLP-Netz realisiert worden. Die PC-Verwaltung sowie der Support von ca. 550 Heimarbeitsplätzen in z.T. abgelegenen Standorten wurden auf Grundlage dieser Technik realisiert. Als Verwaltungssoftware wurde Microsoft System Center Configuration Manager (SCCM) eingeführt. Mittels dieser Software können Installationen und Systemwartungen automatisch vollzogen werden. Die Prozesse im technischen Kundendienstbereich konnten so optimiert werden.

Durch die landesweite Einführung von IPEMA konnte die bis dato selbstbetriebene Personalverwaltungsplattform entfallen. Viele Prozesse wurden dadurch vereinfacht.

Im Rahmen der Einführung der kommunalen Holzverkaufsorganisationen wurde zwischen den Systemen der digitale Datenaustausch mittels einer Serviceinfrastruktur realisiert.

Das landesweit vom LDI zur Verfügung gestellte Softwareinventarisierungsprogramm Matrix42 wurde eingeführt und um ein Ticketsystem erweitert. Die Inventarisierung der gesamten IT-Infrastruktur erfolgt mit diesem System automatisch, so dass erhebliche Einsparungen im Inventarisierungsprozess und in den Helpdesk-Prozessen erfolgen konnten.

Die größeren Standorte von Landesforsten wurden mit einem Videokonferenzsystem ausgestattet, um Fahrtkosten und Fahrzeiten einzusparen und letztlich auch einen Beitrag zur CO²-Einsparung zu leisten.

Nationalparkamt Hunsrück-Hochwald

Mobiles Monitoring-App

Das Nationalparkamt hat bereits in 2015 prototypisch mit der Entwicklung und Nutzung einer App für das GPS-gestützte, mobile Monitoring begonnen. Inzwischen hat die App die Version 3.5.5 erreicht und wurde, ebenso wie das damit verbundene Verfahren, im Produktionsumfeld des Nationalparkamtes etabliert.

Das Verfahren bietet die Möglichkeit recht einfach und flexibel auf den mobilen Endgeräten, wie Smartphones und Tablets, eine dezentrale Offline-Erfassung mit klar

definierten und einheitlich strukturierten Formularen durchzuführen. Die Erhebungen werden automatisch zusammengeführt und können so schnell und zeitnah zentral ausgewertet und weiterverarbeitet werden. Dies führt sowohl bei den zeitlich kritischen Verfahren im Waldschutz und in der Verkehrssicherung, aber auch bei allgemeinen Verfahren im Bereich Forschung und Monitoring sowie der Unterhaltung der Infrastruktur zu teils erheblichem Einsparungspotenzial. Dies betrifft in besonderem Maße die Gruppe der Ranger, die durch die Einbindung eine Vielzahl von Verfahren und Vorhaben unter einem besonders hohen Zeitdruck stehen.

Lime-Survey-Befragungstool

Partizipation charakterisiert die Entstehung des Nationalparks und des Nationalparkamtes. Eine wichtige Methode der externen und internen Partizipation sind Befragungen. Persönliche Befragungen und die Nutzung von (analogen) „Papierfragebögen“ sind wegen der knappen Ressourcen nicht oder nur sehr begrenzt möglich. Daher wurde 2019 eine professionelle Online-Open-Source-Umfrage-Software eingeführt. Sie wird für interne und externe Befragungen eingesetzt.

Nationalpark-App

Im Frühjahr 2020 wurde eine erste Version einer „Nationalpark-App“ fertiggestellt. Die App ist eine für mobile Endgeräte konzipierte Software. Sie beinhaltet eine Kartenanwendung mit GPS-Nutzung, vorladbare Tour-Daten und digitale Infotafeln mit Multimedia-Inhalten sowie Augmented Reality (computergestützte Erweiterung der Realität, beispielsweise die visuelle Darstellung von Informationen im Kameramodus eines Mobiltelefons).

Das Nationalparkamt betreibt eine kontinuierliche und vor allem zielgruppengerechte Öffentlichkeitsarbeit. Zusätzlich soll die barrierefreie Nutzung der Angebote des Nationalparks und Erlebbarkeit der Bildungsangebote auch für Menschen mit Behinderungen ermöglicht werden. Geeignete Maßnahmen der Verkehrs- und Besucherlenkung den Ruhecharakter des Gebiets insgesamt stärken. Der Nationalpark soll durch geeignete Einrichtungen und Formen der Öffentlichkeitsarbeit und durch Bildungsangebote naturverträglich erschlossen werden.

Die Erstellung einer Nationalpark-App dient dazu, zeitgemäß diesen Aufgaben nachzukommen. Ein Großteil der Zielgruppen ist über eine App mediengerecht erreichbar. Durch die Möglichkeit des Vorladens ermöglicht eine App die Nutzung der mobilen Endgeräte im Nationalpark mit schlechter Mobilfunkverbindung. Die einfache Integration barrierearmer Inhalte (Videos in Gebärdensprache für Menschen mit Hörbeeinträchtigung, Audio-Dateien für Menschen mit Sehbehinderung usw.) wird durch die Bereithaltung barrierefreier Inhalte besser ermöglicht. Durch die Erstellung von digitalen Infotafeln und Touren können eine digitale Besucherlenkung auch schon im Vorfeld des Nationalpark-Besuchs zeitgemäß erfolgen und investive Maßnahmen

reduziert werden. Hierdurch können der Nationalpark besser erschlossen und zuweilen Schilder vermieden werden.

Landesamt für Umwelt (LfU)

Fachverfahren LIMS

In den Umweltlaboren wird mit einem standardisierten IT-gestützten Verfahren die Probennahme, -verwaltung und -analyse optimiert. Dieses Programm wurde im Berichtszeitraum modifiziert, um den hohen Standard Labor-Qualitätsmanagementsysteme (AQS) nachhaltig beizubehalten.

Landesuntersuchungsamt (LUA)

Basis IT

In den Jahren 2017 bis 2019 wurde beim Landesuntersuchungsamt die technische IT-Infrastruktur erneuert. Dazu zählen neue Server, Massenspeicher und das Netzwerk incl. Verteilerschränke und Rechenzentruminfrastruktur. In Teilen konnte in Zusammenarbeit mit dem LBB die strukturierte Verkabelung erneuert werden. Aufgrund des anstehenden Supportendes des Betriebssystems Windows7 zum 14. Januar 2020 lag der Focus der Investitionen 2018 und 2019 auf einem flächendeckenden Rollout neuer Arbeitsplatzsysteme mit Windows 10 und Office 2016. Das Ganze wurde umgesetzt mittels einer neuen Softwareverteilung des Herstellers Matrix42.

Am Standort Mainz konnte erfolgreich in Zusammenarbeit mit dem LDI die veraltete TK-Anlage durch All IP Komponenten ersetzt werden. Damit ist der Standort Mainz des LUA der Erste, der an die zentrale TK-Anlage des Landes Rheinland-Pfalz angeschlossen ist. Dies soll in den Jahren 2020 bis 2022 für alle weiteren Standorte in Abhängigkeit zum Budget durchgeführt werden.

Auf der Basis dieser Standardisierung sind dann ab 2020 die Erneuerung der Mailplattform, der Dokumentenablage, der Aufbau eines Analysenetzes etc. in Angriff zu nehmen.

Fachverfahren LIMS (Labor-Informations- und Management System)

Im Jahr 2018 wurde die Möglichkeit geschaffen, digital erzeugte Befunde im Bereich der Veterinärmedizin aus dem LIMS heraus per E-Mail-Versand den Veterinärämtern der Kreise elektronisch zur Verfügung zu stellen. Ebenso wurde mit dem Digitalisieren von Auftragsscheinen im Bereich der Veterinärmedizin begonnen, sodass diese gemeinsam mit dem digitalen Befundbericht elektronisch versendet werden können.

Diese Verfahren werden perspektivisch auf die Bereiche der Humanmedizin und Lebensmittelchemie ausgedehnt werden.

Im Jahr 2019 wurde mit der „Automated Test and Performance Suite“ ein LIMS-Modul entwickelt, welches nicht nur Messungen von Laufzeiten definierter Arbeitsfolgen im LIMS ermöglicht, sondern auch standardisierte Komponenten- und Systemtests im Rahmen des Veränderungsmanagements ausführen kann.

V. Moderne Steuerung

1. Ministerium des Innern und für Sport (Mdl)

Polizei

Neuausrichtung der Kommission Innere Führung (KIF)

Thematisch setzt die KIF gegenwärtig Schwerpunkte u. a. auf die Fortentwicklung von Führungsmodellen (seit 2015) sowie die Optimierung der Akzeptanz und Anwendung der Mitarbeiterrückmeldung (seit 2016). Am 1. September 2019 wurde die Arbeitsgruppe XI der KIF („AG Werte“) gegründet, welche sich mit der Rolle und dem Selbstverständnis der Polizei Rheinland-Pfalz befasst.

Vermessungs- und Katasterverwaltung

Zielvereinbarungen in der Vermessungs- und Katasterverwaltung

Zwischen dem Mdl und dem Landesamt für Vermessung und Geobasisinformation (LVermGeo) werden jährlich schriftliche Zielvereinbarungen geschlossen. Diese werden innerhalb des LVermGeo zwischen dem Präsidenten und den Abteilungsleitungen sowie zwischen den Abteilungsleitungen und den Fachbereichsleitungen als Zielvereinbarungskaskade weiter konkretisiert. Das Controlling zu den Zielvereinbarungen erfolgt quartalsweise.

Zwischen dem LVermGeo und den Vermessungs- und Katasterämtern werden ebenfalls jährlich schriftliche Zielvereinbarungen geschlossen, die überwiegend operative Ziele enthalten. Das Controlling zu den Zielvereinbarungen erfolgt ebenfalls quartalsweise.

Kosten- und Leistungsrechnung

Entsprechend einer Zielvereinbarung zwischen dem Mdl und dem LVermGeo wurde mit der Überarbeitung des KLR-Produktkatalogs begonnen, um diesen Katalog anforderungsgerecht zu aktualisieren und an neue fachliche Entwicklungen anzupassen.

Berichtswesen, Monitoring und Controlling

Alle steuerungs- und führungsrelevanten Informationen werden quartals- und jahresweise in standardisierten Steuerungsberichten für das LVerGeo und die einzelnen Vermessungs- und Katasterämter bereitgestellt. Die Daten der Kosten- und Leistungsrechnung bilden die Basis dieser Berichte. Sie dienen allen Organisationseinheiten der Vermessungs- und Katasterverwaltung als wichtige betriebswirtschaftliche Erkenntnisquelle zur Optimierung von Prozessen und der Aufgabenerledigung. Der Dienst- und Fachaufsicht des LVerGeo ermöglichen die Steuerungsberichte die sachgerechte Wahrnehmung gegenüber den Vermessungs- und Katasterämtern.

Die standardisierten Steuerungsberichte sind der erste Baustein eines transparenten Berichts- und Steuerungssystems in der Vermessungs- und Katasterverwaltung. Schrittweise werden weitere Berichte implementiert werden.

Struktur- und Genehmigungsdirektion Nord (SGD Nord)

Zentrale Rechnungsstelle

Die Zentrale Rechnungsstelle übernimmt die buchhalterischen Aufgaben, das bedeutet die Erfassung der Anordnungen im IRMA®-System sowie die Signatur der Anordnungen. Die Haushaltsmittelbewirtschaftung erfolgt weiterhin dezentral in den einzelnen Organisationseinheiten.

Die Grundidee und die Vorteile für die Einführung sind:

- Einheitlichkeit der Qualität der Buchführung
- Bündelung von Wissen
- Entlastung der Sachgebiete
- Zentrale Anlaufstelle für Landesoberkasse und Zahlungspartner

Die Bildung der Rechnungsstelle erfolgte zum 5. Oktober 2015 in einem stufenweisen Verfahren. Die letzten Arbeitsbereiche wurden im Juli 2017 einbezogen. Von Beginn an wurde auch die Digitalisierung der Zahlungsbegründenden Unterlagen (ZBU) vorgenommen. Dieser praktizierte Workflow erleichtert die Umsetzung der ZBU-Pflicht ab dem Haushaltsjahr 2020 im IRMA®-System deutlich.

Kassenzeichengenerator

Der Landesoberkasse (LOK) obliegt u.a. die Überwachung des Zahlungsverkehrs. Das Kassen- oder Buchungszeichen dient bei Einnahmen der eindeutigen Zuordnung von

Zahlungsvorgängen zu den jeweiligen Dienststellen und Haushaltsstellen. In einer nicht unerheblichen Anzahl von Fällen kommt es hierbei zu Rückfragen der LOK an die Dienststelle zwecks Klärung der richtigen Zuordnung eines Zahlfalles. In der Vergangenheit erfolgte daher häufig eine Rückkoppelung mit den jeweiligen Bewirtschaftern bei der SGD Nord.

Die Zentrale Rechnungsstelle (ZRS) hat diese Aufgabe als Servicefunktion für die Bewirtschafter übernommen und dient als zentraler Ansprechpartner für die LOK. Mangels einer zentralen Vorgabe bestand bislang keine einheitliche Struktur für das Kassenzeichen, so dass sehr unterschiedliche Schreibweisen innerhalb der Behörde existierten. Vor diesem Hintergrund erfolgte im August 2017 die Einführung eines einheitlichen und verbindlichen Kassenzeichens in der SGD Nord.

Das einheitliche Kassenzeichen, das bei der Erstellung von Bescheiden angegeben werden muss, wird mit Hilfe einer neuen IT-Anwendung (Kassenzeichen-Generator) erstellt. Der Kassenzeichengenerator generiert dynamisch aus den Stammdaten der Sachbearbeiterin/des Sachbearbeiters sowie weiteren spezifischen Haushaltsdaten das eindeutige und einheitlich strukturierte Kassenzeichen.

Das Konzept der entwickelten IT-Anwendung wurde vom Finanzministerium als Grundlage für die Entwicklung einer landesweiten IT-Anwendung „Kassenzeichen-Generator RLP“ übernommen.

2. Ministerium der Finanzen (FM)

Data-Warehouse CoRP – Controlling Rheinland-Pfalz

Das Ministerium der Finanzen (FM) bereitet im Auftrag der Landesregierung ein Data-Warehouse mit dem Namen „CoRP – Controlling Rheinland-Pfalz“ vor (Beschluss des Ministerrats vom 8. Januar 2019). In CoRP werden Haushalts- und Bezügedaten aus verschiedenen Quellen zusammengeführt und für Analysen aufbereitet. CoRP richtet sich an Haushälter und Personaler in der gesamten Landesverwaltung, insbesondere in den obersten Dienstbehörden.

Die Entwicklung erfolgt beim Landesbetrieb Daten und Information. Zu Datenschutz und Informationssicherheit bei CoRP sind der Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit sowie der Informationssicherheitsbeauftragte der Landesverwaltung beteiligt. Die Personalvertretungen werden fortlaufend unterrichtet und eingebunden. Im Zuge des Projekts CoRP wurde die Anwendung „PAB - Personalausgabenbudgetierung Rheinland-Pfalz“ bereits konsolidiert und die entsprechende Geschäftsstelle beim Landesamt für Finanzen aufgelöst.

Landesamt für Steuern (LfSt)/ Finanzämter

Leistungsvergleich zwischen Finanzämtern

Der „Leistungsvergleich zwischen Finanzämtern“ ist das zentrale Controlling-Projekt der rheinland-pfälzischen Steuerverwaltung. Ziel des Projektes, an dem neben Rheinland-Pfalz auch die Länder Bayern, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen beteiligt sind, ist es, durch Leistungsmessung und Vergleich die Effizienz des Steuervollzugs zu erhöhen. Hierzu werden die erzielten Leistungen in den vier Zieldimensionen Auftragserfüllung, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit und Wirtschaftlichkeit miteinander verglichen. Kernstück des Leistungsvergleichs sind die Zielvereinbarungen mit den Finanzämtern als Führungsinstrument. Mit der Vereinbarung von Jahreszielen in neun Aufgabenbereichen mit über insgesamt 36 Kennzahlen soll die Weisungsbefugnis der vorgesetzten Dienstbehörden in eine vertragsähnliche Vereinbarung mit der nachgeordneten Dienststellenebene eingebettet werden, in der sich die „Vertragspartner“ gleichberechtigt begegnen und in einem Aushandlungsprozess eine gemeinsame Verständigung über die Ziele der Arbeit herbeiführen.

Der Zielvereinbarungsprozess über Leistungskennzahlen des Steuervollzugs wurde auf der Basis des § 21a des Finanzverwaltungsgesetzes zu einem flächendeckenden Zielvereinbarungssystem zwischen Bund und Ländern fortentwickelt.

Anregungen aus der seit 2001 regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragung (MAB), die zuletzt 2016 zunächst in den Finanzämtern und später im Landesamt für Steuern (LfSt) erfolgte, wurden in 2017 aufgegriffen und soweit möglich umgesetzt. Die Ende 2018 vorgenommene Evaluation zeigte, dass die Finanzämter bereits 82 % ihrer auf Amtsebene vorgesehenen Maßnahmen bis dahin umsetzen konnten und weitere 5 % zu diesem Zeitpunkt noch auf Umsetzung prüften. Die einzelnen Gruppen des LfSt konnten 75 % umsetzen und prüften ebenfalls noch 5 % der angedachten Maßnahmen auf ihre Umsetzbarkeit. In der Gesamtbetrachtung lassen sich die Maßnahmen in vier Hauptkategorien einordnen:

1. rechtliche und technische Schulungsveranstaltungen,
2. Informationsveranstaltungen/Austauschmöglichkeiten/Gesprächsoptionen,
3. organisatorische Änderungen,
4. diverse Anschaffungen/Instandsetzungen.

Maßnahmenwünsche, deren Realisierung auf Amts- oder Gruppenebene nicht unmittelbar möglich gewesen wäre, wurden zur weiteren Prüfung an ein jeweils übergeordnetes Qualitätsteam übersandt. Von diesen übergreifenden Themenpunkten konnten für die Finanzämter wiederum 49 % und für die LfSt-Gruppen 70 % mit einer konkreten Maßnahme versehen und umgesetzt werden.

Zwischen den obersten Finanzbehörden von 15 Ländern einschließlich Rheinland-Pfalz wurde im Rahmen der Länder-Arbeitsgruppe Kernkennzahlen 2018 eine Vereinbarung zur Durchführung einer Online-Bürgerbefragung geschlossen. Die Befragung richtet sich an alle natürlichen einkommensteuerpflichtigen Personen, deren örtlich zuständiges Finanzamt in einem der teilnehmenden Länder liegt. Die Befragung begann am 1. März 2019 und erfolgt über einen Zeitraum von zwölf Monaten. Die Ergebnisse sollen der Optimierung des Besteuerungsverfahrens und der Serviceleistungen dienen. Durch deren Analyse erhalten die teilnehmenden Länder zudem Erkenntnisse über die Arbeit der Finanzämter und damit Ansatzpunkte für mögliche Verbesserungsmaßnahmen.

Landesamt für Finanzen (LfF)

Kosten- und Leistungsrechnung

Die bisherigen Kosten- und Leistungsrechnung des Landesamtes für Finanzen (LfF) wurde zum 1. Oktober 2016 in IPEMA® (Modul Finanzbuchhaltung/Controlling) übernommen. Damit ist nun auch eine technische Integration mit der Bezüge- und Entgeltabrechnung vorhanden. Im Jahr 2019 wurde die IPEMA®-Lösung verbessert und die Zeit-Produktbebuchung in das IPEMA®-PORTAL integriert. Hierdurch konnte die alte Softwarelösung „Kleist“ durch IPEMA®-KLR zum 1. November 2019 abgelöst werden.

Personalausgabenbudgetierung (PAB)

Die PAB-Anwendung ist mit Wirkung zum 1. Januar 2019 eingestellt worden. Das LfF hat die Organisation des geordneten Übergangs innerhalb der Länderkooperation, die Vertragskündigung und die Beratung der neuen geschäftsführenden Geschäftsstelle in Berlin in den Zeiten des Übergangs übernommen.

3. Ministerium der Justiz (JM)

Restrukturierung und Neuordnung der Organisationsberatung in der rheinland-pfälzischen Justiz – Gründung von MO:TIV

Am 1. November 2016 wurde die Organisationsberatung MO:TIV („modernisieren und organisieren: Team für Innovations- und Veränderungsprojekte“) als Arbeitsgruppe gegründet (vier Personen aus unterschiedlichen Justizbereichen). Die neue Organisationsberatung löst damit die im Jahr 1996 gegründete Arbeitsgruppe für

Organisation und Modernisierung (AfOM) ab, um professionelle Rahmenbedingungen für den in der Justiz bevorstehenden Umbruch im Bereich der Digitalisierung fundiert zu schaffen und begleiten zu können. Die systematische Steuerung von Entwicklungs- und Modernisierungsvorhaben ist Kernauftrag von MO:TIV. Hierdurch soll die Justiz im Sinne einer aktiven und flexiblen Anpassung an die Herausforderungen einer sich ständig wandelnden Umwelt weiterentwickelt werden.

Derzeit obliegt „MO:TIV“ – als erstem konkreten Auftrag – die Begleitung der Einführung einer elektronischen Akte bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften im Rahmen des Programms „eJustice rlp“.

4. Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD)

Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV)

Kosten- und Leistungsrechnung, Controlling, Budgetierung

Aktuell werden insgesamt 17 Produkte mit Kennzahlen bewertet. Die Anzahl wird jährlich um ein zusätzliches Produkt erweitert. Die Kennzahlen zu Qualität, Quantität und Kosten werden quartalsweise von den Produktverantwortlichen gebucht und in einem entwickelten Auswertungsbogen dargestellt. Im Anschluss erfolgt die Vorstellung der Ergebnisse in einer Abteilungsleitungsbesprechung. Abweichungen werden hier vorgetragen und gegebenenfalls erforderliche Steuerungsmaßnahmen eingeleitet.

Qualitätsmanagement

Im Jahr 2017 wurde das Qualitätsmanagement des Landesamtes erstmalig auf der Grundlage der neuen ISO Norm 9001:2015 rezertifiziert. Die Wirksamkeit und Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements wurde seitens der DQS (Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen) aktuell im Dezember 2019 durch das nunmehr dritte Rezertifizierungsaudit erneut erfolgreich bestätigt.

Einführung Ticket-System

Zur zentralen Koordination von eingehenden Anfragen, aber auch internen Aufgaben, wurde im Bereich von Referat „Informations- und Kommunikationstechnik“ ein zentrales Ticket-System eingeführt. Über den zentralen Eingang für alle Anfragen können Aufgaben explizit zugewiesen sowie der Bearbeitungsstand abgefragt werden. Mittlerweile kommt das Ticket-System auch in anderen Bereichen, wie dem zentralen

Qualitäts- und Beschwerdemanagement, zur Dokumentation und Auswertung von Anfragen zum Einsatz. Eine Ausdehnung auf andere Bereiche im Haus ist geplant.

Qualitätssicherung im Feststellungsverfahren SGB IX (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch)

Im Feststellungsverfahren SGB IX sollen monatlich mindestens so viele Anträge erledigt werden wie neue eingehen. Um dies zu erreichen und um einem weiteren Anstieg der unerledigten Anträge entgegenzuwirken, wurde innerhalb der Abteilung „Versorgung“ des Landesamtes ab dem 1. Quartal 2019 das Ziel vereinbart, dass jedes Team 18 bis 20 Bescheide pro Tag schreibt. Anhand entsprechender Steuerungslisten wird wöchentlich kontrolliert, ob diese Zahlen erreicht werden.

5. Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV)

Controllingverfahren

Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung kann durch wirksames Controlling auf den effizienteren Einsatz der Haushaltsmittel hingewirkt werden. Für den Einzelplan 07 wird dabei insbesondere der Bereich der Flüchtlingsaufnahme durch ein intensives Controlling begleitet:

Das etablierte regelmäßige Reporting der Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion zu den Ausgaben für den Bereich der Erstaufnahme wird seit Anfang 2019 ergänzt um ein Auswertungssystem, das durch eine Verknüpfung mit dem Kassensystem grundsätzlich eine tagesaktuelle Auswertung der einrichtungsbezogenen und einrichtungsübergreifenden Ausgaben aufgeteilt nach einzelnen Kostenpositionen ermöglicht. Damit wird die Transparenz der Kostenstrukturen in und zwischen den Aufnahmeeinrichtungen nochmals deutlich erhöht und es werden Steuerungsmöglichkeiten finanzieller Ressourcen im Hinblick auf Einsparpotenziale eruiert.

Daneben trägt dieses Instrument zu einer valideren Ausgabenprognose bei unterschiedlichen Szenarien der Flüchtlingszugangsentwicklung und bei Kapazitätsanpassungen von Erstaufnahmeeinrichtungen bei und wird daher insbesondere im Haushaltsaufstellungsverfahren eingesetzt. Die Implementierung und Weiterentwicklung wird eng durch das Haushaltsreferat der Zentralabteilung begleitet.

AfA-Kapazitätsanpassungen unter Berücksichtigung des Geordnete-Rückkehr-Gesetz (GRG)

Wegen stark rückgehender Zugangszahlen geflüchteter Menschen ab März 2016 wurden die Erstaufnahmekapazitäten für asylsuchende Menschen im Rahmen eines Stufenkonzeptes von ehemals rd. 16.000 Plätzen im Jahr 2016 auf 3.355 Plätze in vier Aufnahmeeinrichtungen an den Standorten Trier, Speyer, Kusel und Hermeskeil im Jahr 2019 reduziert.

Am 21. August 2019 ist das Zweite Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht (Geordnete-Rückkehr-Gesetz) in Kraft getreten. Wegen der erheblichen Verlängerung der Wohnpflicht in den Aufnahmeeinrichtungen wurde eine Erweiterung der Anzahl der Aufnahmeplätze notwendig, um dem gesetzlichen Auftrag nachzukommen. Im September 2019 wurde in einem ersten Schritt die Inbetriebnahme einer neuen Einrichtung beschlossen. Die veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen machen zudem eine grundsätzliche Anpassung der Betriebsstruktur und des Versorgungs- und Betreuungsangebotes in den AfAs an die neuen Voraussetzungen erforderlich.

Um die erforderlichen Maßnahmen zu planen, zu koordinieren und umzusetzen, wurde unter Federführung der ADD im Oktober 2019 eine Steuerungsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern der ADD und des MFFJIV, ergänzt durch den Inspekteur der Polizei eingesetzt. Die Steuerungsgruppe hat den Auftrag, die Auswirkungen des Bundesgesetzes detailliert zu beobachten und mögliche finanzielle und personelle Bedarfe auch aufgrund der mit dem Gesetz einhergehenden neuen Herausforderungen zu identifizieren, zu berechnen und gegebenenfalls wieder zu berichten. Hierzu wurden zunächst verschiedene Handlungsfelder definiert, für die jeweils Arbeitsgruppen eingesetzt wurden. Die Steuerungsgruppe koordiniert die Arbeit der Arbeitsgruppen und erteilt diesen bei Bedarf Arbeitsaufträge. Bei der ADD wurde eine Geschäftsstelle zur Koordinierung der Arbeitsgruppen und der Berichterstattung eingerichtet.

Organisationsuntersuchung in der Gewahrsamseinrichtung für Ausreisepflichtige (GfA) und nachfolgende Restrukturierungsmaßnahmen

Die Situation in der Gewahrsamseinrichtung Ingelheim hat sich in den vergangenen Jahren stark verändert. Die Einrichtung ist seit dem Jahr 2017 in der Regel voll belegt und die Belegungsstruktur hat sich verändert. Die GfA nimmt aufgrund entsprechender Schwerpunktsetzung in den Ausländerbehörden häufiger Personen auf, die vorher bereits wegen Straftaten auffällig waren. Vermehrt ist auch ein nicht angepasstes Verhalten an den Vollzugsalltag zu verzeichnen. Dies alles stellt erhöhte Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Einrichtung. Hinzu kamen im Jahr 2017 versuchte Entweichungen aus der Einrichtung.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen hatte das MFFJIV Ende 2017 einen 5-Punkte-Plan zur Restrukturierung der GfA Ingelheim und zur Optimierung der Sicherheit im Rahmen der Abschiebungshaft beschlossen. Hierzu wurden verschiedene

sicherheitsrelevante Aspekte in den Blick genommen, wie die Bewachung von Personen bei Ausführungen aus der GfA, die baulichen und sicherheitstechnischen Vorkehrungen der GfA, die personelle Ausstattung, die Schnittstellen und Kooperationsstrukturen mit anderen Dienststellen sowie die internen Prozesse der GfA.

Im Rahmen einer Überprüfung der Betriebsorganisation und der Geschäftsabläufe in der GfA wurden sämtliche internen Prozesse und Verfahren mit sicherheitsrelevanten Bezügen auf den Prüfstand gestellt. Ziel dieser Überprüfung war, die Abläufe und Verfahren zu optimieren, die nötige Sensibilität für sicherheitsrelevante Erfordernisse in der Belegschaft zu verankern und den Bediensteten die nötige Sicherheit für die Einschätzung von Sicherheitslagen und Abläufen zu vermitteln. In die Untersuchung wurde auch die Expertise der Sicherheitsgruppe der Justiz einbezogen.

6. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau (MWVLW)

Landesamt für Geologie und Bergbau (LGB)

IPEMA® Reise

Die produktive Einführung von IPEMA® Reise erfolgte im LGB zum 1. September 2017.

Dienstleistungszentren Ländlicher Raum (DLR)

Digitalisierung der Berufs- und Fachschulen im Agrarbereich

In einer Steuerungsgruppe wurde für die Berufs- und Fachschulen im Agrarbereich in 2019 ein erstes standardisiertes Medienkonzept erstellt, welches für die einzelnen Schulstandorte spezifiziert wird.

Kontraktmanagement

Für eine umfassende Aufgaben- und Personalsteuerung wird seit 2019 ein dienststellenübergreifendes Kontraktmanagement als transparentes Steuerungsinstrument erarbeitet. Zur Implementierung der Kontrakte auf der Ebene der DLR werden verbindliche Zielvereinbarungen und Jahresarbeitsprogramme festgelegt.

IPEMA® System

An den DLR wurde zum 1. September 2017 das bisherige Personalverwaltungsprogramm durch die landeseinheitliche Personaldatenverwaltung im IPEMA® System ersetzt. Zum 1. September 2019 wurde zur Abrechnung von Reisekosten zudem das IPEMA-Reise-Modul produktiv gesetzt.

7. Ministerium für Bildung (BM)

Schulisches Qualitätsmanagement

Seit Februar 2017 stehen den rheinland-pfälzischen Schulen drei aufeinander abgestimmte Verfahren für das schulische Qualitätsmanagement anwendungsfreundlich digitalisiert zur Verfügung. Sie sollen u.a. die schulinterne Kommunikation erleichtern, Transparenz gewährleisten und eine niedrigschwellige themenzentrierte Kommunikation zwischen Schule und Schulaufsicht ermöglichen.

Die aktuelle Fassung des Orientierungsrahmens Schulqualität (ORS) steht elektronisch zur Verfügung. Über den Bildungsserver sind ergänzende Informationen zur Arbeit mit dem ORS abrufbar.

Die Zielvereinbarungen, die zwischen Schulen und Schulaufsicht abzuschließen sind, sind ein weiterer zentraler Baustein der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung an Schulen. Um den Dialog zwischen Schulleitung und Schulaufsicht im Kontext der Zielvereinbarungen zu vereinfachen und Zeitabläufe zu verkürzen, wurde die EDISON-Schuldatenbank um den Zugang „Schulische Qualitätsentwicklung“ erweitert. Unter den Stichworten „Zielvereinbarungen“, „Berichte“ und „Archiv“ können Schulen aktuell gültige Zielvereinbarungen hinterlegen, neue Zielvereinbarungen abschließen, Vorschläge dokumentieren, wie die gesteckten Ziele erreicht werden sollen oder auch bereits erzielte Erfolge dort speichern. Außerdem hält das Portal ein automatisiertes Kommunikationssystem für den Austausch zwischen Schule und Schulaufsicht vor.

Das Verfahren der Arbeit mit Zielvereinbarungen sowie der Umgang der beteiligten Institutionen unterliegen einer kontinuierlichen Analyse. Die Ergebnisse daraus werden zur Optimierung der Prozesse herangezogen.

Die interne Evaluation der Schulentwicklungsarbeit wird unterstützt durch eine Auswahl der dazu erforderlichen Instrumente, die das Pädagogische Landesinstitut über das InES-Portal zur Verfügung stellt (incl. webbasierter Auswertung von Befragungen). Alle InES-Instrumente sind erprobt und spiegeln die Bereiche des ORS. Das Angebot zur Evaluation wird erweitert um EVA-Schule und EVA-Klasse.

Ziel- und Leistungsvereinbarung mit dem Pädagogischen Landesinstitut (ZuLV)

Gemäß Errichtungserlass schließt das BM als fachlich zuständiges Ministerium zur mittel- und langfristigen Arbeitsplanung Zielvereinbarungen mit dem Pädagogischen Landesinstitut (PL) ab (Rundschreiben des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft, Jugend und Kultur vom 17.06.2010, Az.: 942A-51 549/60, 53 831/20 und 51108/20). Die Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem BM und dem PL wird fortlaufend im Turnus von zwei Jahren fortgeschrieben. Aktuell gilt die Vereinbarung für die Haushaltsjahre 2019 und 2020.

Das PL bietet als Partner und zentraler Dienstleister Schulen und Lehrkräften in Rheinland-Pfalz ein umfassendes und vernetztes Angebot an Fort- und Weiterbildung, Medien und Materialien, schulpсихологischer und pädagogischer Beratung sowie IT-Diensten.

Mit dem Instrument der Ziel- und Leistungsvereinbarung soll erreicht werden, dass beide Seiten eine Verlässlichkeit und Transparenz für die erforderlichen Angebote erhalten. Auch soll der erforderliche Ressourceneinsatz für die vereinbarten Ziele dokumentiert werden. Mit der Aufnahme neuer Schwerpunktthemen wie z.B. „Digitale Bildung“, „MINT-Initiative“, „Integration von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund – Sprachförderung“, „Demokratiebildung“ (Auszug) in die Ziel- und Leistungsvereinbarung wird auf aktuell relevante Entwicklungen im Bildungsbereich reagiert. Die ZuLV 2021 befindet sich bereits in der Planung.

8. Ministerium für Wissenschaft, Weiterbildung und Kultur (MWWK)

Hochschulinitiative für gutes Studium und gute Lehre (Nachfolge Hochschulpakt)

Mit der Hochschulinitiative für gutes Studium und gute Lehre setzt das Land den zwischen Bund und Ländern vereinbarten Zukunftsvertrag „Studium und Lehre stärken“ im Land um. Mit der Hochschulinitiative wird der bisherige bis 2020 befristete Hochschulpakt abgelöst und die Entfristung von über 750 Beschäftigungsverhältnissen ermöglicht. Das Land beabsichtigt mit den Hochschulen Zielvereinbarungen über die konkrete Gestaltung der Hochschulinitiative an den einzelnen Standorten abzuschließen. Das Instrument der Zielvereinbarungen hat sich im Rahmen der ersten bis dritten Phase des Hochschulpaktes (Studienanfänger 2007 bis 2010; 2011 bis 2015 und 2015 bis 2020) als Steuerungsinstrument bewährt. Bei der Umsetzung der Hochschulinitiative liegen die Schwerpunkte im Erhalt der Studienkapazitäten, in der Förderung der Qualität in Studium und Lehre sowie guter Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen an den Hochschulen.

Forschungsinitiative 2019 bis 2023

Durch die Forschungsinitiative wird die Profilbildung der vier staatlichen rheinland-pfälzischen Hochschulen gefördert mit dem Ziel, sie im Wettbewerb um den wissenschaftlichen Nachwuchs, Spitzenforscherinnen und -forscher sowie Fördermittel weiter zu stärken.

Auf Basis des Berichts der Expertenkommission zum „Hochschulzukunftsprogramm“ und nach Analyse der bisherigen Wirkungen der Forschungsinitiative sowie Gesprächen mit den Hochschulen hat das MWWK die Forschungsinitiative und ihre Förderlinien weiterentwickelt. Leitendes Ziel war es dabei, bestehende Erfolge zu wahren und durch geeignete Maßnahmen neue Dynamiken zu entfalten. Mit dem Ziel, die Planungssicherheit für die Hochschulen zu erhöhen, werden die Zielvereinbarung zwischen Hochschulen und Land künftig auf bis zu fünf Jahre abgeschlossen.

Die Förderung der Forschungsinitiative beinhaltet Förderlinien in der fachlichen Profilbildung wie im übergreifenden, hochschulweiten Bereich. Im Doppelhaushalt 2019/20 sind dafür jährlich 20 Millionen Euro vorgesehen. Im Mittelpunkt der Forschungsinitiative steht das hochschulweite Forschungsprofil. Nationale und internationale Kooperationen mit Partnern innerhalb und außerhalb der Hochschulen sowie der Wissens- und Innovationstransfer in Wirtschaft und Gesellschaft sind ebenso wichtige Elemente eines erfolgreichen Hochschulprofils wie Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und Diversity. Der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gilt ein besonderes Augenmerk. Bei allen Maßnahmen ist darauf zu achten, dass die Förderung der Gleichstellung, der Diversität sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stets ausreichend berücksichtigt wird.

9. Ministerium für Umwelt, Energie, Ernährung und Forsten (MUEEF)

Landesbetrieb Landesforsten

Wissenstransfer bei Stellenwechsel

Im Rahmen eines Projekts wurde unter Einbezug der Erfahrungen und Anregungen aus der Praxis ein Musterprozess zum Wissenstransfer bei Stellenwechsel exemplarisch für die Funktion der Revierleitung entwickelt und zur Erprobung gebracht. Wesentliches Wissen im Zusammenhang mit der Stelle und besonderes Umfeld- und Erfahrungswissen werden dokumentiert und an künftige Stelleninhaberinnen und Stelleninhaber weitergegeben und so für die Organisation gesichert. Neue Revierleitungen werden gleichzeitig in der Dienststelle integriert und in lokale Netzwerke eingebunden. Die Projektergebnisse werden auf weitere Bereiche von Landesforsten übertragen.

Weiterentwicklung der Mittelfristplanung

Die mittelfristige Betriebsplanung ist ein zentrales Planungsinstrument, in dem die Waldentwicklung und die hierzu erforderlichen Maßnahmen sowie die Nutzungsmöglichkeiten für einen 10-jährigen Planungszeitraum abgebildet werden.

Im Berichtszeitraum wurde die Fachanwendung GRIPS für die Forstplanung entwickelt, die erstmals eine vollständig digitale Bearbeitung der sog. Forsteinrichtung in einem durchgängigen Prozess ermöglicht. Das Fachverfahren integriert sehr weitgehend Geobasisdaten mit zum Teil fernerkundlich über Satellit (Sentinel 2) erhobenen Geofachdaten. Dies macht das neue Planungswerkzeug zu einem zukunftsorientierten Werkzeug moderner Steuerung.

Nationalparkamt Hunsrück-Hochwald

Prozessoptimierung, BPMN 2.0, Software CAMUNDA

Im Rahmen der kontinuierlichen Organisationsentwicklung wurde 2019, nach einer ersten Konsolidierungsphase der Prozesse nach der Gründung 2015, mit systematischer Geschäftsprozessoptimierung begonnen. Methodisch wird dazu u.a. die Modellierung mit der Notationsform „Business Process Modeling Notation“ (BPMN) genutzt – hier BPMN 2.0. In einer Pilotphase wird geprüft, inwiefern dabei die Open Source Software Camunda strategisch als Modellierungstool eine kontinuierliche Organisationsentwicklung unterstützen kann.

Aufgabensteuerung/Kollaboration

Die Anforderungen an das Projekt- und Aufgabenmanagement des Nationalparkamtes sind kontinuierlich gestiegen. Die Kollaboration mit Abstimmungen via E-Mails und Informationsaustausch „auf kurzem Dienstweg“ stößt an Grenzen hinsichtlich der Übersicht über Projekte und Workflows gerade bei der Arbeit mit vielen unterschiedlichen Akteuren. In einem Pilotprojekt wird seit 2019 die Arbeit mit Jira Core, einem workflowbasierten Projektmanagementsystem erprobt.

Integrierte Maßnahmen- und Finanzsteuerung

Die Anforderungen an die jährliche und mittelfristige Maßnahmensteuerung des Nationalparkamtes und die entsprechende Haushaltssteuerung sind nach den bisherigen Erfahrungen zu komplex, um sie allein mit den zur Verfügung stehenden kameralistischen Steuerungsinstrumenten zu bewältigen. 2019 wurde daher auf Basis der bisherigen Tools eine Excel basierte integrierte jährliche und mittelfristige Maßnahmen- und Finanzsteuerung eingeführt.

Kommunikation: Fixed Mobile Convergence (FMC), Messenger-Dienst

Das Nationalparkamt nutzt seit der Gründung die FMC-Anlage des LDI. Da die Bediensteten des Nationalparkamtes ihre Funktion in großen Teilen auf der Fläche des Nationalparks ausüben, ist es sowohl für Dritte als auch amtsintern schwierig, eine allgemeine dienstliche Erreichbarkeit zu gewährleisten. Dies wird über die Nutzung der zentralen FMC-Anlage des LDI sichergestellt. Durch die Koppelung und Verwaltung der Festnetz- und Mobilfunknummern wird gewährleistet, dass der Mitarbeiter über seine dienstliche Rufnummer weitestgehend erreichbar ist, egal ob er am Arbeitsplatz im Büro oder in der Fläche des Nationalparks tätig ist.

Aus ähnlichen Gründen wurde Ende 2018 für die dienstliche Kommunikation ein DSGVO (Datenschutz-Grundverordnung)-konformer Messenger im Nationalparkamt eingeführt. Da es sich bei der reinen Telefonie sehr schwierig gestaltet, eindeutige Meldungen abzuwickeln und durch den Einsatz in der Fläche ggfls. kurzfristige und dringliche Meldungen von Ad-hoc-Arbeitsaufträgen oder zur Gefahrenabwehr notwendig werden, hat sich das Nationalparkamt dazu entschieden den Messenger-Dienst Teamwire einzuführen. Dadurch lassen sich innerhalb des Amtes schnell, sicher und einfach Meldungen, Aufträge inkl. erläuternder Dokumente und Bilder austauschen. Durch dieses technische Hilfsmittel wird eine eindeutige, verbindliche Kommunikation deutlich vereinfacht und die Arbeitsabläufe gestalten sich effizienter und damit auch schneller.

Landesamt für Umwelt (LfU)

Das Landesamt für Umwelt betreibt für seine Organisationseinheiten mit Mess- und Prüfaufgaben seit Juni 2014 ein Qualitätsmanagementsystem (QMS) nach DIN EN ISO/IEC 17025. Zur Überprüfung von dessen Wirksamkeit und zur Beurteilung der Eignung aller Mess- und Prüfverfahren werden auf der Grundlage der Norm regelmäßig interne Audits von der Stabsstelle Allgemeine Qualitätssicherung (AQS) geplant und durchgeführt. Auf der Grundlage der Verwaltungsvereinbarung der Länder über den Kompetenznachweis und die Notifizierung der Prüflaboratorien und Messstellen im gesetzlich geregelten Umweltbereich (2002) wurden die wasseranalytischen Bereiche des Umweltlabors am 17. und 18. April 2018 erneut mit positivem Ergebnis dem Verfahren der Kompetenzfeststellung durch den Länderverbund unterzogen. Die Kompetenz der Labore war zuletzt nach der externen Begutachtung im April 2015 vom Länderverbund zuerkannt worden.

Landesuntersuchungsamt (LUA)

Qualitätsmanagement

Das einheitliche Qualitätsmanagement-System des LUA besteht aus einem nach DIN EN ISO/IEC 17025:2005 akkreditierten System, das u.a. die Bereiche Lebensmittel,

Bedarfsgegenstände und Kosmetika, Veterinärmedizin, Trinkwasser und Krankenhaushygiene umfasst, sowie einem QM-System für den Bereich Humanmedizin, das der Richtlinie der Bundesärztekammer zur Qualitätssicherung Laboratoriums medizinischer Untersuchungen (RiliBÄK) unterliegt. Das LUA wurde im Sommer 2013 erstmalig durch die Deutsche Akkreditierungsstelle (DAkkS) begutachtet. Seitdem erfolgen in regelmäßigen Abständen von eineinhalb Jahren sogenannte externe Überwachungs- und/oder Erweiterungsbegutachtungen. Im Herbst 2017 fanden an allen Standorten des LUA die Begutachtungen zur Reakkreditierung durch die DAkkS statt. Diese Begutachtungen sind mit einem sehr hohen finanziellen und zeitlichen Aufwand für alle Bereiche des LUA verbunden. Alle bisher erfolgten Begutachtungen waren erfolgreich und hatten zur Folge, dass die Akkreditierung durch die DAkkS, ggfls. nach Abarbeitung von Maßnahmen, fortgeschrieben wurde.

Im Berichtszeitraum erfolgten zahlreiche Weiterentwicklungen des QM-Systems, die u.a. durch Vorgaben der DAkkS sowie Änderungen normativer und gesetzlicher Vorgaben ausgelöst wurden. Dies betraf z.B. Anpassungen im Bereich der Probenahmen und Untersuchungen bei Trinkwasser sowie der 42. BImSchV (42. Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes) einschließlich des Fachmoduls 42. BImSchV. Da die bisherige Version der Akkreditierungsnorm im Herbst 2020 ihre Gültigkeit verliert, erfolgten darüber hinaus die Vorbereitungen zur Umstellung des akkreditierten QM-Systems auf die Anforderungen der DIN EN ISO/IEC 17025:2018. Die Begutachtungen durch die DAkkS sind für das Frühjahr 2020 geplant.

