



Bundesanstalt
für Verwaltungsdienstleistungen

Jahresbericht 2014/2015





Bundesanstalt
für Verwaltungsdienstleistungen

Jahresbericht 2014/2015

Grüßwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Ich freue mich ganz besonders, Ihnen in diesem Jahr erstmalig den Jahresbericht der BAV zu präsentieren. Mit diesem Jahresbericht möchten wir uns Ihnen als zentralen Dienstleister für den Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur vorstellen. Wir zeigen Ihnen unser Leistungsportfolio, geben einen Einblick in unsere Arbeit und berichten über Erreichtes und Zukünftiges.

Seit Gründung der BAV im Jahr 2013 liegen ereignisreiche und spannende Zeiten hinter uns; galt es doch neben unseren laufenden Aufgaben auch den weiteren Aufbau der BAV voranzubringen:

Im Bereich der organisatorischen Beratung und der Verwaltungsmodernisierung sind wir durch personellen Zuwachs in der Lage, den Wirkbetrieb ab sofort erfolgreich aufzunehmen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienstpostenbewertung standen und stehen seit Einführung der neuen Entgeltordnung vor enormen Herausforderungen: Allein in 2014 gingen über 2.300 Bewertungsaufträge ein. Der Aufgabenanfall hat sich damit gegenüber den Vorjahren mehr als verdoppelt. Durch den kontinuierlichen Einsatz unserer Beschäftigten konnten diese Aufgaben jedoch bewältigt werden.

In der Personalgewinnung haben wir als Dienstleister für unsere über 60 Kundenbehörden ebenfalls Erfolge erzielt: Bei stetig wachsenden Ausschreibungs- und Bewerberzahlen führten 80 % unserer Stellenausschreibungen zu einer erfolgreichen Einstellung. Dabei nutzten rund 95 % der Bewerberinnen und Bewerber das von der BAV eingesetzte elektronische Bewerbungsportal. In Zeiten von Nachwuchs- und Fachkräftemangel ist die digitale Stellenbörse unverzichtbar, um neue Bewerbergruppen zu gewinnen. Die BAV setzt sich dafür ein, dieses Instrument weiter auszubauen und zu optimieren.

Unsere Bezügeservicestellen haben trotz tiefgreifender und schwieriger Softwareumstellungen, die immer noch andauern, ihre hohen Leistungen in der Entgeltabrechnung halten können. Auch im Bereich der Beihilfe und der Pensionen verlief die Betreuung der insgesamt 12.500 Beihilfe- und Versorgungsempfänger gewohnt routiniert und engagiert: Unsere Kolleginnen und Kollegen am Standort



Münster haben sich aktiv eingebracht und hatten für alle Fragen stets ein offenes Ohr.

Mit unserer neuen Aufgabe als Bewilligungsbehörde für Ausgleichszahlungen im Zuge des mobilen Breitbandausbaus (Digitale Dividende II) haben wir unser Dienstleistungsangebot erweitert. Im vergangenen Jahr ist es uns innerhalb weniger Monate gelungen, diese Aufgabe inhaltlich, organisatorisch, technisch und personell mit Leben zu füllen.

Einen wesentlichen Fortschritt gibt es auch in der Abteilung Innenrevision: Neben Aurich und Münster werden in Kürze die Standorte Magdeburg und Würzburg hinzukommen, so dass die Aufgabe zukünftig von 4 Standorten aus qualifiziert wahrgenommen wird. Dabei steht für die Innenrevision der konstruktive Dialog mit den Behörden im Mittelpunkt ihrer Arbeit.

Die BAV möchte in der Verwaltungslandschaft als kompetenter und zuverlässiger Dienstleister und Partner wahrgenommen werden. Das ist vor dem Hintergrund immer

größer werdender Herausforderungen wichtiger denn je: So werden unter anderem der demographische Wandel oder auch technologische Entwicklungen den öffentlichen Sektor in den kommenden Jahren erheblich verändern. Die BAV stellt sich darauf ein und entwickelt Lösungen für eine leistungsstarke und moderne Verwaltung.

Ich nutze die Gelegenheit, um mich ganz herzlich bei allen Kolleginnen und Kollegen der BAV zu bedanken. Ihr großes Engagement ermöglicht es, dass wir so erfolgreich für die Behörden und Beschäftigten in der Bundesverwaltung für Verkehr und digitale Infrastruktur arbeiten können.

Lernen Sie nun unsere vielfältigen Aufgaben und Leistungen kennen. Ich wünsche Ihnen beim Lesen unseres Jahresberichtes viel Vergnügen.



Klaus Frerichs
Leiter der Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen

Inhaltsverzeichnis

1. Grußwort	2
2. Die BAV stellt sich vor	6
• Stets zu Ihren Diensten	7
• Geschichte der BAV	7
• Dienstleistungsangebot.....	8
• Weiterer Aufbau	9
• Gestatten, mein Name ist	11
3. Organisation.....	12
• Organisatorische Beratung/Verwaltungsmodernisierung.....	13
• Dienstpostenbewertungen.....	17
• „Ein transparentes und nachvollziehbares Verfahren“ - Interview zu Dienstpostenbewertungen.....	19
4. Personal	20
• Personalgewinnung.....	21
• Pensionen.....	24
• Beihilfe.....	25
• Bezügeservice.....	26
5. Schlaglichter der BAV	28
6. Innenrevision	30
• "Ihre Arbeit - unsere Unterstützung" - Innenrevision im Dialog.....	31
• "Wir sind die Guten" - Interview zur Innenrevision.....	33
7. Weitere Aufgaben.....	36
• Digitale Dividende II	37
• "Das war für uns alle eine große Herausforderung!" - Interview zur Digitalen Dividende II	38
8. Stabsstelle Auftragsmanagement/Kommunikation	40
• Auftragsmanagement	41
• Kommunikation.....	42
9. Zentrale Verwaltung	44
• Organisation.....	45
• Personal.....	45
• Informations- und Kommunikationstechnik.....	47
• Haushalt/Controlling.....	48
Abkürzungen.....	49
Organigramm.....	51
Standorte der BAV.....	52

Die BAV stellt sich vor

Stets zu Ihren Diensten

Die BAV ist zentraler Dienstleister in der Bundesverwaltung für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI). Für über 60 Behörden mit rund 26.000 Beschäftigten übernimmt sie Aufgaben aus den Bereichen Personal, Organisation und Interne Revision. Zudem ist die BAV Bewilligungsbehörde für Ausgleichszahlungen im Zuge des mobilen Breitbandausbaus.

An insgesamt 6 Standorten in Aurich, Hannover, Kiel, Koblenz, Magdeburg und Münster arbeitet die BAV derzeit mit etwa 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Ziel der BAV ist es, sich als kompetenter und zuverlässiger Dienstleister in der Bundesverwaltung zu etablieren.

Geschichte der BAV

Die BAV ist am 1. Juli 2013 als nichtrechtsfähige Bundesanstalt des öffentlichen Rechts im Geschäftsbereich des BMVI errichtet worden.

Der erste Impuls für die Gründung der BAV setzte allerdings schon sehr viel früher ein und geht in das Jahr 2005 zurück. Das damalige Bundesministerium für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen hatte im Zuge der Reform der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung (WSV) die Einrichtung eines zentralen Dienstleistungszentrums mit Servicestellen für alle geeigneten mittelbaren Aufgaben ohne

Regionalbezug der Bundesverkehrsverwaltung beschlossen.

Der Haushaltsausschuss des deutschen Bundestages stimmte dem Vorschlag zu. Die weiteren Überlegungen zur Umsetzung führten dazu, alle bündelungsfähigen und –würdigen Aufgaben des gesamten Geschäftsbereiches in zunächst mehreren Dienstleistungszentren zu bündeln.

Der Auf- und Ausbau von Kompetenz- und Dienstleistungszentren als durchgreifende Modernisierung der Verwaltung fand dann auch später Einzug in das Regierungsprogramm „Vernetzte und transparente Verwaltung“ der vergangenen Legislaturperiode.

Was sind Dienstleistungszentren?

Dienstleistungszentren (DLZ) sind Organisationseinheiten, die für andere Behörden unterstützende, gleichartige Aufgaben in den Bereichen Personal, Haushalt, Beschaffung, Organisation, Innerer Dienst, Recht oder IT erledigen. Hierbei handelt es sich um Querschnittsaufgaben, die mehr oder weniger in allen Behörden anfallen. Steuerungs- und Fachaufgaben verbleiben in der jeweiligen Behörde, die eine Dienstleistung in Auftrag gegeben hat.

Welche Vorteile hat das?

Die Bündelung bestimmter Verwaltungsaufgaben an einer zentralen Stelle hat den Vorteil, dass die Behörden entlastet werden und sich auf ihre eigentlichen Kernaufgaben konzentrieren können. Die Fachaufgaben werden entspre-

Das Gebäude der BAV am Hauptsitz Aurich



chend gestärkt, was sich wiederum positiv auf die Effizienz und Wirtschaftlichkeit einer Behörde auswirkt. Zudem wird sowohl die Qualität der Dienstleistung als auch die Qualität der einzelnen Prozesse durch gleichmäßige Rechtsanwendung, Kundenorientierung, Standardisierung und Harmonisierung von Abläufen deutlich verbessert und auf gleichbleibend hohem Niveau gehalten.

Dies erfüllt nicht nur die Anforderungen an eine moderne und zeitgemäße Verwaltung, sondern schafft zusätzlich nach innen eine höhere Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit.

Vor diesem Hintergrund arbeitete das BMVI gemeinsam mit seinen Behörden ab 2005 verstärkt an der Einrichtung und dem Ausbau von Dienstleistungszentren und Servicestellen im Ressort. Die Analysen und Prüfungen der bündelungsfähigen Aufgaben mündeten schließlich u.a. in der Errichtung des DLZ Reisestelle beim BAG in Köln, des DLZ Personalgewinnung und Organisationsangelegenheiten bei der damaligen Wasser- und Schifffahrtsdirektion (WSD) Nordwest in Aurich sowie dem DLZ-IT im thüringischen Ilmenau.

Die Gründung der BAV

Seit 2008 erledigte das DLZ Personalgewinnung und Organisationsangelegenheiten seine Dienste für das Ressort des BMVI unter dem Dach der damaligen WSD Nordwest in Aurich. Mit Gründung der Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt (GDWS) und der Auflösung der 7 WSDen im Jahre 2013 wurde das DLZ in eine eigenständige Bundesoberbehörde mit Hauptsitz in Aurich umgewandelt. Die Aufgaben und die Beschäftigten weiterer Bündelungsstellen, wie der Lohnrechnungsstellen in Hannover, Kiel, Magdeburg und Koblenz sowie der Pensionsfestsetzungs- und -regelungsbehörde in Münster wurden dabei integriert.



August 2013: Feierliche Eröffnungsfeier der BAV in Aurich mit rund 200 Gästen aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft

Dienstleistungsangebot

Die BAV nimmt unterstützende administrative, personelle und organisatorische Aufgaben für die Behörden im Geschäftsbereich des BMVI wahr.

Im Bereich **Personal** bietet die BAV ihren Kunden folgende Leistungen an:

Personalgewinnung

Anfangen von der Publikation der Stellenanzeigen in Printmedien und Onlineportalen übernimmt die BAV bei der Gewinnung neuer Beschäftigter für ihre Kundenbehörden das gesamte Bewerbermanagement bis hin zu einer ersten Vorauswahl. Hierbei nutzt die BAV moderne Technologien, wie die elektronische Bewerbung.

Pensionen

In Münster bearbeitet die BAV alle Angelegenheiten rund um das Thema Pensionen der Beamten, Ruhestandsbeamten und der Hinterbliebenen.

Beihilfe

In Krankheits-, Geburts- und Pflegefällen kümmert sich die BAV um die Festsetzung und Zahlbarmachung von Beihilfen für entstandene Aufwendungen aller Beamten, Versorgungsempfänger, der bis Ende der neunziger Jahre eingestellten Tarifbeschäftigten und Familienangehörigen.

Bezügeservice

An den Standorten Hannover, Kiel, Koblenz und Magdeburg ist die BAV für die Bearbeitung der Entgelte der ehemaligen Lohnempfänger in den Behörden zuständig. Die Leistungen reichen von der Zahlbarmachung der Entgelte über die Berechnung der Krankenbezüge, Altersteilzeitentgelte und Schadensersatzansprüche bis hin zur Bearbeitung von Pfändungsangelegenheiten.

Im Bereich **Organisation** hat die BAV folgende Leistungen in ihrem Angebotsportfolio:

Organisatorische Beratung/Verwaltungsmodernisierung

Die BAV bietet die Dienstleistungen Organisationsuntersuchung, IT Serviceprozessgestaltung und Geschäftsprozessmodellierung an, um die Aufbau- und Ablauforganisation in den Behörden zu optimieren.

Dienstpostenbewertungen

Auf Grundlage einer aktuellen Dienstposten- und Tätigkeitsbeschreibung bewertet die BAV Arbeitsplätze für Tarifbeschäftigte und Beamte.

Ziel jeder Behörde ist es, leistungsstark und zukunftsorientiert zu arbeiten. Die Interne Revision begleitet und unterstützt die Behörden dabei:

Interne Revision

Die Interne Revision übt ihre Prüftätigkeit direkt im Auftrag der Leitung des BMVI aus. Ihre Aufgabe ist die Untersuchung des Verwaltungshandelns in den Behörden. Dafür betrachtet die Interne Revision sowohl Einzelvorgänge, als auch Geschäftsprozesse und Wirksysteme. Sie erstellt Analysen, Bewertungen und Empfehlungen, die einem stetigen Verbesserungsprozess in der Verwaltung dienen.

2015 ist für die BAV eine weitere Aufgabe hinzugekommen. Als Bewilligungsbehörde für Ausgleichszahlungen unterstützt sie das Ziel der Bundesregierung, das deutschlandweite Internet mit 50 Megabit pro Sekunde bis zum Jahr 2018 auszubauen:

Ausgleichszahlungen (Digitale Dividende II)

Ein wichtiger Baustein für eine flächendeckende Versorgung mit schnellem Internet ist die Freigabe von Frequenzen (Digitale Dividende II). Das hierfür vorgesehene 700-Megahertz-Band wird derzeit für die terrestrische Verbreitung von Fernsehen und für die Anbindung von drahtlosen Mikrofonen in der Veranstaltungstechnik eingesetzt. Die Nutzer dieser Frequenzen müssen nun auf andere Frequenzbereiche ausweichen. Die Kosten für die Umstellung werden vom Bund in Form von Ausgleichszahlungen kompensiert. Die BAV ist als Bewilligungsbehörde für den gesamten Prozess der Ausgleichszahlungen von der Prüfung der Anträge bis zur Auszahlung der Leistungen zuständig.

Weiterer Aufbau

Mit Gründung im Jahr 2013 ist die BAV eine recht junge Behörde, die sich personell, organisatorisch und inhaltlich stetig weiterentwickelt.

Die bereits bestehenden Dienstleistungen werden weiter aufwachsen. Die hierzu notwendigen personal- und stel-

lenwirtschaftlichen Voraussetzungen sind insbesondere für die Aufgaben „Organisatorische Beratung / Verwaltungsmodernisierung“ und „Interne Revision“ bereits geschaffen worden.

Die BAV arbeitet gemeinsam mit dem zuständigen BMVI an der Entwicklung und Einführung weiterer Aufgaben. Derzeit sind der BAV die im Errichtungserlass der BAV genannten Aufgaben noch nicht vollständig übertragen worden. Die Konzepte zu den Dienstleistungen **Personalmarketing** und **Wissensmanagement** liegen vor.

Die Einrichtung eines Nutzerbeirates steht ebenso auf der Agenda der BAV. Der Nutzerbeirat soll die BAV dabei unterstützen, für die Kundenbehörden effiziente, transparente und qualitätsorientierte Verwaltungsdienstleistungen zu erbringen.

Die BAV im Überblick

- Idee: Bündelung von Verwaltungsaufgaben für ein effektives und wirtschaftliches Handeln mit einheitlich hoher Qualität
- zentraler Dienstleister für über 60 Behörden im Geschäftsbereich des BMVI
- erledigt Aufgaben im Bereich Personal, Organisation und Interne Revision
- gegründet am 1. Juli 2013
- Hauptsitz in Aurich
- Dienstsitze in Hannover, Kiel, Koblenz, Magdeburg und Münster
- derzeit etwa 200 Beschäftigte

Unsere Kunden im Geschäftsbereich des BMVI



Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
www.bmvi.de



Bundesamt für Güterverkehr
www.bag.bund.de



Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie
www.bsh.de



Bundesanstalt für Gewässerkunde
www.bafg.de



Bundesanstalt für Straßenwesen
www.bast.de



Bundesanstalt für Wasserbau
www.baw.de



Bundesaufsichtsamt für Flugsicherung
www.baf.bund.de



Bundesstelle für Flugunfalluntersuchung
www.bfu-web.de



Bundeseisenbahnvermögen
www.bev.bund.de



Bundesstelle für Seeunfalluntersuchung
www.bsu-bund.de



Deutscher Wetterdienst
www.dwd.de



Eisenbahn-Bundesamt
www.eba.bund.de



Havariekommando
www.havariekommando.de



Kraftfahrt-Bundesamt
www.kba.de



Luftfahrt-Bundesamt
www.lba.de



Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes
www.wsv.de

Gestatten, mein Name ist ...

Die Leitung der BAV



Leiter
Klaus Frerichs



Stellvertretender Leiter und
Leiter der Abteilung Z
Frank Hentschel
Zentrale Verwaltung



Leiterin der Stabsstelle
Auftragsmanagement/
Kommunikation
Claudia Suhre



Leiter der Abteilung I
Torsten Müller
Organisatorische Beratung/
Verwaltungsmodernisierung,
Dienstpostenbewertungen,
Personalgewinnung/Personal-
marketing



Leiter der Abteilung II
Thorsten Hinrichs
PFB/Beihilfe, Personalservice,
Digitale Dividende II, Bezüge-
service



Leiter der Abteilung IR
Ralf Weßeling
Innenrevision

Organisation

Organisatorische Beratung/ Verwaltungsmodernisierung

Andreas Epple,
Referatsleiter Organisatorische Beratung/Verwaltungsmodernisierung

Das Referat Organisatorische Beratung/Verwaltungsmodernisierung bietet von den Standorten Aurich, Kiel und Münster im Schwerpunkt die Dienstleistungen Organisationsuntersuchung, IT Serviceprozessgestaltung und Geschäftsprozessmodellierung an.

Als Grundqualifizierung durchlaufen alle Beschäftigten die Schulung zum REFA Organisator. Speziell im Bereich der organisatorischen Beratung wird die Weiterqualifizierung zum REFA Betriebswirt für Organisation angeboten, die bereits ein Drittel der Beschäftigten im Jahr 2015 erfolgreich abgeschlossen hat. Der REFA – Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung ist Deutschlands älteste Organisation für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung.

Im Jahr 2015 hat sich das Referat personell von ursprünglich 3 auf 14 Beschäftigte entwickelt, um die vielfältigen Aufgaben zu bewältigen.

Durch die unterschiedlichen beruflichen Hintergründe und Erfahrungen der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügt das Referat über Kompetenzen aus der Privatwirtschaft, der Wissenschaft und selbstverständlich der öffentlichen Verwaltung sowohl im nationalen wie im internationalen Kontext.

Verwaltungen unterliegen, wie alle gesellschaftlichen Bereiche, dem demografischen Wandel, den knapper werdenden Ressourcen, der Digitalisierung und den weiter wachsenden Qualitätsansprüchen der Bürger. Mit dem Ziel einer effektiveren und effizienteren Aufgabenerledigung unterstützen wir unsere Kundenbehörden durch Organisationsuntersuchungen, die als Ergebnis mit einer Aufgabenkritik, einer Geschäftsprozessoptimierung und einer Personalbedarfsermittlung abschließen. Organisationsuntersuchungen sind am Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung des Bundesministeriums des Innern ausgerichtet.

Die Aufgabenkritik unterteilt sich in die Zweck- und Vollzugskritik. Bei der Zweckkritik werden entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen die Aufgaben des Untersuchungsbereichs dahingehend geprüft, ob bestimmte Aufgaben von der Behörde oder ggf. einer anderen Organisation der öffentlichen Verwaltung wahrgenommen werden



Ein Teil des Organisatoren-Teams bei ihrer Arbeit

müssen („Machen wir die richtigen Aufgaben?“). Ziel ist die Reduzierung der Aufgaben auf die Kernaufgaben der Behörde. Ergänzend wird unter Beachtung der jeweiligen Behördenziele und der strategischen Ausrichtung geprüft, ob bisher nicht wahrgenommene Aufgaben neu in den Aufgabenkatalog aufzunehmen sind. Danach wird in der Vollzugskritik betrachtet, durch wen und auf welche Art und Weise diese Aufgaben bearbeitet werden sollen („Machen wir die Aufgaben richtig?“).

Ausgehend von der Vollzugskritik werden bei der Geschäftsprozessoptimierung die Arbeitsabläufe, die sogenannten Prozesse einer Organisation, identifiziert, analysiert und dann optimiert und der Kundenbehörde vorgeschlagen.

Die Modellierung der Geschäftsprozesse kann mit Hilfe der Software ARIS (Architektur integrierter Informationssysteme) durchgeführt werden. Dabei können Arbeitsunterlagen und Dokumente mit dem modellierten Geschäftsprozess verknüpft werden. Durch dieses Vorgehen können Geschäftsprozesse zügig analysiert und angepasst werden, wenn sich Rahmenbedingungen ändern.

Eine Personalbedarfsermittlung schließt die Organisationsuntersuchung ab. Für die Bundesbehörden ergibt sich aus Nr. 4.4.1 der Verwaltungsvorschrift zu § 17 Bundeshaushaltsordnung, dass Planstellen nur ausgebracht werden dürfen, soweit sie unter Anwendung angemessener Methoden der Personalbedarfsermittlung sachgerecht und nachvollziehbar begründet sind. Hierbei ist das Prinzip der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zwingende Handlungsgrundlage. Für eine langfristige Personalplanung und Personaleinsatzsteuerung bildet die Personalbedarfsermittlung die Basis.

Als Verfahren zur Ermittlung des Personalbedarfs werden je nach Datenlage der zu untersuchenden Behörde entweder das analytische Berechnungsverfahren (basierend auf aktuellen erhobenen Daten) oder das analytische Schätzverfahren (basierend auf geschätzten Daten) eingesetzt. Die Arbeitsplatzmethode kann in Ausnahmefällen genutzt werden. Durch quantitative Erhebungstechniken werden die aktuellen Daten ermittelt, vergangenheitsbezogene Daten werden durch Interviews, Workshops oder eine Dokumentenauswertung bereitgestellt.

Abgeschlossene Organisationsuntersuchungen

Bundesaufsichtsamt für Flugsicherung (BAF) in Langen

Die BAV konnte im August 2015 eine Organisationsuntersuchung beim Bundesaufsichtsamt für Flugsicherung abschließen. Gegenstand dieser Organisationsuntersuchung war die gesamte Behörde bestehend aus fünf Referaten und zwei Stabsstellen.

Die Organisationsuntersuchung beinhaltete eine Aktualisierung der Aufgabenkritik, die Feststellung des IST Zustandes, eine Erarbeitung von Optimierungsempfehlungen zu den Geschäftsprozessen und die Durchführung einer Personalbedarfsermittlung.

Havariekommando in Cuxhaven

Im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur hat die BAV in zwei Abschnitten eine Organisationsuntersuchung beim Havariekommando in Cuxhaven zur Feststellung des Erfüllungsaufwandes und des Personalbedarfes durchgeführt. Ursächlich dafür war die Entwicklung während der vergangenen Jahre seit Einrichtung des Havariekommandos im Jahre 2003, die verschiedene Veränderungen in der Aufgabenwahrnehmung mit sich gebracht hat.

Gemeinsam mit dem BMVI wurde eine Priorisierung der zu untersuchenden Bereiche durchgeführt. Dabei wurde der Besonderheit Rechnung getragen, dass das Havariekommando zum einen in der Einsatzlage und zudem im Alltagsbetrieb agiert. Darüber hinaus ist ein besonderes Augenmerk auf Tätigkeiten mit hohem öffentlichem Interesse gelegt worden.

Punktuell wurden Schnittstellenbetrachtungen angestellt. Ein gesamtheitlicher Blick auf das „Bund Länder Konstrukt“ ist vor dem Hintergrund der Vielschichtigkeit der daran Beteiligten nur gemeinsam denkbar.

Laufende Organisationsuntersuchungen

Neben den abgeschlossenen Organisationsuntersuchungen konnten auch neue begonnen werden, so bei der Bundesstelle für Flugunfalluntersuchung (BFU) in Braun-

schweig für den Fachbereich der Verwaltung, die im Frühjahr 2016 abgeschlossen sein wird.

Bei der Organisationsuntersuchung beim Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie (BSH) in Hamburg wird die Zentralabteilung voraussichtlich bis Herbst 2018 an den Standorten Hamburg und Rostock untersucht.

Zusätzlich unterstützen Beschäftigte des Referates des BMVI bei der Organisationsuntersuchung zum Thema „Fahrgast /Fluggastrechte“ beim Luftfahrt-Bundesamt in Braunschweig und dem Eisenbahn-Bundesamt in Bonn.

Mit Ablauf des Jahres 2015 wurde mit der Vorbereitung einer Personalbedarfsermittlung bei der Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt (GDWS) begonnen, deren Ergebnis Mitte 2017 vorliegen soll.



Im März 2016 ist eine Dienstleistungsvereinbarung zur Personalbedarfsermittlung für die GDWS unterzeichnet worden (v.l. Präsident der GDWS, Prof. Dr.-Ing. Hans-Heinrich Witte und Klaus Frerichs, Leiter der BAV)

IT-Serviceprozessgestaltung

Die BAV befasst sich seit Ende 2014 mit den Prozessen des IT Servicemanagements (ITSM) und beteiligt sich damit an einem Organisationsprojekt, welches den Aufbau eines ITIL konformen (IT Infrastructure Library) IT Servicemanagements im Ressort des BMVI zum Ziel hat. ITIL hat man sich dabei als eine Sammlung von Empfehlungen vorzustellen, die beim Betrieb einer erfolgreichen IT Organisation beachtet werden sollten. So werden dort beispielsweise bewährte Verfahren für die Dokumentation der IT Infrastruktur, ihrer Komponenten und ihres Lebenszyklus beschrieben.

Im Laufe der Jahre hat sich ITIL zu einem internationalen Standard entwickelt, dessen Empfehlungen allerdings stets an die Bedürfnisse der jeweiligen IT Organisation angepasst werden müssen. In diesem Sinne wurden von der BAV die Prozesse Informationssicherheitsmanagement,



Lebenszyklus des IT-Service-Managements

IT Service Continuity Management sowie Release and Deployment Management entwickelt. Mit diesen Beiträgen konnte das o. g. Organisationsprojekt zum Ende des Jahres 2015 abgeschlossen und in die Linienorganisation überführt werden. Und auch hierbei wird die BAV eine entscheidende Rolle spielen: Nun geht es nämlich darum, die neuen Prozesse in den Behörden weiter auszugestalten und zu implementieren. Für diese Aufgabe wird die BAV ihr Beratungsangebot erweitern. Neben der Weiterentwicklung der gültigen Prozessdokumentation unterstützt und berät die BAV ihre Nachbarbehörden im Zuge der Einführung und der Weiterentwicklung eines IT Service Managements sowie bei der Konzeption und Modellierung behördenspezifischer Ausprägungen der ITSM Dokumentation.

Projekte und Konzepte

Eine besondere Aufgabe in Projektform hat das Referat für das Ministerium übernommen. Für die im Dezember 2015 angelaufene Antragstellung für die Gewährung von Ausgleichszahlungen im Zuge der Frequenzumstellungen zur Verbesserung eines schnellen Internets (Digitale Dividende II) sind die Geschäftsprozesse für das Antragsverfahren von Beschäftigten des Referates modelliert worden. Im Zuge dieser Geschäftsprozessmodellierung wurde die BAV beauftragt, die Ausgleichszahlungen als Bewilligungsbehörde zu übernehmen. Dazu wurde zusammen mit der damaligen Bundesanstalt für IT Dienstleistungen und einer externen Firma ein Online Portal entwickelt und zeitgerecht fertiggestellt.

Antragsberechtigt sind Sendernetzbetreiber des terrestrischen Fernsehrundfunks und Nutzer drahtloser Mikrofo-

nanlagen, denen durch die Umwidmung von Frequenzen Umstellungskosten entstehen.

Außerdem werden neben den „klassischen“ Organisationsuntersuchungen zukünftig auch neue Beratungsleistungen angeboten. So wurde das Konzept Wissensmanagement für das Ministerium erstellt, in dem die Grundlagen der neuen Aufgabe Wissensmanagement für die BAV beschrieben werden.

Die BAV wird auch für den Bereich der Geschäftsprozessmodellierung (GPM) mit der Software ARIS ein Beratungsangebot vorhalten, ein entsprechendes Konzept Kompetenzzentrum Geschäftsprozessmodellierung ist dem Ministerium übergeben worden. Die erforderlichen Personalressourcen und das notwendige Wissen werden aktuell in der BAV aufgebaut und weiterentwickelt. Die BAV verfolgt als wesentliche Ziele des Kompetenzzentrums Geschäftsprozessmodellierung mit ARIS folgende Punkte:

- Grundlagen für die einheitliche Umsetzung von GPM schaffen,
- Entwicklung von Standards zur Erfassung, Darstellung und Analyse von Prozessen,
- Erzeugung von Transparenz über erfolgreiche Praxislösungen & Abläufe,
- Durchführung von übergreifenden Benchmarks,
- Erhöhung der Effektivität und Effizienz der Ablauforganisation,
- Einführung neuer Produkte und Servicevarianten erleichtern,
- Kooperation in der Aufbauorganisation verbessern,
- Erfolg der Aufbauorganisation an Prozesszielen messen,
- Nutzungsfälle der Prozesse besser durch IT unterstützen.

Geschäftsprozessmanagement (GPM) ist eine Methode zur Führung einer Behörde, ein Weg, wie Leistungen effizienter und effektiver bereitgestellt werden können. Es verstärkt die Ausrichtung auf die Kundenzufriedenheit und die strategischen Ziele und gilt deshalb als zentrales Element in (T)QM Systemen, wie ISO 9001, CAF (Common Assessment Framework) für öffentliche Unternehmen oder EFQM (Excellence Foundation of Quality Management). Das Geschäftsprozessmanagement beinhaltet:

- Identifikation von Geschäftsprozessen
- Modellierung von Geschäftsprozessen
- Controlling/Steuerung und Lenkung von Geschäftsprozessen
- Optimierung von Geschäftsprozessen

Die Führung verantwortet dabei die Unternehmenskultur (Verhalten, Akzeptanz, Motivation und Kommunikation) und die Bereitstellung der Ressourcen.

Die detaillierte Beschreibung einer zu erbringenden Dienstleistung und aller seiner prozessualen Merkmale verbessert die Transparenz für Beschäftigte und Bürger. Die eindeutige Beschreibung sichert außerdem die Basis für systematisches Verbessern der Prozesse, unabhängig von den momentan an dem Prozess Beteiligten.

Kontakt**Organisatorische Beratung/Verwaltungsmodernisierung**

Referat I.1: Herr Andreas Epple

Tel.: 04941 602-245

E-Mail: andreas.epple@bav.bund.de

Dienstpostenbewertungen

Andrea Tjarks,

Referat Dienstpostenbewertungen

Die BAV unterstützt als zentraler Dienstleister die Behörden des Geschäftsbereichs des BMVI sowie externe Zuwendungsempfänger und führt für sie die tarifliche Bewertung von Dienstposten sowie die Bewertung von Beamtendienstposten durch.

Dienstposten in der Verwaltung sind vollständig, zutreffend und nachvollziehbar zu dokumentieren. Zu diesem Zweck sind Dienstpostendokumentationen zu erstellen. Bestandteil einer Dienstpostendokumentation sind die Beschreibung der Aufgaben und Tätigkeiten durch die Behörde sowie die durch die BAV erstellte Dienstpostenbewertung.

Qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter/innen erstellen in der BAV für Kunden gerichts feste und mit einem ausführlichen Gutachten einschließlich Begründung versehene tarifliche Bewertungen sowie Bewertungen von Beamtendienstposten.

Tarifliche Bewertung

Im Arbeitsrecht ist die von einem Beschäftigten auszuübende Tätigkeit den Entgeltgruppen des für ihn einschlägigen Tarifvertrages zuzuordnen. Der Eingruppierung des Beschäftigten in eine Entgeltgruppe geht dabei die tarifliche Bewertung der Tätigkeit auf seinem Dienstposten voraus.

Grundlage für die tarifliche Bewertung von Dienstposten ist eine aktuelle Dienstposten- und Tätigkeitsbeschreibung, die von der Kundenbehörde mit einem Bewertungsauftrag der BAV vorgelegt wird. Auftragsgründe sind beispielsweise Einrichtung von neuen Dienstposten, Aufgabenveränderungen auf bestehenden Dienstposten oder Höhergruppierungsanträge von Beschäftigten.

Im Zuge einer durchzuführenden Bewertung, aber auch ohne konkreten Anlass werden die Kunden zum Zweck der genauen tariflichen Zuordnung auf Wunsch hinsichtlich einer tarifgerechten Beschreibung der Tätigkeiten beratend unterstützt.

Die Bewertung von Dienstposten für Tarifbeschäftigte (ehemalige Arbeiter und Angestellte) erfolgte bis zum 31.12.2013

- für die dem Bereich der früheren Angestellten zugehörigen Tarifbeschäftigten nach §§ 22, 23 BAT/BAT-O,

einschließlich der Vergütungsordnung (Anlage 1a zum BAT) und

- für die dem Bereich der früheren Arbeiter/innen zugehörigen Tarifbeschäftigten nach §§ 1, 2 Abs. 1 und 2 des Tarifvertrages über das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum MTArb einschließlich des Lohngruppenverzeichnisses.

Nach einer Tarifreform mit dem Ziel der Vereinfachung der Eingruppierung trat am 01.01.2014 als Nachfolgeregelung der Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) in Kraft. Die Entgeltordnung ist die Basis der von der BAV erstellten Gutachten zur tariflichen Bewertung.



Arbeitswerkzeug (Auszug) der Dienstpostenbewerter/innen

Die Dienstpostenbewerter/innen der BAV decken fachlich kompetent die vollständige Bandbreite des neuen Eingruppierungsrechts ab. Dienstposten im normalen Verwaltungsbereich werden ebenso bewertet, wie alle Dienstposten für besondere Beschäftigtengruppen, wie z.B. Ingenieure/innen, Beschäftigte in der Informationstechnik, Forscher/innen, Beschäftigte im Fremdsprachendienst, Bibliotheksdienst sowie Dienstposten in besonderen Bereichen wie z.B. Nautik, Meteorologie und Flugsicherung.

Bewertung von Beamtendienstposten

Die Bewertung von Beamtendienstposten richtet sich nach § 18 Bundesbesoldungsgesetz, wonach die Funktionen der Beamten nach den mit ihnen verbundenen Anforderungen sachgerecht zu bewerten und Ämtern zuzuordnen sind. Das Gesetz regelt jedoch keine Hinweise zur Bewertungsmethode oder zum Bewertungsverfahren.

Im Geschäftsbereich des BMVI findet seit Jahren die analytische Stellenbewertung nach dem sogenannten KGSt-Modell statt. Dabei handelt es sich um das in der öf-

fentlichen Verwaltung am meisten angewandte Bewertungssystem, das anhand von bestimmten Bewertungskriterien eine objektive Grundlage für eine Bewertung von Beamtendienstposten bildet.

Kundenbehörden der BAV haben vor der Bündelung der Bewertungsaufgabe bei der BAV, Dienstpostenbewertungen nach dem KGSt-Modell aus dem Jahre 1982 erstellt. In 2012 wurde mit Abschluss einer Dienstvereinbarung über die Anwendung des KGSt-Modells für alle nachgeordneten Behörden des BMVI die Bewertung von Beamtendienstposten auf der Basis des aktualisierten KGSt-Modells 2009 einheitlich eingeführt.

Damit war es erstmals gelungen, in einem Bundesressort ein anerkanntes und einheitliches Verfahren für die sachgerechte Bewertung und Ämterzuordnung von Beamtendienstposten einzuführen.

Die Aufgabe ist bei der BAV gebündelt.

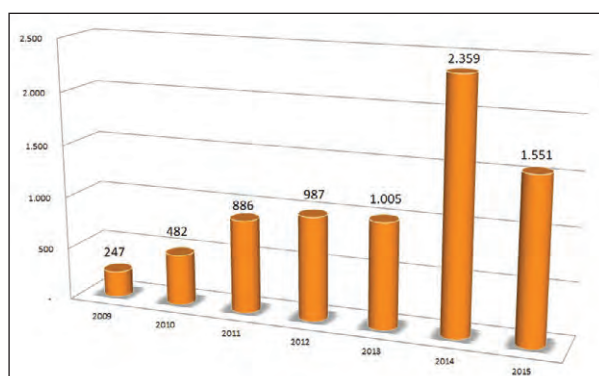
Die von der BAV erstellten KGSt-Bewertungen werden mit einem ausführlichen Gutachten einschließlich Begründung versehen.

Zahlen und Fakten

Seit 2009 führen ausgebildete Experten in der BAV die Aufgaben der Bewertung von Dienstposten für die Ressortbehörden des BMVI sowie externe Zuwendungsempfänger durch. Sie sind damit zuständig für die Bewertung von insgesamt rd. 26.000 Dienstposten in über 60 Behörden.

Bis Ende 2015 wurden in der BAV rd. 7.000 Bewertungen fertig gestellt.

In 2014 führte die Einführung der Entgeltordnung Bund zu einer deutlichen Steigerung der Bewertungsaufträge. Der Auftragseingang hat sich im Vergleich zu den Vorjahren etwa um den Faktor 2,5 erhöht.



Auftragsvolumen 2009-2015

Durch vorübergehend geänderte besondere Randbedingungen zur Erledigung der Bewertungsaufträge konnte im Vergleich zu den Vorjahren eine Leistungssteigerung um 70 % erreicht werden. Die Arbeitsspitzen wurden dadurch bis Ende 2015 abgefangen.

Die Bewerter/innen der BAV haben in 2014 insgesamt 1.657 Bewertungsaufträge und in 2015 insgesamt 1.768 Bewertungsaufträge erledigt.

Der BAV ist es in 2014 und 2015 gelungen, die Aufträge der Kundenbehörden für die rechtzeitige Anmeldung von Stellenhebungen im Rahmen der Haushaltsanmeldung fristgerecht zu erledigen. Damit konnte im Ressort des BMVI eine zeitnahe haushalterische Umsetzung der neuen Entgeltordnung gewährleistet werden.

Rückblick und Ausblick

Die Umsetzung der neuen Entgeltordnung hat die Aufgabenerledigung im Bereich Dienstpostenbewertung in 2014 und 2015 entscheidend geprägt. Die enorme Steigerung des Auftragsvolumens und die Umsetzung der zahlreichen neuen Eingruppierungsregelungen konnten erfolgreich bewältigt werden.

Die BAV hat als fachlicher Ansprechpartner in Fragen des Eingruppierungsrechts wesentliche fachliche Beiträge zur Auslegung neuer Tarifmerkmale gegeben. Die von der BAV erarbeiteten Hinweise zur Auslegung der Tarifmerkmale für Beschäftigte in der Informationstechnik finden über die Ressortgrenzen hinweg Anwendung.

Die Konsolidierung der Umstellung auf den TV EntgO ist erfolgreich umgesetzt.

Damit sind in 2016 die Weichen für eine Fortsetzung des vorübergehend ausgesetzten Roll-Out der Umsetzung der Bewertung von Beamtendienstposten nach dem KGSt-Modell im Geschäftsbereich des BMVI gestellt. Weitere Behörden des Geschäftsbereichs werden an die Dienstleistung zur Bewertung von Beamtendienstposten angeschlossen.

Kontakt Dienstpostenbewertung

Referat I.2: Herr Udo Kleber

Tel.: 04941 602-275

E-Mail: udo.kleber@bav.bund.de

„Ein transparentes und nachvollziehbares Verfahren“

Interview mit Udo Kleber,
Referatsleiter Dienstpostenbewertungen

Kaum hat die BAV eine große Aufgabe erfolgreich abgeschlossen, wartet auch schon die nächste Herausforderung auf sie: Mit Abschluss der Umsetzung der neuen Entgeltordnung folgt nun das weitere Roll-out der Bewertung von Beamtendienstposten nach dem KGSt-Modell. Alle Behörden im Geschäftsbereich werden die Bewertung ihrer Beamtendienstposten nach diesem System zentral durch das Referat Dienstpostenbewertungen der BAV erledigen lassen.

Momentan werden Dienstposten von Beamten und Beamtinnen in den über 60 Behörden des Ressorts unterschiedlich bewertet. Zum besseren Verständnis: Was bedeutet überhaupt KGSt und welchen Vorteil bietet das Modell?

Die Abkürzung KGSt steht für „Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement“ und ist das von Städten, Gemeinden und Kreisen gemeinsam getragene Entwicklungszentrum des kommunalen Managements. Sie wurde 1949 in Köln gegründet.

Die KGSt hat ein Verfahren zur analytischen Stellenbewertung entwickelt, das breite Akzeptanz und Anwendung findet. Das KGSt-Bewertungsmodell ist seit Jahrzehnten innerhalb der Verwaltung etabliert und wird auch von Verwaltungsgerichten immer wieder als Maßstab anerkannt.

Der Vorteil dieses transparenten und nachvollziehbaren Bewertungsverfahrens liegt klar auf der Hand: Ein etabliertes System wird bei den Behörden akzeptiert und schafft Vertrauen.

Das heißt dann aber auch für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen sehr viel höheren Arbeitsaufwand für die einzelnen Bewertungen ...

Ja, sicherlich. Im Ergebnis bedeutet es für alle Kolleginnen und Kollegen des Referates, dass nahezu für jeden Dienstposten ein Bewertungsgutachten für Tarifbeschäftigte und ein weiteres für Beamte erstellt werden muss.

Ein Mehraufwand, der sich lohnt?

Auf alle Fälle. Durch die zentrale Bearbeitung aller Bewertungsaufträge können wir gewährleisten, dass wir in jedem Einzelfall zu einem einheitlichen, begründeten und abgestimmten Bewertungsergebnis kommen. Es sind



Quervergleiche innerhalb der Behörde, aber auch Vergleiche mit gleichgelagerten Dienstposten anderer Behörden möglich. Rechtssicher begründete Bewertungsergebnisse, die die BAV als „neutrale“ Behörde an die Kundenbehörde zurückgibt, finden auch bei den Beschäftigten Akzeptanz.

Nun stehen viele Menschen Veränderungen nicht immer nur positiv gegenüber. Gerade am Anfang gibt es oft Skepsis und Sorgen. Wie sieht das in Ihrem Bereich aus und wie gehen Sie damit um?

Die Beschäftigten meines Referates stehen dem KGSt Verfahren nicht skeptisch gegenüber, da wir bereits seit dem Jahr 2013 mit dem KGSt Modell arbeiten. Wir haben z.B. für die Dienststelle Flugsicherung beim LBA, für das damalige DLZ-IT, das BMVI, die GDWS und für unsere Behörde selbst bereits KGSt Gutachten erstellt und eine Routine entwickelt. Ich glaube, dass wir mit dieser langjährigen Erfahrung unsere Kundenbehörden, die noch wenige Berührungspunkte zur KGSt hatten, überzeugen können. Ohnehin besteht die Möglichkeit, dass wir unsere Kundenbehörden bei Bedarf im weiteren Roll-Out vor Ort aufsuchen und Gespräche führen.

Wie geht es nun weiter? Welche nächsten Schritte sind für die Umsetzung geplant?

Auch in diesem Jahr rollen wir die KGSt Bewertung weiter aus. In den nächsten Wochen haben wir Arbeitsgespräche mit dem BAF in Langen geplant. Bei diesen Terminen wird sich das für das BAF zuständige Bewerterteam mit den Organisatoren dieser Behörde z.B. über die interne Bewertungsstruktur abstimmen. Ziel ist es, dass sich nach dem Roll-Out bei allen beteiligten Behörden eine Routine einspielt und die KGSt Bewertung zum ganz normalen Alltagsgeschäft zählt.

Personal

Personalgewinnung

Claudia Suhre,
 Referatsleiterin Personalgewinnung/Personalmarketing

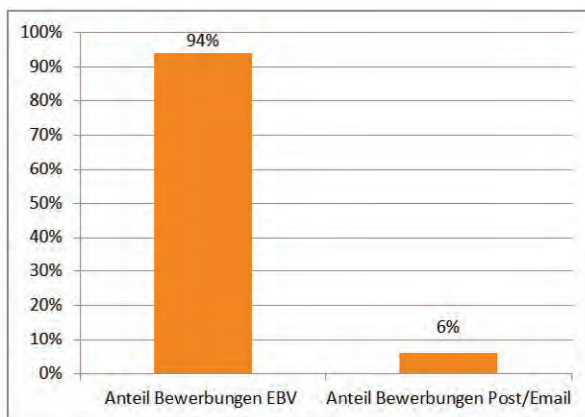
Die BAV unterstützt als zentraler Dienstleister das BMVI und seine Geschäftsbereichsbehörden bei der Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden.

Die BAV schreibt zentral alle zu besetzenden Stellen und Dienstposten unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und ressortinterner Weisungen im Geschäftsbereich aus.

Die Bewerbungen erfolgen grundsätzlich über das elektronische Bewerbungsverfahren (EBV). Ebenso ist im EBV die Bewerberkorrespondenz verankert. Im Anschluss wird eine Qualitätssicherung der Bewerbungsunterlagen durchgeführt, fehlende Unterlagen werden nachgefordert. Auf Wunsch der Behörde erfolgt eine Vorauswahl.

Das EBV- ein unverzichtbares Instrument

Seit Januar 2016 befindet sich das EBV mit allen Geschäftsbereichsbehörden im „uneingeschränkten“ Wirkbetrieb. In verschiedenen Projekten haben Realisierungsleistungen im IT-Verfahren seit Beginn des Wirkbetriebes für alle Nutzer und Nutzerinnen die Systemfunktionalitäten nachhaltig verbessert und die Akzeptanz der Anwendung gefördert.



Nutzung des EBV

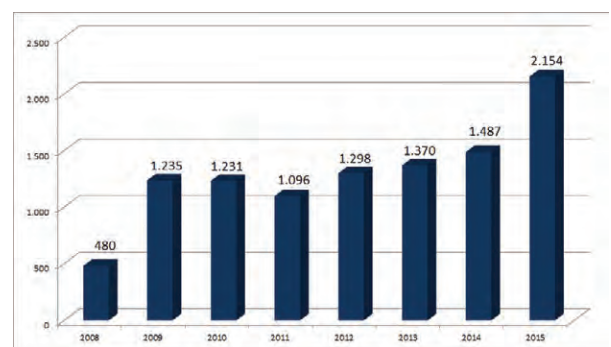
EBV ist für die Personalgewinnung im Geschäftsbereich des BMVI das herausragende und existenziell wichtige Arbeitsinstrument. Eine Alternative zu dem Verfahren gibt es nicht mehr. EBV leistet als zeitgemäßes Instrument zur Generierung von Bewerbungen einen wesentlichen (auch Marketing-)Beitrag zur qualifizierten Personalgewinnung im Geschäftsbereich.

Die Funktionalitäten des EBV bilden für den Geschäftsprozess Personalgewinnung mit den daraus resultierenden Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten für alle Beteiligten in definierten Rollen die Grundlagen für das weitere Auswahlverfahren.

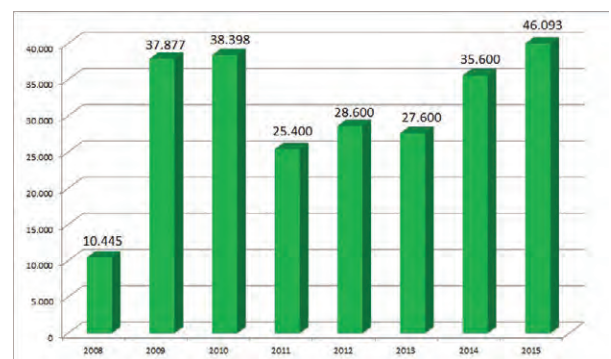
Für die Sachbearbeitung in der BAV ist EBV das Hauptarbeitswerkzeug.

Auftragsentwicklung

Seit Beginn der Bearbeitung der Dienstleistung im IT-Verfahren EBV sind die Aufträge zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen ständig gestiegen. Ebenso ist eine Steigerung der Bewerbungszahlen zu verzeichnen.



Anzahl der Stellenausschreibungen



Anzahl der Bewerbungen

Gründe für die Auftragssteigerung werden neben den Auswirkungen des demografischen Wandels und der Rente mit 63 auch in der Einführung von neuen Aufgaben im Geschäftsbereich des BMVI (z.B. Infrastrukturabgaben, Sicherheit des Luftverkehrs, Sicherheit der Flughäfen, Digitale Dividende) gesehen. Ebenso führt die Aufhebung der Stelleneinsparungsvorgabe seit 2013 im Geschäftsbereich neben organisatorischen Aufgabenveränderungen zu einer Steigerung der Anzahl von Dienstpostenausschreibungen.

Servicevereinbarung

Für den Dienstleistungsrahmen EBV gibt es eine Servicevereinbarung mit den Geschäftsbereichsbehörden (Dienstleistungsselbstverpflichtung der BAV) und eine Vereinbarung mit dem ITZ-Bund.

Für die Servicevereinbarung ist der Erfüllungsgrad in verschiedenen Kennzahlen niedergelegt:

- Anteil der Bewerbungen in EBV/Papier bzw. Email
- Anteil der Veröffentlichung in 10 Arbeitstagen
- Anteil der Qualitätssicherung der Bewerbungen in 3 Arbeitstagen
- Anteil der unvollständigen Bewerbungsunterlagen nach Laufbahngruppen und Auszubildenden

Publikationsmedien und Kosten

Stellenausschreibungen im Geschäftsbereich des BMVI werden extern wie auch intern veröffentlicht. Die externe Veröffentlichung erfolgt obligatorisch in den Stellenportalen der BAV (Jobbörse BMVI), auf www.bund.de, der Arbeitsagentur und Interamt. Vorgeschaltet ist eine Veröffentlichung bei den Überhangbehörden nach den Vorgaben des Haushaltsgesetzes. Fakultativ werden weitere Online- oder Printmedien nach den Vorgaben der Geschäftsbereichsbehörden kostenpflichtig geschaltet. Die kostenpflichtige Publikation in den Print- und Online-medien wird durch eine Medienagentur ausgeführt. Die vertragliche Bindung an die Medienagentur ist über eine EU-weite Ausschreibung für jeweils 2 Jahre festgelegt.

Fakten und Größen

- 80 % der Auswahlverfahren werden erfolgreich abgeschlossen
- monatlich werden im Mittel 169 Ausschreibungen veröffentlicht
- monatlich gehen im Mittel 3.841 Bewerbungen ein
- 47 % der Ausschreibungen erfolgen im nichttechnischen Dienst, 40 % im technischen Dienst und 13% im naturwissenschaftlichen Dienst
- die Bewerbungsstärke einer Ausschreibung umfasst im Mittel 23 Bewerbungen

Einbeziehung der Geschäftsbereichsbehörden

Die Dienstleistung Personalgewinnung wird mit den Behörden des Geschäftsbereiches in Qualitätszirkeln und Arbeitskreisen sowie in einem jährlichen Fachaufsichtgespräch weiterentwickelt und abgestimmt.

Weitere Mitarbeit

Das Referat I.3 ist Mitglied in der deutschsprachigen SAP-Anwendergruppe (DSAG), um die Entwicklungen und Fortschritte des IT-Verfahrens EBV aktiv zu begleiten und zu gestalten. Außerdem arbeitet es mit dem BMVI in der Arbeitsgruppe des BMI zur Weiterentwicklung der Demografiestrategie an Auswertungen zur Personalbedarfsanalyse.

Dienstleistung für ressortexterne Behörden

Seit 2010 ist die Dienstleistung Personalgewinnung in der Angebotsdatenbank des BMI erfasst. Jährlich gibt es eine Vielzahl von Behördennachfragen aus anderen Ressorts, die ihr Interesse bekunden. Für fremde Ressorts kann allerdings derzeit nur äußerst ressourcenaufwendig außerhalb des IT-Verfahrens EBV gearbeitet werden.

Zurzeit befindet sich eine Dienstleistungsvereinbarung mit dem Bundesamt für Bau- und Raumordnung im Ressort des BMUB in der Abstimmung.

Zudem werden für die Zuwendungsempfänger aus dem Ressort des BMVI, z.B. Seelotsbetriebsvereine, die Bundesstiftung für Baukultur oder das Bundeseisenbahnvermögen ebenfalls unterstützende Dienstleistungen erbracht.

Entwicklung neuer Dienstleistungen

Das Referat I.3 hat ein Konzept zum Personalmarketing als Unterstützungsleistung für die Gewinnung, die Förderung und die Bindung von qualifiziertem Personal in den Behörden des Geschäftsbereiches erarbeitet, um eine kontinuierliche Arbeitsfähigkeit der Behörden zu gewährleisten.

Das Konzept ist auf die Einführung der Aufgabe „Personalmarketing“ ausgerichtet und bezieht sich auf den Errichtungserlass der BAV. Im Erlass ist die Aufgabe „Personalmarketing“ als fakultative Dienstleistung benannt.

Die Dienstleistung sieht Unterstützungen und Beratungen beim Aufbau einer Arbeitgebermarke für den Geschäftsbereich des BMVI sowie Werbemaßnahmen zum Arbeitgeber und zur Karriere im Geschäftsbereich des BMVI vor. Das beinhaltet unter anderem die Präsentation der Behörden in sozialen Netzwerken, die zielgruppengerechte Darstellung der Behörden als Arbeitgeber im Internet, eine übergeordnete Nachwuchswerbung, die Teilnahme an Jobmessen sowie die Analyse und Beobachtungen des Arbeitsmarktes.

In 2015 konnte die BAV bereits erste praktische Erfahrungen sammeln und hat an verschiedenen Jobmessen des Berufsförderungsdienstes teilgenommen

- 09.07.2015 Karrierecenter in Hamburg
- 14.10.2015 Karrierecenter Schwerin-Laage
- 19.11.2015 Karrieretag für Offiziere in Hannover

Im Zuge des Aufbaus der Dienstleistung Personalmarketing ist geplant, dass die BAV an weiteren für die entsprechenden Zielgruppen relevanten Jobmessen teilnimmt und das Ressort als attraktiven und sicheren Arbeitgeber präsentiert.

Kontakt Personalgewinnung/Personalmarketing

Referat I.3: Frau Claudia Suhre

Tel.: 04941 602-200

E-Mail: claudia.suhre@bav.bund.de



Der Stand der BAV am Karrieretag für Offiziere in Hannover

Pensionen

Winfried Vennewald,
Referatsleiter PFB/Beihilfe

Die Bearbeitung der Versorgungsangelegenheiten für Beamte, Versorgungsempfänger und deren Hinterbliebene wird für den Bereich des BMVI bereits seit 1972 zentral durch die Pensionsfestsetzungs- und -regelungsbehörde in Münster wahrgenommen.

Die Pensionsfestsetzungs- und -regelungsbehörde gehörte als Sonderstelle zur damaligen Wasser- und Schifffahrtsdirektion West. Seit 2013 ist sie im Referat II.1 in der Abteilung Verwaltungsdienstleistungen II Bestandteil der BAV am Standort Münster.



Pensionen

Was sind Pensionen?

Die Beamtenversorgung beruht auf den grundgesetzlich verankerten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamten und dem Alimentationsprinzip. Für seinen lebenslangen Dienst und sein Treueverhältnis zum Staat soll der Beamte auch nach seinem Ausscheiden aus dem Dienst angemessen versorgt werden.

Was leistet die BAV im Bereich Pensionen?

Aufgaben der Versorgungsbearbeitung sind:

- Festsetzung und Bewilligung der Versorgungsbezüge für alle Amtsträgerinnen und Amtsträger und Beamtinnen und Beamte im Geschäftsbereich des BMVI und deren Hinterbliebene
- Regeln der Versorgungsbezüge für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger aus dem Geschäftsbereich des BMVI, insbesondere Anrechnungen und Anpassungen
- Entscheidungen über Vordienstzeiten und Versorgungsauskünfte
- Bearbeiten von Versorgungsausgleichsangelegenheiten
- Dienstunfallfürsorge für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger
- Bearbeiten von Versorgungslastenteilungsangelegenheiten
- Beratung und Auskunftserteilung in Versorgungsangelegenheiten
- Auskunftserteilung, Festsetzung und Regelung des Altersgeldes

Gesetzliche Grundlage ist insbesondere das Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter des Bundes (Beamtenversorgungsgesetz).

Zahlen und Fakten

Betreut werden rund 6.000 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Für rund 6.500 Beamtinnen und Beamte ist das Referat II.1 Ansprechpartner in allen Versorgungsangelegenheiten.

Im Jahre 2014 wurden ca. 185 Mio. Euro und im Jahre 2015 ca. 190 Mio. Euro an Versorgungsleistungen gezahlt.

Beihilfe

Winfried Vennewald,
Referatsleiter PFB/Beihilfe

Mit Beginn der Versorgungsbearbeitung im Jahre 1972 erfolgte durch die Pensionsfestsetzungs- und -regelungsbehörde auch die Bearbeitung der Beihilfeangelegenheiten für die Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger.

Seit dem Jahr 2000 ist die Pensionsfestsetzungs- und -regelungsbehörde zentrale Beihilfefestsetzungsstelle im Geschäftsbereich des BMVI für alle Beamtinnen und Beamten und vor dem 01.08.1998 schon vorhandenen Tarifbeschäftigten. Auch diese Aufgabe wird seit 2013 im Referat II.1 der BAV am Standort Münster wahrgenommen.

Was ist Beihilfe?

Die Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen des Beamten ergibt sich aus dem Alimentationsprinzip und der Fürsorgepflicht des Staates. Sie ist eine prozentuale Teilerstattung zu den entstandenen krankheitsbedingten Aufwendungen. Für den verbleibenden Teil muss sich der Beamte selbst, in der Regel privat krankenversichern.



Beihilfe

Was leistet die BAV in der Beihilfe?

Aufgaben der Beihilfebearbeitung sind:

- Festsetzung und Bewilligung von Beihilfen für alle Beamtinnen und Beamte sowie ggfs. Tarifbeschäftigten im Geschäftsbereich des BMVI und für Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie zu ihnen gehörende berücksichtigungsfähige Personen
- Tätigkeiten bei ambulanten und stationären Rehabilitationsmaßnahmen, Pflegefällen und psychotherapeutischen Behandlungen
- Beratung und Auskunftserteilung in Beihilfeangelegenheiten

Gesetzliche Grundlage ist insbesondere die Verordnung über Beihilfe in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen (Bundesbeihilfeverordnung).

Zahlen und Fakten

Betreut werden rund 6.500 Beamtinnen und Beamte und 6.000 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie deren berücksichtigungsfähige Personen.

In den Jahren 2014 und 2015 wurden jeweils ca. 63.000 Beihilfeanträge gestellt und beschieden und jeweils ca. 50 Mio. Euro an Beihilfeleistungen gezahlt.

Kontakt Pensionen und Beihilfe

Referat II.1: Herr Winfried Vennewald

Tel.: 0251 2708-150

E-Mail: winfried.vennewald@bav.bund.de

Bezügeservice

Karl-Heinz Siebenbrock,
Referatsleiter Bezügeservice

Die Bezügeservicestellen der BAV sind für die Abrechnung der Bezüge der ehemaligen Lohnempfänger/innen (Arbeiter/innen) im Ressort des BMVI zuständig.

Mit Errichtung der BAV im Juli 2013 wurden die ehemaligen Lohnrechnungsstellen der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes in das Referat II.3 – Bezügeservice – überführt. Neben den Aufgaben ging auch das Personal in den Verantwortungsbereich der BAV über.

Insgesamt ist das Referat Bezügeservice mit 39 Beschäftigten an fünf Standorten (Aurich, Kiel, Magdeburg, Hannover und Koblenz) besetzt. Es werden in etwa 60 Bezügekunden mit insgesamt rund 8.000 Zahlungsempfängerinnen und Zahlungsempfängern betreut.



Bezügeservice

Welche Aufgaben hat der Bezügeservice?

Die Aufgaben des Referates stellen sich im Wesentlichen wie folgt dar:

- Zahlbarmachen von Entgelten (ehem. Lohnempfänger/innen; Tarifbeschäftigte)
- Berechnen von Altersteilzeitentgelten (bei Nachfrage auch für Angestellte und Beamte/Beamtinnen)
- Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern (z.B. Krankenkassen)
- Zusammenarbeit mit Zusatzversorgungskassen (z.B. VBL, Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See - ehem. Lohnempfänger)
- Bescheinigungswesen (nur ehem. Lohnempfänger)

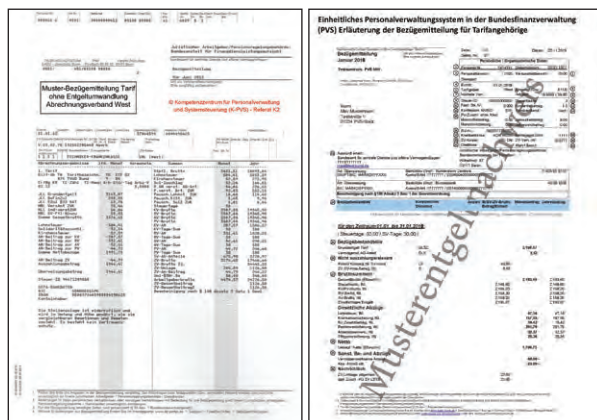
- Tarifwesen (TVöD + TVAöD)
- Pfändungswesen
- Schadensersatz gegen Dritte (nur ehem. Lohnempfänger/innen)
- Berechnung der Krankenbezüge, einschließlich Fristberechnung, Entgeltbescheinigung etc.

Abrechnung im Wandel

Für die Bezügeabrechnung wurde bislang die Abrechnungsoftware KIDICAP, eine Software der Gesellschaft für Innovative Personalwirtschaftssysteme mbH (GIP) genutzt. Nachdem im Bereich des BMF bereits seit Jahren ein SAP- gestütztes Personalverwaltungssystem (BMF-PVS) betrieben wird, erfolgt seit Januar 2015 sukzessive auch die Personalabrechnung über die entsprechenden Komponenten des SAP-Systems. Zunächst wurde die Abrechnung der Beamten- und Versorgungsbezüge in 2015 umgestellt und nunmehr zum Abrechnungsmonat Januar 2016 auch die Abrechnung der Tarifentgelte.

Das BMF legte aufgrund fehlender eigener Kapazitäten fest, dass die Beschäftigten des Referates Bezügeservice durch eigenes Personal im Rahmen eines Multiplikatoren-Modells für das BMF-PVS geschult werden mussten. Hierzu wurden vier Beschäftigte des Referates durch das BMF unterwiesen und gaben ihr Wissen dann als sog. Multiplikator/in an die übrigen Beschäftigten weiter. Dieses Schulungsmodell erforderte ein hohes persönliches Engagement der Multiplikatoren, da die Schulungen neben der originären Arbeit geleistet werden mussten.

Für den Abrechnungsbereich Tarifentgelte erfolgte der Produktivstart des BMF-PVS Anfang Dezember 2015. Damit wurde erstmals der Abrechnungsmonat Januar 2016 mittels des neuen Systems bearbeitet. Zumindest bis Ende Juni 2016 ist es jedoch erforderlich, das Verfahren

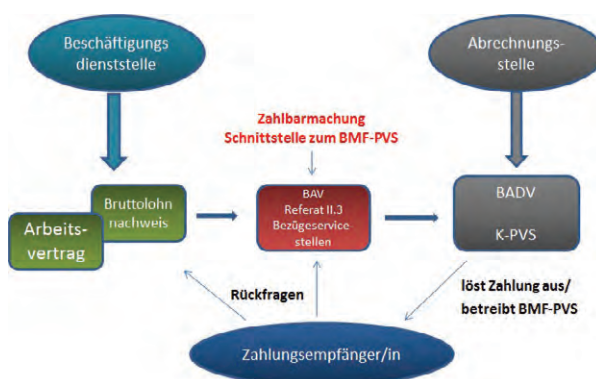


Musterentgeltnachweis KIDICAP Musterentgeltnachweis BMF-PVS

KIDICAP parallel zum BMF-PVS zu betreiben, um Bezügebestandteile, die im Jahr 2015 entstanden sind (z.B. Erschweriszulagen) bzw. Rückrechnungen in das Jahr 2015 noch über das Verfahren KIDICAP abrechnen zu können. In vielen Fällen erhielten/erhalten Zahlungsempfänger in dieser Übergangszeit sowohl eine Entgeltabrechnung aus dem Verfahren KIDICAP als auch aus dem BMF-PVS.

Die Herausforderung

Der Wechsel in der Abrechnungssoftware bringt in jedem Fall erhebliche Änderungen in den Arbeitsabläufen, aber auch Änderungen in der Darstellung der Entgeltbescheinigung mit sich. Zudem gehen derart umfangreiche Softwareumstellungen auch immer mit einer gewissen Zeit der Anpassung und Behebung sog. „Kinderkrankheiten“ einher. In dieser Phase befindet sich das Referat Bezügeservice derzeit. Da das BMF-PVS jedoch nicht von der BAV betrieben wird, sondern das Kompetenzzentrum Personalverwaltungssystem (K-PVS) des Bundesamtes für zentrale Aufgaben und offene Vermögensfragen (BADV) hier verantwortlich zeichnet, ist die Behebung von Fehlern bzw. die Anpassung des Systems nur von dort aus realisierbar.



Schnittstellen des Referates Bezügeservice zwischen Dienststelle, BADV und Zahlungsempfänger/in

Ausblick

Die BAV ist bestrebt, im Sinne der Zahlungsempfänger/innen, ihr Möglichstes dazu beizutragen, damit das BMF-PVS komfortabel und vor allem rechtskonforme Entgeltabrechnungen gewährleistet. Dort, wo noch Fehler im System bestehen bzw. Anpassungen erfolgen müssen, versucht die BAV ggf. auftretende Nachteile für die Zahlungsempfänger/innen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Personalstellen so gering wie möglich zu halten. Dies wird nicht immer in jedem Fall gelingen können, da diese Softwareumstellung auch mit erheblichem zusätzlichem Aufwand für die Beschäftigten im Referat Bezügeservice verbunden ist. Derzeit müssen noch viele Daten, die unter KIDICAP automatisiert verarbeitet werden konnten, im BMF-PVS manuell nachgepflegt werden.

Bis letztlich alle mit der Softwareumstellung verbundenen Widrigkeiten behoben sind, wird es noch einige Zeit bzw. Abrechnungsmonate brauchen. Die BAV sieht dieser Entwicklung jedoch positiv entgegen und wünscht sich im Interesse der Zahlungsempfänger/innen eine zügige Behebung der Fehler.

Kontakt Bezügeservice

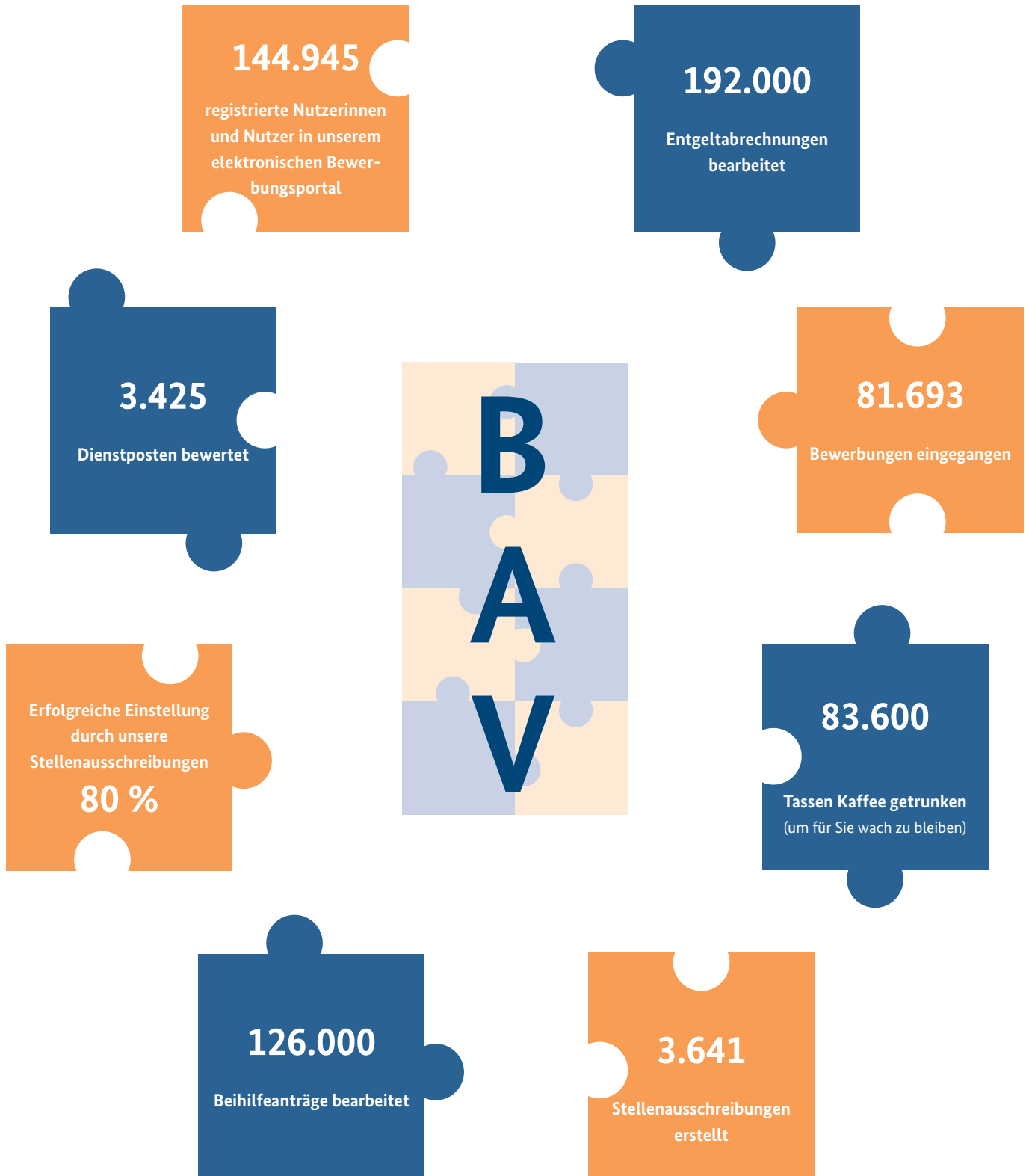
Referat II.3: Herr Karl-Heinz Siebenbrock

Tel.: 04941 602-392

E-Mail: karl-heinz.siebenbrock@bav.bund.de

Schlaglichter der BAV

Das ist in den Jahren 2014 und 2015 passiert:



Innenrevision

„Ihre Arbeit-Unsere Unterstützung“ - Innenrevision im Dialog

Ralf Weißeling,
Abteilungsleiter Innenrevision

Optimale Leistung zu erbringen und auf neue Herausforderungen zeitgerecht die richtigen Antworten zu haben: Das sind die Anforderungen, denen sich die Behörden im Geschäftsbereich des BMVI jeden Tag neu stellen müssen.

Die Abteilung Innenrevision der BAV (IR) hat im Jahr 2015 ihre Arbeit im Geschäftsbereich des BMVI aufgenommen. Sie unterstützt und begleitet die Behörden des Verkehrsressorts nun bundesweit bei diesem dauerhaften Optimierungsprozess. Der konstruktive Dialog zwischen der IR und den Behörden ist dabei von besonderer Bedeutung.

Unsere Innenrevision analysiert, bewertet und schätzt Sachverhalte bei ihren Prüfaufträgen ein. Die Prüfaufträge erhält die Innenrevision aus dem BMVI. Die Behörden des Geschäftsbereichs können aber auch Themen vorschlagen. Die Innenrevision soll die Behörden des Geschäftsbereichs durch ihre Prüfungen bei ihrer Arbeit unterstützen. Sieht die Innenrevision Optimierungsansätze, spricht sie Empfehlungen aus. Die IR kann auch Beratungsleistungen erbringen.

Der Hauptsitz unserer IR befindet sich in Aurich. Prüfgruppen an den Standorten Aurich, Magdeburg, Münster und Würzburg ermöglichen einen bundesweiten Einsatz der Revisorinnen und Revisoren. Revisoren, das sind qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit mehrjähriger Berufserfahrung in ihren Fachrichtungen (u.a. Bauwesen, Recht, Verwaltung, IT,...), die im Auftrag des BMVI Einzelvorgänge oder Geschäftsprozesse sowie komplexe Systeme prüfen.

Ab Herbst 2016 werden knapp 30 Revisoren diese Aufgabe wahrnehmen. In den folgenden Jahren ist ein weiterer Aufbau vorgesehen. Mittelfristig kann die IR dann Revisionsleistungen für alle Behörden im Geschäftsbereich des BMVI erbringen.

Interne Revision – Eine lange Geschichte kurz erzählt

Bereits in den 30-er und 40-er Jahren des vergangenen Jahrhunderts entwickelte sich unter dem Schlagwort „Internal Audit“ –zunächst vorrangig im Bereich der anglo-amerikanischen Unternehmen - das, was wir heute unter

Interner Revision verstehen. Bei den damals größer und komplexer werdenden Unternehmensstrukturen suchte man nach Möglichkeiten, Handlungsbedarfe und Risiken frühzeitig zu erkennen und umgehend Optimierungen einleiten zu können. Für diese Schutzfunktion entwickelte sich der Gedanke, eine unabhängige und objektive interne Prüfungs- und Beratungsinstanz vorzusehen – die Idee von der Internen Revision war geboren.

Heute sind Innenrevisionen insbesondere in größeren Organisationen weltweit etabliert.

Die Rolle einer Innenrevision wird heute i.d.R. anhand des sog. Drei-Linien-der-Verteidigung-Modells verdeutlicht. Die Innenrevision hat danach als sog. Dritte-Linie-der-Verteidigung eine organisatorisch unabhängige Stellung gegenüber der originär verantwortlichen Organisation (sog. Erste-Linie-der-Verteidigung) sowie der Aufsichtsebene (sog. Zweite-Linie-der-Verteidigung), um zu unabhängigen und möglichst objektiven Einschätzungen und Empfehlungen zu gelangen.

Die Arbeit einer Innenrevision trägt somit in Ergänzung zu den originär verantwortlichen Organisationseinheiten zur kontinuierlichen Verbesserung der Geschäftsprozesse und Schaffung von Mehrwerten für die Organisation sowie zur Absicherung einer ordnungsgemäßen Arbeit in der Organisation bei.



Innenrevision im Dialog
© Christin Pude

Auf ein Wort

Unsere Innenrevision setzt auf einen konstruktiven Dialog mit den Behörden des Geschäftsbereichs.

Längst hat sich die Erkenntnis etabliert, dass der Erfolg Interner Revision maßgeblich auch von der Akzeptanz bei den Beschäftigten der geprüften Organisationen abhängt.

Unsere IR hat daher im vergangenen Jahr frühzeitig ihre internen Kunden über die Arbeitsweise und Regelungen sowie Standards zur Arbeit einer Revision informiert. Die IR hat jeder Behörde, bei der erstmalig eine Standardprüfung durchgeführt werden sollte, ein Auftaktgespräch angeboten. Diese Gesprächs- und Informationsangebote der Innenrevision wurden gern angenommen. Bei diesen Gesprächen wurden alle relevanten Fragen und Abklärungen zur Arbeit der Revision gemeinsam erörtert. Die IR arbeitet bei ihren Prüfungen objektiv, gewissenhaft und unabhängig. Nach Abschluss eines Auftrages erörtert die IR ihre Einschätzungen und Empfehlungen eingehend mit der geprüften Behörde. Bleibende unterschiedliche Sichtweisen in der Sache werden klar und unter Wiedergabe beider Auffassungen dokumentiert. Ideal ist jedoch, wenn die Umsetzung von Empfehlungen im Konsens vereinbart werden kann.

Akzeptanz und Einverständnis zu den Ergebnissen sind die beste Basis für eine wirkungsvolle, nachhaltige Umsetzung von Optimierungspotentialen.



Gemeinsam Mehrwert erarbeiten
© Christin Pude

Der enge, konstruktive Dialog zwischen unserer Innenrevision und den Behörden des Geschäftsbereichs im Dienste einer optimalen Aufgabenerledigung ist eine Daueraufgabe. Gemeinsam mit den Geschäftsbereichsbehörden wird die IR diesen Dialog fortsetzen und weiterentwickeln.

Kontakt Innenrevision

Herr Ralf Weßeling

Tel.: 04941 602-350

E-Mail: interne.revision@bav.bund.de

„Wir sind die Guten“

Interview mit Ralf Weßeling,
Abteilungsleiter Innenrevision

Im Jahr 2015 hat die Abteilung Innenrevision im Geschäftsbereich des BMVI ihre Arbeit aufgenommen. Die Innenrevision soll die Behörden des Geschäftsbereichs durch ihre Prüfungen unterstützen. Keine leichte Aufgabe: Für viele von uns ist der Begriff „Interne Revision“ immer noch überwiegend mit negativen Vorstellungen behaftet. Zu Recht?

Interne Revision klingt nach unangekündigter Prüfung, Ärger im Büro und Angst vor Strafen. Erschwert dieses Bild Ihre Arbeit?

Sie vergessen die Herren mit schwarzem Trenchcoat und Hut aus alten amerikanischen Schwarz-Weiß-Filmen, die man erwartet. Den schwarzen Trenchcoat habe ich übrigens wirklich - aber schon aus meiner Zeit in der Wasser- und Schifffahrtsverwaltung; hätte ich den mal besser nicht gekauft...

Aber nun im Ernst:

Na klar, auch ich hatte solche Bilder im Kopf wie Sie sie nennen, als sich mir die Frage stellte, ob ich die Abteilung IR der BAV leiten möchte. Aber: Wir reden hier über Klischees. Moderne Interne Revision hat mit Angstmachen nichts zu tun.

Um im Bild zu bleiben: Wir sind mittlerweile längst beim Farbfilm angekommen, und in diesem Film sind wir die Guten – und die engagierten Beschäftigten unseres Geschäftsbereichs natürlich auch.

Es geht mit Interner Revision darum, im Dienste der Aufgaben Risikopotentiale zu erkennen, bevor sich diese zu Schäden konkretisieren und Optimierungspotentiale zu erschließen. Das kann eine IR natürlich auch nicht alleine. IR ist ein Ansatz auf dem Weg zu diesem Ziel. Die gute und engagierte Arbeit in den Behörden sowie seitens der Fachaufsicht sind auch unerlässlich. Diese Ansätze sollen sich ergänzen.

Eines haben die genannten Bilder und Assoziationen mir aber schon verdeutlicht: Wir müssen mit den Menschen in unserer Verwaltung über die Arbeit einer Innenrevision sprechen, Informationen bereit stellen, erläutern, welche



Rolle wir haben und wie wir arbeiten sowie ebenso, welche Rolle und auch Rechte die geprüfte Behörde im Rahmen einer Prüfung hat. Zu diesem konstruktiven Dialog gehört auch, zu fragen, welche Erwartungen die Menschen in unserer Verwaltung an eine gute Zusammenarbeit mit der IR haben. Genau das machen wir seit Beginn unserer Arbeit im letzten Jahr regelmäßig.

Was heißt das genau für Ihre Arbeitsweise?

Jede Behörde, die wir geprüft haben, haben wir vor der eigentlichen Prüfung aufgesucht und mit den Verantwortlichen intensiv über unsere Zusammenarbeit gesprochen. Das waren tolle Erfahrungen mit offenem Austausch zur Arbeit einer IR aber auch zur Arbeit der Behörden in unserem Geschäftsbereich sowie zu den bestehenden Wünschen und Erwartungen.

Natürlich waren da auch einmal Sorgen oder kritische Vorbehalte zur Aufgabe Innenrevision dabei. Am Ende des offenen Austausches standen aber Interesse und Offenheit gegenüber unserer Aufgabe im Vordergrund. Oft waren wir sogar schnell konkret im Dialog, wie eine gute Zusammenarbeit, die beide Seiten als nutzbringend ansehen, ausgestaltet werden könnte.

Die Behörden unseres Geschäftsbereichs sind ja selbst mit Leidenschaft bei ihren Aufgaben. Sie suchen nach allen geeigneten Möglichkeiten, die eigene Arbeit zu optimieren. Die Bereitschaft, dabei auch die Beiträge und Empfehlungen einer IR einzubeziehen, war in den Gesprächen klar erkennbar.

So konnten wir zu nahezu sämtlichen Empfehlungen, die wir im letzten Jahr gegenüber den Behörden abgegeben haben, nach der Diskussion mit den betroffenen Behörden des Geschäftsbereichs am Ende ein Einverständnis zur Umsetzung der Empfehlungen erreichen. Das war dann praktizierter konstruktiver Dialog.

Was wir noch tun:

Gelänge es einmal nicht eine einvernehmliche Sichtweise zu erreichen, würde in jedem Fall auch die Sichtweise der Behörde mit den vorgebrachten Argumenten dokumentiert. Wir bemühen uns auch die Arbeit vor Ort nicht unnötig zu beeinträchtigen, sondern die Prüfungen möglichst effizient zu gestalten. Da werden wir im Dialog mit den geprüften Behörden bleiben.

Klingt zugegebenermaßen wirklich gut. Aber kann man Prüfer und Partner zugleich sein? Ist das nicht eine Illusion, ein Wunschdenken?

Der Begriff „Prüfer“ ist zunächst richtig. Es ist der technische Begriff für unsere Rolle.

Die Aufgabe einer Innenrevision ist damit aber trotzdem nur unvollständig beschrieben. Die konstruktive Wirkung unserer Arbeit wird mit anderen Begriffen besser auf den Punkt gebracht. In unserer täglichen Arbeit liefern wir den geprüften Behörden Analysen, Informationen und Einschätzungen, wir beraten sie und bemühen uns, im Dialog von unseren Einschätzungen und Empfehlungen zu überzeugen – oder uns auch mal überzeugen zu lassen; ein solcher Dialog setzt offenes Denken auf beiden Seiten des Tisches voraus.

Wir zeigen –wenn einschlägig- auch Risikopotentiale und Gefahren auf, damit diese abgestellt werden können und sie sich nicht zum Schaden konkretisieren. In diesem Sinne verstanden schließen sich die Begriffe Prüfer und konstruktiver Gesprächspartner nicht aus.

Wichtig ist, offen mit der Rolle einer IR umzugehen.

Eine Innenrevision muss ihre Aufgabe objektiv und unabhängig wahrnehmen. Das ist Teil der bewährten internationalen Qualitätsstandards. Bei einer IR kann man insofern keine Wunschergebnisse „bestellen“; das wäre ein falsches Verständnis von Partnerschaft. Eine IR dürfte und würde auch nicht daran „vorbeigucken“, wenn sie im Rahmen einer Prüfung Anhaltspunkte für eine Straftat vorfände – auch das im Übrigen ja kein Alleinstellungsmerkmal einer IR.

Aber auf solche Erwartungshaltungen treffen wir auch gar nicht.

Unsere Arbeit hat strukturell große Ähnlichkeiten mit Audits in QM-Systemen. Welchen Sinn hätten dort Audits, wenn man gefundene Optimierungspotentiale nicht auch ansprechen und gemeinsam erschließen würde. Genau dieses Element von Audits – ein Feedback mit unverstelltem Blick von außerhalb des Tagesgeschäfts – überzeugt viele unserer Gesprächspartner – aus meiner Sicht letztlich ein Ausdruck einer selbstbewussten Optimierungskultur in unserer Verwaltung.

Die besten Optimierungspotentiale haben wir im Übrigen im offenen Dialog mit den geprüften Behörden unter deren aktiver Mithilfe gefunden. Da haben Behörde und IR gemeinsam Anteil an der Optimierung.

Sie haben sich bei mehreren Dienststellen im Ressort bereits vorgestellt. Was bewegt die Menschen dort? Mit welchen Fragen kommen sie zu Ihnen?

Ich will mir gar nicht zumessen, alle Aspekte, die die Menschen in unserer Verwaltung bewegen oder die uns gegenüber angesprochen wurden, zusammenfassen zu können. Einzelne Aspekte kann ich nennen:

Die Menschen in unserer Verwaltung verfügen über eine hohe Identifikation mit ihren Aufgaben. Nach langjähriger Stelleneinsparung und erfolgten Veränderungsprozessen bei gleichzeitig hoher Aufgabendynamik sehen viele Kolleginnen und Kollegen sich dabei in Quantität und Qualität der Aufgaben anspruchsvollen Herausforderungen gegenüber. In den Gesprächen mit uns sprechen die Menschen aus der Verwaltung an, dass sie sich erhoffen, unsere Arbeit und unsere Empfehlungen mögen dazu beitragen, die Rahmenbedingungen der Arbeit für die einzelne Fachaufgabe weiterhin handhabbar zu halten und gute Arbeit, die Freude macht, auch in Zukunft weiter zu ermöglichen.

Was ist Ihr größter Wunsch für den weiteren Aufbau der Innenrevision?

Auf einen Wunsch zu fokussieren setzt beim derzeitigen Stand des noch laufenden – auch personellen - Aufbaus der Abteilung deutliche Selbstbeschränkung voraus.

Ich wünsche mir und bin mir zugleich auch sicher, dass sowohl unser Auftraggeber, die Leitung des BMVI, unsere Fachaufsicht, die Stabsstelle Innenrevision und Korruptionsbekämpfung im BMVI, als auch die Behörden des Geschäftsbereichs sowie auch wir, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Abteilung Innenrevision und ich, nach den aktuell laufenden ersten Schritten in wenigen Jahren einvernehmlich der Auffassung sein werden, dass sich unsere Innenrevision als Bestandteil der Verwaltung im Geschäftsbereich BMVI bewährt und insbesondere auch als wirkungsvoller Baustein seiner Optimierungsorganisation und -kultur etabliert hat.

Weitere Aufgaben

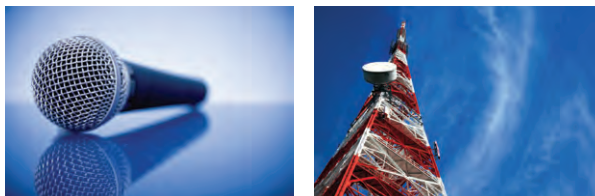
Digitale Dividende II

Sabine de Buhr-Deichsel,
Teamleiterin im Referat Digitale Dividende II

Die BAV Aurich ist im August 2015 vom Bundesministerium für Verkehr und Digitale Infrastruktur (BMVI) mit der Umsetzung der Richtlinien über die Gewährung von Billigkeitsleistungen für Ausgleichszahlungen im Zuge der Digitalen Dividende II beauftragt worden. Damit leistet die BAV einen wichtigen Beitrag zur Breitbandstrategie der Bundesregierung.

Hintergrund ist das Ziel der Bundesregierung, Deutschland flächendeckend mit schnellem Internet zu versorgen. Ein wichtiger Baustein ist hierbei die Freigabe der Frequenzen für den mobilen Breitbandausbau, die sog. Digitale Dividende II.

Das hierfür vorgesehene 700-Megahertz-Band wird derzeit noch für die terrestrische Verbreitung des Fernsehfunks sowie für die Anbindung von drahtlosen Produktionsmitteln genutzt. Um den bisherigen Nutzern auch in der Zukunft einen störungsfreien Betrieb zu ermöglichen, müssen diese auf andere Frequenzbereiche ausweichen. Die den Nutzern dadurch entstehenden Kosten werden vom Bund in Form von Ausgleichszahlungen nach den Vorgaben der Richtlinien kompensiert.



Digitale Dividende II

Da sowohl die großen Rundfunkanstalten als auch Theater, Konzertveranstalter, gemeinnützige Verein, Kommunen, Kirchen etc. zum Adressatenkreis der Richtlinien gehören, wird insgesamt mit etwa 5.000 Antragstellern im Laufe der kommenden Jahre gerechnet.

Die BAV ist als Bewilligungsbehörde für den gesamten Prozess der Ausgleichszahlungen zuständig. Vordringliche Aufgabe im zweiten Halbjahr 2015 war es zunächst, die Antragstellung über ein Online-Portal zu ermöglichen. Die dabei erforderliche enge Zusammenarbeit zwischen dem BMVI als Auftraggeber und der BAV als Auftragnehmer hat es ermöglicht, dass es den Sendernetzbetreibern

bereits zum 01.12.2015 und den Nutzern drahtloser Produktionsmittel zum 01.01.2016 termingerecht möglich war, Anträge auf die Gewährung von Ausgleichszahlungen zu stellen. Die BAV hat sich dabei als verlässlicher und leistungsfähiger Partner dargestellt.

Zeitgleich hat die BAV in abteilungsübergreifender Zusammenarbeit für die Antragsteller einen umfangreichen FAQ-Bereich, Ausfüllhilfen sowie diverse Downloadmöglichkeiten erarbeitet, um die Antragstellung soweit wie möglich zu erleichtern und zu unterstützen.

Die Antragsteller können sich daher umfassend auf der Internetseite www.bav.bund.de über die Antragsvoraussetzungen und das Antragsverfahren informieren und ggf. die Unterstützung der engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des für diese Aufgabe neu gebildeten Teams der Digitalen Dividende II in Anspruch nehmen.



Online-Antragsportal

Die nunmehr begonnene Phase der Antragsbearbeitung und der persönlichen Kontakte mit den Antragstellern trägt dazu bei, die Abläufe des Online-Antragsportals noch anwenderfreundlicher zu gestalten und den Bereich der Unterstützungs- und Erklärungsangebote zu ergänzen. Dabei ist es der BAV ein besonderes Anliegen, die jeweiligen Anregungen schnell und unkompliziert umzusetzen.

Kontakt Digitale Dividende II

Referat II.2: Herr Thorsten Hinrichs

Tel.: 04941 602-222

E-Mail: ausgleichszahlungen@bav.bund.de

„Das war für uns alle eine große Herausforderung“

Interview mit Andreas Epple,
Referatsleiter Organisatorische Beratung/
Verwaltungsmodernisierung

Als im Mai 2015 feststand, dass die BAV den Auftrag vom BMVI bekommt, Bewilligungsbehörde für Ausgleichszahlungen im Zuge der Digitalen Dividende II zu werden, gab es noch eine Menge zu tun. Viel Zeit blieb nicht. Bereits im Dezember musste alles soweit fertig sein, dass Anträge auf dem Online-Portal der BAV gestellt werden konnten.

Frage vorweg: Sind Sie rechtzeitig fertig geworden?

Ja, die Zusammenarbeit zwischen dem damaligen DLZ-IT, dem externen Dienstleister und der BAV-Beschäftigten hat gut funktioniert und der ambitionierte Zeitplan konnte gehalten werden.

Im Mai 2015 hat die Projektgruppe „Digitale Dividende II“ unter Ihrer Leitung die Arbeit aufgenommen. Wenn eine völlig neue Aufgabe entsteht: Wie gehen Sie da vor? Welche Fragen müssen in einem ersten Schritt beantwortet werden?

Mein Referat hat mit der Aufgabe nicht bei „Null“ angefangen, denn wir hatten das BMVI schon von Februar bis Mai bei der Modellierung der Geschäftsprozesse zum Thema Förderung des Breitbandausbaus unterstützt. Auch das Thema Ausgleichszahlungen gehört zum Themenkomplex der Digitalen Dividende II.

Zu Beginn haben wir die Experten der BAV zu den Themen Organisation, Personal, Haushalt, IT und Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zusammengeholt, um den Informationsstand abzugleichen. In mehreren Videokonferenzen konnten wir die Zielvorstellung mit dem Auftraggeber BMVI klären, so dass als erstes die Geschäftsprozesse durch zwei Organisatoren meines Referates modelliert werden konnten.

Wie ging es dann weiter?

Nachdem feststand, dass die BAV Bewilligungsbehörde für die Ausgleichszahlungen sein soll und ein Online-Portal für die Antragssteller benötigt wird, haben wir eine Projektorganisation eingenommen und einen Projektplan aufgebaut. Was will ich wann und mit wem erreichen? Diese Fragen müssen Sie im Vorfeld skizzieren und beant-



worten, damit Sie den Faden nicht verlieren und das Ziel vor Augen behalten. Der Projektplan stellt sicher, dass alle Beteiligten über die einzelnen Schritte und die zeitlichen Abläufe immer informiert sind und ihre eigene Verantwortung für bestimmte Aufgaben kennen. Neben den BAV-Beschäftigten sind in der Folge das DLZ-IT und der externe Dienstleister zu einem ersten Workshop zusammen gekommen, um eine Leistungsbeschreibung zu erstellen. Parallel sind die jeweiligen Arbeitsstände der Geschäftsprozesse mit dem BMVI abgeglichen und weiterentwickelt worden. Da das BAFA ein „Vorgängerprogramm“ abgewickelt hatte, konnten durch einen Besuch beim BAFA viele wichtige Informationen gewonnen werden. Parallel zur Programmierung des Online-Portals verbunden mit einem internen Berechnungsprogramm wurde der Internetauftritt gestaltet.

Was war für Sie die größte Herausforderung während des gesamten Prozesses?

Das war die Kombination aller unterschiedlichen Anforderungen für den Aufbau dieser Aufgabe: Es galt, einen schlanken Geschäftsprozess in einer IT-gestützten Umgebung zusammenzuführen, dabei gleichzeitig die Vorgaben zu den Berechnungsvarianten zu beachten und zu wissen, dass alles zu einem festgesetzten Termin fertig sein muss. Das war spannend, manchmal schwierig, hat aber auch viel Spaß gemacht. Unterm Strich kann ich wirklich sagen: Alle Beteiligten haben eine sehr gute Arbeit abgeliefert und das Projekt zum Erfolg geführt.

Stabsstelle
Auftragsmanagement/
Kommunikation

Auftragsmanagement

Claudia Suhre,
Leiterin der Stabsstelle Auftragsmanagement/
Kommunikation

Bei der BAV ist eine Stabsstelle Auftragsmanagement eingerichtet. Die Stabsstelle berät die Leitung der BAV und die Leitung der BAV-Abteilungen in der Planung, Steuerung sowie im Einsatz von Ressourcen und Kapazitäten bei der Abwicklung von Dienstleistungsaufträgen für die Kundenbehörden im Geschäftsbereich des BMVI und für ressortfremde Kundenbehörden.

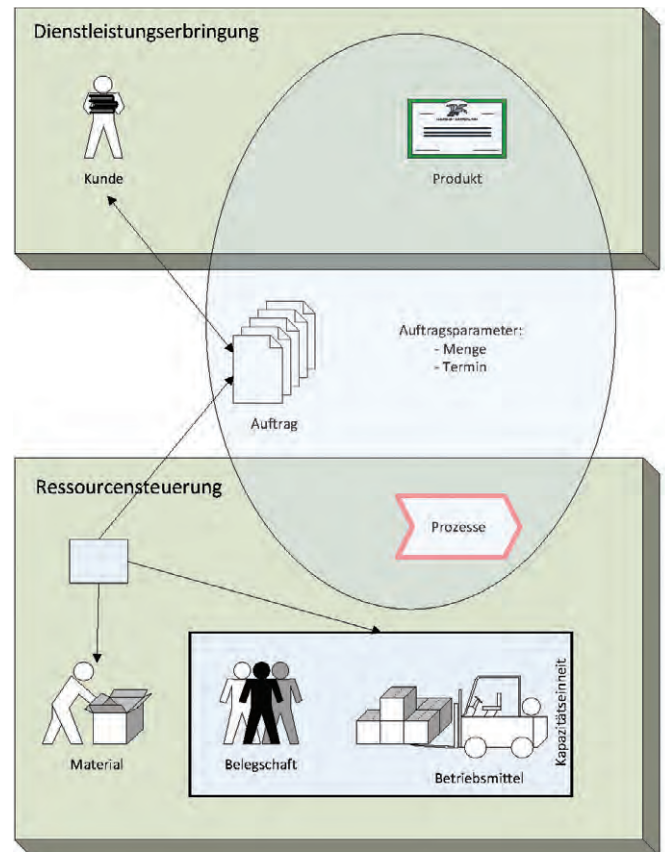
Das Auftragsmanagement umfasst die zentrale Anbahnung, die Vorbereitung und den Abschluss von Dienstleistungsvereinbarungen mit Behörden anderer Ressorts einschließlich der Dienstleistungen des DLZ Reise beim Bundesamt für Güterverkehr und der Familienkasse beim Kraftfahrt-Bundesamt.

Welche Aufgaben hat das Auftragsmanagement?

Zu den Aufgaben des Auftragsmanagement zählen neben der Kommunikation die Einführung eines Qualitätsmanagementsystem in der BAV, die Geschäftsstelle des Nutzerbeirates, ein Beschwerdemanagement, regelmäßige Auswertungen, Statistiken und Berichte sowie Beiträge zu einer BAV-internen Ressourcen- und Kapazitätssteuerung und ein Management über Dienstleistungsvereinbarungen und Verträge.

Die Stabsstelle befindet sich noch im Aufbau. Die Aufgabe Kommunikation ist entwickelt und aktiv. Die Geschäftsordnung für den Nutzerbeirat befindet sich im fachlichen Freigabeprozess durch das BMVI.

Werkzeuge zur Steuerung der Aufgabenerledigung und zur Information in Form von standardisierten Kennzahlen befinden sich in der Entstehung.



Modell Auftragsmanagement

Kommunikation

Eva Hülsmann,
Referentin in der Stabsstelle Auftragsmanagement/
Kommunikation

Zur Stabsstelle Auftragsmanagement gehört der Bereich Kommunikation. Der Begriff Kommunikation umfasst dabei Elemente der klassischen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zur Außendarstellung der BAV sowie Elemente des Dienstleistungsmarketing zur Gewinnung neuer Kunden.

Welche Aufgaben hat die Kommunikation?

Zu den Aufgaben der Kommunikation gehören im Wesentlichen die Erstellung und Weiterentwicklung von Kommunikations- und Marketingkonzepten. Um sich als Marke BAV nach außen und innen zu etablieren, sind im Rahmen eines Kommunikationskonzeptes Ziele zu beschreiben, Zielgruppen zu identifizieren sowie Positionierungen und Botschaften zu entwickeln. Im Bereich des Marketings ist für eine erfolgreiche Kundenakquise ein übergeordnetes Marketingkonzept zu erstellen, in dessen Rahmen die Fachkonzepte der einzelnen Dienstleistungen eingearbeitet werden.

Die Kommunikation ist ferner zuständig für die Chefredaktion des Internet- und Intranetauftritts der BAV sowie für die Erstellung und Aktualisierung von Redaktionskonzepten, die die Abläufe, Rollen und Berechtigungen in den digitalen Medien beschreiben. Ziel der Präsentation im Internet und Intranet ist die Darstellung des Dienstleis-

tungsangebotes sowie die Information der Beschäftigten der BAV.

Bei Veranstaltungen und Messen erstellt die Kommunikation die einzelnen Präsentationskonzepte und ist für das gesamte Veranstaltungsmanagement verantwortlich.

Für Medien und Bürger ist die Kommunikation erste Ansprechpartnerin.

Die theoretische Grundlage: Das Konzept

Egal, welches Projekt angegangen wird: Das Konzept ist das Herzstück einer jeden Planung. Es ist eine Gebrauchsanleitung, die aufzeigt, wohin die Reise gehen soll. Ohne Konzept, keine Richtung, ohne Richtung kein festes Ziel. Ein Fehler, der innerhalb der Kommunikation immer wieder gemacht wird, ist der „konzeptionslose“ Umgang mit ihr. Oft wird „aus dem Bauch heraus“ agiert, ohne analytische oder strategische Überlegungen. Man stürzt sich gleich auf den operativen Bereich. Legt sofort fest, zu einem bestimmten Anlass Flyer oder Broschüren zu entwerfen, ohne überhaupt zu wissen, was damit eigentlich erreicht werden soll. Dabei bildet innerhalb eines Kommunikationskonzeptes das Instrument, in diesem Fall der Flyer oder die Broschüre, das letzte Glied in der Kette. Zuerst muss das Kommunikationsziel definiert werden: Wo will ich überhaupt hin? Was will ich erreichen? Die Analyse der Zielgruppe legt fest, wen ich hierbei ansprechen möchte. Erst jetzt lassen sich Positionierung und Botschaften entwickeln. Die Maßnahmen, wie z.B. die Teilnahme an einer Messe und die Instrumente, wie die



Zielgruppenanalyse

Herstellung eines Flyers, ergeben sich dann quasi aus den vorherigen Überlegungen „wie von selbst“. Bei Gründung der BAV galt es, ein übergeordnetes Kommunikationskonzept für die gesamte BAV zu erstellen. Das war wichtig, um in einem ersten Schritt zu sehen, welches Selbstverständnis die BAV hat und wie sie von innen und außen wahrgenommen werden möchte. Hierbei wurden Ziele, Zielgruppen und Botschaften entwickelt, aus denen man die geeigneten Maßnahmen und Instrumente für eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit identifizieren kann.

Die digitalen Medien

Eine Maßnahme, die in der Kommunikation grundsätzlich eine entscheidende Rolle spielt, ist die Präsentation in den digitalen Medien.

Pünktlich zum Start der BAV im Juli 2013 war die BAV sowohl im Internet unter **www.bav.bund.de** als auch im Intranet des Ressorts vertreten. Es wurden somit die nötigen Plattformen für die jeweilige Zielgruppe geschaffen: Im Internet richtet sich die BAV an potentielle Kunden und die interessierte Öffentlichkeit, im Intranet des Ressorts bietet sie ihren rund 60 Kundenbehörden alle wichtigen Informationen zu ihren Dienstleistungen an. Ende 2015 konnte dann auch das Beschäftigtenportal der BAV "live" gehen. Hier finden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Standorte Informationen, die sie für ihre tägliche Arbeit benötigen, wie z.B. organisatorische Regelungen, Dienstvereinbarungen oder aktuelle Neuigkeiten.

Das Portal stellt zum einen sicher, dass alle Beschäftigten auf wichtige Informationen Zugriff haben, zum anderen stärkt es das interne Zugehörigkeitsgefühl.

Für bestimmte Dienstleistungen der BAV ist über einen Auftritt in sozialen Netzwerken nachzudenken. Zur Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften im Bereich der Dienstleistung Personalmarketing könnte sich der „Arbeitgeber Bundesverkehrsverwaltung“ dort zielgruppengerecht präsentieren. Hier müsste im Vorfeld ein „Social-Media-Konzept“ über die Festlegung von Zielen, Zielgruppen und Botschaften klären, ob und inwieweit eine Beteiligung der BAV in sozialen Netzwerken sinnvoll ist.

Messen und Veranstaltungen

Die BAV nimmt an Messen und Veranstaltungen teil, um den Arbeitgeber BMVI mit seinen Behörden zu präsentieren oder ihre einzelnen Dienstleistungen bekannt zu machen. Dabei sind die Ziele jeweils unterschiedlich: Zum einen geht es um Personalmarketing für den Geschäftsbereich des BMVI, zum anderen auch um die Gewinnung neuer Kunden für die Dienstleistungen der BAV. Bei diesen Gelegenheiten kann sich die BAV vor Ort ein Bild über die aktuelle Marktsituation im jeweiligen Dienstleistungsbereich machen, um dann mit geeigneten Maßnahmen darauf zu reagieren.

Der Bereich Kommunikation ist für die Konzeption und die Durchführung aller öffentlichen Auftritte und Teilnahmen an Veranstaltungen zuständig.

Erste wichtige Erfahrungen hat das Referat Personalgewinnung/Personalmarketing im Jahr 2015 gesammelt: So nahm es an mehreren Jobmessen des Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr teil und konnte dort interessierten Soldatinnen, Soldaten und Offizieren den Arbeitgeber "Bundesverkehrsverwaltung" vorstellen. Die Kommunikation hat hierfür in enger Zusammenarbeit mit dem Referat und der IT neben der Konzeptarbeit auch das nötige Equipment, wie Leinwand, Theke, PC und Tablets zielgruppengerecht erstellt und beschafft (siehe S. 23).



Kontakt Stabsstelle Auftragsmanagement/ Kommunikation

Frau Claudia Suhre
 Tel.: 04941 602-200
 E-Mail: claudia.suhre@bav.bund.de

Kommunikation, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
 Frau Eva Hülsmann
 Tel.: 04941 602-315
 E-Mail: eva.huelsmann@bav.bund.de

Zentrale Verwaltung

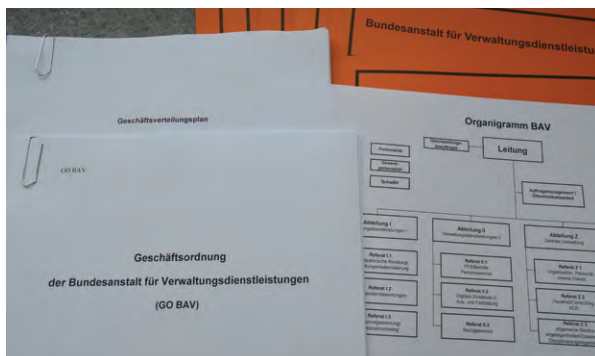
Organisation

Fokke Engels,
Referat Organisation/Personal/Innerer Dienst

Seit Gründung der BAV im Juli 2013 ist der Aufgabenbereich Organisation in der Abteilung Zentrale Verwaltung vornehmlich mit dem Auf- und Ausbau der einzelnen in-nerbehördlichen Organisationseinheiten befasst.

Hierzu gehören insbesondere das Erstellen von Tätigkeit-skatalogen für die verschiedenen Aufgabenbereiche, die Ermittlung des Stellen- und Personalbedarfs, die Ein-richtung und Verwaltung von Dienstposten und die Be-wirtschaftung von Planstellen und Stellen.

Für die Arbeitsabläufe in der BAV erstellt der Aufgabenbe-reich Organisation für alle Beschäftigten verbindlich gel-tende, geschäftsordnende Regelungen, wie z. B. einen Ge-schäftsverteilungsplan, eine Geschäftsordnung und eine Vertreterregelung. Darüberhinaus werden hier Konzepte für interne Dienstvereinbarungen, z. B. zur Regelung der Arbeitszeit u. a. Themenbereiche erarbeitet.



Aufgaben der Organisation

Um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich an der Verbesserung von internen Verwaltungsabläufen zu beteiligen, wird ein Ideenmanagement eingerichtet. Die Beschäftigten werden dabei am Erfolg ihrer Vorschläge beteiligt.

Der Aufgabenbereich Organisation entwickelt zudem Konzepte zur Durchführung von Gefährdungs- und Risikoanalysen im Rahmen der Korruptionsprävention und erstellt hierzu die jährlich vom BMVI angeforderten Jahresberichte.

Weiterhin werden in der Organisation Tätigkeiten aus den Aufgabenfeldern des Geheimnisses (u. a. Veranlassen von Sicherheitsüberprüfungen) und des Datenschutzes durchgeführt.

Personal

Heinz de Berg,
Referat Organisation/Personal/Innerer Dienst

Zu den Aufgaben des Personalbereiches gehören die Themenbereiche Personalgewinnung, Personalverwaltung, Personalentwicklung und alle damit im Zusammenhang stehenden beamten- und tarifrechtlichen Angelegenheiten.

Zum Ende des Jahres 2015 waren bei der BAV 187 Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen an den Standorten in Aurich, Münster, Kiel, Hannover, Koblenz und Magdeburg beschäftigt.

Dies ist eine prozentuale Erhöhung der Beschäftigtenzahlen gegenüber dem Jahr der Einrichtung der BAV in 2013 um 28 %. Dieser Aufwuchs ergab sich aus dem Auf- und Ausbau der BAV sowie durch die Wahrnehmung neuer Aufgaben.

Eine dieser neuen Aufgabe ist die Gewährung von Billigkeitsleistungen im Rahmen des Regierungsprogramms "Digitale Dividende II" in der Abteilung II. Hierfür wurde neues Personal eingestellt. Auch für den Ausbau der Abteilung Innenrevision konnten erfolgreich neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gewonnen werden, die im September 2016 ihre Tätigkeit aufnehmen.

Die Aufgabenausweitung macht deutlich, dass der Personalbereich im zurückliegenden Jahr, aber auch weiterhin bemüht ist, fachlich qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Um das Ziel zu erreichen, möglichst motiviertes und qualifiziertes Fachpersonal für die BAV einzustellen, ist hierbei die Unterstützung durch das Referat Personalgewinnung und die Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachreferaten positiv hervorzuheben. Gerade die Übernahme des Bewerbermanagements von der Publikation der Stellenausschreibungen bis hin zu einer ersten Vorauswahl ermöglicht es dem Personalbereich in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fachreferaten, sich auf das Wesentliche – geeignete Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zu gewinnen – zu konzentrieren.

Ein Aufgabenschwerpunkt der Personalverwaltung war im Jahr 2015 die vorhandenen und die neu hinzugewonnenen Beschäftigten hinsichtlich der Aufnahme ihres Entgelts/ihrer Besoldung etc. zu betreuen.

Auch die notwendige Umsetzung der Entgeltordnung zum 01.01.2014 erforderte einen erheblichen zusätzlichen personellen Einsatz. In den zeitlichen Rahmen fiel weiterhin die Übergabe der Personalverwaltung von der GDWS

ASt NW an die GDWS ASt Süd für einzelne Beschäftigte der BAV im Rahmen der Rückabordnung.

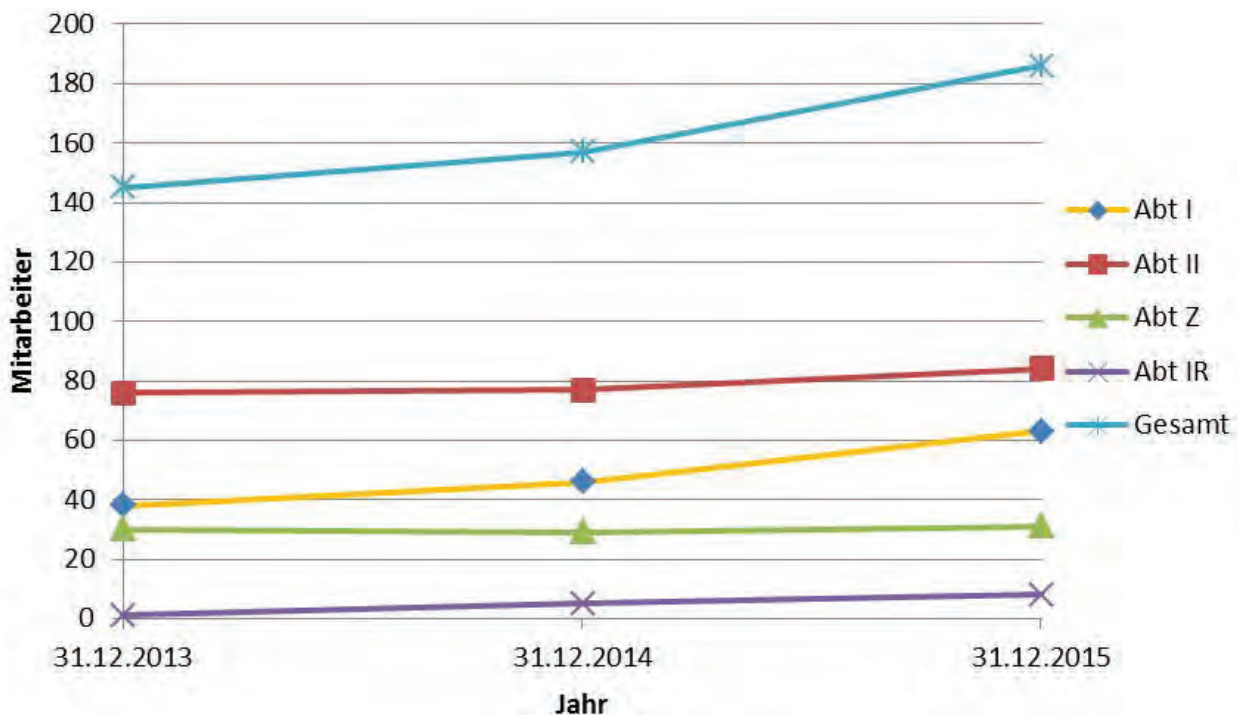
Das Bestreben der BAV, für ihre Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, findet seinen Ausdruck u. a. in individuell gestaltbaren Teilzeitregelungen im Rahmen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. In 2015 arbeiteten rund 24 % der BAV-Beschäftigten in Teilzeit. Die Möglichkeit von Telearbeit leistet einen weiteren wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche.

Eine weitere Aufgabe der Personalentwicklung besteht darin, das vorhandene Potenzial an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend den gegebenen Anforderungen zu fördern und fortzubilden. Die Qualifizierung der vorhandenen und der neu eingestellten Beschäftigten genießt bei der BAV höchste Priorität. Das Fort- und Weiterbildungskonzept der BAV wird ständig überprüft und an neue Entwicklungen angepasst. Entsprechende Fortbildungskonzepte werden in Abstim-

mung mit den Fachreferaten erstellt und im Hinblick auf die Erfordernisse der einzelnen Dienstposten abgestimmt. Die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen werden im Rahmen von Seminaren/Tagungen und Inhouse-Schulungen durch externe und interne Schulungsträger vorgenommen. Nur dies gewährleistet, den fachlichen Anforderungen gerecht zu werden.

Auch die Weiterbildung der Beschäftigten, z.B. zum Verwaltungsfachwirt/zur Verwaltungsfachwirtin sowie die Teilnahme am Fernstudiengang Verwaltungsmanagement wird durch die BAV vor dem Hintergrund gefördert, auch zukünftig über motiviertes und qualifiziertes Personal zu verfügen.

Einen weiteren Beitrag in diese Richtung leistet die BAV damit, dass die Voraussetzungen geschaffen wurden, erstmalig im Jahr 2016 in den Berufsfeldern Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter und Fachinformatiker/Fachinformatikerin ausbilden zu können.



Personalentwicklung in der BAV

Informations- und Kommunikationstechnik

Frank Willms,

Referat Organisation/Personal/Innerer Dienst

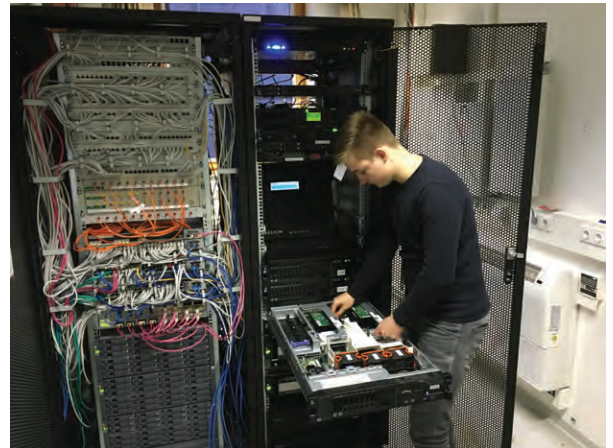
Durch die Abteilung Zentrale Verwaltung wird im Bereich Informations- und Kommunikationstechnik die Entwicklung sowie der Betrieb innerhalb der BAV koordiniert.

In Abstimmung mit dem BVMVI sowie anderen Bundesoberbehörden bedienen IT-Maßnahmen und Entwicklungen die Anforderungen der Abteilungen der BAV. Mit einem User Help Desk werden alle Anforderungen der Abteilungen sowohl an festen als auch mobilen Arbeitsplätzen über alle Standorte der Behörde aufgenommen und bearbeitet. Die erbrachten IT-Leistungen werden sukzessive an den Best Practices der ITIL Foundation orientiert. Durch diese Einführung von vordefinierten und standardisierten Prozessen, Funktionen und Rollen, wie sie typischerweise in jeder IT-Infrastruktur von mittleren und großen Unternehmen vorkommen, werden die Arbeitsabläufe in der IT optimiert.

Alle Arbeitsplätze werden im Laufe des weiteren Aufbaus an den Hauptstandort der BAV strategisch ausgerichtet. Die zentrale Infrastruktur am Standort Aurich dient langfristig der Sicherstellung eines Außenstellenbetriebes sowie dem Regelbetrieb in der Zentrale.

Eine Unterstützung von Fachaufgaben der Behörde durch neue IT-Verfahren sowie die neue Entwicklung von Systemen zur optimalen Unterstützung der Bedarfe liegt bei der Abteilung Zentrale Verwaltung. Hinzu kommt die Steuerung und Überwachung des finanziellen Rahmens bei der Entwicklung von IT-Lösungen und den Ausgaben für den IT-Betrieb. Die Zentrale Verwaltung stellt die Realisierung der notwendigen Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen sicher und steuert mit der Fachseite und dem ITZ-Bund den IT-Betrieb über alle Abteilungen.

Die Verfahren werden in eigener, größtenteils virtualisierter Infrastruktur betrieben. Zentral genutzte Systeme



Serverraum in der BAV

werden durch das ITZ-Bund bereitgestellt. Die anforderungsgerechte Ausstattung erfolgt nach standardisiertem Muster für Hard- und Softwarelösungen für alle Dienstposten der Behörde, um einen kostengünstigen, effizienten und modernen Arbeitsplatz für die Beschäftigten sicherzustellen.

Das Thema IT-Sicherheit wird in der BAV mit hoher Priorität umgesetzt. Aufgrund der Vielzahl der als vertraulich einzustufenden Daten im Aufgabenbereich der Abteilungen der BAV wird angestrebt, ein sich über den IT-Verbund der Behörde erstreckendes IT-Sicherheitskonzept parallel zum Aufbau zu erarbeiten. Das dadurch erreichte Sicherheitsniveau sorgt für eine vertrauenswürdige Basis zur Verarbeitung der Daten der Kundenbehörden und wird als Baustein für eine effiziente, dienstleistungsorientierte Aufgabenerledigung der Behörde gesehen.

Kontakt Organisation/Personal/Innerer Dienst

Referat Z 1: Frau Iris Wesseling

Tel.: 04941 602-345

E-Mail: iris.wesseling@bav.bund.de

Haushalt/Controlling

Ulrich Ovie,
Referat Haushalt/Controlling

Das Referat Haushalt/Controlling ist in der BAV für die Haushaltsplanung, den Haushaltsvollzug, die Haushaltssteuerung sowie für das Kassen- und Rechnungswesen und Controllingaufgaben zuständig.

Die BAV ist im Haushaltsjahr 2014 mit eigener Bewirtschafternummer im HKR (Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen) - System eingerichtet worden und bewirtschaftete im Kapitel 1203 - Wasser- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes (WSV) die entsprechenden Haushaltstitel als eigenständige Dienststelle.

Auf Basis der Organisationsstruktur wurden in der BAV Kostenstellen eingerichtet, um frühzeitig eine verursachungsgerechte Zuordnung der Ausgaben in der BAV zu ermöglichen. Gleichzeitig werden die für die BAV beschafften Anlagegüter bereits in die Anlagenbuchhaltung übernommen.

Das Jahr 2015 stand ganz im Zeichen zur Vorbereitung der Überführung der BAV in ein eigenes Kapitel im Bundeshaushalt (1223-BAV).

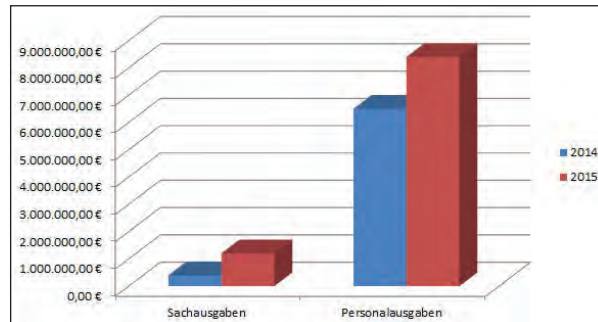
Ausgabevolumen der BAV in 2014:

- Sachausgaben: 0,4 Mio. €
- Entgelte und Besoldung: 6,5 Mio. €
- Beihilfezahlungen (Aktive und Versorgungsberechtigte - Ressort BMVI): 51,0 Mio. €
- Versorgungsbezüge (Ressort BMVI) 186,0 Mio. €

Ausgabevolumen der BAV in 2015:

- Sachausgaben: 1,2 Mio. €
- Entgelte und Besoldung: 8,4 Mio. €
- Beihilfezahlungen (Aktive und Versorgungsberechtigte - Ressort BMVI): 47,7 Mio. €
- Versorgungsbezüge (Ressort BMVI) 192,2 Mio. €

Der erkennbare Anstieg der Sachausgaben begründet sich u. a. darin, dass zum 01.01.2015 die BAV vollumfänglich als



Sach- und Personalausgaben in den Jahren 2014/2015

neue Hauptmieterin das Dienstgebäude in Aurich übernommen hat und somit entsprechende Miet- und Betriebszahlungen an die BIMA als Vermieterin zu zahlen hat. Auch wurden die Räumlichkeiten der Außenstelle Magdeburg übernommen. Allein diese Maßnahmen führten zu einer weiteren Zahlungsverpflichtung von über 0,5 Mio. €.

Der personelle Aufwuchs der BAV sowie dessen weitere Qualifizierung führten ebenfalls zu erhöhten Sachausgaben und entsprechenden Steigerungen der Personalausgaben.

Im Referat Haushalt/Controlling wurde zudem das Prüfen von Verwendungsnachweisen im Rahmen des Vollzugs von Zuwendungsverfahren wahrgenommen. So wurden in den Jahren 2014 und 2015 Verwendungsnachweisprüfungen bei der NOW GmbH (Nationale Organisation Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie) in Berlin als auch Haushaltsprüfungen bei der Berufsbildungsstelle Seeschiffahrt e.V. in Bremen vorgenommen. Hierfür werden entsprechende Standards entwickelt, die zukünftig auch bei anderen Verwendungsnachweisprüfungen eingesetzt werden können.

Kontakt Haushalt/Controlling

Referat Z 2: Herr Franz Emkes

Tel.: 04941 602-420

E-Mail: franz.emkes@bav.bund.de

Abkürzungen

A

ARIS Architektur integrierter Informationssysteme

B

BADV Bundesamt für zentrale Aufgaben und offene Vermögensfragen
 BAG Bundesamt für Güterverkehr
 BAF Bundesaufsichtsamt für Flugsicherung
 BAFA Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
 BAfG Bundesanstalt für Gewässerkunde
 BAST Bundesanstalt für Straßenwesen
 BAT/BAT-O Bundesangestelltentarifvertrag
 BAV Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
 BAW Bundesanstalt für Wasserbau
 BEV Bundeseisenbahnvermögen
 BFU Bundesstelle für Flugunfalluntersuchung
 BIMA Bundesanstalt für Immobilienaufgaben
 BMF Bundesministerium der Finanzen
 BMI Bundesministerium des Innern
 BMUB Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
 BMVI Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
 BSH Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie
 BSU Bundesstelle für Seeunfalluntersuchung

D

DLZ Dienstleistungszentrum
 DLZ-IT Bundesanstalt für IT-Dienstleistungen
 DWD Deutscher Wetterdienst

E

EBA Eisenbahn-Bundesamt
 EBV Elektronisches Bewerbungsverfahren

G

GDWS Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt
 GDWS ASt NW Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt Außenstelle Nordwest
 GPM Geschäftsprozessmodellierung/Geschäftsprozessmanagement

H

HK Havariekommando

I

IR Innenrevision
 ITIL IT Infrastructure Library
 ITSM IT Servicemanagement
 ITZBund Informationstechnikzentrum Bund

K

KBA Kraftfahrt-Bundesamt
 KGSt Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
 K-PVS Kompetenzzentrum für Personalverwaltung und Systemsteuerung

L

LBA Luftfahrt-Bundesamt

M

MTArb Manteltarifvertrag für Arbeiter

P

PFB Pensionsfestsetzungs- und -regelungsbehörde

PVS Personalverwaltungssystem

S

SAP Systeme, Anwendungen, Produkte in der Datenverarbeitung

T

TV EntgO Bund Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes

TVAöD Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes

TVöD Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst

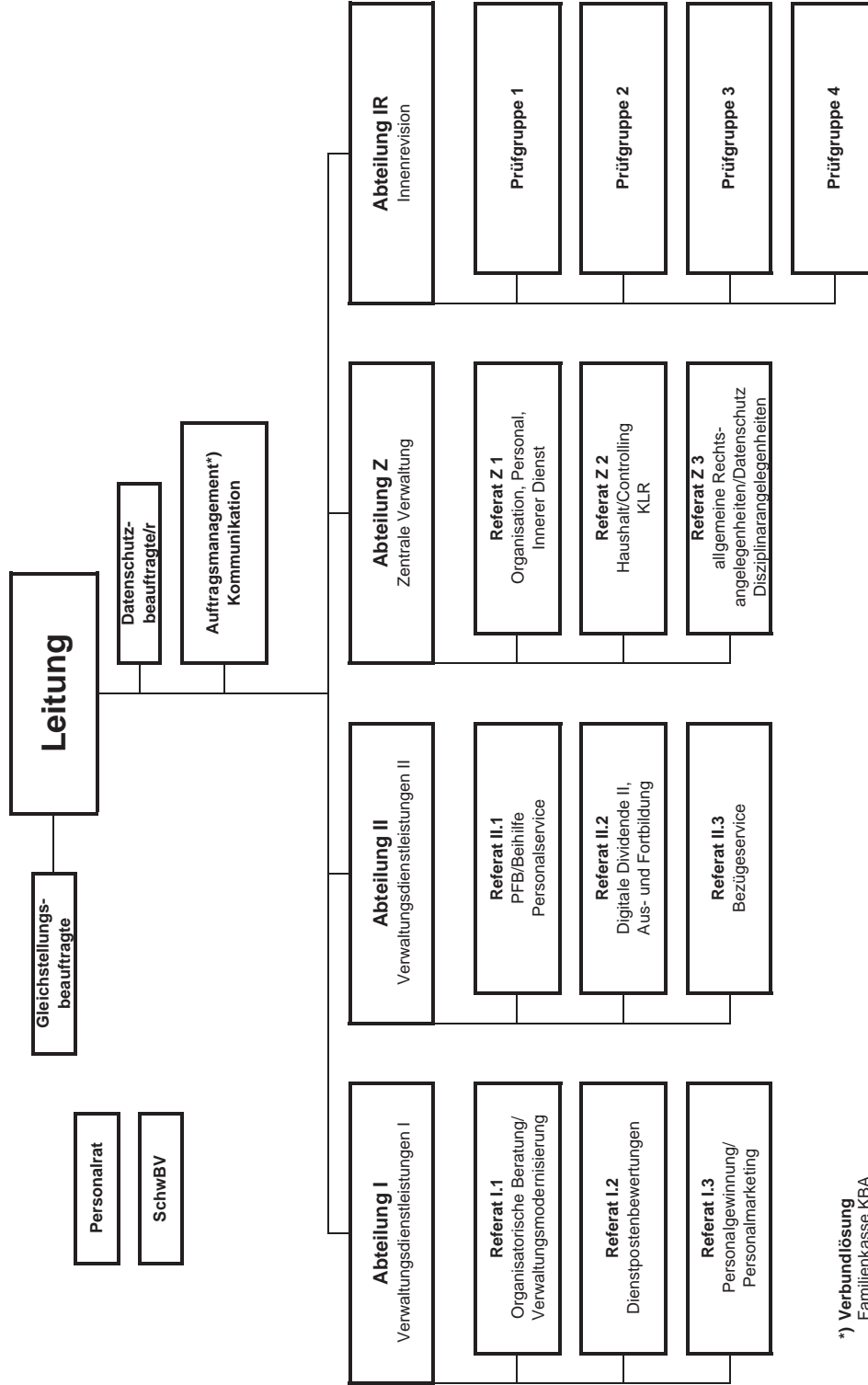
TQM Total-Quality-Management

W

WSD Wasser- und Schifffahrtsdirektion

WSV Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes

Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen



*) **Verbundlösung**
Familienkasse KBA
DLZ Reise

Standorte der BAV

Hier finden Sie uns:

Hauptsitz Aurich



Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
Schloßplatz 9
26603 Aurich

Tel.: 04941 602-0
E-Mail: info@bav.bund.de

Dienstszitz Hannover



Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
Am Waterlooplatz 7
30169 Hannover

Tel.: 0511 9115-0
E-Mail: info@bav.bund.de

Dienstszitz Kiel



Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
Kiellinie 247
24106 Kiel

Tel.: 0431 3603-0
E-Mail: info@bav.bund.de

Dienstszitz Koblenz



Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
Schartwiesenweg 4
56070 Koblenz

Tel.: 0261/9819-0
E-Mail: info@bav.bund.de

Dienstszitz Magdeburg



Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
Fürstenwallstraße 19 - 20
39104 Magdeburg

Tel.: 0391 530-0
E-Mail: info@bav.bund.de

Dienstszitz Münster



Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
Cheruskerring 11
48147 Münster

Tel.: 0251 2708-0
E-Mail: info@bav.bund.de



Impressum

Herausgeber

Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
Schloßplatz 9
26603 Aurich
Telefon: 04941 602-0
Telefax: 04941 602-378
E-Mail: info@bav.bund.de
Internet: www.bav.bund.de

Redaktion

Eva Hülsmann
Stabsstelle Auftragsmanagement/Kommunikation

Stand

Juli 2016

Gestaltung | Druck

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
Referat Z 32, Druckvorstufe | Hausdruckerei

Bildnachweis

BAV
iStockphoto.com (S. 24, 25, 26, 37)
Christin Pude (S. 31, 32)

Dieser Jahresbericht ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen. Er wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

