



Bundesanstalt
für Verwaltungsdienstleistungen



Jahresbericht 2016/2017



Bundesanstalt
für Verwaltungsdienstleistungen

Jahresbericht 2016/2017

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

spannend, herausfordernd und erfolgreich!
Mit diesen drei Begriffen möchte ich unsere Arbeit der vergangenen Jahre zusammenfassen.

Spannend deshalb, weil die BAV als zentraler Dienstleister für den Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur so viele verschiedene und vielfältige Aufgaben erledigt. Herausfordernd, weil gerade diese Vielseitigkeit nicht nur motiviert, sondern auch Mühen und Anstrengungen mit sich bringt. Und erfolgreich, weil es uns gelungen ist, diese Herausforderungen zu meistern.

Mit Gründung zum 1. Juli 2013 blicken wir in diesem Jahr auf 5 Jahre BAV zurück. Seit damals haben wir viel bewegt und viel erreicht:

Wir haben uns als Dienstleister für die über 60 Behörden der Bundesverwaltung für Verkehr und digitale Infrastruktur etabliert. Da wir ausschließlich für das Ressort des BMVI arbeiten, zu dem wir selbst gehören, behalten wir die Nähe zu unseren Kundenbehörden und ihren Beschäftigten. Wir kennen die einzelnen Menschen hinter den Behördenmauern, wissen um die jeweilige Situation vor Ort und können individuell darauf reagieren. Das schafft Sicherheit, gegenseitiges Vertrauen und Akzeptanz.

Außerdem konnten wir unser Leistungsportfolio mit der Abwicklung von Förderprogrammen des BMVI erweitern und viele neue Zielgruppen, wie private Investoren, Städte und Gemeinden hinzugewinnen.

Als Dienstleister für die Bereiche Personal, Organisation und Interne Revision sowie als Bewilligungsbehörde für Förderprogramme ist es unser Anspruch, die Zusammenarbeit mit unseren Kunden kompetent, vertrauensvoll und professionell zu gestalten.



Dazu gehört es auch, neue Wege zu gehen.

Je moderner sich eine Verwaltung aufstellt, umso leistungsfähiger und effizienter ist sie. Das wissen auch wir. Deshalb möchten wir mit unseren vielen digitalen Angeboten sowohl den Kunden als auch uns selbst den bestmöglichen Komfort bieten. Dies haben wir unter anderem mit unserem elektronischen Bewerbungsportal bei der Personalgewinnung oder mit der digitalen Antrags-einreichung der Förderanträge umgesetzt. Wir machen uns weiterhin dafür stark, Digitalisierung überall dort einzusetzen, wo sie unseren Kunden gut tut.

Erfahren Sie im vorliegenden Jahresbericht alles Wichtige über unsere Arbeit der vergangenen zwei Jahre, informieren Sie sich zu aktuellen Pro-

jekten und lernen Sie dabei uns und unser gesamtes Aufgabenspektrum kennen.

An dieser Stelle bedanke ich mich bei allen Kolleginnen und Kollegen der BAV, die es ermöglichen, dass wir unsere Arbeit als Dienstleistungsbehörde so erfolgreich erledigen können.

Nun wünsche ich Ihnen beim Lesen unseres Jahresberichtes viel Freude.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Klaus Frerichs', with a stylized flourish at the end.

Klaus Frerichs
Direktor der
Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Die BAV stellt sich vor	6
• Wer sind wir?	7
• Unsere Geschichte	7
• Unsere Dienstleistungen	8
• Der weitere Weg	9
• Unsere Kunden	10
• Gestatten, mein Name ist	11
Organisatorische Beratung/Verwaltungsmodernisierung	12
• Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen.....	13
• Personalbemessung mit ibo	16
• Change Management-Beratung als neues Dienstleistungsangebot.....	17
Kompetenzzentrum Geschäftsprozessmanagement	20
• Geschäftsprozessmanagement mit ARIS	21
• IT-Konsolidierung im Ressort des BMVI.....	23
Wissensmanagement	26
• Zukunftsfähig bleiben - Das Wissensmanagement.....	27
• Im Gespräch: "Wissen ist wertvoll!"	30
Dienstpostenbewertungen	32
• Neue Aufgaben, Entwicklung und Ausblick.....	33
• Vom Auftragseingang bis zum Abschluss eines Bewertungsauftrages - Abwicklung eines qualitätsgesicherten Bewertungsgutachtens	34
Personalgewinnung	38
• Weiterentwicklung des EBV-Systems	39
Personalmarketing	42
• Wir machen den Arbeitgeber Bundesverkehrsverwaltung bekannt!	43
• Im Gespräch: "Qualifizierte Beschäftigte halten und neue Talente gewinnen"	46

Schlaglichter der BAV	48
Pensionen und Beihilfe.....	50
• Pensionen.....	51
• Beihilfe	52
Bezügeservice	54
• Abrechnung im Wandel	55
Innenrevision	58
• Wissensmanagement im Einsatz der IR-BAV.....	59
• Im Gespräch: Revisionsprüfung: "Schicksalhafte Belastung" oder Chance zur Verbesserung?	63
Förderprogramme und Billigkeitsleistungen	66
• Digitale Dividende II.....	67
• Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge in Deutschland.....	68
• Aus- und Umrüstung von Seeschiffen zur Nutzung von LNG als Schiffskraftstoff	69
• Im Gespräch: "Mit so einem Ansturm haben wir nicht gerechnet!"	72
Stabsstellen Auftragsmanagement und Kommunikation	74
• Auftragsmanagement.....	75
• Kommunikation	77
Zentrale Verwaltung	82
• Organisation	83
• Personal.....	83
• Informations- und Kommunikationstechnik.....	85
• Innerer Dienst	85
• Haushalt/Controlling	88
Abkürzungen.....	90
Organigramm.....	92
Standorte der BAV.....	93

Die BAV stellt sich vor

Wer sind wir?

Die BAV ist zentraler Dienstleister in der Bundesverwaltung für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI). Für über 60 Behörden mit rund 25.000 Beschäftigten übernimmt sie Aufgaben aus den Bereichen Personal, Organisation und Interne Revision. Zudem wickelt die BAV Förderprogramme und Billigkeitsleistungen des Bundes ab.

An insgesamt 7 Standorten in Aurich, Hannover, Kiel, Koblenz, Magdeburg, Münster und Würzburg arbeitet die BAV derzeit mit rund 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Unsere Geschichte

Die BAV ist am 1. Juli 2013 errichtet worden.

Der erste Impuls für die Gründung der BAV setzte 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 die Regierungsprogramme „Zukunftorientierte Verwaltung durch Innovation“ und „Vernetzte und transparente Verwaltung“ der 16. und 17. 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 entsprechend 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 Harmonisie-



zung von Abläufen verbessert und auf gleichbleibend hohem Niveau gehalten.

Dies erfüllt nicht nur die Anforderungen an eine moderne und zeitgemäße Verwaltung, sondern schafft ebenso 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 Reisedienststelle beim BAG in Köln, des DLZ Personalgewinnung und Organisationsangelegenheiten bei der damaligen Wasser- und Schifffahrtsdirektion (WSD) Nordwest in Aurich sowie dem damaligen 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 überführt.



Das Gebäude der BAV am Hauptsitz Aurich

Unsere Dienstleistungen

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

Personalgewinnung

Angefangen von der Schließung von Rahmenverträgen mit Medienagenturen und 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 ein System zur elektronischen Bewerbung.

Personalmarketing

Die BAV berät und unterstützt die Behörden dabei, sich als attraktiven Arbeitgeber darzustellen, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und langfristig zu binden. Dabei ist das Angebot breit gefächert und schließt alle Aktivitäten ein, die für eine starke Positionierung der Behörde am Arbeitsmarkt nötig sind, wie z. B. die Präsentation auf Jobmessen, Werbekampagnen, etc.

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 am Standort Münster um die Festsetzung und Zahlbarmachung von Beihilfen für entstandene Aufwendungen aller Beamten, Versorgungsempfänger und 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.

Organisatorische Beratung/Verwaltungsmodernisierung

Für eine moderne und effektive Verwaltung bietet die BAV für ihre Kundenbehörden organisatorische Untersuchungen und Beratungsdienstleistungen, wie z. B. Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen an.

Kompetenzzentrum Geschäftsprozessmanagement

Mit viel Know-How in der IT-Serviceprozessgestaltung und der Geschäftsprozessmodellierung

hilft die BAV dabei, die Aufbau- und Ablauforganisation in den Behörden zu optimieren.

Wissensmanagement

Die BAV unterstützt die Behörden bei der aktiven Verwaltung von Wissen, um deren Leistungsfähigkeit zu verbessern und zukunftsfähig zu bleiben.

Dienstpostenbewertungen

Auf Grundlage der aktuellen Dienstposten- und Tätigkeitsbeschreibung bewertet die BAV Arbeitsplätze für Tarifbeschäftigte und Beamte im gesamten Geschäftsbereich des BMVI.

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.

Förderprogramme und Billigkeitsleistungen

In den Jahren 2015 bis 2017 hat sich das Leistungsspektrum der BAV erweitert. Als Bewilligungsbehörde für Förderprogramme und Billigkeitsleistungen des Bundes ist die BAV für den gesamten Prozess von der Prüfung der Anträge bis zur Auszahlung der Leistungen zuständig:

Billigkeitsleistungen (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.

Förderung der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge (LIS)

Mehr Mobilität bei weniger Emissionen – Das ist das Ziel der Bundesregierung für den Verkehrssektor. Mit dem Bundesprogramm LIS soll der Aufbau von 15.000 Schnell- und Normalladestationen für Elektrofahrzeuge vorangetrieben

werden. Bis 2020 stehen dafür rund 300 Millionen Euro bereit.

Förderprogramm für LNG in der Seeschifffahrt

Ein Baustein der Mobilitäts- und Kraftstoffstrategie der Bundesregierung (MKS) ist die Aus- und Umrüstung von Seeschiffen auf verflüssigtes Erdgas (LNG) als Schiffskraftstoff. Die Förderung von LNG trägt zur Senkung der Luftschadstoffemissionen bei.

Der weitere Weg

Eins hat die BAV für ihre Zukunft klar vor Augen: Immer besser werden!

Jede einzelne Dienstleistung wird weiter optimiert. Denn unser Anspruch ist es, unseren Kunden die bestmögliche Beratung und Unterstützung zu geben. Um das zu erreichen, brauchen wir neben unserem Wissen auch die Zeit, um unseren Erfahrungsschatz zu erweitern. Deshalb steht für uns in den nächsten Jahren vor allem der weitere Auf- und Ausbau der bestehenden Dienstleistungen im Fokus.

Nichtsdestotrotz stehen wir parallel dazu im engen Kontakt mit dem BMVI und untersuchen gemeinsam mit allen Behörden des Ressorts, welche weiteren Aufgaben zentral von uns bearbeitet werden können.

In der Fördermittelbearbeitung werden mit dem BMVI bereits Gespräche über weitere Förderprojekte geführt, so dass sich die BAV auch in diesem Bereich weiterentwickelt.

Die BAV im Überblick

- zentraler Dienstleister für über 60 Behörden im Geschäftsbereich des BMVI
- erledigt Aufgaben im Bereich Personal, Organisation und Interne Revision
- Bewilligungsbehörde für Förderprogramme des Bundes
- Hauptsitz in Aurich, weitere Dienstsitze in Hannover, Kiel, Koblenz, Magdeburg, Münster und Würzburg
- derzeit rund 250 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.bafig.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



Bundesstelle für Eisenbahnunfalluntersuchung
www.eisenbahn-unfalluntersuchung.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



Klaus Frerichs
Direktor



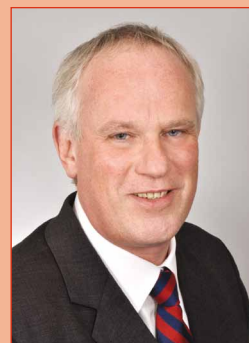
Frank Hentschel
Leiter der Abteilung Z und
Vertreter des Direktors
Zentrale Verwaltung



Claudia Suhre
Leiterin der Stabsstelle
Auftragsmanagement



Torsten Müller
Leiter der Abteilung I
Organisatorische Beratung/
Verwaltungsmodernisierung,
Kompetenzzentrum
Geschäftsprozessmanagement,
Wissensmanagement,
Dienstpostenbewertungen,
Personalgewinnung,
Personalmarketing



Thorsten Hinrichs
Leiter der Abteilung II
PFB/Beihilfe, Personalservice,
Zuwendungsverfahren,
Billigkeitsleistungen,
Bezügeservice



Ralf Weßeling
Leiter der Abteilung IR
Innenrevision

Organisatorische Beratung/ Verwaltungsmodernisierung

Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen

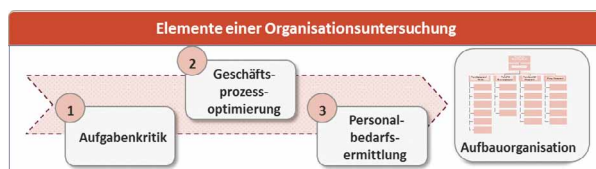
Zu den wesentlichen Aufgaben des Referates I.1 zählt die Durchführung von Organisationsuntersuchungen in den Behörden im Verantwortungsbereich des BMVI. Dabei kann die Ausgestaltung der Dienstleistung ganz unterschiedlich sein: Mal wünscht sich die beauftragende Behörde eine Organisationsuntersuchung nur für ausgesuchte Abteilungen, mal nimmt sie nur Teilbereiche einer Organisationsuntersuchung in Anspruch, wie die Personalbedarfsermittlung (PBE).

Was ist eine Organisationsuntersuchung?

Eine Organisationsuntersuchung ist eine systematische Betrachtung von Organisationen oder Teilen von Organisationen mit dem Ziel, nach einer Analyse ein Optimierungskonzept für die jeweilige Aufgabenerfüllung zu erarbeiten. Es werden insbesondere Aufgaben, Prozesse und Strukturen betrachtet, um den Personalbedarf der Organisation zu ermitteln.

Die Untersuchungsschwerpunkte sind

- das Durchführen einer Aufgabenkritik,
- die Erarbeitung einer Geschäftsprozessoptimierung sowie
- die Ermittlung des Personalbedarfs.



Elemente einer Organisationsuntersuchung

Zunächst werden alle Aufgaben, die die zu untersuchende Behörde hat, erfasst. Im Rahmen der Aufgabenkritik wird erfragt, ob die Behörde die richtigen Aufgaben durchführt. Möglich wäre z. B., dass eine Behörde Aufgaben aus „alter Gewohnheit“ übernimmt, die eigentlich nicht mehr in ihrem Zuständigkeitsbereich liegen. Wenn alle „richtigen“ Aufgaben identifiziert wurden, wird in einem nächsten Schritt gefragt, ob die Aufgaben auch richtig wahrgenommen werden. Hier wird nach Verbesserungsvorschlägen in der Umsetzung der Aufgabenwahrnehmung gesucht. Sind diese definiert, ergibt sich ein neuer Umfang an Zeit, die für das Erledigen einer Aufgabe benötigt

wird. Daraus lässt sich dann errechnen, wieviel Personal die Behörde für ihre Aufgabenerledigung in Zukunft benötigt.

Insgesamt ist das Vorgehen ein umfänglicher längerer Prozess, der nach den Vorgaben des „Handbuches für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlungen“, das vom Bundesministerium des Innern herausgegeben wird, abläuft. Eine Organisationsuntersuchung setzt sich in der Regel aus einer Voruntersuchung und einer Hauptuntersuchung zusammen. Eine solche Untersuchung kann zwischen 4 Monaten und bei größeren Projekten auch fast zwei Jahre lang dauern. Das Ergebnis ist ein methodisch ermittelter Personalbedarf, der dazu führt, dass die Behörde je nach Ergebnis mehr Personal einstellen muss oder auch Personal abbauen sollte.

BAV bietet kompetente Unterstützung

Im Referat I.1 der BAV arbeiten qualifizierte und erfahrene Organisatorinnen und Organisatoren, die die Kundenbehörden dabei unterstützen, Organisationsuntersuchungen durchzuführen. Hier sind insbesondere die Einhaltung der Vorgaben des o. g. Organisationshandbuches als auch die Beachtung der Anmerkungen des Bundesrechnungshofes wesentlich. Das Fachwissen der Organisatorinnen und Organisatoren ist von entscheidender Bedeutung für das Gelingen einer Organisationsuntersuchung in den Behörden.

PBE in der GDWS

Der Auftrag

Die BAV wurde durch die Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt (GDWS) beauftragt, eine fortschreibungsfähige PBE in der GDWS durchzuführen. Das Projekt wurde von der BAV in Zusammenarbeit mit einer externen Beratungsfirma umgesetzt. Ziel war die Ermittlung und fortschreibungsfähige Dokumentation des Ist-Personalbedarfs der GDWS in der bis dahin umgesetzten Zielstruktur zum 31.12.2016.

Die Durchführung

Die PBE begann formell mit der Unterzeichnung einer Dienstleistungsvereinbarung zwischen der GDWS und der BAV im März 2016 und endete mit der Abnahme durch die Lenkungsgruppe im Juli 2017. Geplant war, die PBE bis Mitte 2017 durchzuführen. Sowohl der Zeitplan als auch das inhaltliche Ziel konnten somit erreicht werden.

Im Oktober 2017 hat die übergeordnete Lenkungsgruppe WSV-Reform den vorgelegten Bericht ebenfalls abgenommen.

Nachdem in einer Voruntersuchung zunächst die Wahl der in der Hauptuntersuchung anzuwendenden Erhebungsmethode identifiziert wurde, konnte nach rund drei Monaten Voruntersuchung die Hauptuntersuchung durchgeführt werden. Insgesamt wurden mit über 100 Ansprechpersonen Interviews zu den jeweiligen Aufgaben in der GDWS durchgeführt. Während der Interviews wurden zudem Vorschläge für Optimierungspotenziale dokumentiert.

Die Kommunikation mit den Beschäftigten

Neben der Kommunikation über Informationsveranstaltungen wurde das Vorhaben auch im Intranet der GDWS vorgestellt. Ein Brief an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vorfeld sowie zu Beginn der Hauptuntersuchung als auch das Einstellen von wesentlichen Dokumenten zur PBE ermöglichten es den Beschäftigten, sich vertieft mit der Thematik zu befassen und die Entwicklung des Projektes zu verfolgen. Der abschließend von der Lenkungsgruppe freigegebene Bericht zur Voruntersuchung wurde ebenfalls im Intranet der GDWS veröffentlicht.

Die Partizipation der Beschäftigten

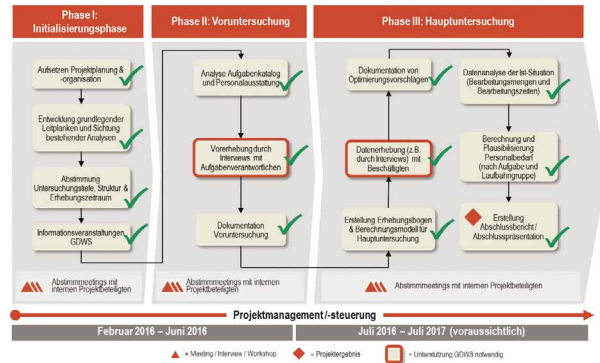
Die Gremien (Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Vertreter der schwerbehinderten Menschen) wurden zeitnah von der GDWS über das Projekt in Kenntnis gesetzt. An den Lenkungsgruppensitzungen waren die Gremien als Beobachter beteiligt.

Die in den Interviews plausibilisierten Daten waren in der Regel Ergebnisse von internen gemeinsamen Workshops bzw. Arbeitstreffen zum analytischen Schätzen der Mengen und Zeiten mit den mit der jeweiligen Aufgabe vertrauten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Der Bericht

Im Bericht wurden die erhobenen Ergebnisse nach Dezernaten, Unterabteilungen, Abteilungen und in der Gesamtheit dargestellt. Insgesamt umfasst der Bericht rund 100 Seiten und ist so verfasst, dass in einem Summary eine grobe Übersicht zu finden ist. Aber auch an Details Interessierte finden in den weiteren Ausführungen des Berichtes viele Informationen zu den erarbeiteten Ergebnissen. In der Anlage zum Bericht sind zu-

dem unter anderem die vollständigen Erhebungsergebnisse je Dezernat im Einzelnen zu finden.



Projektplan PBE GDWS

PBE im BSH

Der formelle Rahmen

Die Abwicklung des Projektes begann formell mit der Unterzeichnung der Rahmendienstleistungsvereinbarung im 2. Quartal 2017. Darin ist der grundlegende Rahmen der Zusammenarbeit beschrieben. Für die konkreten Aufträge werden separate Dienstleistungsvereinbarungen (DLV) zwischen dem Bundesamt für Seeschifffahrt und Hydrographie (BSH) und der BAV geschlossen.

Die Konzeption

Im ersten Arbeitspaket („Voruntersuchung“) des Projektes wurde ein hausweiter, einheitlicher und ablauforientierter Aufgabekatalog im BSH erstellt. Dieser wurde auf 22 Untersuchungsbereiche (zumeist die Referate des BSH) aufgeteilt. Die Vertreter der Untersuchungsbereiche verteilten anschließend die vorhandene Personalkapazität auf die Aufgaben, sodass erkennbar wurde, wieviel Personal für welche Aufgabe tätig ist. Anschließend wurden die Bearbeitungsmengen geschätzt. Dies bedeutet, dass die Beschäftigten angeben, wie oft eine Aufgabe im Jahresdurchschnitt ausgeführt wird.

In den folgenden Arbeitspaketen werden basierend auf den Erkenntnissen der Voruntersuchung die Hauptuntersuchungen stattfinden. Das bedeutet, dass 22 Hauptuntersuchungen im BSH durchgeführt werden und für diese Bereiche am Ende der Personalbedarf ermittelt ist. Da es sich um viele Untersuchungsbereiche handelt, wird die Hauptuntersuchung zum Teil durch das BSH selbst und zum anderen Teil durch die BAV abgewickelt. Dabei wird es eine sehr enge Abstimmung zwischen den Organisatoren des BSH und den

organisatorischen Berater/-innen der BAV geben, um ein einheitliches Vorgehen zu gewährleisten.

Arbeitspaket 1 - Voruntersuchung

Im Juli 2017 wurde die DLV für das erste Arbeitspaket unterzeichnet. Dieses wurde in einem gemeinsamen Projektteam von Organisatoren des BSH und organisatorischen Berater/-innen der BAV angegangen. Dabei übernahm das BSH die Federführung und vereinbarte in wöchentlichen Projektbesprechungen mit der BAV die Übernahme einzelner Tätigkeiten als Unterstützungsleistung.

Zunächst galt es, gemeinsam einen einheitlichen Aufgabenkatalog für das gesamte BSH zu erstellen. Der Aufgabenkatalog umfasst alle Aufgaben, die von den Beschäftigten ausgeführt werden – also eine sehr große Tabelle. Die Personalkapazitätsverteilung auf die Aufgaben wurde durch das BSH selbst durchgeführt. Die Mengenschätzung lag in den Händen der BAV. Dazu sind rund 60 Einzeltermine mit den jeweiligen Untersuchungsbereichen vereinbart worden: Gemeinsam mit den Beschäftigten wurde reflektiert und gesammelt, wie oft die Aufgaben pro Jahr ausgeführt werden.

Am Ende der Voruntersuchung hatten das BSH und die BAV einen Gesamtüberblick, wie oft wel-

che Aufgaben aktuell ausgeführt werden und wieviel Personal derzeit damit beschäftigt ist. Damit war die Grundlage für die Hauptuntersuchungen geschaffen.

Arbeitspaket 2 – PBE in der Abteilung O

Im ersten Quartal 2018 wird die DLV für das zweite Arbeitspaket geschlossen. Das BAV-Projektteam wird den Personalbedarf für die Abteilung O (Ordnung des Meeres) ermitteln.

Im Gegensatz zum Arbeitspaket 1 wird die Hauptuntersuchung in der Abteilung O selbstständig - in Abstimmung mit dem BSH - durch das BAV-Projektteam durchgeführt. Dieser Auftrag birgt die Herausforderung, dass die Abteilung O noch im Aufbau ist und dass es neben bereits routiniert laufenden Aufgaben auch neue Aufgaben gibt, wobei letztere noch keinen standardisierten Ablauf haben. Für die organisatorischen Berater/-innen ist dieser Umstand ein besonderer Anspruch und erfordert mehr Fingerspitzengefühl als es bei Standardaufgaben der Fall ist.

Das BAV-Team freut sich auf diese spannende Herausforderung. Mit ihrer hohen Motivation und der vorhandenen Kompetenz setzen die organisatorischen Berater/-innen alles daran, das Projekt zum Erfolg zu führen.

Personalbemessung mit ibo

Im Produktportfolio der BAV ist die Personalbedarfsermittlung – unterstützt durch die ibo Software – für diverse Kundenbehörden im BMVI ein zentrales Dienstleistungsangebot.

Unser Serviceanspruch

Oberste Gebote unserer Dienstleistungen sind die Revisionsicherheit und der Schutz der erhobenen Behördendaten.

Um bestmöglichen Service bieten zu können, nutzen wir in unseren Organisationsuntersuchungen - in Absprache mit der jeweiligen Kundenbehörde - die praxisbewährte Standardsoftware „ibo Personalbemessung“. Sie ist auf der Grundlage des Handbuches für Organisationsuntersuchungen und der Personalbedarfsermittlung des Bundesministeriums des Innern entwickelt worden.

Die ibo-Software in der Praxis

In einer laufenden Organisationsuntersuchung im Jahr 2017 wurde die Software erfolgreich im Projekt implementiert. Im zu untersuchenden Fachbereich liegt eine Sachbearbeitung gemäß Verwaltungsverfahrensgesetz vor.

Für diese quantifizierbare Aufgabenausführung ist ein analytisches Berechnungsverfahren zur Ermittlung des Personalbedarfes anzuwenden. Das bedeutet: Die Mengen der jeweiligen Aufgaben sollten im Idealfall nicht geschätzt, sondern bestmöglich durch gepflegte Statistiken aus dem Fachbereich nachgewiesen werden.

Mit der Software können folgende analytische Methoden praktikabel und standardisiert angewendet werden:

- **MAK-Verteilung**
Bei diesem Verfahren werden vorhandene Mitarbeiterkapazitäten (MAK) auf die gemeinsam festgelegten Aufgaben des Fachbereiches verteilt.
- **Analytisches Schätzen**
 - Schätzen von Einzelbearbeitungszeiten: Es werden durchschnittliche Bearbeitungszeiten je Einheit geschätzt.
 - Zeitklassenschätzverfahren: Es werden durchschnittliche Bearbeitungszeiten in definierten Zeitklassen geschätzt.

- **Stoppuhr**
Die Arbeitszeiten werden gemessen.
- **Selbstaufschreibung**
Selbstständige Erfassung der Zeiten und Mengen durch den Untersuchungsbereich.

Je nach Untersuchungsbereich und Kundenwunsch kann auch eine Kombination der genannten Methoden angewendet werden.

Aufgabe	Kapazität	Wert	Zeiteinheit	Zeitraum
1 - Managementprozesse				
2 - Kernprozesse				
2.2 - Versorgung				
2.2.1 - Grundsatzangelegenheiten				
2.2.2 - Versorgungsaufstellung bearbeiten				
2.2.2.1 - Personalakten anfordern			Minuten	pro Tag
2.2.2.2 - Zahlungsansprüche prüfen und feststellen			Minuten	pro Tag
2.2.2.3 - Unstimmigkeiten klären			Minuten	pro Tag
2.2.2.4 - Zahlungsverpflichtungen oder Empfänger benachrichtigen			Minuten	pro Tag
2.2.2.5 - Jährliche Erstattungsansprüche bearbeiten			Minuten	pro Tag
2.2.3 - Erstattung Versorgungsausgleichsleistungen bearbeiten				
2.2.3.1 - Erstmalige Anforderungen der RV-Träger bearbeiten			Minuten	pro Tag
2.2.3.2 - Laufende Anforderungen der RV-Träger bearbeiten			Minuten	pro Tag
2.2.4 - Versorgungsbezüge festsetzen, bewilligen und anweisen				
2.2.4.1 - Personalakte prüfen und vervollständigen			Minuten	pro Tag
2.2.4.2 - Ruhegehalt feststellen			Minuten	pro Tag
2.2.4.3 - Bescheid erstellen			Minuten	pro Tag
2.2.4.4 - Abschlagszahlung vornehmen			Minuten	pro Tag
2.2.4.5 - Zahlungsanordnung fertigen			Minuten	pro Tag
2.2.4.6 - 4-Augen-Prinzip durchführen			Minuten	pro Tag
2.2.4.7 - Bezugsmitteilung kontrollieren			Minuten	pro Tag
2.2.4.8 - Erhöhung Ruhegehaltsatz § 14a BeamtVG vornehmen			Minuten	pro Tag
2.2.4.9 - Bescheid Erhöhung Ruhegehaltsatzes erstellen			Minuten	pro Tag
2.2.4.10 - Zahlungsanordnung fertigen			Minuten	pro Tag
2.2.4.11 - Akten führen			Minuten	pro Tag

Erhebungsmaske

Im laufenden Projekt wurde mit dem Einverständnis der Gremien und des Fachbereiches eine Mitarbeiterkapazitätsverteilung (MAK-Verteilung) im Untersuchungsbereich durchgeführt.

Die ibo-Vorteile im Überblick

In kurzer Zeit konnte eine große Datenmenge mit geringem Aufwand und wenig Belastung für alle Beteiligten erhoben werden. Die Befürchtung der Beschäftigten vor einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle konnte durch die standardisierte und revisions sichere Erhebung genommen werden.

Ein entscheidender Kundenvorteil: Die webbasierte Nutzung der Datenerhebung. Es entstehen keine Anschaffungskosten, und es wird keine Speicherkapazität auf den behördeninternen Servern belegt. Alle erhobenen Daten werden in einer relationalen Datenbank abgelegt und sind vor Zugriff Dritter geschützt.

Die Datenaufbereitung und Analyse war mit der ibo-Software einfach durchzuführen und sticht

durch eine geringe Fehleranfälligkeit im Vergleich zu selbstentwickelten Tabellenprogramm-lösungen hervor. Das Untersuchungsteam konnte durch das vielfältige Angebot der Software flexible Auswertungsmöglichkeiten bieten und so individuellen Kundenwünschen ohne großen Aufwand entsprechen.

Aus ökonomischen und serviceorientierten Gesichtspunkten ist die Nutzung der ibo-Software ein voller Erfolg im Rahmen einer Personalbe-messung.

Change Management-Beratung als neues Dienstleistungsangebot

Die Bundesverwaltung befindet sich im steten Wandel. Das liegt zum einen an technischen Weiterentwicklungen oder neuen Aufgaben. Aber auch die Erwartungen und Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger an die Verwaltungen haben sich in den vergangenen Jahrzehnten gewandelt: Zum einen soll eine Dienstleistung in gleichbleibender Qualität abrufbar sein, zum anderen sollen aber auch die Kosten moderat bleiben. Nicht zuletzt hat sich auch das Selbstverständnis der Behörden geändert. Die Bürgerinnen und Bürger werden als Kundinnen und Kunden wahrgenommen, die Verwaltung er-bringt eine Dienstleistung. Dies erfordert regel-mäßig eine flexible Anpassung der Verwaltung an veränderte Rahmenbedingungen.

Insbesondere die aktuelle Entwicklung hin zur digitalen Verwaltung (Stichwort „elektronische Akten“) stellt die Behördenleitungen und auch die Beschäftigten vor neue Herausforderungen in ihrem Arbeitsumfeld. Veränderungen sind oft auch von der Behörde selbst beabsichtigt, etwa, wenn Prozesse optimiert werden sollen.

Begriffsklärung Change Management

Change Management, auch Veränderungsma-nagement genannt, ist so zu verstehen, dass die Veränderung systematisch geplant und gesteuert wird. Im Mittelpunkt steht dabei der Mensch. Denn gerade wenn Führungskräfte und Beschäf-tigte einer Behörde frühzeitig von einer Verände-rungsmaßnahme erfahren, können sie sich damit auseinandersetzen und eigene Ideen zur Umset-zung einbringen. Sie gestalten den Prozess mit, so dass die Veränderung in vorhandene Strukturen hineinwachsen und verwurzelt werden kann.

Nutzen von Change Management

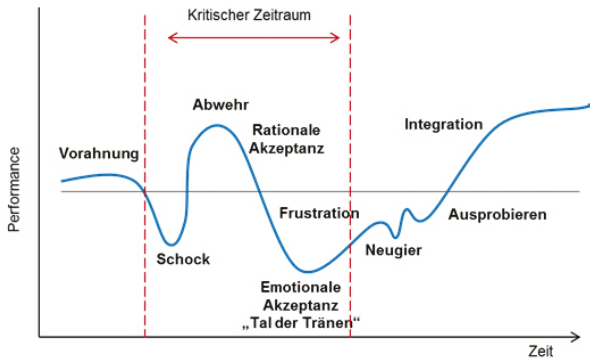
Ein gut konzipiertes Veränderungsmanagement kann dazu beitragen, den jeweiligen Wandel in-nerhalb der Organisation erfolgreich zu gestalten. Change Management ist somit ein wesentlicher Bestandteil der Personal- und Organisationsent-wicklung.

Konzept Change Management der BAV

Bezugnehmend auf die „Anwendungshilfe zu Ver-änderungsprozessen in der öffentlichen Verwal-tung“ des Bundesministeriums des Innern hat die

BAV ein eigenes Beratungskonzept zum Change Management verfasst. Das BMVI hat dieses Konzept im Oktober 2017 abgenommen. Seitdem bietet die BAV ihren Kundenbehörden ihre neue Dienstleistung „Beratung zu Change Management-Projekten“ an.

Im Rahmen der Organisationsleitertagung im November 2017 in Köln wurde die Dienstleistung den anwesenden ressortinternen Organisationsleitungen vorgestellt.



Veränderungskurve nach Kotter

Die dargestellte Veränderungskurve zeigt die typischen Phasen, die Personen, die von Veränderungen betroffen sind, durchlaufen. Im rot markierten Zeitraum entscheidet sich, ob eine Veränderung erfolgreich umgesetzt wird. Ganz besonders hier können gezielte Maßnahmen und Methoden des Change Managements eingesetzt werden. Dabei ist das Change Management Bestandteil eines professionellen Projektmanagements und keineswegs isoliert zu betrachten. Die Kundenbehörde wird als Ganzes ins Blickfeld genommen. So werden Wechselwirkungen mit Schnittstellen und anderen Abteilungen wahrge-

nommen. Die BAV hat dabei stets das ganze System einer Verwaltungsorganisation im Blick, da eine Veränderung ungeplante Auswirkungen auf Teile oder auf das ganze System haben kann.

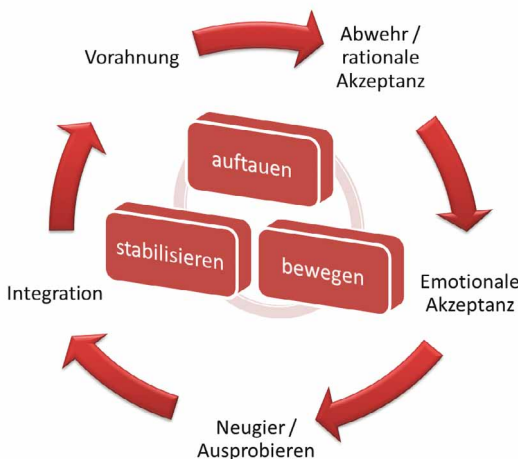
Qualifizierte Beratung

Die Change Management-Beratung der BAV wird von Organisatorinnen und Organisatoren angeboten, die über vielfältige Berufserfahrung und zertifizierte Qualifizierungen verfügen. Dabei ist auch langjährige Berufserfahrung im öffentlichen Dienst vorhanden. Die Beraterinnen und Berater der BAV sind daher mit den besonderen Gegebenheiten im öffentlichen Dienst, wie z. B. dem Sicherheitsbedürfnis einiger Beschäftigter, der Relevanz der Gremienvertretungen, etc. vertraut. Die Beraterinnen und Berater der BAV sind nach REFA zertifizierte Organisatoren, nach REFA zertifizierte Betriebswirte sowie durch ibo zertifizierte Change-Manager.

Change Management-Beratung der BAV

Change Management wird von der BAV unter Einhaltung der Vorgaben aus dem Handbuch für Organisationsuntersuchungen und Personalbedarfsermittlung ausgeführt. Ferner finden die Vorgaben des Bundesrechnungshofs Berücksichtigung. Die Kommunikation mit der beauftragenden Behörde ist für die BAV während der gesamten Beauftragung ein zentrales Element.

- Die BAV berücksichtigt die individuellen Rahmenbedingungen der beauftragenden Kundenbehörde und hält die wesentlichen Punkte in der Dienstleistungsvereinbarung schriftlich und gegenseitig verbindlich fest. Dies ermöglicht ein verlässliches und vertrauensvolles Zusammenarbeiten für beide Seiten. Die Einhaltung des gesetzlich vorgeschriebenen Datenschutzes ist der BAV wichtig.
- Angeboten wird von der BAV die Analyse der bestehenden Strukturen und Prozesse, z. B. durch das Erstellen einer Veränderungsdiagnose.
- Die BAV bietet darüber hinaus an, den gesamten Veränderungsprozess oder Teile davon beratend zu begleiten, z. B. durch das Erstellen einer Stakeholderanalyse oder die Entwicklung und Umsetzung eines Kommunikationskonzepts.
- Ferner kann die BAV den Veränderungsprozess beispielsweise durch die Unterstützung



Reaktionszyklus

der Kommunikation zwischen den Beteiligten moderieren.

- Bewährt hat sich, das Change Management in ein strukturiertes Projektmanagement einzubinden. Meilensteine und Kommunikationswege werden verbindlich vereinbart. Die Einrichtung einer paritätisch besetzten Lenkungsgruppe erleichtert lösungsorientierte Entscheidungen. Die Projektleitung und das Projektteam verstehen sich als operative Einheit.
- Schließlich wird das gesamte Projekt nachvollziehbar und transparent von der BAV dokumentiert.

Zu guter Letzt seien noch einige wichtige Parameter genannt, die für Veränderungsprojekte unterstützend wirken:

- Wesentliche Erfolgsfaktoren für gelingende Veränderungen sind sinnstiftende und positive Veränderungsziele. Veränderungen gelingen grundsätzlich leichter, wenn sie von innen gewollt sind und nicht von außen vorgegeben werden.

- Veränderungen brauchen eindeutig messbare Ziele.
- Veränderungen funktionieren nur, wenn die Führungskräfte einer Organisation diese Veränderungen unterstützen und leben.

Jede Behörde steuert ihre Veränderungsprozesse selbst. Unbestritten ist jedoch, dass solche Prozesse durch professionelle Begleitung um ein Vielfaches gefördert und die Risiken minimiert werden. So können die anvisierten Ziele der Behörde deutlich erfolgreicher und harmonischer erreicht werden.

Kontakt Organisatorische Beratung/ Verwaltungsmodernisierung

Referat I.1
Claudia Suhre
Referatsleiterin
Tel.: 04941 602-200
E-Mail: claudia.suhre@bav.bund.de

Die Autorinnen und Autoren

v.l.n.r.:

Carina Surmeyer

Dr. Moritz Lüdtko

Thomas Dolla-Friedrich

Daniel Eden

Nicht im Bild:

Sabine Bräuner, Annette Wübben

Referat "Organisatorische Beratung/
Verwaltungsmodernisierung,
Kompetenzzentrum Geschäftsprozess-
management, Wissensmanagement"



Kompetenzzentrum Geschäftsprozessmanagement

Geschäftsprozessmanagement mit ARIS

Das Kompetenzzentrum Geschäftsprozessmanagement (KompGPM) der BAV ist der ressortweite Dienstleister für Beratung und Unterstützung bei allen Fragen des Geschäftsprozessmanagements und betreut die Methodenplattform ARIS zur Dokumentation von Geschäftsprozessen.

Allgemein

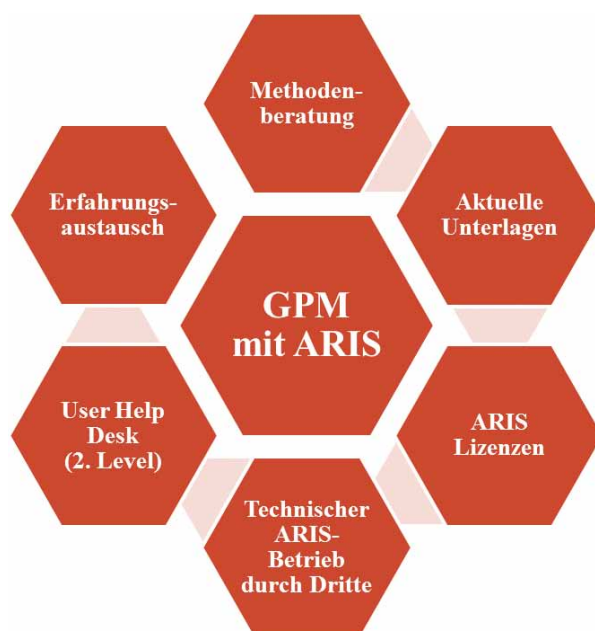
Das Geschäftsprozessmanagement beschäftigt sich mit der Identifikation, Gestaltung, Dokumentation, Implementierung, Steuerung und Verbesserung von Geschäftsprozessen.

Alle Behörden im Geschäftsbereich des BMVI sind aufgefordert ihre Geschäftsprozesse (Ablauforganisation) zu dokumentieren und kontinuierlich zu verbessern.

Laut Erlass vom 11.11.2003 ist für die Dokumentation von Geschäftsprozessen das IT-System ARIS zu verwenden.

Aufgaben des KompGPM

Zum 01.01.2017 wurde die BAV beauftragt, das Kompetenzzentrum Geschäftsprozessmanagement für das BMVI und die Behörden im Ressort zu betreiben.



Aufgaben KompGPM

Das KompGPM fördert und unterstützt die Entwicklung einer prozessorientierten Verwaltung im Ressort des BMVI durch vielfache Aktivitäten.

Das KompGPM übernimmt zusätzlich die Außenvertretung des Ressorts in ARIS- und Prozessanwenderkreisen auf Bundesebene und der öffentlichen Verwaltung.

Leistungsangebot des KompGPM

Das KompGPM ist kompetenter Ansprechpartner für alle fachliche Fragen im Zusammenhang des Geschäftsprozessmanagement und zum Einsatz und Nutzung von Prozessmanagement-Software. Für den Geschäftsbereich des BMVI und seinen Behörden bietet das KompGPM folgende konkrete Leistungen:

- Durchführung von Methodenberatung
- Behördenübergreifenden Wissenstransfer organisieren und begleiten
- Einheitliche Regelungen und Konventionen bereitstellen und weiterentwickeln
- Weiterentwicklung des Konzeptes KompGPM,
- Einheitliche Regelungen und Konventionen bereitstellen und weiterentwickeln
- Standards, Arbeitshilfen und Leitfäden entwickeln und bereitstellen
- Schulungskordinierung für den Geschäftsbereich
- Durchführung von Prozesserhebungen im Auftrag der Behörden
- Qualitätssicherung von ARIS Modellen durchführen
- Bereitstellung von ARIS Lizenzen, ressortweites Lizenzmanagement
- Sicherstellung eines stabilen technischen ARIS Betriebes

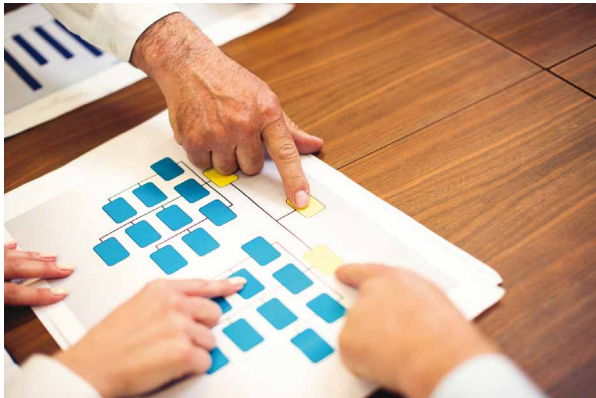
Aktuelle Erfolge und weiteres Vorgehen beim Geschäftsprozessmanagement mit ARIS

Im Zuge der IT-Konsolidierung des Bundes wechselte der für das Ressort BMVI zuständige IT-Dienstleister am 01.01.2016 zum ITZ Bund.

Die beim DLZ-IT gepflegten ARIS-Datenbanken wurden an die BAV übergeben.

Die Experten der BAV sorgten für einen reibungslosen Übergang. Zusammen mit dem BMVI wurden die vertraglichen Grundlagen neu geregelt, der IT-Support sowie das Lizenzmanagement

komplett neu gestaltet. Zusätzlich wurde im Dezember 2016 das ARIS System ressortweit von der ARIS Version 7.2 auf die ARIS Version 9.8 migriert.



Prozessdarstellung

Die Herausforderung bestand darin, alle 85 behörden-spezifischen Datenbanken mit tausenden von Geschäftsprozessmodellen ohne Verluste und kritischen Ausfälle zu überführen.

Diese Umstellung konnte vom KompGPM Ende 2016/Anfang 2017 erfolgreich realisiert werden.

Seit Einrichtung hat das KompGPM unter anderem folgende Aufgaben/Themen erfolgreich umgesetzt:

- ARIS-Lizenzmanagements im Ressort BMVI
- ARIS Support über den ARIS User Help Desk
- Basiseinweisung von 76 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die ARIS Methode und das ARIS Werkzeug
- Abschluss neuer Lizenzverträge mit der Software AG
- Überarbeitung der ARIS-Dokumentationen (Dienstvereinbarung, Fachkonzept, BMVI ARIS-Konventionen und Betriebsdokumente)
- Erstellung und Abstimmung eines neuen Managed-Service Vertrags für die Betriebsüberführung von der Software AG zum Informationszentrum Technik Bund

- Prozessberatung bei den Behörden EBA, BAG, BSH und LBA, für das HK und beim EBV/PVS (elektronisches Bewerbungsverfahren / Personalverwaltungssystem)

Für Anfang 2018 ist u.a. der Aufbau eines Arbeitskreises "Fachanforderungen ARIS" in Vorbereitung. Dort werden die ARIS-Koordinatorinnen und Koordinatoren der Behörden, das BMVI, der HPR und die Vertreter des KompGPM die zukünftige Ausrichtung des GPM im BMVI und deren Umsetzung im System ARIS diskutieren und gestalten.

Behörden	Modelle	Objekte	Attribute	Kanten	Modellierer
BAG	414	7.753	13.290	10.194	27
BAV	88	1.687	3.254	3.066	9
BMVI-PVS	135	3.607	22.672	7.434	7
BSH	236	2.516	14.980	4.133	16
EBA	330	6.857	18.712	13.257	48
ITSM	364	2.833	10.320	5.169	8
LBA	1.135	24.509	69.985	40.815	5
Summen	2.702	49.762	153.213	84.068	120

Zahlen, Daten, Fakten aus den aktivsten Bereichen (Oktober 2017)

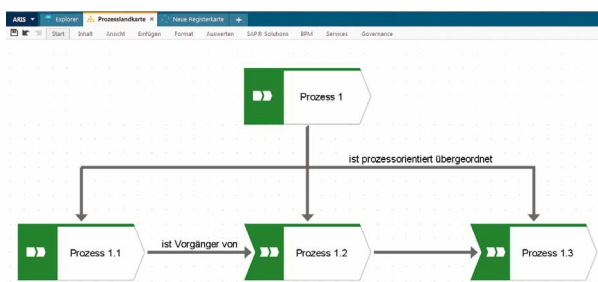
Weiter ist eine grundsätzliche Reorganisation des ARIS Systems geplant, um das System schlanker und standardisierter zur Verfügung zu stellen.

Redesign der IT-Service Prozesse

Die BAV befasst sich seit Ende 2014 mit den Prozessen des IT Servicemanagements (ITSM) und beteiligt sich damit an einem Organisationsprojekt, das 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.

Nach einer übergreifenden Analyse haben die KompGPM-Experten festgestellt, dass die neuen ITSM-Prozessbeschreibungen an vielen Stellen inkonsistent waren. Die BAV wurde mit einer Qualitätsverbesserung und einem Redesign zum 01.07.2016 beauftragt. Es galt die Qualität in folgenden Punkten zu verbessern:

- Ein einheitliches Layout der Formatvorlagen,
- die Verwendung einheitlicher Begrifflichkeiten,
- die Beseitigung von Inkonsistenzen und
- die Beseitigung von Prozess- und Dokumentationslücken.



Beispiel eines ARIS-Wertschöpfungskettendiagramms („Look and feel“: ARIS 9.8 Standard)

Das Redesign im IT-Service-Management betraf 11 ARIS-Prozessmodelle und 13 Prozessdokumentationen, die von der BAV in drei „Lieferpaketen“ gesichtet und überarbeitet wurden.

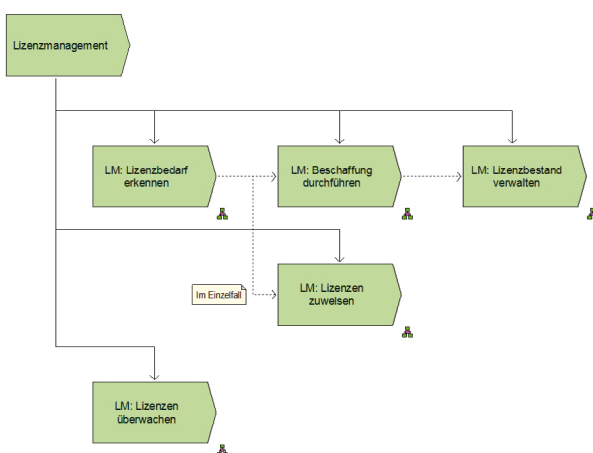
Der Redesign-Auftrag konnte im Mai 2017 erfolgreich abgeschlossen werden.

IT-Service Prozess: Lizenzmanagement

Ein weiterer Auftrag im Umfeld des IT-Serviceprozessmanagements war die Erstellung eines separaten Prozesses für das Lizenzmanagement, der die Verwaltung des Bestandes an Software-Lizenzen im Geschäftsbereich des BMVI beschreibt.

Ziel im Ressort BMVI war es, ein Lizenzmanagementprozess für den rechtskonformen und wirtschaftlichen Einsatz von Software-Lizenzen sicherzustellen.

Die BAV wurde im Januar 2017 beauftragt, den Lizenzmanagement-Prozess in Zusammenarbeit mit Behördenvertretern zu analysieren und diesen dann SMIT-konform zu dokumentieren und mit der ARIS-Methode zu modellieren. Für die Mitarbeit im Lizenzmanagementprozess wurde von der BAV ein Kernteam gebildet, das sich aus Fachexperten für IT und Organisation einzelner Behörden zusammensetzte. Im Oktober 2017 konnte zum vereinbarten Termin der Lizenzmanagementprozess dem Auftraggeber vorgelegt werden. Die Freigabe des Prozesses steht aktuell noch aus.



Teil-Prozesse des Lizenzmanagement im Ressort des BMVI (Oktober 2017, „Look and feel“: ARIS 7.2 Standard)

IT-Konsolidierung im Ressort des BMVI

Seit dem Sommer 2017 wirkt die BAV bei der IT-Konsolidierung des Bundes mit. Unsere Rolle in diesem ressortübergreifenden Projekt unter Federführung des Bundesministeriums des Innern besteht in der Unterstützung des BMVI und seiner nachgeordneten Behörden bei der Umsetzung der ressortinternen Aufgabenstellungen.

Worum geht bei der IT-Konsolidierung?

Die IT des Bundes soll vereinheitlicht und auf diese Weise sicherer und wirtschaftlicher gemacht werden. Dieses Vorhaben gliedert sich in die Handlungsstränge Betriebskonsolidierung, Beschaffungsbündelung und Dienstekonsolidierung.



Handlungsstränge der IT-Konsolidierung

Im Rahmen der Betriebskonsolidierung wird bis Ende 2022 eine Bündelung von 80 % des IT-Betriebs der unmittelbaren Bundesverwaltung in wenigen Rechenzentren angestrebt. Die Dienstekonsolidierung sorgt für einheitliche, leistungsstarke und sichere IT-Lösungen. So sollen bis 2025 nur noch maximal zwei IT-Lösungen je Funktionalität für die Bundesverwaltung bereitgestellt werden. Bei der Beschaffungsbündelung geht es darum, die Beschaffung von IT-Komponenten in wenigen Stellen der Bundesverwaltung zusammenzuführen.

Herausforderungen für das Ressort

Bei der IT-Konsolidierung geht es jedoch keineswegs nur um eine technische Transformation. Vielmehr sind damit auch umfangreiche organisatorische Veränderungen verbunden, die die Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter des Ressorts mehr oder weniger stark betreffen.

So hat die IT-Konsolidierung insbesondere für die IT-Dienstleister des BMVI und der Geschäftsbereichsbehörden erhebliche Auswirkungen. Deren bestehende Aufgaben und deren umfassendes Know-How müssen im Zuge des Transformationsprozesses vollständig, effizient und möglichst ohne Auswirkungen auf das laufende Geschäft verlagert werden - und zwar im Angesicht einer höchst komplexen IT-Landschaft.

Neben den technischen und organisatorischen Aspekten der Transformation darf aber auch der Blick auf etwaige Ängste und Befindlichkeiten der betroffenen Kolleginnen und Kollegen nicht zu kurz geraten. Hierzu empfiehlt sich die Einrichtung eines systematischen Change Managements, das jederzeit größtmögliche Transparenz über laufende und geplante Maßnahmen schafft sowie das Personal und die Mitarbeitervertretungen aktiv am Veränderungsprozess beteiligt.



Herausforderungen für das Ressort

Unser Dienstleistungsangebot

An dieser Stelle setzt die jüngst mit dem BMVI abgeschlossene „Rahmendienstleistungsvereinbarung über Unterstützungsleistungen zur Konsolidierung der IT-Betriebe im Ressort des BMVI“ an. Das darin enthaltene Leistungsangebot reicht von der Unterstützung konkreter Behördenprojekte über die Modellierung geänderter Geschäftsprozesse bis hin zur Mitwirkung bei der Überarbeitung ressortinterner Regelungen und Verfahren.

Auf der Basis dieser Rahmendienstleistungsvereinbarung können nun zwischen den Behörden des Ressorts (einschließlich BMVI) und der BAV

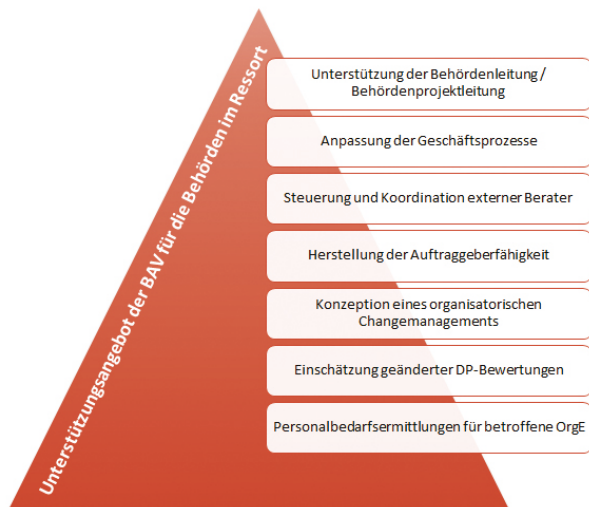
individuelle Dienstleistungsvereinbarungen abgeschlossen werden, die den konkreten Unterstützungsbedarf in der jeweiligen Behörde benennen und Regelungen zur Projektorganisation festlegen.

Unterstützung der Behörden

Eine Geschäftsbereichsbehörde kann auf diese Weise ihren jeweiligen Unterstützungsbedarf aus dem folgenden Leistungsangebot individuell auswählen und im Rahmen einer Dienstleistungsvereinbarung mit der BAV fixieren:

- Wir unterstützen die Behördenprojektleitung im Rahmen des Projektmanagements, insbesondere bei der Projektinitialisierung, beim Projektcontrolling sowie beim Risikomanagement.
- Mit der IT-Konsolidierung verändern sich die Prozesse und Schnittstellen zwischen der Behörde und dem IT-Dienstleister. Davon sind neben den IT-Prozessen auch weitere Geschäftsprozesse betroffen. Wir helfen den Behörden bei der Modellierung und Dokumentation der veränderten Prozesse und bei deren Implementierung. Die Dokumentation der Prozesse erstellen wir mit dem Werkzeug ARIS.
- Wir bieten Unterstützung bei der Steuerung und Koordination externer Berater an. Hierzu gehören die Aufbereitung und Festlegung von Arbeitspaketen, die Klärung fachlicher Fragestellungen sowie das Controlling erbrachter Leistungen.
- Die veränderten Prozesse für die Weiterwicklung und den Betrieb von IT-Dienstleistungen führen zu einem neuen Rollenverständnis. Jede Behörde wird nun zum Auftraggeber des ausgewählten IT-Dienstleisters, und eine IT-Anforderung erhält einen anderen Stellenwert. In diesem Zusammenhang bieten wir Hilfestellung bei der Dokumentation von IT-Anforderungen sowie bei der Festlegung von Arbeitsverfahren und Bearbeitungsstandards.
- Die vielseitigen Veränderungen vor und während der IT-Konsolidierung verursachen Unsicherheiten und Ängste bei den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Diesem Umstand muss ein gut organisierter Veränderungsprozess gerecht werden. Wir unterstützen die Behörden bei der Entwicklung und Anwendung eines individuellen Konzeptes für das Change Management, das an Transparenz und zielgruppengerechter Kommunikation ausgerichtet ist.

- Die Veränderungen innerhalb der Behörde werden zu neuen Dienstpostendokumentationen und somit zu veränderten Dienstpostenbewertungen führen. Wir führen im Rahmen unseres Geschäftsauftrages entsprechende Bewertungen durch.
- Mit der Änderung von Geschäftsprozessen und Aufgabeninhalten sind auch veränderte Personalbedarfe in den Geschäftsbereichsbehörden zu erwarten. Wir führen im Rahmen unseres Geschäftsauftrages entsprechende Personalbedarfsermittlungen nach den Regelungen des Organisationshandbuches durch.



Unterstützungsangebote der BAV

Unterstützung des BMVI

Neben den Aufgabenstellungen im Kontext der Behördenprojekte sind auch im BMVI erhebliche

Anstrengungen erforderlich, um die IT-Konsolidierung erfolgreich auf den Weg zu bringen. In der Verantwortung für diese Zielstellung steht das Referat Z 15, das insbesondere die Schnittstelle zwischen unserem Ressort und dem IT-Dienstleister mit regulatorischem Leben füllen muss. So müssen nun ressortinterne Regelungen, die sich beispielsweise auf die IT-Strategie, das Auftragsmanagement oder die Finanzierung von IT-Maßnahmen beziehen, überarbeitet werden. Grundlage für diese Aufgabenstellung sind Gemeinsame Geschäftsbedingungen (GGB), die die Zusammenarbeit der Ressorts mit dem ITZBund regeln.

In diesem Zusammenhang kann das BMVI nun Arbeitspakete definieren und in Gestalt individueller Dienstleistungsvereinbarungen bei uns beauftragen. Unser Leistungsangebot reicht hierbei von der Mitwirkung in Arbeitsgremien zur Spezifizierung ressortinterner Regelungen, über die Modellierung und Dokumentation von Prozessen bis hin zur Erledigung von Arbeitspaketen im Rahmen von Projekteinsätzen.

Kontakt Kompetenzzentrum Geschäftsprozessmanagement

Referat I.1

Joachim Johannsen

Referent

Tel.: 0431 3603-212

E-Mail: KompGPM@bav.bund.de

Die Autoren

v.l.n.r.:

Joachim Johannsen

Lothar Hagels

Wolfgang Peters

Bernhard Lünne

Frank Tüshaus

Referat "Organisatorische Beratung/
Verwaltungsmodernisierung,
Kompetenzzentrum Geschäftsprozess-
management, Wissensmanagement"



Wissensmanagement

Zukunftsfähig bleiben - Das Wissensmanagement

Wie ging das nochmal? Das haben wir doch schon irgendwann (ein)mal gemacht.

Nachdem diese Worte gefallen sind, sollte es Beschäftigten in einer modernen Organisation möglich sein, auf eine bewusst geschaffene Wissensquelle zuzugreifen, um die notwendigen Informationen zur Aufgabenerfüllung zu erlangen. Ein organisationsbezogenes Wissensmanagement bietet hierfür die Möglichkeit.

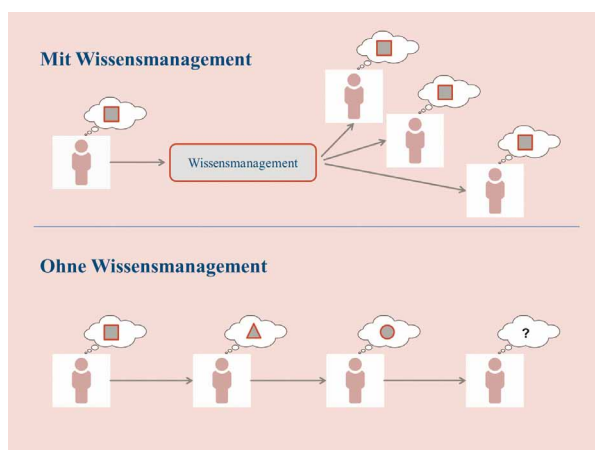
Das Bewusstsein für die Bedeutung des Wissens ist die Grundvoraussetzung, um einen optimalen Umgang mit Wissen zu ermöglichen.

Was ist überhaupt Wissen?

Wissen ist (sozialwissenschaftlich) eine Verknüpfung von empfangenen Informationen im Kopf des Menschen. Der Mensch erkennt den Zusammenhang der Informationen zu einem Thema und kann Erkenntnisse daraus gewinnen. Eigentlich ganz einfach, wenn auch wenig plastisch.

Was ist Wissensmanagement?

Wissensmanagement klingt vielleicht zunächst komplexer, als es im Kern ist und scheint auch für Pragmatiker/-innen kaum zu greifen. Wissensmanagement sei die bewusste Verwaltung bzw. der bewusste Umgang mit Wissen in einer Organisation. Im Detail gehört auch das Gespräch zwischen Kolleginnen und Kollegen dazu, wie beispielsweise ein Formular richtig ausgefüllt wird. Eine Kollegin weiß, wie es geht und erklärt es ihrem Kollegen. Das Wissen wandert so von dem einen in den anderen Kopf.



Wissensmanagement

In dem genannten Beispiel zeigt sich, dass das Wissen im Kopf der erfahrenen Kollegin steckt und nur sie („die Eigentümerin“) selbst kann dies zunächst verwenden. Die mündliche Überlieferung überführt durch Sprache das Wissen in den Kopf des lernenden Kollegen. Dies ist hilfreich und funktioniert. Doch was ist in Situationen zu tun, in denen (noch) niemand zur Wissensübergabe vorhanden ist? Kompliziert ausgedrückt steht dann die Überführung von implizitem zu explizitem Wissen im Fokus. Dies bedeutet, dass das im Kopf vorhandene Wissen erfragt und aufgeschrieben werden soll. Die Niederschrift dient als Wissensspeicher über die Zeit und kann bei Bedarf gelesen werden, um das Wissen zu nutzen.

Die genannte Überführung (aus dem Kopf auf das Papier) ist allerdings nicht immer einfach, denn die Kommunikation zwischen Menschen kann mit Herausforderungen verbunden sein. Während die eine Person sofort versteht wie es von der anderen gemeint war, müssen andere ggf. viel mehr Worte verwenden, um die Inhalte vollständig zu vermitteln. Damit die Daten, Informationen und somit Wissen „wandern“ können, bedarf es der professionellen Erfassung, Verarbeitung und Zurverfügungstellung des Wissens. Es muss sichergestellt werden, dass die einzelnen „Päckchen“ bei den Adressaten ankommen und auch von ihnen verstanden werden.

Ebenso ist der Speicher geschickt zu wählen. Es ist sicherlich hilfreich etwas aufzuschreiben, aber in manchen Fällen ist auch eine Abbildung, eine Tabelle oder eine Tonbandaufnahme nützlich. Als Beispiel sei hier die Bedienungsanleitung genannt, die häufig Bilder zum besseren Verständnis enthält.

Wo liegen die Vorteile?

Der Nutzen eines aktiven Wissensmanagements besteht in Zeiteinsparungen, da nicht alles neu erarbeitet werden muss. Und da Anfängerfehler nicht zweimal gemacht werden müssen, wird die Qualität der Arbeit erhöht. Wenn alle Arbeitsmittel – Wissen gehört auch dazu – zur Verfügung stehen und alles gut funktioniert, sind die Beschäftigten auch zufriedener an ihrem Arbeitsplatz.

Was kann ich tun?

Alle können bewusst mit ihrem gespeicherten Wissen umgehen und es teilen. So können sie für ihre Vertretung Abhaklisten zu den einzelnen Ar-

beitsschritten erstellen, damit diese die Aufgaben gut erledigen kann.

Auch auf Referatebene sind einzelne Elemente des Wissensmanagements mit einfachen Mitteln zu etablieren. So können Dateien nach einheitlichen Regeln benannt werden. Auf diese Weise ist durch die Schlagwortsuche im Windows-Explorer eine Datei und das darin gespeicherte Wissen schnell zu finden. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich aktiv am Wissensmanagement zu beteiligen. Das fördert die Motivation und lässt den wertvollen Wissensspeicher schnell wachsen.

Weiterhin können die Outlook-Kalender gepflegt und für die Kollegen freigeben werden, so dass Termine leichter zu finden sind. Alle können sehen, wer zu welcher Zeit im Haus ist. Das erspart viele mündliche Nachfragen.

Die Einführung von neuen Beschäftigten kann ebenfalls mithilfe eines bewussten Sammelns von Erfahrungen immer weiter entwickelt werden. So kann eine einfache Liste der wichtigen Ansprechpersonen im Haus eine bessere Orientie-

rung bieten. Auch kann eine Mentorin bzw. ein Mentor zur Seite gestellt werden. Nach den ersten Wochen im Referat sollte mit den neuen Beschäftigten in einem Gespräch eine Rückschau stattfinden: Welche Informationen fehlten zum Start? Welche Dinge waren gut? So kann über die Zeit eine immer bessere Liste entstehen, die einen flüssigen Einstieg in die neuen Aufgaben ermöglicht.

Fazit

Wissensmanagement ist eine tolle Sache und kann von allen Beschäftigten bereits jetzt am eigenen Arbeitsplatz gelebt werden.

Kontakt Wissensmanagement

Referat I.1
Claudia Suhre
Referatsleiterin
Tel.: 04941 602-200
E-Mail: claudia.suhre@bav.bund.de

Der Autor

Dr. Moritz Lüdtko

Referat "Organisatorische Beratung/Verwaltungsmodernisierung,
Kompetenzzentrum Geschäftsprozessmanagement,
Wissensmanagement"



„Wissen ist wertvoll!“

Im Gespräch mit Dr. Moritz Lüttke, Referent im Referat „Organisatorische Beratung/Verwaltungsmodernisierung, Kompetenzzentrum Prozessmanagement, Wissensmanagement“

Neu im Leistungsportfolio der BAV ist das Wissensmanagement. Es ist dafür da, um in einer Behörde den bewussten Umgang mit der Ressource Wissen zu fördern. Ziel des Wissensmanagements ist es, die Leistungsfähigkeit einer Organisation zu erhalten und zu verbessern.



„Wir müssen ein Bewusstsein für den Wert des Wissens schaffen.“

Herr Dr. Lüttke, eine Behörde kann also effizienter und erfolgreicher arbeiten, wenn sie das Wissen aktiv verwaltet.

Ja, absolut. Der Mensch kann instinktiv handeln und durch Versuch und Irrtum lernen. Wenn das jeder tut, dann durchlaufen alle dieselben Phasen und je nach persönlichem Geschick und Talent wird mehr oder weniger Zeit dafür benötigt. Die Zeiten des Lernens addieren sich natürlich in einer Gesamtbetrachtung. Mit einem gezielten Speichern und Abrufen von Wissen müssen „Neulinge“ nicht alle Phasen durchleben, sondern können von den Erfahrungen und Erkenntnissen anderer profitieren. Die Zeitersparnis ist offensichtlich. Anfängerfehler und manch Fettnäpfchen werden auch vermieden.

Woran merkt eine Behörde, dass sie ein Wissensmanagement braucht? Gibt es da bestimmte Alarmsignale im Arbeitsalltag?

Da gibt es viele Situationen. Allein schon wenn jemand darüber nachdenkt, wer in der jeweiligen Situation etwas zum vorliegenden Thema wissen könnte. Bei einer zentralen und frei zugänglichen Wissensquelle würde sich diese Frage nicht unbedingt stellen. Oder wenn jemand krank wird und eine begonnene Arbeit nicht weitergeführt werden kann, weil niemand weiß, wie es richtig geht. Auch sehr beliebt: Bei einem neuen Auftrag fängt man wieder ganz von vorne an, obwohl in der Vergangenheit bereits Erfahrungen gesammelt, aber diese nicht bewusst und reproduzierbar gespeichert wurden.

Der Begriff Wissen hat derzeit keine einheitliche Definition und ist in vielen wissenschaftlichen Disziplinen vertreten. Welches Wissen meinen Sie in Ihrem Angebot „Wissensmanagement“?

Ein pauschales Wissen ist nirgends gegeben - der eine benötigt betriebswirtschaftliches Wissen,

ein anderer Tragfähigkeitsdaten für Straßenbeläge und noch jemand anderes eine Verzeichnis von zugelassenen Luftfahrtunternehmen in Deutschland.

Unser Angebot entstand, um zukünftig keinen Wissensverlust zu haben, wenn Beschäftigte ausscheiden oder in andere Aufgabenbereiche wechseln. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und dem Mangel an Fachkräften. Eine überlappende Besetzung von Dienstposten scheint in der praktischen Anwendung ja eher theoretischer Natur zu sein. Wenn also die erfahrene Flugente den Laden verlässt, soll die beste Flugroute vorher aufgezeichnet werden. Der Fokus liegt damit auf dem intrinsischen Wissen – das Wissen in den Köpfen.

Das Wissensmanagement bietet viele Vorteile: So führt es zu Zeiteinsparungen, Kostensenkungen, Qualitätssteigerung, Fehlervermeidung und damit zu einer höheren Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Hört sich zugegebenermaßen gut an. Aber wie groß ist der Aufwand für die Behörden ein „Wissensmanagement“ zu implementieren?

Es gibt wie bei allen guten Dingen einen initialen Aufwand. Die erste Hürde ist es, das Bewusstsein für den Wert des Wissens zu schaffen – dann geht der Rest fast von allein. Wenn einer verantwortlichen Person erst einmal klar ist, um wieviel besser der Laden laufen könnte, wenn auch nur einfache Elemente eines Wissensmanagements implementiert würden, dann würde nicht gezögert werden. Zunächst schrecken die Menschen wahrscheinlich davor zurück, weil sie denken, sie müssten sich komplizierte und teure Software zulegen und viele Schulungen besuchen. Das ist aber in vielen Fällen gar nicht nötig, weil alle dafür notwendigen Arbeitsmittel häufig bereits vorhanden sind. Es ist somit „nur“ Arbeitszeit aufzuwenden, die

sich dann auch noch einmal erheblich verringert, wenn die Beratungsleistung der BAV hinzugezogen wird.

Wenn Sie eine Behörde beauftragt: Wie gehen Sie da konkret vor? Welche Schritte gehen Sie?

Zunächst geht es wie bei jedem guten Projekt in die Auftragsklärung. Es ist wirklich wichtig, dass alle Beteiligten dasselbe Verständnis von dem haben, was passieren soll. Dazu werden Gespräche geführt – sowohl mit den Verantwortlichen als auch mit denen, für die die Lösung erarbeitet wird. Anschließend wird eine Dienstleistungvereinbarung geschrieben. Damit ist der formelle

Startschuss gegeben und der Projektablauf von Ist-Erhebung bis Abschlussbericht kann geplant werden. Die Details werden je nach Situation natürlich kundenspezifisch angepasst.

Im Fokus stehen die Begriffe Informationsnachfrage, -bedarf und -angebot. Dies gilt es in Einklang zu bringen und die Informationsversorgung so zukünftig sicherzustellen.

Ich kann jedenfalls sagen: Nur Mut zu diesem Schritt, Wissen ist wertvoll!

Herr Dr. Lüdtko, vielen Dank für das Gespräch.

Dienstpostenbewertungen

Neue Aufgaben, Entwicklung und Ausblick

Die BAV unterstützt als zentraler Dienstleister die Behörden des Geschäftsbereichs des BMVI sowie externe Zuwendungsempfänger/-innen und führt für sie die tarifliche Bewertung von Dienstposten sowie die Bewertung von Beamtendienstposten nach dem KGSt-Modell durch.

Dienstposten in der Verwaltung müssen vollständig, zutreffend und nachvollziehbar dokumentiert werden. Zu diesem Zweck werden Dienstpostendokumentationen erstellt. Bestandteile einer Dienstpostendokumentation sind die Beschreibung der Aufgaben und Tätigkeiten durch die Behörde sowie die erstellte Dienstpostenbewertung durch die BAV.

Qualifizierte und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BAV erstellen tarifliche Bewertungen sowie Bewertungen von Beamtendienstposten nach dem KGSt-Modell.

KGSt Verfahren

Das KGSt-Bewertungsmodell ist seit Jahrzehnten innerhalb der Verwaltung etabliert und findet breite Akzeptanz und Anwendung. Es ist ein Verfahren zur analytischen Stellenbewertung.

Das Roll-Out Verfahren zur Umsetzung der Bewertung von Beamtendienstposten nach dem KGSt-Modell im Geschäftsbereich des BMVI wird auch weiterhin eine prägende Aufgabe für die BAV sein. Für einzelne Behörden, wie dem BAF, der BFU, dem KBA, der BSU sowie der BAV werden bereits KGSt-Bewertungen durchgeführt. Ziel ist es, alle Geschäftsbereichsbehörden an das neue Verfahren anzuschließen.

Seit April 2016 ist die BAV korrespondierendes Mitglied der KGSt. Mit der Mitgliedschaft nutzt die BAV das KGSt Verfahren zur Dienstpostenbewertung exklusiv für das ganze Ressort und wird über Weiterentwicklungen durch die KGSt aus erster Hand informiert. Darüber hinaus hat die BAV neben vielen weiteren Vorteilen Zugriff auf umfassende Print- und Online-Informationen sowie auf die Wissensdatenbank der KGSt. Im September 2017 hat die BAV erstmals an der KGSt-Mitgliederversammlung in Kassel teilgenommen.

Zudem werden die Bewerterinnen und Bewerter ihr Fachwissen und die Erfahrungen durch

Teilnahmen an KGSt Workshops, Fachkongressen und Seminaren erweitern, um auch diese Aufgabe im Sinne der Kundenbehörden fachgerecht zu bewältigen.



Schulungsunterlagen zum KGSt Verfahren

Für die zielgerichtete KGSt-Auftragsbearbeitung ist eine einheitliche und strukturierte Auftragsabwicklung sowie Dokumentation der erzielten Ergebnisse erforderlich. Bewertungsergebnisse müssen im Rahmen eines innerbehördlichen und behördenübergreifenden Quervergleiches abgestimmt und plausibilisiert werden.

Die BAV erfasst bereits seit 2009 alle eingehenden tariflichen Bewertungsaufträge in einer Auftragsdatenbank. Diese dient u. a. der Auftragsabwicklung und Steuerung.

Für die Übernahme der Aufgabe „KGSt-Bewertung“ war somit die Entwicklung einer weiteren Datenbank erforderlich. Sie stellt ein technisches Hilfsmittel der BAV dar, das für die Erstellung, Bearbeitung und Archivierung von KGSt-Bewertungsaufträgen zur Anwendung kommt. Jeder KGSt-Bewertungsauftrag wird mithilfe dieser Datenbank bearbeitet und archiviert, um zukünftig einen Gesamtüberblick aller bewerteten Dienstposten der Kundenbehörden zu erhalten.

Die neu entwickelte Datenbank wird seit mehreren Monaten in der praktischen Anwendung erprobt und erfüllt bereits die zuvor beschriebenen Anforderungen. Sie wird daher ständiges Arbeitsmittel im Referat Dienstpostenbewertungen sein.

Rückblick und Ausblick

Die Bewerterinnen und Bewerter haben in dem Jahr 2016 insgesamt 1.137 und im Jahr 2017 1.069 Aufträge von den Kundenbehörden zur Bewertung erhalten.

Hierbei konnten die eingereichten Bewertungsaufträge in 2017 in den vereinbarten Zeitfenstern

abgearbeitet werden. Im Laufe des ersten Quartals 2018 rechnen wir mit dem Eingang des 10.000sten Bewertungsauftrages.

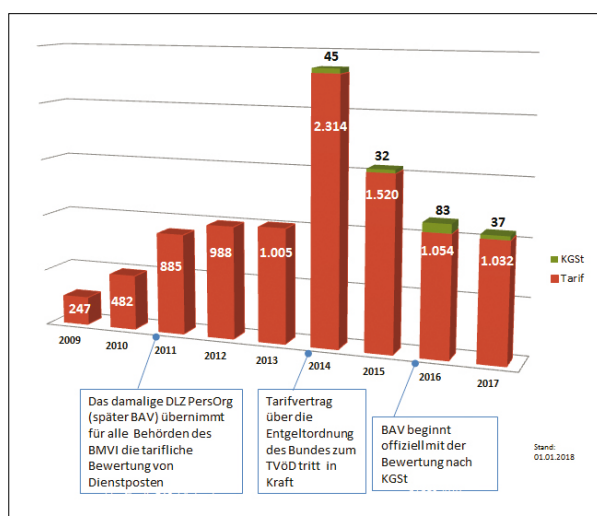
Die im Jahr 2014 eingeführte Entgeltordnung Bund führte zu einer deutlichen Steigerung der Bewertungsaufträge. Die Phase der Umsetzung der neuen Entgeltordnung hat in den Jahren 2016 bis 2017 neben dem erhöhten Auftragsvolumen auch inhaltlich nachgewirkt, da aufgetretene tarifliche Fragestellungen in enger Zusammenarbeit mit den beteiligten Kundenbehörden und der Fachaufsicht des BMVI erfasst und geklärt werden konnten.

In den Folgejahren 2015 bis heute haben sich die Auftragszahlen konsolidiert, sodass sich das regelmäßige jährliche Auftragsvolumen auf rund 1.200 überwiegend tarifliche Aufträge eingependelt hat.

Mit dem weiteren Rollout zum KGSt-Bewertungsverfahren wird das jährliche Auftragsvolumen voraussichtlich auf ca. 2.000 Aufträge für tarifliche Bewertungen und Bewertungen nach dem KGSt-Modell ansteigen.

Die Bewerberinnen und Bewerber haben sich auch in den Jahren 2016 und 2017 den nicht alltäglichen Bewertungsaufgaben gewidmet. So wurden u. a. im Rahmen des parlamentarischen Verfahrens zum Haushalt 2017 für die WSV Dienstpostenbewertungen für sechzig zusätzliche Planstellen/Stellen unter engen zeitlichen Vorgaben vorrangig abgearbeitet. Die Aufträge konnten fristgerecht fertiggestellt werden.

Zahlen und Fakten



Auftragsvolumen 2009 - 2017

Vom Auftragseingang bis zum Abschluss eines Bewertungsauftrages - Abwicklung eines qualitätsgesicherten Bewertungsgutachtens

Im Zuständigkeitsbereich des BMVI sind die Beschäftigten in zwei unterschiedlichen „Statusgruppen“ tätig.

Die Tarifbeschäftigten des Bundes werden nach dem Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund) vergütet, die Beamtinnen und Beamten werden nach den Besoldungsregelungen des Bundes (§ 18 BBesG) besoldet.

Wird die Bewertung eines Dienstpostens beantragt, sind zwei Prüfungen nach zwei jeweils unterschiedlichen Verfahren notwendig.

Ausgangspunkt

Die Veranlassung einer Dienstpostenbewertung kann aus mehreren Gründen erforderlich sein:

- Es handelt sich um die Neueinrichtung eines Dienstpostens
- Die Aufgaben auf dem Dienstposten haben sich dauerhaft verändert
- Die Überprüfung der Eingruppierung wird beantragt (Höhergruppierungsantrag)
- Der Dienstposten soll nachbesetzt/ausgeschrieben werden (bisherige Aufgaben des bereits bewerteten Dienstpostens wurden verändert)

Grundlagen

Mit der Beauftragung einer Dienstpostenbewertung werden von der Kundenbehörde neben der Art der Bewertung (Tarif = Beschäftigte/KGSt = Beamtinnen/Beamte) und dem Auftragsgrund auch Angaben zur Anzahl der zu bewertenden Dienstposten, der organisatorischen Zuordnung und (falls möglich) zum/derzeitigen Dienstposteninhaber/in gemacht.

Zusätzlich zu dem Bewertungsauftrag stellt die Vorlage einer umfassenden und detaillierten Dienstposten- und Tätigkeitsdarstellung die Basis jeder Dienstpostenbewertung dar. In der Dienstpostendarstellung liegt der Fokus auf den Angaben zur organisatorischen Einbindung des Dienstpostens, den Befugnissen des Dienstposteninhabers/der Dienstposteninhaber/in und den

fachlichen Anforderungen – vor allem die Benennung der erforderlichen Fachkenntnisse.

Die Tätigkeitsdarstellung bezeichnet die Darstellung der auf dem Dienstposten dauerhaft wahrzunehmenden Tätigkeiten und bildet die Grundlage der Bewertung.

Soweit es sich um eine KGSt Bewertung handelt, sind von der beauftragenden Behörde zusätzlich Erläuterungen zum Dienstposten in einem Ergänzungsblatt zur Dienstpostenbewertung zu dokumentieren. Hier werden die Auswirkungen des Handelns und Abgrenzungen zu höheren Verantwortungsebenen beschrieben, um den Dienstposten in diese einordnen zu können.

Nach der Vergabe einer Auftragsnummer werden im ersten Schritt die bewertungsrelevanten Dokumente auf Vollständigkeit geprüft. Besteht der Bedarf, nachträglich Dokumente anzufordern, steht der Kundenbehörde hierfür – entsprechend vereinbarter Fristenregelungen – ein Zeitraum von zwei Wochen zur Verfügung. Mit Abschluss der inhaltlichen Prüfung kann die fachliche Plausibilisierung erfolgen.

Soweit in diesem Zusammenhang seitens der BAV die Erforderlichkeit von Fachbeiträgen und Erläuterungen bzw. Ergänzungen festgestellt wird, sind diese im Zeitrahmen von sechs Wochen von der beauftragenden Behörde einzureichen.

Die festgelegten Fristen geben den Rahmen der Bearbeitung vor. Eine Überschreitung der Fristen führt vereinbarungsgemäß zu einer Stornierung der Aufträge, wobei die nachträgliche Wiederaufnahme des Vorgangs unter Vergabe einer neuen (aktuellen) Auftragsnummer möglich ist.



Fachlektüre der Dienstpostenbewertung

Verfahren

Tarif

Die Eingruppierung gemäß dem TV EntgO Bund richtet sich nach den auf Dauer übertragenen Tätigkeiten, d. h. die sog. auszuübende Tätigkeit.

Handelt es sich um technische, naturwissenschaftliche oder verwaltungsrechtliche Aufgaben? Entspricht das Berufsbild beispielsweise das einer Ingenieurin/eines Ingenieurs, einer Juristin/eines Juristen oder einer Informatikerin/eines Informatikers? Liegt der Tätigkeitsbereich im Bereich der Forschung, Verwaltung oder Nautik?

Jede einzelne Tätigkeit wird geprüft, um

1. Arbeitsvorgänge (Arbeitsleistungen, die zu einem abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen) zu bilden,
2. die Bewertungsgrundlage (welcher Teil ist bzw. welche Teile der Entgeltordnung des TVöD sind einschlägig?) festzustellen,
3. die auf dem Dienstposten wahrzunehmenden Tätigkeiten einem (oder mehreren) Berufsbild(ern) zuzuordnen,
4. die Tätigkeitsmerkmale (die Anforderungen, die zur Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe führen) festzustellen.

KGSt

Das KGSt Modell ist ein analytisches und anforderungsorientiertes Stellenbewertungsverfahren für Beamtinnen und Beamte.

Das Bewertungsmodell beschreibt 6 unterschiedliche Anforderungen an einen Dienstposten:

- Schwierigkeitsgrad der Informationsverarbeitung
- Schwierigkeitsgrad der dienstlichen Beziehungen
- Grad der Selbstständigkeit - Ermessen
- Grad der Verantwortung (Ausführungsverantwortung oder Leitungsverantwortung)
- Grad der Vor- und Ausbildung
- Grad der Erfahrung

Für das Ausmaß der Erfüllung jeder Anforderung besteht eine Stufenskala, die jeweils zu einer Wertzahl führt. Hierbei wird jede Anforderung einzeln betrachtet. Als Beispiel: Je schwieriger die Informationen sind, die auf dem Dienstposten verarbeitet werden, desto höher ist die Punktezahl

(25 Punkte: leicht und überschaubar; 215 Punkte: sehr umfangreich und komplex).

Die Zuordnung der Tätigkeiten zu den entsprechenden Wertzahlen, die in ihrer Zusammenfassung (Addition der jeweils vergebenen Punkte der 6 Anforderungen) die jeweilige Besoldungsgruppe ausweisen, setzt eine detaillierte Begründung voraus. Zur Plausibilisierung der Bewertungsergebnisse sind Quervergleiche zu anderen, gleichgelagerten Dienstposten innerhalb der Behörde und zu ähnlich gelagerten Dienstposten in vergleichbaren Behörden heranzuziehen. Diese Quervergleiche sind ein grundsätzlicher Bestandteil einer KGSt Bewertung.

Zum aktuellen Zeitpunkt befindet sich das KGSt Bewertungsverfahren in einer Rollout Phase. Ziel ist es, das KGSt Verfahren bei allen Kundenbehörden anzuwenden.

Das Ergebnis: Die Bewertung

Die von uns als BAV dokumentierte Bewertung besteht aus einem Ergebnis- und Bewertungsformular bzw. Bewertungsbogen sowie einer Begründung. Vershen mit einem Anschreiben wird der Vorgang elektronisch und auf Wunsch postalisch an die beauftragende Kundenbehörde versandt.

Unser Ziel

Der Anspruch an die Bewertung eines Dienstpostens ist eine qualitative Begründung des Bewertungsergebnisses und dessen Transparenz.

Vor diesem Hintergrund

- wird jeder Bewertungsvorgang zweifach geprüft (4-Augen-Prinzip),

- werden grundsätzlich einschlägige Gerichtsurteile, Erlasse und Kommentare zur Bewertung herangezogen,
- werden Quervergleiche herangezogen: Sind die Bewertungsergebnisse untereinander plausibel/schlüssig?
- werden sämtliche Aufträge zu Dienstpostenbewertungen in einer zentralen Datenbank mit bisher rd. 10.000 Einträgen erfasst und dokumentiert,
- werden sowohl extern als auch intern Arbeitskreise, Workshops und Seminare zum Austausch und zur Klärung von Fachfragen begleitet,
- steht uns als KGSt Mitglied übergreifendes Fachwissen zur Verfügung,
- werden von uns Grundsatzentscheidungen erwirkt,
- profitieren unsere Behörden von unserem kundenorientierten Feedback.

Die Kompetenz unserer Aufgabenwahrnehmung liegt in dem Fachwissen, das durch langjährige Erfahrung stetig ausgebaut wird.

Kontakt Dienstpostenbewertungen

Referat I.2
 Udo Kleber
 Referatsleiter
 Tel.: 04941 602-275
 E-Mail: udo.kleber@bav.bund.de

Die Autorin und der Autor

Meike Brauer

Udo Kleber

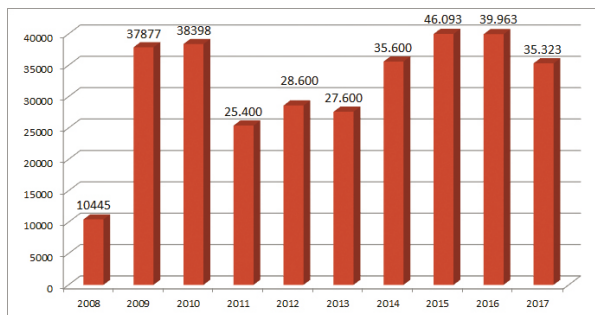
Referat "Dienstpostenbewertungen"



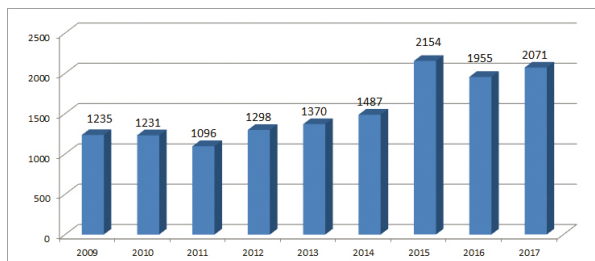
Personalgewinnung

Weiterentwicklung des EBV-Systems

Die BAV unterstützt das Ressort des BMVI bei der Gewinnung von Fachkräften und Auszubildenden. Auf ihrer zentralen Jobbörse schreibt sie alle zu besetzenden Stellen und Dienstposten für den gesamten Geschäftsbereich aus. In den Jahren 2016 und 2017 sind bei der BAV rund 4.000 Ausschreibungen publiziert worden und über 75.000 Bewerbungen eingegangen. Hierbei ist das elektronische Bewerbungsverfahren (EBV) ein effektives Arbeitsinstrument der Personalgewinnung. Das EBV erhielt im Jahr 2017 ein wesentliches Upgrade, das für alle Beteiligten viele Neuerungen mit sich brachte. Darüber hinaus wurden auch weitere Funktionalitäten und Verbesserungen entwickelt und implementiert.



Anzahl der Bewerbungen seit Einführung EBV



Anzahl der Ausschreibungen seit Einführung EBV

Um eine stetige Verbesserung des Systems und eine anwenderfreundlichere Benutzung zu gewährleisten wird das EBV im Rahmen einer Projektarbeit mit dem BMVI (Teilprojekt EBV 1.2) weiterentwickelt.

Neben diesen Verbesserungen, die eigene Weiterentwicklungen des BMVI, der BAV sowie des ITZ Bund darstellen, erhält das EBV-System auch SAP-seitige Upgrades, sogenannte Enhancement Packages (EHP).

Inhalte des EBV-Upgrades

Im Spätsommer 2017 fand das bisher größte Upgrade durch SAP statt. Der Sprung von EHP 4 auf EHP 7.

Die neuen Funktionalitäten für alle Anwendergruppen werden hier lediglich in knapper Form dargestellt. Auf der Einstiegsseite zum EBV veröffentlicht die BAV alle Infobriefe, die Aktualisierungen des Systems betreffen. Personalbeschafferinnen und -beschaffer sowie Führungskräfte und Gremienmitglieder können den gesamten Umfang des Upgrades sowie alle Änderungen im EBV-System über die Einstiegsseite zum EBV detailliert nachlesen und verfolgen.

Die wichtigste Erneuerung des EHP 7 Upgrades bildet die sogenannte „Inbox“. Hierbei handelt es sich im Wesentlichen um ein Postfach im EBV-System für jegliche Korrespondenzen, die an die Bewerberinnen und Bewerber verschickt werden.

Die Inbox-Lösung mit Blick auf den Datenschutz

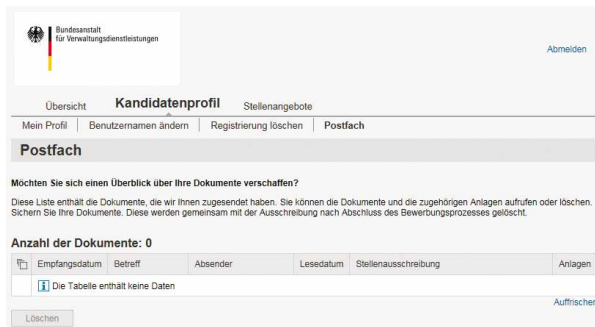
Die Inbox ist die größte Veränderung für die Bewerberseite, die mit dem EHP 7 Upgrade einherging. Die Einstiegseite der Bewerberinnen und Bewerber wurde um die Funktion „Postfach“ erweitert. Schreiben, die im EBV-System versendet werden, werden nun anstatt als Anhang einer E-Mail direkt an das Inbox-Postfach der/des jeweiligen Bewerberin/Bewerbers gesendet. Zusätzlich erhalten die Bewerberinnen und Bewerber eine Mitteilung an ihre hinterlegte E-Mail-Adresse, dass sie eine neue Nachricht in ihrem Inbox-Postfach haben.

Gerade mit Blick auf den Datenschutz ist die Inbox eine wichtige Neuerung. Es wird in einem geschlossenen System gearbeitet, ohne einen Systembruch durch den Erhalt von wichtigen Informationen per E-Mail. Korrespondenzen können im Nachhinein nicht mehr geändert werden.

Anlässlich eines Beratungs- und Informationsbesuchs des Datenschutzbeauftragten des BMVI Anfang des Jahres 2017 wurden alle datenschutzrechtlichen Fragen in Zusammenhang mit dem EBV-System erörtert. Die Empfehlungen wurden kurzfristig umgesetzt. Der Schutz der Daten im

EBV- System sowie die Handhabungen außerhalb des Systems wurden positiv bewertet.

Mit Einführung der Inbox ist ein wichtiger Schritt gelungen, den Datenschutz weiter zu verbessern. Doch nicht nur das: Da die gesamte Korrespondenz auf einen Blick zu sehen ist, hat sich auch der Komfort für alle Beteiligten erheblich erhöht.



Ansicht des Inbox-Postfachs

Die auffälligste weitere Änderung durch das Upgrade ist ein neues Farb-Layout und geänderte Symbole zur Filterung und Einstellungsänderung. Die Versendung von Korrespondenzen an mehrere Bewerberinnen und Bewerber als Massenaktivität beschleunigt und erleichtert die Arbeitsprozesse. Ebenso der neue Button zum Abschließen der geplanten Aktivitäten, auch per Mehrfachauswahl, beschleunigt den Arbeitsprozess, da ein Absprung in jedes einzelne Bewerberprofil entfällt.

Als neue Filtermöglichkeit wurde die Suchauftrags- und Planstellen-ID eingefügt, was das Auffinden eines speziellen Suchauftrages zusätzlich zum Suchauftragstitel und Referenzcode ermöglicht.

Zur direkten Gegenüberstellung mehrerer Kandidatenprofile wurde die Funktion Kandidatenvergleich implementiert, die ein Kurzportrait der jeweiligen Bewerberinnen und Bewerber erstellt. Dies ist ein enormer Vorteil - insbesondere für die Führungskräfte und dezentralen Personalbeschafferinnen und Personalbeschaffer.

Bewerberinnen und Bewerber können über das EBV-System einen Jobagenten einrichten, der sie über neue Stellenangebote nach ihren Vorgaben benachrichtigt. Dieser Jobagent erhielt nun eine

Erweiterung um ein Ablaufdatum für die Benachrichtigung.

Teilprojekt EBV 1.2

Die BAV verlässt sich bei der Weiterentwicklung und Verbesserung des EBV-Systems nicht nur auf die SAP- seitigen Upgrades, sondern entwickelt das bestehende System stetig über das Teilprojekt EBV 1.2 mit eigenen Erweiterungen und Modifikationen in Zusammenarbeit mit dem ITZ Bund weiter.

So konnten von ehemals zehn umfangreichen Arbeitspaketen bereits sieben realisiert werden. Die drei verbleibenden Arbeitspakete befinden sich derzeit entweder in der Testphase oder bereits in der Umsetzung. Die Inhalte der Arbeitspakete sind Optimierungen, von denen alle Nutzer des EBV-Systems profitieren.

Ausblick

In 2018 sollen die verbleibenden Arbeitspakete realisiert werden und das Teilprojekt EBV 1.2 zum Abschluss kommen.

Dies bedeutet aber nicht, dass das EBV System keine Weiterentwicklungen mehr erfährt. Ziel der BAV bleibt es weiterhin, die Anforderungen des Datenschutzes zu erfüllen und das EBV-System und dessen Optimierung der Handhabung für die Bewerberinnen und Bewerber sowie für die dezentralen Personalbeschafferinnen und Personalbeschaffer, Führungskräfte und Gremienmitglieder stetig zu verbessern.

Kontakt Personalgewinnung

Referat I.3
Iris Weßeling
Referatsleiterin
Tel.: 04941 602-345
E-Mail: iris.wesseling@bav.bund.de

Die Autorinnen und der Autor

v.l.n.r.:

Malte Bange

Claudia Cassens

Milena Sperber

Referat "Personalgewinnung/Personalmarketing"



Personalmarketing

Wir machen den Arbeitgeber Bundesverkehrsverwaltung bekannt!

Ziel des Personalmarketing sind gut ausgebildete und hoch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es gilt, qualifiziertes Personal zu gewinnen, zu fördern und zu binden. Weiterhin verfolgt das Personalmarketing das Ziel einer starken Positionierung des BMVI einschließlich seiner über 60 nachgeordneten Behörden im Wettbewerb um potenzielle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Attraktivität des BMVI als Arbeitgeber soll in der Außenwirkung und Wahrnehmung am Arbeitsmarkt verbessert werden.



Tag der offenen Tür der Bundesregierung im August 2017

Im Errichtungserlass der BAV ist das Personalmarketing als fakultative Aufgabe benannt. Das bedeutet, dass es sich um eine Unterstützungsleistung handelt, die die Behörden des Geschäftsbereichs des BMVI, also die Kunden der BAV, freiwillig in Anspruch nehmen können. Die Steuerungsaufgabe verbleibt immer bei den jeweiligen Kundenbehörden.

Was ist Personalmarketing?

Personalmarketing umfasst die Kombination von Maßnahmen, die externe Bewerberinnen und Bewerber von den Vorteilen einer Beschäftigung in einem Unternehmen überzeugen sollen. Das bedeutet auch, sich als Unternehmen gegenüber der Konkurrenz positiv hervorzuheben, die Vorteile konkret herauszuarbeiten und zu kommunizieren. Darüber hinaus sollen diese Maßnahmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens veranlassen, in diesem Unternehmen zu bleiben und motiviert Leistungen zu erbringen. Das gilt gleichermaßen für den öffentlichen Dienst. Personalmarketing richtet sich somit an vorhandene und zukünftige Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter, so dass zwischen einem internen und externen Personalmarketing unterschieden wird.

Als Maßnahmen des Personalmarketing sind beispielsweise nachfolgende Punkte zu erwähnen:

- Arbeitgeberimage sowie Arbeitgebermarke Bundesverkehrsverwaltung aufbauen und fördern
- Gezielte Maßnahmen zur Darstellung der Attraktivität der Verwaltung entwickeln
- Qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte in Konkurrenz mit Stellen- und Ausbildungsangeboten anderer Akteure gewinnen
- Vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern und weiterentwickeln (Personalentwicklung)
- Managementwissen und Führungsqualitäten an die nachfolgende Generation weitergeben (Wissensmanagement, Organisationsentwicklung)

Diese Aspekte sind in dem von der BAV erarbeiteten Konzept Personalmarketing enthalten. Das Konzept, das vom BMVI im März 2016 beschlossen wurde, bietet allen Behörden im Ressort konkrete Unterstützungs- und Beratungsleistungen an.

Was bieten wir den Behörden?

Im Leistungspaket der BAV ist für jeden Messeauftritt ein zielgruppenspezifisches Konzept enthalten. Zudem übernimmt die BAV in enger Abstimmung mit den Behörden die Umsetzung dieses Konzeptes. Das heißt, dass die BAV u. a. für die gestalterische und inhaltliche Herstellung und Beschaffung des Messeequipments, wie Roll-ups, Counter, Werbepartikel, etc. verantwortlich ist. Die Behörden sorgen dann lediglich für ihre Standbetreuung vor Ort.

Unsere Erfahrungen

Die BAV hat in 2016 und 2017 an verschiedenen Jobmessen und Veranstaltungen teilgenommen, um sich gemeinsam mit Behörden aus dem Geschäftsbereich als Arbeitgeberin „Bundesverkehrsverwaltung“ mit ihren vielfältigen und spannenden Jobangeboten vorzustellen.

Dazu gehörte die zweimalige Teilnahme an Deutschlands größter Karrieremesse für Ingenieurinnen und Ingenieure in Karlsruhe und Stuttgart (VDI Recruiting Tag), die Ausbildungsmesse



Der VDI Recruiting Tag in Stuttgart 2017

Horizon in Bochum, eine Bundeswehrmesse in Wilhelmshaven sowie die Präsentation am der Tag der offenen Tür der Bundesregierung in Berlin.

Was lernen wir daraus?

Bei den unterschiedlichen Messteilnahmen zeigte sich durchgängig, dass das BMVI mit seinen nachgeordneten Behörden wenig bekannt ist. Die Besucherinnen und Besucher wissen vielfach nicht, dass die Bundesverwaltung für Verkehr und digitale Infrastruktur aus über 60 Behörden mit rund 25.000 Beschäftigten besteht, die ganz unterschiedliche Berufsfelder einnehmen.

Gerade das zeigt die dringende Notwendigkeit, die Bundesverkehrsverwaltung als attraktive Arbeitgeberin bekannter zu machen. Die Messteilnahmen sind als Bestandteil des externen Personalmarketings wichtig, sie sind aber nur ein Teil der vielen Maßnahmen, die für eine erfolgreiche Personalakquise nötig sind.

So geht es weiter

Über allem steht in einem ersten Schritt die Entwicklung einer Arbeitgeber(dach)marke.



Zusammen mit der WSV auf der HORIZON in Bochum 2017

Das Konzept Personalmarketing wurde daher u. a. in dem Bereich Arbeitgeber(dach)marke fortgeschrieben und dem BMVI vorgelegt. Mit Erlass vom 15.11.2017 wurde die BAV beauftragt, eine zentrale Arbeitgeber(dach)marke und ein Grundmuster für einen Arbeitgeberflyer zu entwickeln. Hierzu wird eine Projektgruppe mit Mitgliedern aus allen Bereichen der Bundesverkehrsverwaltung ins Leben gerufen, die durch externe Marketingspezialisten unterstützt wird.

Fazit

So vielfältig die Themen des BMVI sind, so unterschiedlich sind auch die Aufgaben der rund 25.000 Beschäftigten der nachgeordneten Behörden. Genau in dieser Vielseitigkeit liegt eine große Chance für ein aktives und nachhaltiges Personalmarketing.

Kontakt Personalmarketing

Referat I.3
 Iris Weßeling
 Referatsleiterin
 Tel.: 04941 602-345
 E-Mail: iris.wesseling@bav.bund.de

Die Autorin
Iris Weßeling

Referat "Personalgewinnung/Personalmarketing"



„Qualifizierte Beschäftigte halten und neue Talente gewinnen“

Im Gespräch mit Iris Weßeling, Referatsleiterin „Personalgewinnung/Personalmarketing“

Die BAV betreibt für das Ressort des BMVI ein aktives Personalmarketing. Die besondere Herausforderung dabei: Nicht eine Behörde, sondern über 60 Arbeitgeber werden für eine zukunftsfähige Verwaltung nachhaltig am Markt positioniert.

Frau Weßeling, warum denn gleich so viele?

Das liegt daran, dass die Bundesverwaltung für Verkehr und digitale Infrastruktur nicht nur aus einem Ministerium, sondern aus über 60 nachgeordneten Behörden besteht. Unter anderem gehört der Deutsche Wetterdienst, das Kraftfahrt-Bundesamt oder auch die Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung des Bundes dazu.

Aber diese Behörden haben doch schon sicherlich ihr eigenes Personalmarketing?

Ja, natürlich. Das ist auch richtig und soll so bleiben.

Und was macht dann die BAV?

Wir schauen über den Tellerrand hinaus. Ich will damit sagen: Es gibt derzeit kein behördenübergreifendes, flächendeckendes und systematisches Personalmarketing. Jede Behörde verfolgt ihre eigenen Personalmarketingstrategien.

Entscheidend ist aber, dass sich die Behörden nicht ausschließlich solitär sehen, sondern sich darüber bewusst sind, „Teil eines Ganzen“ zu sein. Die Zugehörigkeit zum Ressort des BMVI sollte bei jeder Maßnahme mitkommuniziert werden, damit die Öffentlichkeit eine Verbindung zwischen Einzelbehörde und der gesamten Bundesverwaltung für Verkehr und digitale Infrastruktur herstellen und damit ein einheitliches Image verbinden kann. Der Ressortgedanke sollte von den Behörden als großer Vorteil verstanden werden. Ganz nach dem Motto „Gemeinsam sind wir stark!“

Unsere bisherigen Erfahrungen auf Jobmessen haben gezeigt, dass die Besucherinnen und Besucher wenige Kenntnisse über die Bundesverkehrsverwaltung haben. Sie wissen oftmals nicht, dass



„Wir schauen über den Tellerrand hinaus.“

sich an über 200 Standorten in ganz Deutschland über 60 Behörden befinden, in denen ganz unterschiedliche und spannende Berufsfelder angeboten werden.

Ihr Ziel ist es also für die gesamte Bundesverkehrsverwaltung qualifiziertes Personal zu gewinnen, zu fördern und langfristig zu binden. Wie wollen Sie das machen?

In einem ersten Schritt steht die Entwicklung einer zentralen Arbeitgebermarke für das gesamte Ressort auf dem Plan, d. h. für das BMVI mit all seinen Behörden. Der Aufbau ist mit vielen grundsätzlichen Fragen verbunden: Wer sind wir? Wo möchten wir hin? Wie möchten wir gesehen werden? Was ist das Besondere an unserem Ressort? Für den Markenprozess sind Identität und Werte, Stärken und Schwächen, Bedürfnisse und Anforderungen von Beschäftigten, Bewerberinnen und Bewerbern, Stärken anderer Wettbewerberinnen und Wettbewerber am Arbeitsmarkt und das aktuelle Image herauszuarbeiten. Erst aus diesen Ergebnissen lässt sich eine Arbeitgebermarke entwickeln.

Braucht es tatsächlich eine ressortweite Arbeitgebermarke? Wo doch die Bewerberinnen und Bewerber sich konkret bei einer Behörde oder dem Ministerium direkt um eine Position bewerben.

Gerade an diesem Punkt befinden wir uns derzeit mit einer externen Agentur, die sich auf Employer Branding spezialisiert und schon mehrere erfolgreiche Kampagnen für Unternehmen gefahren hat. Wohin geht eigentlich unsere Reise? Am Ende ist es vielleicht keine klassische Arbeitgebermarke, sondern eine verbindende kommunikative Klammer, die es schafft, qualifizierte Beschäftigte zu

halten und neue Talente zu gewinnen. Und zwar deswegen, weil die Bewerberinnen und Bewerber Teil der großen „Familie BMVI“ werden, verbunden mit dem Zusatznutzen, sich auf offene Stellen bewerben und von daher noch viel besser weiterentwickeln zu können als es der einzelne Arbeitgeber bereits ermöglicht.

Wie gehen Sie jetzt weiter vor?

Der Prozess der Markenbildung ist ein grundsätzlicher und entscheidender Schritt. Er bildet nicht

nur die theoretische Grundlage für alle weiteren Maßnahmen im Bereich Personalmarketing, sondern beinhaltet auch die Philosophie und das Selbstverständnis des gesamten Ressorts.

Deshalb ist es ganz entscheidend, alle Behörden mit ins Boot zu holen. Als Markenbotschafter entwickeln sie das Projekt nämlich nicht nur mit, sondern sie leben es täglich.

Frau Weßeling, vielen Dank für das Gespräch.

Schlaglichter der BAV

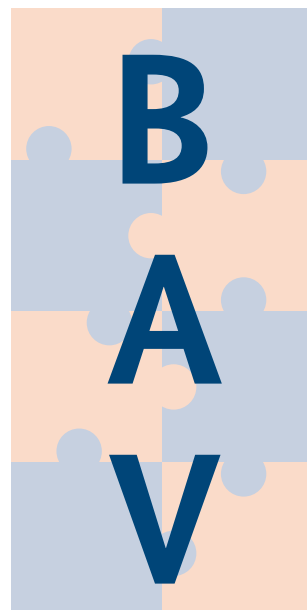
2016/2017

2.343
Dienstposten bewertet

bisher über
46 Mio. €
für das Förder-
programm "LIS"
bewilligt.*
* Stand: 31. Mai 2018

192.000
Entgeltabrechnungen
bearbeitet

75.286
Bewerbungen
eingegangen*
* Dienstleistung
Personalgewinnung



4.026
Stellenausschreibungen
erstellt

über
20.000
Beihilfe-, Versorgungs-
und Zahlungsempfänger/
-innen betreut

939
Tage unterwegs,
um persönlich für
Sie da zu sein*
* Dienstreisetage im Referat I.1

130.000
Beihilfeanträge bearbeitet

99 %
Zustimmung der
Behörden zu den
Empfehlungen der IR

2.907
Anträge zum Förder-
programm "LIS"*
* Erster und Zweiter
Förderauftrag

Pensionen und Beihilfe

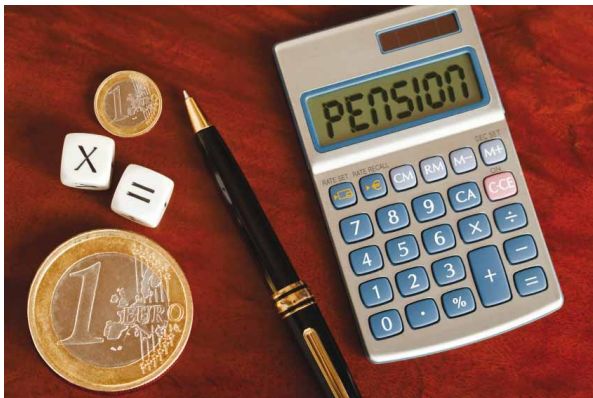
Pensionen

Die Bearbeitung der Versorgungsangelegenheiten 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.

Was sind Pensionen?

Die Beamtenversorgung beruht auf den grundgesetzlich verankerten hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamten und dem Alimentationsprinzip. Für ihren lebenslangen Dienst und ihr Treueverhältnis zum Staat sollen die Beamtinnen und Beamten auch nach ihrem 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 6000 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger. Für rund 6500 Beamtinnen und Beamte ist das Referat II.1 Ansprechpartner in allen Versorgungsangelegenheiten.

Im Jahre 2016 wurden ca. 195 Mio. Euro und im Jahre 2017 ca. 203 Mio. Euro an Versorgungsleistungen gezahlt.

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 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.

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 6500 Beamtinnen und Beamte und 6000 Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie deren berücksichtigungsfähige Personen.

In den Jahren 2016 und 2017 wurden jeweils ca. 65.000 Beihilfeanträge gestellt und beschieden und jeweils ca. 55 Mio. Euro an Beihilfeleistungen gezahlt.

Kontakt Pensionen und Beihilfen

Referat II.1
Winfried Vennewald
Referatsleiter
Tel.: 0251 2708-150
E-Mail: winfried.vennewald@bav.bund.de

Der Autor

Winfried Vennewald

Referat "PFB/Beihilfe, Personalservice"



Bezügeservice

Abrechnung im Wandel

Die BAV bietet die Dienstleistung Bezügeservice an. Derzeit ist das Referat mit 39 Beschäftigten an fünf Standorten besetzt. Es werden in etwa 60 Kundenbehörden mit insgesamt rund 8.000 Zahlungsempfängerinnen und Zahlungsempfängern betreut. Die Jahre 2016 und 2017 brachten einige Neuerungen und Veränderungen mit sich, die die Kolleginnen und Kollegen vor große Herausforderungen stellten.

Die in Kiel, Magdeburg, Hannover und Koblenz bestehenden Bezügeservicestellen nehmen im Wesentlichen folgende Aufgaben wahr:

- Zahlbarmachen von Entgelten
- Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungsträgern
- Zusammenarbeit mit Zusatzversorgungskassen und die
- Berechnung der Krankenbezüge, einschließlich Fristberechnung, Entgeltbescheinigung

Historisch gewachsen ist hierbei die Zuständigkeit für die Tarifbeschäftigten des Geschäftsbereichs des BMVI, die sich vor Einführung des TVöD in einem dem Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) unterworfenen Arbeitsverhältnis zum Bund befunden haben.

Umstellung der Abrechnungssoftware

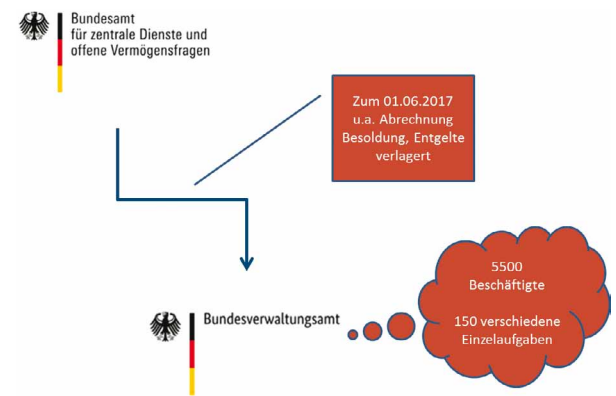
Mit der Abrechnung für den Monat Januar 2016 erfolgte eine Umstellung der Abrechnungssoftware auf das PVS System des Bundesministeriums der Finanzen (BMF). Dieses System trägt den Namen PVSplus. Mit diesem Übergang sind vielfältige Probleme einhergegangen. Beispielfähig kann hier die fehlerhafte Berechnung der Jahressonderzahlung genannt werden. Zu einem nicht unerheblichen Teil hatten diese Problematiken auch unmittelbare Auswirkungen für die Zahlungsempfänger. Zahlbeträge wurde zu Lasten der Empfänger fehlerhaft berechnet und konnten erst zu einem späteren Zeitpunkt wieder ausgeglichen werden.

Gerade in dieser schwierigen Übergangszeit war es ein besonderes Anliegen und Ausdruck der vom Referat Bezügeservice erbrachten Dienstleistung, diese negativen Auswirkungen nicht nur für die Kundenbehörden, sondern auch für die

Zahlungsempfänger/-innen so gering wie möglich zu halten.

Die Einflussmöglichkeiten der Bezügerrechner/-innen wurden durch vielschichtige Faktoren eingeschränkt, u. a. durch organisatorische Veränderungen auf Seiten des Betreibers des Abrechnungssystems PVSplus.

Bis zum Ende des Jahres 2016 lag die Verantwortung für den Betrieb des PVSplus und der Vorgänger-Software KIDICAP beim Bundesamt für zentrale Dienste und offene Vermögensfragen (BADV), speziell bei dem dort eingerichteten Kompetenzzentrum Personalverwaltung und Systemsteuerung (K-PVS).



Übergang von Aufgaben des BADV auf das BVA

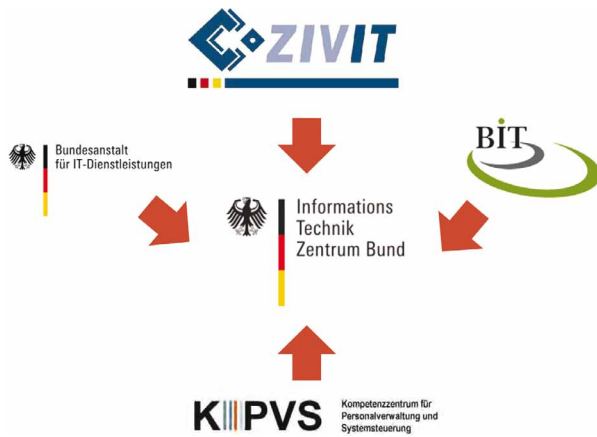
Überführung der Aufgaben ins BVA

Es zeichnete sich jedoch bereits im Jahr 2016 ab, dass große Teile des BADV (insbesondere der Bereich „Abrechnung“) in das Bundesverwaltungsamt (BVA) und damit in das Ressort des Bundesministeriums des Innern, übergeleitet werden. Das K-PVS sollte aber im BMF verbleiben.

Mit Wirkung vom 1. Juni 2017 hat das BVA diverse Dienstleistungsaufgaben vom BADV übernommen. Mit dieser Fusion stieg die Anzahl der Beschäftigten im BVA auf rund 5.500 Mitarbeiter. Das BVA erfüllt damit rund 150 verschiedene Einzelaufgaben, u.a die Berechnung von Entgelten für Tarifbeschäftigte diverser Kundenbehörden.

Gründung des ITZ Bund

Im Zuge der IT-Konsolidierung des Bundes wurde parallel zum 01.01.2016 eine neue Behörde, das Informationstechnikzentrum Bund (ITZBund), gegründet. Diese neue Behörde stellt einen Zusammenschluss bislang existierender Dienstleis-



Zusammenführung Behörden/teile zum ITZBund

tungsbehörden des Bundes im Bereich IT dar. Das ITZBund ist dem Geschäftsbereich des BMF zugeordnet.

Zum 01.01.2017 wurde das K-PVS vom BADV in das ITZBund überführt und bildet dort heute die Abteilung VI.

Die Herausforderung

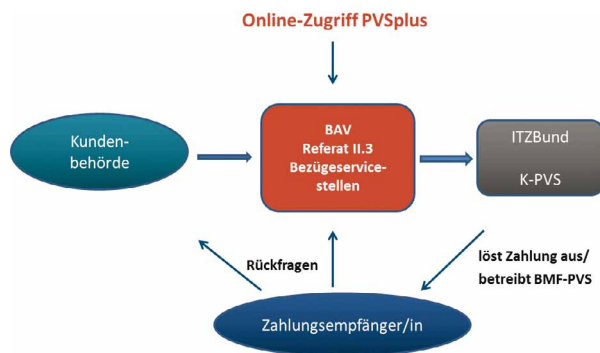
Die hier geschilderten Veränderungen traten damit neben die mit der Umstellung der Abrechnungssoftware verbundenen Schwierigkeiten und haben insgesamt gesehen die Erbringung unserer Dienstleistung sehr erschwert. Zuständigkeiten, Ansprechpartner oder auch Eskalationswege waren und sind aktuell zum Teil immer noch nicht beschrieben bzw. kommuniziert.

In dieser Gemengelage eine für unsere Kunden zufriedenstellende Dienstleistung zu erbringen, war und ist eine große Herausforderung für das Referat. Dieser Herausforderung sind aber Grenzen gesetzt und zwar genau dort, wo die BAV die unmittelbaren Einflussmöglichkeiten auf das Abrechnungssystem verliert. Die Bezügerechner/-innen haben einen direkten Zugriff auf PVSplus. Das Rollen- und Berechtigungskonzept des K-PVS schränkt jedoch ihre Eingabemöglichkeiten ein. Darüber hinaus liegt uns leider auch heute, gut zwei Jahre nach Einführung des PVSplus für den Tarifbereich, noch keine vollständige und umfassende Dokumentation des Systems vor. Es ist in vielen Fällen dem hohen Engagement der Bezügerechner/-innen zu verdanken, dass Systemfehler erkannt wurden. Auf unsere Hinweise hin sind diverse Änderungen in PVSplus eingepflegt worden, immer das Ziel einer tarif- und rechtskonformen Bezügezahlung verfolgend.

pflegt worden, immer das Ziel einer tarif- und rechtskonformen Bezügezahlung verfolgend.

Fazit

Trotz dieser Widrigkeiten stellt der Bezügeservice für die Kundenbehörden und die Zahlungsempfänger/-innen einen hohen Nutzen dar. Dadurch, dass er ein ressorteigener Dienstleister ist, genießen die Kunden viele Vorteile, die ein externer Dienstleister nicht leisten könnte. Die Kolleginnen und Kollegen des Bezügeservice kennen die Situationen, Abläufe und Schwierigkeiten in den Behörden. Dieses Wissen ist bei ihrer Arbeit äußerst wertvoll, da sie auf die Belange der Tarifbeschäftigten mit großem Verständnis eingehen können. Diese Kenntnisse stellen zudem eine unverzichtbare Nähe zu den Kunden dar, was wiederum Vertrauen erzeugt. Hinzu kommt das große Engagement für jeden einzelnen Kunden, was nochmals die Qualität der Dienstleistung erhöht.



Das Referat Bezügeservice

In diesem Sinne wird die BAV auch weiterhin die Dienstleistung Bezügeservice bereitstellen. Neben einer komfortablen und vor allem rechtskonformen Entgeltabrechnung liegt auch ein besonderes Augenmerk auf den berechtigten Wünschen der Kundenbehörden und der Zahlungsempfängerinnen und Zahlungsempfänger.

Kontakt Bezügeservice

Referat II.3
 Karl-Heinz Siebenbrock
 Referatsleiter
 Tel.: 04941 602-392
 E-Mail: karl-heinz.siebenbrock@bav.bund.de

Der Autor

Karl-Heinz Siebenbrock

Referat "Bezügeservice"



Innenrevision

Wissensmanagement im Einsatz der IR-BAV

Wie genau muss man die Punkte innerhalb einer Punktespanne im Vergaberecht definieren?
Gibt es zu bestimmten Themen aktuelle Rechtsprechungen und wo finde ich diese?
Welche Vorschriften sind für die Einhaltung des Datenschutzes und der Datensicherheit am Arbeitsplatz relevant?

Diese und ähnliche Fragen tauchen nicht nur bei einem Sachbearbeiter für Vergaberecht, einem Juristen in der Rechtsabteilung oder der Verwaltung im Allgemeinen auf, sondern auch bei uns Revisoren der Innenrevision (IR-BAV).

2013 wurde in der BAV die Abteilung Innenrevision eingerichtet. Ihr Prüfungsbereich umfasst das fachliche Spektrum von Verwaltungs-, Rechts- bis hin zu technischen Themen. Mit der räumlichen und örtlichen Verteilung auf die Standorte Aurich, Münster, Magdeburg und Würzburg ergaben sich besondere Anforderungen an das Tagesgeschäft. Prüfer und Co-Prüfer sitzen ja nicht immer am selben Standort.

Die Herausforderung

Wie ließen/ließ sich also

- Kommunikationswege verkürzen und dabei gleichzeitig modern gestalten?
- standortübergreifend Mitarbeiter für gemeinsame Aufgaben zusammenführen und sie bei der Recherche effizient unterstützen?
- gewonnene Mitarbeiterkenntnisse und ihr Spezialwissen bündeln, um es für weitere Revisionsaufträge verfügbar zu machen?
- das Mitarbeiter-Knowhow langfristig (auch über Personalfuktuationen hinweg) archivieren?
- über einfache Suchfunktionen (ähnlich Google) beliebige Zugriffe auf Gigabytes von Daten realisieren?

Schnell stellte sich heraus, dass sich diese Ansprüche mit den bisher vorhandenen Hilfsmitteln nicht umsetzen lassen würden. Zum Umgang mit der rasant gestiegenen Informationsmenge titelte John Naisbitt (ein US-amerikanischer Autor mit dem Themenschwerpunkt Trend- und Zukunfts-

forschung) bereits vor Jahren: „Wir ertrinken in Informationen, aber uns dürstet nach Wissen...“. Es galt also, ausgetretene Pfade zu verlassen.

Wikipedia: Ein Ansatz, um Wissen vorzuhalten

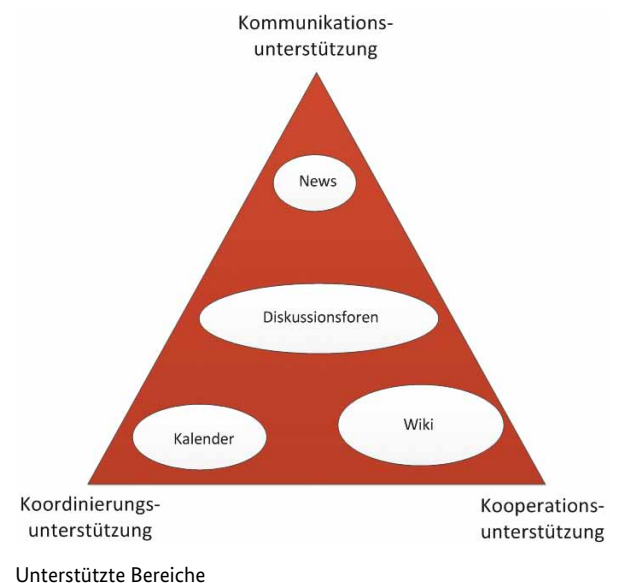
Das Wort „Wiki“ stammt aus dem hawaiischen und steht für das Wort „schnell“. „pedia“ steht als Abkürzung für das Wort „Enzyklopädie“. Das Internet beschreibt dieses Wort mit

- Gesamtheit des Wissens
- Nachschlagewerk über alle Wissensgebiete in lexikaler Form [< grch. enkyklios »im Kreise laufend« + ...pädie]

Im übertragenen Sinn bezeichnet Wikipedia also die Gesamtheit des Wissens, das schnell und jederzeit aktuell verfügbar ist.

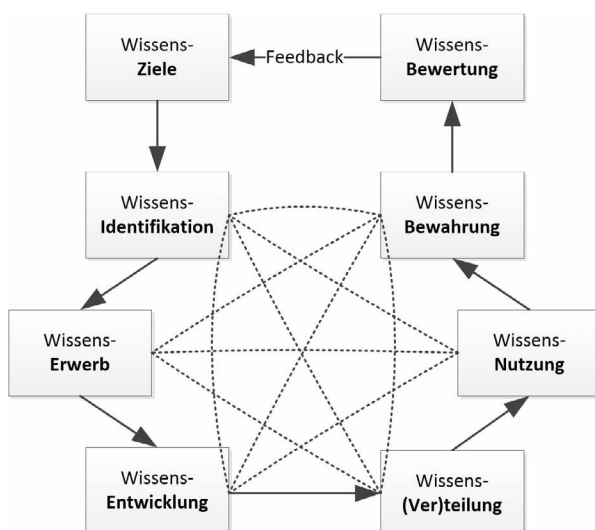
Die Entscheidung

Mit Überlegungen, schnell verfügbares Wissen IT-unterstützt vorzuhalten, legte die IR-BAV im Jahr 2014 mit einem Anforderungsdokument den Grundstein für das eigene Wissensmanagementsystem. Vorab war jedoch klar, Verschlusssachen und anderweitige sensible Informationen sollten auf diesem System nicht gespeichert werden. 2015 folgte die Inbetriebnahme einer entsprechenden Software in einer Grundkonfiguration. Mit Basisbausteinen u.a. für Online Kurzmitteilungen (NEWS), Kalenderfunktionalitäten, einem Diskussionsforum, einer WIKI-Bibliothek und einer Dokumentenbibliothek war bereits ein erster rudimentärer Betrieb möglich.



Das Wissensmanagementsystem - eine Philosophie verändert die Arbeitswelt der IR-BAV

Aus den unterschiedlichen Wissensmanagementkonzepten entschied sich die IR-BAV für das auch im Internet gut beschriebene Konzeptmodell nach Probst, Raub und Romhardt (Dr. Gilbert Probst ist Professor für Organizational Behavior and Management an der Universität Genf und Co-Direktor des dortigen MBA-Programms; Dr. Steffen Raub ist Professor für Organizational Behavior an der EHL Lausanne; Dr. Kai Romhardt arbeitet als selbständiger Trainer, Coach und Berater in Berlin). Der einfache Aufbau und die klaren Strukturen kamen einer pragmatischen Herangehensweise an das Thema sehr entgegen, zumal in kalkulierbaren Zeiträumen praktische Ergebnisse erwartet werden konnten. Es galt also: Recherchieren, Umsetzen, Feedback einholen, Lernen, Nachjustieren.



Wissensmanagement Prozessmodell nach Probst/Raub/Romhardt

Phase I - Aufbruchstimmung (Wiki Wiki !)

Juli 2015: Die erste Phase stand unter dem Motto: Das System kennenlernen und Berührungspunkte abbauen! Nicht jeder war schließlich redaktionelles Arbeiten gewohnt. Und Spaß sollte es ja auch machen. Großen Spaß hatten dann auch die Kolleginnen und Kollegen am Standort Aurich. Mit den ersten 60 Wiki Fachbeiträgen war der erste Aufschlag gelungen.

Diskussionsforen ermöglichten erstmals neue Wege, sich auszutauschen und mehr als 200 Dokumente fanden in diesem Jahr bereits ihren Platz in der Dokumentenbibliothek. Eine stolze Leistung, wenn man bedenkt, dass (wie in einer

normalen Bibliothek auch) für das spätere Wiederfinden für jede der hochgeladenen Datei eine Katalogisierung und Verschlagwortung vorzunehmen war.

Phase II - Die konzeptionelle Ausgestaltung des Wissensmanagementsystems beginnt

2016: Stellen Sie sich vor, Sie ziehen in einen nur aus den Außenmauern bestehenden Rohbau ein und beginnen dann sukzessive mit dem Errichten weiterer Wände und dem Ausbau der einzelnen Zimmer. Für das gewünschte Endergebnis bedarf es hierbei einer guten Planung und professionellen Umsetzung. Bei uns war das nicht anders. Mit einem Blick auf die linke Grafik bleibt zudem anzumerken, dass zu jeder Zeit an allen Objekten des Prozessmodells mit unterschiedlicher Intensität gearbeitet wurde.

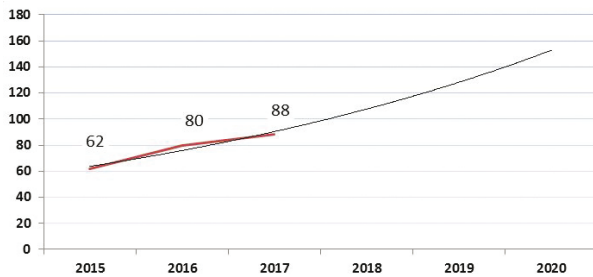
Nichts geht ohne, alles geht mit den Mitarbeitern.

Wer sich auf den Weg macht, eine Anwendung im Wirkbetrieb „just in time“ strukturell zu verändern, tut gut daran, zu den Anwendern einen „guten Draht“ zu pflegen. So entstand die Wissensmanagement-Arbeitsgruppe mit Vertretern an allen Standorten der Abteilung. Ihr Auftrag: Anwendungs-Ansprechpartner vor Ort.

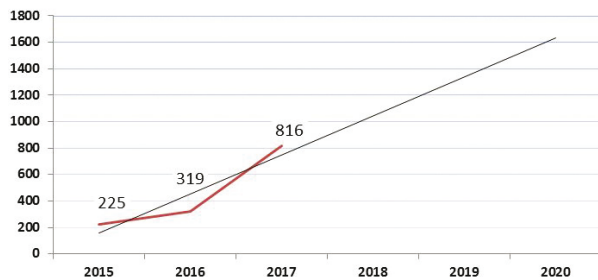
Eine der grundlegenden Arbeiten in 2016 war die Bestandsaufnahme/-inventur des abteilungseigenen Wissens.

- Wer besitzt welche fachlichen Berufserfahrungen in den Bereichen Recht, Verwaltung und Technik?
- Wer besitzt besondere Kenntnisse und Fähigkeiten (Methodenkenntnisse, ...)?
- Welche Daten und Informationen hält die Abteilung vor (z. B. Dokumentenvorlagen, Richtlinien, Gesetzestexte, usw.)?

Kein Mensch kann alles wissen. Daten, die intern nicht vorhanden waren, wurden extern bezogen, d. h. über Links auf externe Informationssysteme mit dem eigenen System verknüpft. Außerdem ergänzten erstmals anonymisierte Erfahrungsberichte aus durchgeführten Prüfungen die Wiki Bibliothek. An einem „Wiki“ können je nach Erfordernis ein oder mehrere Autoren beteiligt sein. Bei komplexen und übergreifenden Themen sichert zudem ein bestellter Themenpate als Gesamtverantwortlicher die inhaltliche Qualität und Aktualität. Mit einer Anwenderumfrage endete 2016 die zweite Phase.



Anzahl der Fachbeiträge



Dokumentenbestand

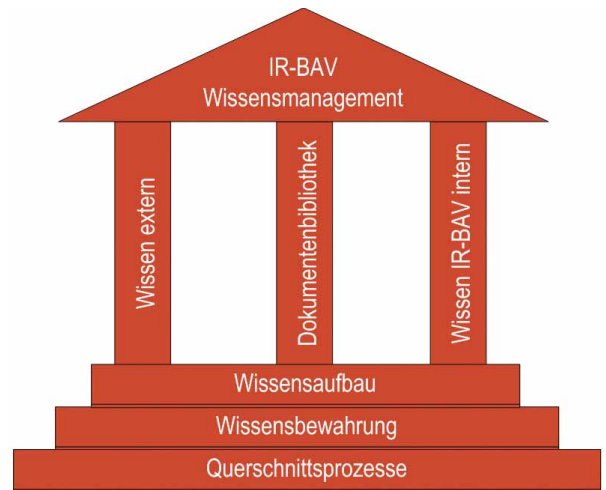
Phase III - Aus Erfahrungen lernen und den Ausbau vorantreiben

Wie in einer richtigen Bibliothek werden auch im Wissensmanagementsystem alle Fachbeiträge vor der Aufnahme in die Bibliothek einer Katalogisierung unterzogen. Hierbei entscheidet der jeweilige Katalogeintrag über die jeweilige thematische Zuordnung und spätere Auffindbarkeit. 2017 wurden hierzu Verbesserungen, die sich aus der Anwenderumfrage 2016 ergeben haben, erfolgreich umgesetzt, so dass nun das Hochladen von Dateien durch die Nutzer wesentlich anwenderfreundlicher geworden ist. Mit Abschluss der Arbeiten in den für den Anwender wichtigen Modulen und einer extern durchgeführten Anwenderschulung schloss das Jahr 2017 mit einem gesamten Konfigurationsfertigstellungsgrad von etwa 70%.

Phase IV - Qualitätssicherung und Querschnittsprozesse

2018: Das Jahr wird sich in der letzten Konfigurationsphase besonders den Querschnittsthemen, Workflow gesteuerten Prozessen und der Statistik widmen, die die Aktualität, Betriebs- und Datenqualität dauerhaft absichern sollen. Zum Beispiel:

- Bewerten des in Fachbeiträgen erzeugten Abteilungswissens
- Erfolgsmessung der mit dem Anforderungskatalog aufgestellten Anwendungsziele



Schichtenmodell

- Revision alter Fachbeiträge/Dokumente (Löschung?)
- Einführen von Workflows zur Unterstützung von Freigabeprozessen
- Statistische Auswertungen

Bisherige Erkenntnisse

Alles braucht seine Zeit. Ein Wissensmanagementsystem ist eine Investition in die Zukunft. Der Nutzwert steigt mit den Jahren und der Summe des abteilungsbezogen gesammelten Fachwissens.

- (1) Flexibilität ist wichtig.
Ein Wissensmanagement-System ist nie zu Ende entwickelt. Flexibilität, Robustheit und Einfachheit hat die eingesetzte Software unter Beweis gestellt und ihren Praxistest bestanden.
- (2) Miteinander reden.
Die frühzeitige und dauerhafte Beteiligung der Mitarbeiter an der Systemgestaltung ist für dessen Erfolg unabdingbar.
- (3) Aller Anfang ist schwer.
Auch das redaktionelle Arbeiten bedarf der Übung, denn auch hier ist noch kein Meister vom Himmel gefallen!

Mit Engagement, Kreativität und Spaß haben alle Kolleginnen und Kollegen der IR-BAV ihren Teil zum Gelingen beigetragen. Ihre Ideen und Vorschläge haben sehr geholfen, das System spürbar anwenderfreundlicher zu gestalten.

Zu Risiken und Nebenwirkungen

Die tragenden Säulen des Wissensmanagementsystems bestehen aus den Bausteinen der Fachbeiträge der Mitarbeiter! Qualität und Nutzbarkeit der Beiträge wiederum bestimmen die Akzeptanz des Systems. Akzeptanz und Anpassungsflexibilität an künftige Anforderungen sichern langfristig die Daseinsberechtigung des Wissensmanagementsystems. Die Daseinsberechtigung des Systems wird durch den Nutzen des Systems bestimmt. Dieser ist wiederum abhängig vom Fundus und der Qualität der Fachbeiträge - ein geschlossener Kreislauf, der ausschließlich durch die persönliche Überzeugung und Motivation jedes einzelnen Mitarbeiters in Bewegung gehalten wird. Dies ist eine Herausforderung, die nur gemeinsam gelingt.

Fazit

Ende 2018 sollen die Konfigurationsmaßnahmen abgeschlossen sein. Nach der Einschwingphase ist mit der zunehmenden Routine der Mitarbeiter mit einem jährlichen Zuwachs von etwa 50 Fachbeiträgen zu rechnen. So könnte im Jahr 2020 die Abteilung IR-BAV für ihre Recherchen auf respektable 140 bis 160 Fachbeiträge zugreifen.

Kontakt Innenrevision

Ralf Weßeling
Abteilungsleiter
Tel.: 04941 602-350
E-Mail: interne.revision@bav.bund.de

Der Autor

Mathias Kästner

Revisor der Prüfgruppe 3
Abteilung Innenrevision



Revisionsprüfung – „Schicksalhafte Belastung“ oder Chance zur Verbesserung?

Im Gespräch mit Heike Große Erdmann,
Revisorin der Prüfgruppe 4 in Würzburg

„Einen guten Tag. Schön, dass Sie da sind. Entschuldigung ... eigentlich will ich Sie gar nicht sehen. Ich biete Ihnen aber trotzdem einen Kaffee an.“ – O-Ton eines Dienststellenleiters zum Eröffnungsgespräch mit der IR.

Wir alle kennen dieses unangenehme Gefühl, wenn wir uns, sei es früher in der Schule oder im beruflichen Leben, einer Prüfung unterziehen mussten. Ein Blick in den Duden offenbart zudem: Prüfung bedeutet im übertragenen Sinn „Schicksalhafte Belastung“.

Prüfung durch die Innenrevision ... ist das wirklich so belastend oder eine Chance zur Verbesserung?

Hintergrund:

Von 4 verschiedenen Standorten aus führen seit September 2016 circa dreißig Revisorinnen und Revisoren in der Innenrevision der BAV (IR) ihre Prüfungen für den Geschäftsbereich des BMVI durch. Sie sollen die Behörden dabei unterstützen, leistungsstark und zukunftsorientiert zu arbeiten. Ein durchaus löbliches Ziel. Vor allem dann, wenn die IR bei ihren Aufträgen auf einen konstruktiven Dialog mit den zu prüfenden Behörden setzt.

Die Innenrevision betont bei ihrer Arbeit immer wieder, dass ihr ein enger und konstruktiver Dialog mit den Behörden wichtig ist. Kann eine Prüfung wirklich ein „Miteinander“ sein? Schließt das eine das andere nicht aus?

Aus meinen bisherigen persönlichen Erfahrungen und den Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen der geprüften Dienststellen im Geschäftsbereich des BMVI kann ich mit Überzeugung sagen: Ja, ein Miteinander ist gut möglich.

Mit Beginn einer Prüfung legen wir besonderen Wert auf einen kontinuierlichen Dialog mit den Dienststellen, die wir prüfen. Wir halten engen Kontakt zu den Ansprechpartnern, und dies über den gesamten Prüfprozess hinweg.

Bereits während einer Prüfung finden bei Bedarf immer wieder Telefonate statt, um Sachverhalte



„Der Dialog mit den Behörden ist uns wichtig.“

zu klären. Für Rückfragen stehen wir umgekehrt gerne jederzeit zur Verfügung. Am Ende einer Prüfung ist es uns besonders wichtig,

die von uns erarbeiteten Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen ausführlich zu besprechen, so dass es optimalerweise zu einem gemeinsamen Verständnis kommt. Hier wird niemandem eine Meinung einfach übergestülpt.

„Dialog, das meint die Bereitschaft zur Kooperation“. Das hat im Übrigen schon der deutsche Ordensgeistliche Augustinus Heinrich Henckel von Donnersmarck erkannt.

Und auch für uns ist der gegenseitige Austausch auf Augenhöhe ein Grundbaustein unseres Selbstverständnisses als moderne Innenrevision.

Was ich an dieser Stelle gerne noch erwähnen möchte: Wir können auch für Beratungsleistungen in Anspruch genommen werden. Das heißt, Dienststellen können sich bei uns melden und uns um Unterstützung bei Problemen oder Fragen bitten. Da braucht niemand Berührungängste zu haben. Einen solchen Beratungsauftrag genehmigt dann unsere Fachaufsicht und wird von uns gerne übernommen.

Wann prüfen Sie eigentlich welche Behörde? Gehen Sie alphabetisch vor, drehen Sie das Glücksrad oder erhalten Sie bestimmte Hinweise, die es nötig machen, doch lieber einmal bei der Behörde XY vorbeizuschauen, um nach dem Rechten zu sehen? Natürlich fallen Prüfaufträge, wie Sie mit Ihrer Fragestellung schon vermutet haben, nicht vom Himmel und man denkt sich auch nicht einfach irgendwelche Prüfaufträge aus. Eine moderne

Verwaltung wartet aber auch nicht ab, bis das „Kind in den Brunnen gefallen ist“, um anschließend tätig zu werden.

Wir erhalten unsere Prüfaufträge aus dem BMVI auf der Grundlage durchgeführter Geschäftsrisikoanalysen. Bei einer Geschäftsrisikoanalyse werden Risikofelder betrachtet und einer Risikobewertung zugeführt. Bereiche mit einer hohen Risikobewertung werden vorrangig geprüft. Für alle Standardprüfungen wird diese Herangehensweise herangezogen.

Es besteht allerdings auch die Möglichkeit, dass Behördenleitungen mit eigenen Vorschlägen zu uns kommen. Diese Prüfvorschläge können dann ebenfalls in unsere Jahresplanung einfließen. Hier würden wir uns wünschen, dass diese Möglichkeit noch stärker als bisher genutzt wird, damit wir den Behörden noch zielgenauere Unterstützungen bereitstellen können.

Wie läuft so eine Prüfung eigentlich ab? Was genau prüft die Innenrevision und auf was muss sich die Behörde einstellen?

Wie gerade geschildert, bekommt der Revisor oder die Revisorin in der Regel den Prüfauftrag auf Grundlage der Geschäftsrisikoanalyse und arbeitet sich dann in das Thema ein. Zeitnah findet mit der Behörde, die geprüft wird, der erste Kontakt statt und die Behörde erhält die Prüfanündigung. Hier wird ihr mitgeteilt, was genau geprüft werden soll, wie sich das Prüfteam zusammensetzt und wer damit die zukünftigen Ansprechpartner sind.

Ein Prüfteam besteht bei uns immer aus einem Erst- und einem Zweitprüfer, wobei die Federführung beim Erstprüfer liegt. Der Zweitprüfer unterstützt ihn fachlich und sichert die Prüfungsqualität.

In der Regel findet nach einer gemeinsam vereinbarten Terminabsprache ein sogenanntes Eröffnungsgespräch statt. Das heißt, das Prüfteam besucht die Behörde, stellt sich persönlich vor und erläutert den Prüfauftrag. Bei dieser Gelegenheit können bereits erste Fragen geklärt werden. Das weitere Vorgehen wird gemeinsam abgestimmt.

Sobald alle prüfungsrelevanten Unterlagen vorliegen, führt das Prüfteam die Prüfung durch. Das Ergebnis der Prüfung wird in einem Berichtsent-

wurf festgehalten, der dann der Behörde zugesandt wird.

Anschließend werden in einem gemeinsamen Gespräch die Feststellungen und Empfehlungen des Entwurfs des Prüfberichts erläutert und besprochen. Der Behörde wird dabei Gelegenheit gegeben, ihre Sicht einzubringen. Es ist unser Bestreben, dass am Ende der Abstimmung ein im gemeinsamen Konsens abgestimmter Prüfbericht steht. Lassen sich unterschiedliche Auffassungen nicht auflösen, werden sie dokumentiert und festgehalten. Überzeugt die geprüfte Behörde mit ihren Argumenten, passen wir natürlich den Prüfbericht den neuen Erkenntnissen an.

Unser Ziel ist ein gemeinsames Verständnis der Ergebnisse, die dann zu gemeinsam vereinbarten Maßnahmen einschließlich der dazugehörigen Umsetzungstermine führen.

Dabei ist uns allen bewusst, dass ein gemeinsamer Konsens die beste Grundlage für eine nachhaltige Umsetzung der Optimierungsmaßnahmen ist.



„Wir erhalten unsere Prüfaufträge aus dem BMVI auf der Grundlage durchgeführter Geschäftsrisikoanalysen.“

Und was kommt danach?

Gehen Sie nach einiger Zeit wieder in die geprüfte Behörde zurück und schauen, ob die Optimierungsvorschläge auch umgesetzt wurden? Und wenn nicht: Wird die Behörde bestraft?

Um es ganz deutlich zu sagen: Wir von der IR-BAV sprechen nur Empfehlungen aus, wir bestrafen nicht. Wir haben auch keine Weisungsbefugnis gegenüber den Behörden.

Ich bin mir aber sicher, dass jede Behörde unter Beachtung der Gesetze und sonstiger Vorschriften

eine optimale Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrages anstrebt.

Daher liegt es im Eigeninteresse einer jeden Behörde, die gemeinsam im Konsens abgestimmten Verbesserungsvorschläge zukünftig auch umzusetzen.

Um festzustellen, ob dies auch gelingt, gehen wir nach einiger Zeit wieder auf die Behörden zu und betrachten die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen. Aus meinen bisherigen Erfahrungen heraus sehen dies die Dienststellen allerdings nicht als Kontrolle, sondern, so wie es auch gemeint ist, als Unterstützungsleistung seitens der Innenrevision an.

Gibt es ein Erlebnis oder ein Ereignis bei einer Prüfung, das Ihnen besonders im Gedächtnis geblieben ist? Sei es nun positiv oder negativ...

Ganz spontan fällt mir da mein letztes Abschlussgespräch ein.

Ein Abteilungsleiter bemerkte erstaunt während der Vorstellungsrunde: „Wir können bei Einzelfragen, Fragen zu Geschäftsprozessen oder Wirksystemen wirklich auf die IR-BAV zugehen und uns beraten lassen? Das ist ein tolles Angebot, das werden wir zukünftig bei Bedarf in Anspruch nehmen.“

Aber auch von einigen meiner Kolleginnen und Kollegen habe ich schöne Erlebnisse erzählt bekommen. Hier einige Zitate, die ich Ihnen nicht vorenthalten möchte:

- Ein erfahrener Projektleiter sagt nach der Besprechung des Prüfberichtes: „Vielen Dank, das war besser als eine Schulung.“
- Ein Sachbearbeiter sagt mir nach der Besprechung des Prüfberichtes: „Endlich hat mir mal einer meine Fragen beantwortet.“
- Ein zuvor sehr skeptischer Behördenleiter sagt zum Abschluss der Besprechung des Prüfberichtes: „Wenn Sie so weiter machen, kann das mit der Innenrevision richtig was werden.“
- Ein Behördenleiter stellt nach einer Prüfung deutlich heraus: „Wir möchten weiter mit Ihnen in dieser vertrauensvollen Form zusammenarbeiten.“

Niemand von uns konnte von einer abwehrenden oder gar feindlichen Stimmung in den Behörden berichten. Im Gegenteil: Wir wurden alle freundlich empfangen und die Atmosphäre war

stets sachlich und professionell. Selbst bei dem eingangs zitierten Behördenleiter ist man, auch wenn das die Begrüßung nicht gleich vermuten lässt, im Konsens auseinander gegangen. Und der Kaffee hat im Übrigen auch sehr gut geschmeckt (schmunzelt).



„Die Zusammenarbeit ist stets sachlich und professionell.“

Seit 2015 ist die Innenrevision im Verkehrsressort aktiv. Wie ist Ihr Eindruck: Ist sie Segen oder Fluch für die Behörden?

Die Abteilung Innenrevision der BAV ist aus meiner Sicht ohne Einschränkung ein Gewinn für den Geschäftsbereich des BMVI und bietet mit neutralem Feedback eine große Chance, dass unsere Behörden auch zukünftig effektiv und effizient aufgestellt sind.

Wir haben sehr engagierte Kolleginnen und Kollegen in den Behörden des Geschäftsbereichs des BMVI. Mit viel Leidenschaft wird hier die eine oder andere Aufgabe gestemmt.

Bei dieser Arbeit möchten wir sie unterstützen. Ein Blick von „außen“ kann dabei nur hilfreich sein.

Ich bin überzeugt, dass es das Ziel aller ist, Verbesserungspotenziale zu erkennen und umzusetzen. Hierzu wollen wir als IR-BAV unseren Beitrag leisten.

Und das Schöne dabei ist: Wir merken, dass unsere Arbeit wirklich etwas bewirkt. Das freut nicht nur die Behörden, sondern gibt uns auch im IR-Team ein richtig gutes Gefühl.

Frau Große Erdmann, vielen Dank für das Gespräch.

Förderprogramme und Billigkeitsleistungen

Digitale Dividende II

Die BAV ist Bewilligungsbehörde für die Gewährung von Billigkeitsleistungen im Rahmen der Digitalen Dividende II und übernimmt damit eine wichtige Rolle beim mobilen Breitbandausbau.

Ziel der Breitbandstrategie der Bundesregierung ist es, die Versorgung mit schnellem Internet in Deutschland voranzutreiben.

Zum Hintergrund

Um auch in ländlichen Gebieten flächendeckend Übertragungsgeschwindigkeiten von 50 Megabit pro Sekunde zu ermöglichen, haben Bund und Länder gemeinsam entschieden, dass die Frequenzen des Bereiches 694 bis 790 MHz an den Mobilfunk vergeben werden sollen. Bereits ab Mitte 2018 soll das sogenannte „700er Frequenzband“ bundesweit für mobiles Breitband genutzt werden.



Sendemast

Im Zuge der Umwidmung der Frequenzen – der sogenannten Digitalen Dividende II – ist es erforderlich, dass die bisherigen Nutzer dieses Frequenzbandes auf andere, für die entsprechende Nutzung zur Verfügung stehende, Frequenzbereiche ausweichen. Die dadurch entstehenden Kosten werden vom Bund in Form einer Billigkeitsleistung, zumindest in Teilen, kompensiert. Betroffen sind sowohl Sendernetzbetreiber zur Verbreitung terrestrischen Fernseh Rundfunks („DVB-T“), als auch Nutzer sogenannter drahtloser Produktionsmittel.

Unsere Aufgabe

Seit Beginn des Jahres 2016 werden durch die BAV Ausgleichszahlungen vor allem an die Nutzer drahtloser Produktionsmittel – das sind hauptsächlich die Betreiber von drahtlosen Mikrofon- und In-Ear-Monitoring-Anlagen – geleistet. Insbesondere Unternehmen aus dem Bereich der Veranstaltungstechnik und öffentliche Einrichtungen (wie Stadt- und Landesbühnen) konnten bisher bei den notwendigen Umstellungsarbeiten durch eine Ausgleichszahlung unterstützt werden.



Mikrofon

Unsere Arbeit

Bei der Umsetzung der maßgeblichen Richtlinien arbeiten wir eng mit dem BMVI, Fachbehörden, den Herstellern von Funk- und Sendeanlagen und den Antragstellern zusammen. Für alle Seiten konnten wir uns dabei als zuverlässiger und kompetenter Partner erweisen.

Unser Service

Um die Antragstellung zu erleichtern, haben wir ein umfassendes Online-Informationsangebot mit FAQ-Bereich und Ausfüllhilfen sowie einen Downloadbereich eingerichtet. Darüber hinaus stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BAV – vor und während der Antragstellung – als Ansprechpersonen zur Verfügung.

Durch effiziente Arbeitsabläufe und schnelle Kommunikation mit Antragstellern und Fachbehörden gewährleistet die BAV kurze Bearbeitungszeiten, Bürgerfreundlichkeit und ein hohes Maß an Effektivität.

Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge in Deutschland

Die BAV ist im Herbst 2016 vom BMVI mit der Umsetzung der Förderrichtlinie Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge in Deutschland und deren separater Förderaufrufe beauftragt worden.

Zum Hintergrund

Die energie- und klimapolitischen Ziele der Bundesregierung sollen unter anderem durch die Umstellung der Energiebasis des Verkehrs auf Strom aus erneuerbaren Energien in Verbindung mit innovativen Antriebstechnologien erreicht werden. Elektrofahrzeuge bilden dabei einen wichtigen Baustein zur Senkung der CO₂-Emissionen sowie zur Reduzierung lokaler Schadstoff- und Lärmemissionen. Um die Nutzung von Elektrofahrzeugen zu forcieren, ist eine bedarfsgerechte Verfügbarkeit und Zugänglichkeit der Ladeinfrastruktur unabdingbar.

Mit dem Förderprogramm und den Förderaufrufen soll daher ein flächendeckendes und nutzerfreundliches Netz an Ladeinfrastruktur initiiert und Anreize für Kommunen und private Investoren geschaffen werden, sich hierfür zu engagieren. Der Bund gewährt den Investoren für die entstehenden Kosten eine Anteilsfinanzierung, deren konkrete Höhe in den jeweiligen Förderaufrufen festgelegt wird.



Kistenweise Anträge nach dem ersten Förderaufruf

Der Start

Bereits der erste Förderaufruf aus Februar 2017 ist auf ein wesentlich höheres Interesse gestoßen als von allen Beteiligten erwartet wurde. Statt einiger hundert Anträge sind mehr als 1.300 Anträge eingegangen. Bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Referat standen die Telefone nicht still:

So haben sie in den ersten Tagen täglich um die hundert Fragen rund um die Antragstellung beantwortet. Was im ersten Förderaufruf bereits alle Erwartungen übertraf, wurde im zweiten Aufruf im September 2017 nochmals übertroffen: Dieses Mal gingen fast 1.600 Anträge für die Förderung von Normal- und Schnellladepunkten ein. Das lässt darauf schließen, dass die weiteren Förderaufrufe, die bis zum Ende des Projektförderzeitraums am 31.12.2020 veröffentlicht werden, auf eine ähnlich große Resonanz stoßen.

Unsere Aufgabe

Die BAV ist als Bewilligungsbehörde für den gesamten Prozess von der Annahme der Förderanträge, über die Bearbeitung und Prüfung bis hin zur Auszahlung der Fördergelder zuständig.

Unsere Arbeit

Vordringliche Aufgabe war es ab Herbst 2016 zunächst, die Antragstellung über das Förderportal des Bundes „easy-Online“ zu ermöglichen. Zeitgleich hat die BAV für die Antragsteller einen umfangreichen FAQ-Bereich, Ausfüllhilfen sowie diverse Downloadmöglichkeiten erarbeitet, um die Antragstellung zu erleichtern und zu unterstützen.

Die dabei erforderliche enge Zusammenarbeit zwischen dem BMVI als Auftraggeber und der BAV als Auftragnehmer hat es ermöglicht, dass es den Investoren nach der Veröffentlichung des ersten und zweiten Förderaufrufes termingerecht möglich war, Anträge auf die Gewährung einer Zuwendung für die Errichtung von Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge zu stellen.

Unser Service

Die Antragsteller/-innen können sich 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 Referates Zuwendungsverfahren/Billigkeitsleistungen in Anspruch nehmen.

Um eine möglichst zügige Bearbeitung der Anträge zu ermöglichen und auf die zu erwartenden Antragsfluten der nächsten Förderaufrufe vorbereitet zu sein, wurde das Personal im Referat inzwischen erheblich aufgestockt.

Die Bilanz

Bis zum 31.12.2017 konnten insgesamt knapp 35.5 Mio. € an Zuwendungen für die Errichtung von über 7.000 Normallade- und mehr als 1.100 Schnellladepunkten bewilligt werden. Schwerpunkte für die Errichtung der Ladeinfrastruktur bilden zurzeit die Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg, Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen.

Die Zuwendungsempfänger/-innen des ersten Förderaufrufes stammen insgesamt zu 46 % aus dem Bereich der Privatwirtschaft, zu 35 % sind es Kommunen und zu 19 % handelt es sich um Kommunale Unternehmen.

Aus- und Umrüstung von Seeschiffen zur Nutzung von LNG als Schiffskraftstoff/Pilotprojekte

Seit der Beauftragung im September 2017 durch das BMVI befasst sich die BAV als zuständige Bewilligungsbehörde mit der administrativen Begleitung der Förderrichtlinie „Zuwendungen für die Aus- und Umrüstung von Seeschiffen zur Nutzung von LNG als Schiffskraftstoff“. In diesen Aufgabenbereich gehört zusätzlich die Bearbeitung von Pilotprojekten auf Grundlage der durch die Bundesregierung beschlossenen Mobilitäts- und Kraftstoffstrategie (MKS) für Deutschland.

Zum Hintergrund

Ziel des Förderprogrammes ist es, die Nutzung von verflüssigtem Erdgas (LNG) in der Seeschifffahrt voranzutreiben, um insbesondere im Bereich der deutschen Häfen und europäischen Gewässer Vorteile für den Klima-, Umwelt- und Gesundheitsschutz zu erreichen. Mithilfe der bereitgestellten Zuwendungen soll die deutsche Schifffahrt bei der Reduzierung von Emissionen eine Vorreiterrolle einnehmen.



LNG in der Seeschifffahrt

Im Rahmen des Förderprogramms können Antragsteller/-innen eine Zuwendung zu den umweltschutzbedingten Investitionskosten für die Aus- und Umrüstung ihrer Seeschiffe auf LNG-Betrieb erhalten, die es ihnen möglich macht, über geltende Normen der Europäischen Union hinauszugehen. Konkrete Verbesserungen durch die Nutzung von verflüssigtem Erdgas ergeben sich durch die nicht existenten Schwefeloxid-Emissionen, eine starke Reduzierung der Stickoxid-Emissionen (90 % gegenüber herkömmlichen Kraftstoffen) sowie die zusätzliche Reduzierung von Partikel-Emissionen um rund

98 %. Weiterhin soll die Förderrichtlinie einen positiven Effekt auf die Nachfrage von LNG als Schiffskraftstoff ausüben und so einen Anreiz zum Aufbau einer entsprechenden LNG-Infrastruktur in See- und Binnenhäfen geben.

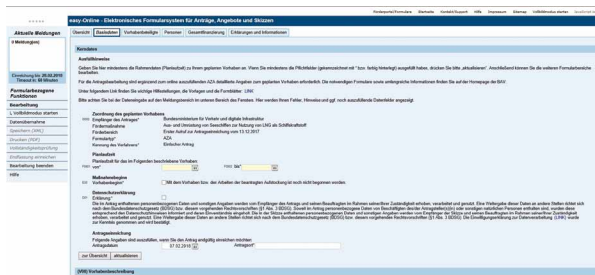
Ein weiterer Baustein der Mobilitäts- und Kraftstoffstrategie ist die Förderung von Pilotprojekten, um die Marktreife von alternativen Antrieben und Kraftstoffen voranzutreiben und den Verkehrssektor zukunftsfähig und nachhaltig zu gestalten.

Unsere Aufgabe

Die BAV ist als Bewilligungsbehörde für die Bearbeitung der gestellten Anträge zuständig. Das Aufgabenspektrum erstreckt sich dabei von der Mitwirkung der Gestaltung der Förderaufrufe über die Beratung der Antragsteller/-innen und die eigentliche Prüfung der Anträge bis hin zur Prüfung der Mittelverwendung im Anschluss an das Projekt.

Unsere Arbeit

In Abstimmung mit dem BMVI wurden bereits ab der zweiten Jahreshälfte 2017 erste Vorbereitungen für das neue Förderprogramm getroffen. Insbesondere konzentrierten sich die Anstrengungen auf die Gewährleistung eines reibungslosen Ablaufs bei der Antragstellung, so dass diese rechtzeitig am 13.12.2017 über ein Online-Portal starten konnte.



Antragsportal easy-Online

Seit dem Beginn der Fördermaßnahme mit dem ersten Förderaufruf konnten weitere wichtige Arbeiten geleistet werden. Neben der Beratung rund um die Antragstellung befasste sich das zuständige Team zeitgleich mit dem Aufbau von Prüfverfahren, einer einheitlichen Dokumentation sowie der Erfassung der eingehenden Anträge im Bereich LNG und der Pilotprojekte. Im Ergebnis konnte das Projekt bereits zum Jahreswechsel in eine Phase der organisierten Antragsprüfung übergehen.

Durch die kontinuierliche enge Zusammenarbeit des BMVI, der NOW GmbH und der BAV sollen weiterhin eine einheitliche Prüflinie sowie eine hohe Prüfqualität gewährleistet werden.

Unser Service

Um die Antragsteller/-innen bestmöglich zu unterstützen bietet die BAV auf ihrer Internetseite ein umfassendes Informationsangebot. Hier sind die Ziele und Hintergründe der Förderrichtlinie, Antragsvoraussetzungen sowie Erklärungen zum Antragsverfahren nachzulesen. Neben den vollständigen Antragsunterlagen sind weiterhin ein FAQ-Bereich, Ausfüllhinweise sowie eine Checkliste zur Antragstellung eingestellt. Darüber hinaus konnte die BAV bereits potenzielle Antragsteller/-innen im Rahmen eines Workshops persönlich über die Antragstellung informieren.

Zudem kann die Unterstützung der engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des neu gebildeten LNG-Teams in Anspruch genommen werden.

Kontakt Zuwendungen und Billigkeitsleistungen

Referat II.2
 Klaus Dettbarn
 Referatsleiter
 Tel.: 04941 602-600
 E-Mail: klaus.dettbarn@bav.bund.de

Die Autorinnen

v.l.n.r.:

Carolin Stahl

Sabine de Buhr-Deichsel

Sibel Elisabeth Ehling

Referat "Zuwendungen, Billigkeitsleistungen"



„Mit so einem Ansturm haben wir nicht gerechnet!“

Im Gespräch mit Klaus Dettbarn, Referatsleiter „Zuwendungen, Billigkeitsleistungen“

Die BAV hat sich mit der Abwicklung von Förderprogrammen des Bundes ein zweites, wichtiges Standbein geschaffen. Neben Billigkeitsleistungen im Zuge der Digitalen Dividende II betreut die BAV derzeit Förderprogramme im Rahmen der Energiewende im Verkehr.

Herr Dettbarn, ein wichtiger Baustein bei der Energiewende im Verkehr ist die Förderung der Elektromobilität in Deutschland. Hier hat die BAV eine wichtige Aufgabe übernommen.

Ja, das ist richtig. Das zuständige BMVI hat uns damit beauftragt, das Förderprogramm „Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge“ umzusetzen. Neben Steuervorteilen und Kaufprämien wird bei der Förderung der Elektromobilität der Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge vorangetrieben. Ziel ist eine flächendeckende Versorgung mit bundesweit 15.000 Ladesäulen. Für das Förderprogramm mit einer Laufzeit von 4 Jahren nimmt der Bund insgesamt 300 Millionen Euro in die Hand. Unterstützt werden sowohl private Investoren als auch Städte und Gemeinden.

Wenn ich mir also überlege, eine Ladesäule zu bauen, dann kann ich mich an die BAV wenden?

Grundsätzlich schon. Sie müssen natürlich bestimmte Voraussetzungen erfüllen, wenn Sie eine Förderung erhalten möchten: So muss unter anderem die Ladesäule öffentlich zugänglich sein. Das bedeutet, dass jede Person „Ihre“ Ladesäule Tag und Nacht, also 24 Stunden an 7 Tagen, benutzen kann. Außerdem können Sie nur einen elektronischen Antrag stellen, wenn ein Förderaufruf gestartet wird. Ein Förderprogramm besteht grundsätzlich aus mehreren einzelnen Förderaufrufen. Dort steht drin, was Sie tun und beachten müssen. Zusammen mit der Förderrichtlinie ist im Aufruf alles Wichtige beschrieben.

Nach den ersten beiden Förderaufrufen sind bei Ihnen fast 3000 Anträge eingegangen. Das war schon eine Überraschung, oder?

Ja, absolut. Mit so einem Ansturm hat wohl niemand gerechnet! Natürlich haben wir uns gefreut, dass das Förderprogramm so eine große Nach-



Klaus Dettbarn beim Laden des E-Dienstwagens der BAV

frage hat, aber gerade die ersten Tage waren ganz schön intensiv. Da haben wir nicht selten bis spät in die Abendstunden am Telefon gesessen und Fragen beantwortet. Das war ja für uns alle eine Premiere. So waren nicht selten Fragen dabei, die wir noch gar nicht auf dem Plan hatten. Die haben wir dann gemeinsam mit dem BMVI aufgearbeitet und passende Antworten entwickelt. Aber ganz ehrlich: Diese Pionierarbeit macht auch jede Menge Spaß, weil Du nach Feierabend weißt, was Du geschafft hast. Eine sehr befriedigende Arbeit für unser Team.

Apropos Team: Ihr Referat ist in relativ kurzer Zeit sehr viel größer geworden. Mittlerweile haben Sie 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aus welchen Bereichen kommen sie?

Vorweg möchte ich sagen, dass ich sehr froh bin, so ein tolles und motiviertes Team zu haben. Das ist nicht selbstverständlich, deshalb muss das einfach mal gesagt werden. Nun zu Ihrer Frage: Die Kolleginnen und Kollegen haben in erster Linie ihren Abschluss als Verwaltungswirte, Betriebswirte, Wirtschaftsjuristen und Wirtschaftsingenieure. Wir legen aber natürlich großen Wert darauf, das vorhandene Wissen weiter auszubauen, indem wir Schulungen im Verwaltungsrecht, Haushaltsrecht, Zuwendungsrecht sowie in der Arbeit mit dem easy-Online Portal durchführen. Sie können davon ausgehen, dass unsere Leute echte Expertinnen und Experten auf ihrem Gebiet sind. Und die Zeit ist auf unserer Seite: Je mehr Erfahrungen sie machen, umso besser werden sie.

Jedenfalls ist das BMVI offenbar sehr zufrieden mit ihrer Arbeit, schließlich hat es der BAV im

September 2017 ein weiteres Förderprogramm zur Nutzung von LNG als Schiffskraftstoff anvertraut. Sind weitere Aufgaben in Aussicht?

Ich verrate nicht zu viel, wenn ich sage, dass wir mit dem BMVI bereits intensive Gespräche über weitere Förderprojekte führen. Aktuell handelt es sich um das Sofortprogramm „Saubere Luft 2017-

2020“. Ganz konkret geht es um die Nachrüstung von Diesel-Bussen mit Stickstoffminderungssystemen im Öffentlichen Personennahverkehr. Auch hier ist die BAV Bewilligungsbehörde.

Herr Dettbarn, vielen Dank für das Gespräch.

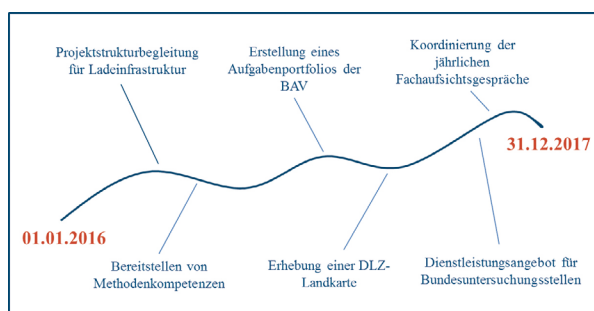
Stabsstellen Auftragsmanagement und Kommunikation

Auftragsmanagement

Die Stabsstelle Auftragsmanagement zählt bei einer modernen Verwaltungsorganisation zu einem innovativen Führungsmittel und wirkt sowohl nach innen in die BAV als auch nach außen in die Auftrag gebenden Behörden. Sie ist das Bindeglied zwischen Kunde, Beschäftigten und Verwaltung. Das Auftragsmanagement übt eine intern beratende Funktion für die Behördenleitung und Abteilungsleitungen aus und ist der Leitung direkt unterstellt.

Wesentliche Ziele des Auftragsmanagements sind neue Dienstleistungen im Zusammenwirken mit den Fachabteilungen und weiteren zentralen Dienstleistern aus dem Geschäftsbereich des BMVI gemeinsam zu akquirieren sowie beratend und unterstützend tätig zu werden, um eine effizientere Auftragsabwicklung und eine damit verbundene höhere Kundenzufriedenheit zu erreichen. In diesem Zusammenhang bilden die Qualitätssicherung und die Erbringung von Serviceleistungen neben der Zurverfügungstellung unterschiedlichster Methodenkompetenzen für die Abteilungen und Kunden der BAV wesentliche Bestandteile des operativen Geschäfts der Stabsstelle.

Welche Aufgaben standen in den Jahren 2016 und 2017 an?



Aufgaben im Auftragsmanagement

Koordinierung der jährlichen Fachaufsichtsgespräche zwischen Behörden und Abteilungsleitung

Die Stabsstelle Auftragsmanagement unterstützt bei der Koordinierung und Vorbereitung der jährlichen Gespräche zwischen der Behördenleitung und den Abteilungsleitungen der BAV mit der Fachaufsicht im BMVI. Diese Fachaufsichtsgespräche sind Instrumente des BMVI für eine ziel- und ergebnisorientierte Steuerung und Kontrolle der nachgeordneten Geschäftsbereichsbehörden. De-

ren Ergebnisse und Wirkungen werden systematisch beobachtet, analysiert und angepasst.

Dabei werden folgende Ziele verfolgt:

- Einheitliche sowie sachangemessene Rechtsanwendung
- Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der nachgeordneten Behörden
- Hohe Qualität bei der Aufgabenerfüllung
- Wirtschaftliches und sparsames Verwaltungshandeln
- Transparente Entscheidungs- und Verwaltungsabläufe
- Guten Informationsfluss zwischen allen Beteiligten
- Vermeidung bzw. Minimierung von Risiken für das Gemeinwohl
- Minimierung politischer Risiken

Strukturbegleitung für das Projekt Ladeinfrastruktur

Die BAV beteiligt sich am Programm zur Förderung der Elektromobilität. Sie ist Bewilligungsbehörde des Förderprogramms zum Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge. Das Programm sieht unter anderem vor, den Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge voranzutreiben. Ziel ist eine flächendeckende Versorgung mit bundesweit 15.000 Ladesäulen. Dafür werden insgesamt 300 Millionen Euro von der Bundesregierung zur Verfügung gestellt.

Bevor jedoch ein Förderprogramm steht und Leistungen ausgezahlt werden können, muss Vorarbeit geleistet werden. So war das Projekt Fördermaßnahmen der Ladeinfrastruktur mit seinen Stakeholdern wie z.B. der IT-Abteilung, dem Inneren Dienst, den Fachreferaten respektive der Organisation, der Dienstpostenbewertung u.a. aber auch mit externen Partnern wie der NOW GmbH, der BIMA und dem BMVI sorgfältigst zu planen. Dies geschah in Form einer Projektplanung. Der Plan besteht aus einer Zeitschiene mit allen Projektbeteiligten sowie den zu erledigenden Aufgabenpaketen in vordefinierten, voneinander abhängigen Zeitfenstern und ist ständig zu überwachen und fortzuschreiben. Zeitliche Verzögerungen, geänderte Abläufe führen zu neuen Planungen. Alle Fachreferate werden stets informiert und auf dem Laufenden gehalten, damit das Förderprogramm zum avisierten Zeitpunkt beginnen konnte. Die externen Partner wurden

mittelbar über die internen Projektbeteiligten eingebunden. Das Auftragsmanagement hatte bei diesem Projekt das große Ganze im Blick und unterstützt die Fachabteilungen. Die Stabsstelle fungiert somit als unterstützende Beraterin.

Erstellung eines Aufgabenportfolios der BAV

Im Zuge der Präsentation von Dienstleistungen erstellte die Stabsstelle ein umfassendes Aufgabenportfolio der gesamten BAV. Die Darstellung dieses Spektrum diente dazu, die Dienstleistungen der BAV für die Kundenbehörden konkret zu definieren und sichtbar zu machen, um somit bei Kundenanfragen passgenaue Dienstleistungsangebote präsentieren zu können.

Bereitstellung von Methodenkompetenzen (KLR, Kennzahlen, QM)

Das erstellte Portfolio zeigt ein neues künftiges Projekt, die Einführung einer Kosten- und Leistungsrechnung (KLR), als Instrument der Verwaltungsmodernisierung, auf. Die Stabsstelle Auftragsmanagement unterstützte bei einem Konzeptentwurf für den Projektauftrag und stellt Methodenkompetenzen bei der Einführung einer KLR wie zum Beispiel im Bereich der Kennzahlenentwicklung oder des internen Rechnungswesens sowie bei der Einführung eines Qualitätsmanagementsystems (QM) bereit.

Erhebung einer Dienstleistungszentrum - Landkarte

In der 16. Legislaturperiode nahm die Bundesregierung das Projekt "Aufbau und Ausbau von Kompetenz- und Dienstleistungszentren (Shared

Services Center)" als einen Schwerpunkt im Regierungsprogramm "Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen" auf. Dieses Projekt wurde in der 17. Legislaturperiode fortgeführt. In diesem Rahmen wurde eine sog. Dienstleistungslandkarte (DLZ-Landkarte) erstellt und ein DLZ-Portal im Intranet des Bundes aufgebaut. Die im Jahr 2011 erstellte DLZ-Landkarte umfasst alle Dienstleistungsbeziehungen zwischen den Behörden in der unmittelbaren Bundesverwaltung. Auf Basis der DLZ-Landkarte wurde das DLZ-Portal aufgebaut, das einen schnellen Überblick über Dienstleistungsangebote der Bundesverwaltung bietet.

In diesem Zusammenhang führte die Stabsstelle Auftragsmanagement für den Geschäftsbereich des BMVI die Fortschreibung der DLZ-Landkarte durch.

Es fanden gezielte Abfragen in allen dienstleistungsdurchführenden Abteilungen der BAV sowie im Aufgabenverbund statt. Hier galt es die erbrachten Dienstleistungen für alle ressortinternen Kundenbehörden seitens der BAV zu erheben, nach Plausibilität zu prüfen und in einer Landkarte fortzuschreiben (siehe untere Abbildung).

Dienstleistungsangebot für die Bundesuntersuchungsstellen im Ressort BMVI

Die Bundesstelle für Eisenbahnuntersuchung wurde im Juli 2017 als selbständige Bundesoberbehörde im Ressort BMVI errichtet. Damit befinden sich mittlerweile drei Bundesuntersuchungsstellen im Geschäftsbereich. Diese Behörden sind kleine Organisationseinheiten mit Beschäftigten-

Dienstleistungslandkarte der BAV



zahlen von 12 bis 24 Personen. Diese Behörden haben aufgrund ihrer Größe besondere Anforderungen an unterstützendem Dienstleistungs-service. Dieser besondere Bedarf geht deutlich über das bestehende Dienstleistungsangebot hinaus und betrifft auch Beauftragentätigkeiten oder Aufgaben des Sicherheitsmanagements und weitere anteilige Querschnittsaufgaben. Das Angebot wird in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen und der Stabsstelle Auftragsmanagement entwickelt und angepasst.

Kontakt

Stabsstelle Auftragsmanagement

Claudia Suhre

Tel.: 04941 602-200

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

Kommunikation

Die Stabsstelle Kommunikation ist zentrale Ansprechpartnerin für alle Marketingaktivitäten der BAV sowie Presse- und Bürgeranfragen. Sie informiert die interne und externe Öffentlichkeit über neue Entwicklungen, Aufgaben und aktuelle Projekte. In direkter Abstimmung mit der Leitung sorgt die Kommunikation für einen geschlossenen und abgestimmten Gesamtauftritt der Behörde.

Welche Aufgaben hat die Kommunikation im Einzelnen?

Zu den Aufgaben der Kommunikation gehören 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 Marketingkonzept zu erstellen, in dessen Rahmen die Fachkonzepte der einzelnen Dienstleistungen eingearbeitet werden.

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

Für Medien und Bürger ist die Kommunikation erste Ansprechpartnerin.

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

Alle Printpublikationen, wie Jahresberichte, Broschüren und Flyer werden von der Kommunikation in enger Abstimmung mit den Fachabteilungen geplant, erstellt und veröffentlicht.

Die BAV orientiert sich bei ihrer internen und externen Kommunikation am Corporate Design der Bunderegierung. Es beinhaltet Vorgaben für das einheitliche, visuelle Erscheinungsbild der Bun-

desregierung und ihrer Ministerien sowie nachgeordneten Behörden im Geschäfts-, Print- und Onlinebereich. Für einen einheitlichen Auftritt und eine hohe Wiedererkennung ist die Stabsstelle Kommunikation dafür zuständig, dass das Corporate Design eingehalten und richtig angewendet wird.

Was ist 2016 und 2017 passiert?

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Als Mitte des Jahres 2016 feststand, dass die BAV Bewilligungsbehörde des 300-Millionen-Euro-Förderprogrammes „Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge“ (LIS) wird, war das Medieninteresse groß. Neben zahlreichen Anfragen von Zeitungen, Fachblättern und Rundfunkanstalten zur Abwicklung des Förderprojektes, stattete der Parlamentarische Staatssekretär beim BMVI, Enak Ferlemann der BAV im August 2016 einen Besuch ab. Im anschließenden Pressegespräch sprach er der BAV sein Vertrauen aus und freute sich, ihr diese wichtige Aufgabe im Aus- und Ausbau der Elektromobilität übertragen zu können.



Der Parlamentarische Staatssekretär beim BMVI, Enak Ferlemann (2. v. r.) und der Direktor der BAV, Klaus Frerichs (2. v. l.) freuen sich über die neue Aufgabe der BAV

Als der Startschuss im März 2017 fiel, kam es erneut zu vielen Anfragen aus der Öffentlichkeit, die die Stabsstelle Kommunikation sehr gerne beantwortet oder an das Fachreferat weitergeleitet hat.

Kurz darauf wurde bekannt, dass die BAV auch das Förderprogramm für LNG in der Seeschiffahrt verwalten wird. Damit hat sie ihr Leistungsportfolio erweitert und gleichzeitig ihr Profil verändert: Neben Dienstleistungen für die Behörden des BMVI ist die BAV jetzt auch Verwalter von Förderprogrammen im Zuge der Mobilitäts- und Kraftstoffstrategie der Bundesregierung (MKS).

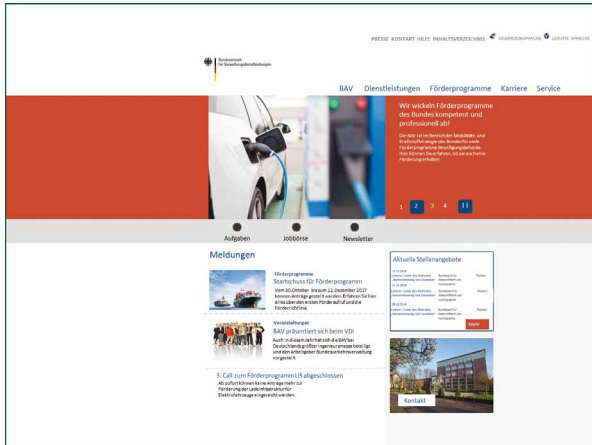
Für die interne und externe Kommunikation spielt das eine große Rolle, da es eine neue Zielgruppe gibt, die es künftig bei PR-Projekten zu bedienen gilt.

Entwicklung im Internet

Für die neue Aufgabe der BAV als Bewilligungsbehörde von Förderprojekten sind die Seiten zu LIS und LNG von der Stabsstelle Kommunikation in enger Zusammenarbeit mit dem Fachreferat aufgebaut worden. Im Zentrum der Überlegungen stand die Bezugsgruppe „Antragsteller/in“. Ziel war es, einen Internetauftritt zu gestalten, der die Nutzerinnen und Nutzer so komfortabel wie möglich durch das Antragsverfahren führt.

Die BAV hat 2016 zudem ihre Internetseite für mobile Geräte optimiert: Nutzerinnen und Nutzer von Smartphones und Tablets können ganz unkompliziert auf der Seite der BAV „surfen“ und einen schnellen Zugang zu allen gewünschten Inhalten und wichtigen Informationen erhalten. Besonders für Jobsuchende ist die Neuerung von Vorteil: Alle Stellenangebote passen sich automatisch der Bildschirmgröße des jeweiligen mobilen Gerätes an, so dass die Suche schnell und einfach funktioniert.

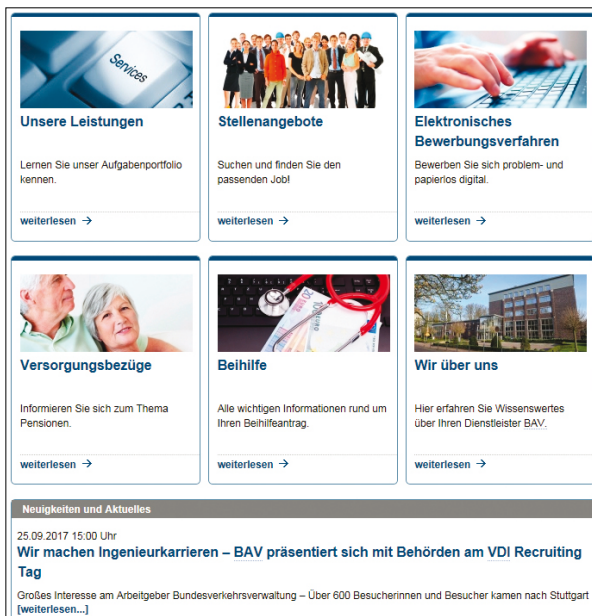
Trotz vieler guter Anpassungen und Optimierungen ist es nötig, die Internetseite mittelfristig neu zu gestalten: Seit dem ersten Livegang im Juli 2013 sind keine grundsätzlichen Veränderungen am äußeren Erscheinungsbild vorgenommen worden, so dass ein Relaunch angemessen erscheint. Technisch wird die Internetseite auf dem System Government Site Builder (GSB) in seiner aktuellen Version aufgebaut. Es bietet viele Funktionen, die in alten Versionen nicht vorhanden sind, wie z. B. Barrierefreiheit, die ideale Anzeige auf unterschiedlichen mobilen Endgeräten sowie eine optimierte Suchfunktion. Der GSB wurde vom Bundesverwaltungsamt als zentrale Content Management Lösung für die Webangebote der Bundesverwaltung entwickelt. Die Nutzung gleicher IT-Systeme innerhalb der Bundesverwaltung führt zu standardisierten Prozessen. Dies vereinfacht die Pflege und ist wirtschaftlicher. Zudem folgt die BAV dem Ziel des Bundes, möglichst geschlossen und einheitlich als Bundesbehörden nach außen aufzutreten. Das führt wiederum zu einem hohen Wiedererkennungswert. Die neue Internetseite soll in der zweiten Jahreshälfte 2018 live gehen.



Eine Vorschau auf die neue Internetseite der BAV

Neuer Auftritt der BAV im Intranet

Die BAV präsentiert sich im gemeinsamen Intranet des Ressorts (inet) ihren Kundenbehörden. 2017 hat die BAV diesen Auftritt überarbeitet und auf die Zielgruppe „Kunde“ optimiert. Herausgekommen ist eine Präsentation, die modern, klar und übersichtlich wichtige Dienste sofort bereithält. Egal, ob sich die Behörden für das Stellenportal interessieren oder ihren Beihilfeantrag stellen möchten: Auf einem Blick und einem Klick sind sie auf den richtigen Seiten.



Übersichtliche Darstellung mit Kacheln: Die neue inet-Präsentation der BAV

Auch im Beschäftigtenportal der BAV gab es im Laufe der Jahre 2016 und 2017 Weiterentwicklungen und Optimierungen. Gerade vor dem Hintergrund, dass sich die BAV auf insgesamt 7 Stand-

orte verteilt, ist eine gemeinsame Plattform für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders wichtig. Das Portal stellt zum einen sicher, dass alle Beschäftigten auf wichtige Informationen, wie Dokumentenvorlagen und Dienstvereinbarungen etc. Zugriff haben, zum anderen stärkt es das interne Zugehörigkeitsgefühl.

Messen und Veranstaltungen

Als Dienstleister präsentiert sich die BAV auf Leit- und Fachmessen, um ihren Bekanntheitsgrad zu steigern, neue Kunden zu gewinnen und bestehende Kundenkontakte aufzufrischen. Außerdem kann sie sich vor Ort ein Bild über die aktuelle Marktsituation im jeweiligen Bereich machen, um dann mit geeigneten Maßnahmen darauf zu reagieren.

Im Bereich ihrer Dienstleistung „Personalmarketing“ hat die BAV wieder auf mehreren Veranstaltungen und Jobmessen den Arbeitgeber „Bundesverkehrsverwaltung“ vorgestellt:

Wie auch schon in den vergangenen Jahren war die BAV am **Tag der offenen Tür der Bundesregierung** in Berlin dabei: Bürgerinnen und Bürger können an einem bestimmten Wochenende im August die verschiedenen Ministerien und ihre Behörden sowie das Bundeskanzleramt besuchen, um sich über deren Arbeit und Aufgaben zu informieren. Im BMVI hat die BAV im Bereich Personalmarketing die Jobangebote aus dem gesamten Ressort des BMVI präsentiert. So konnte das BAV-Team vor Ort über freie Jobs und Ausbildungsplätze informieren und aus den vielfältigen Stellenangeboten konkrete Jobs anbieten.

Ebenso hat sich die BAV im April 2016 am **9. Wirtschaftsforum der Rheinischen Fachhochschule Köln** beteiligt. Dabei war die Location außergewöhnlich: An Bord der MS Loreley konnten sich rund 200 Studierende der Ingenieurstudiengänge Elektrotechnik, Maschinenbau, Wirtschaftsingenieurwesen und Wirtschaftsinformatik über das breite Berufsangebot im Ressort des BMVI informieren.

Im November 2016 ist die BAV zusammen mit den Wasserstraßen- und Schifffahrtsämtern Bremerhaven und Wilhelmshaven der Einladung des **Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr** zur Job- und Bildungsmesse gefolgt.



Der Gemeinschaftsstand der BAV am VDI Recruiting Tag im Oktober 2016 in Karlsruhe (mit dem DWD, dem LBA und der WSV)

Eine „Premiere im Doppelpack“ hat die BAV im Oktober 2016 in Karlsruhe mit ihrer Teilnahme an Deutschlands führender Karrieremesse für Ingenieurinnen und Ingenieure gefeiert: Es war nicht nur der erste Auftritt auf dem **VDI Recruiting Tag**, sondern die BAV hat auch erstmalig einen Gemeinschaftsstand für sich und andere Behörden des BMVI konzipiert und aufgebaut, so dass die konkreten Arbeitgeber gleich mit vor Ort waren.

Mitgemacht haben der DWD, das LBA und die WSV. Die Resonanz war so gut, dass die BAV die Präsentation im Folgejahr auf der VDI-Messe in Stuttgart zusammen mit der WSV, dem LBA und dem EBA wiederholt hat.

Um möglichst viele Erfahrungen mit ganz unterschiedlichen Zielgruppen zu machen, ist die BAV im Oktober 2017 zusammen mit der WSV nach Bochum zur **HORIZON** gereist. Hier konnten sich an zwei Tagen Abiturientinnen und Abiturienten über Studiengänge, Ausbildungsplätze und Berufsmöglichkeiten informieren.

Für alle Veranstaltungen und Messebesuche hat die Stabsstelle Kommunikation zusammen mit dem Referat „Personalgewinnung, Personalmarketing“ und der IT neben der Konzeptarbeit auch das nötige Equipment, wie Leinwand, Theke, PC und Tablets zielgruppengerecht erstellt und beschafft.

Auch für 2018 sind wieder Messeteilnahmen geplant. Ziel der nächsten Jahre wird es sein, die relevanten Fachmessen für die BAV zu identifizieren, um sich beim jeweiligen Zielpublikum als kompetenter und zuverlässiger Dienstleister zu positionieren.

Was liegt vor uns?

Alles.

Das Schöne ist ja: Kein Tag ist wie der andere. Die Kommunikation befindet sich in einem ständigen Wandel. So wie sich die Welt um uns herum verändert, so entstehen auch in der Kommunikation immer wieder neue Ideen und Möglichkeiten. Stillstand gibt es nicht: Es wird gefeilt, entwickelt und ausprobiert. Es bleibt spannend!

Kontakt

Stabsstelle Kommunikation

Eva Hülsmann

Tel.: 04941 602-315

E-Mail: eva.huelsmann@bav.bund.de

Die Autorinnen

v.l.n.r.:

Sylke Peters

Andrea Flink

Claudia Suhre

Eva Hülsmann

Stabsstellen Auftragsmanagement und
Kommunikation



Zentrale Verwaltung

Organisation

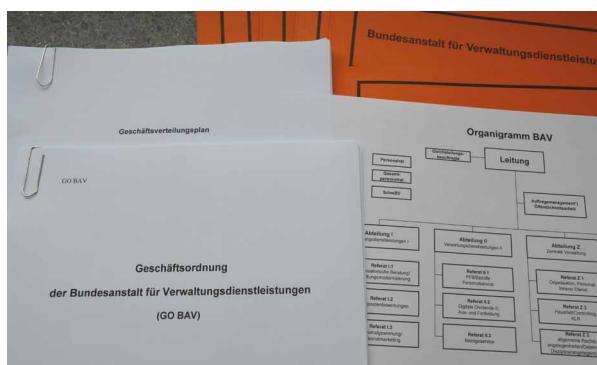
Der Aufgabenbereich Organisation in der Abteilung Zentrale Verwaltung ist vornehmlich mit dem Auf- und Ausbau der einzelnen innerbehördlichen Organisationseinheiten an den 7 Standorten der BAV befasst.

Hierzu gehören insbesondere das Erstellen von Tätigkeitskatalogen für die verschiedenen Aufgabenbereiche, die Ermittlung des Stellen- und Personalbedarfs, die Einrichtung und Verwaltung von Dienstposten und die Bewirtschaftung von Planstellen und Stellen als Voraussetzung für die Einstellung von Personal.

Im Zusammenhang mit der Evaluierung der BAV werden darüber hinaus sukzessive interne Organisationsuntersuchungen in den verschiedenen Organisationseinheiten (Referate) der BAV durchgeführt.

Im 4. Quartal 2017 wurde im Rahmen eines dafür eingerichteten Projektes mit der Einführung eines elektronischen Dokumentenmanagements für die BAV mit besonderer Priorisierung der Digitalisierung der Beihilfebearbeitung im Referat PFB/Beihilfe am Standort Münster begonnen. Innerhalb des Projektes erarbeitet der Aufgabenbereich Organisation insbesondere die ablauforganisatorischen Aspekte als Voraussetzung für die technische Realisierung des Vorhabens.

Für die Arbeitsabläufe in der BAV erstellt der Aufgabenbereich Organisation für alle Beschäftigten verbindlich geltende, geschäftsordnende Regelungen, wie z. B. einen Geschäftsverteilungsplan, eine Geschäftsordnung und eine Vertreterregelung. Darüber hinaus werden hier Konzepte für interne Dienstvereinbarungen, z. B. zur Regelung der Arbeitszeit, der Telearbeit u. a. Themenbereiche erarbeitet.



Aufgaben der Organisation

Um den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich an der Verbesserung von internen Verwaltungsabläufen zu beteiligen, wurde 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 Geheimschutzes (u. a. Veranlassen von Sicherheitsüberprüfungen) und des Datenschutzes durchgeführt.

Personal

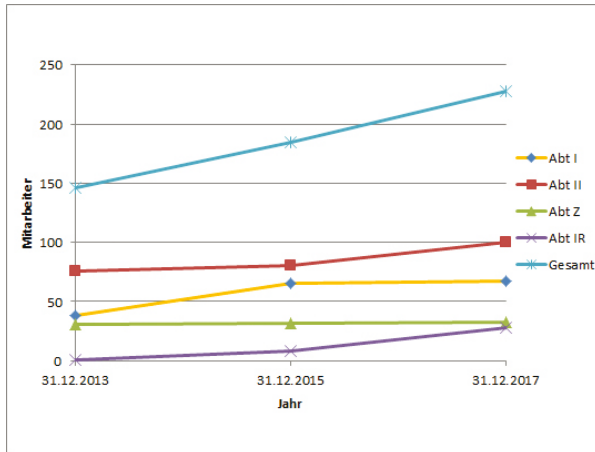
Der Personalbereich ist für die Betreuung der Beamten, Tarifbeschäftigten und der Auszubildenden verantwortlich.

Das Aufgabengebiet umfasst die Personalgewinnung, die Personalabrechnung sowie die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten und die Vermittlung der Ausbildungsinhalte in den Berufsbildern Verwaltungsfachangestellte und Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration. Es wird das gesamte Spektrum des Personalmanagements für die Bereiche Beamten- und Tarifrecht abgedeckt, wie z. B. Einstellungen, Versetzungen, Abordnungen und Umsetzungen. Darüber hinaus ist der Personalbereich mit der Gestaltung des Arbeitsschutzes und des Gesundheitsmanagements vertraut sowie der Fürsorge und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Zum Ende des Jahres 2017 waren bei der BAV 226 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Standorten Aurich, Münster, Kiel, Hannover, Koblenz, Magdeburg und Würzburg beschäftigt. Die Beschäftigten haben überwiegend einen verwaltungsberuflichen Hintergrund, aber auch technische und wirtschaftliche Berufsbilder sind dabei.

Die Beschäftigtenzahlen haben sich vom 31.12.2013 von 148 Beschäftigten bis zum 31.12.2017 auf 226 Beschäftigten erhöht. Das ist eine Erhöhung gegenüber dem Jahr der Einrichtung der BAV in 2013 um 54 %.

Der personelle Aufwuchs ergab sich aus dem weiteren Auf- und Ausbau der BAV sowie durch die Wahrnehmung neuer Aufgaben. Dazu zählt die Abwicklung von Förderprogrammen des Bundes, wie die Förderung der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge und die Aus- und Umrüstung von Seeschiffen zur Nutzung von LNG als Schiffs-kraftstoff. Für diese neuen Aufgabenbereiche wurde entsprechendes Personal rekrutiert und der Abteilung II zur Verfügung gestellt.



Personalentwicklung

Durch die weitere Ausweitung der Aufgaben in der BAV macht sich der Personalbereich auch in Zukunft dafür stark, engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Dabei versteht sich die BAV als familienfreundliche Arbeitgeberin in einem attraktiven Arbeitsumfeld.

Das vorhandene Personal zu fördern und fortzubilden, stellt eine weitere Aufgabe der Personalentwicklung dar und genießt bei der BAV höchste Priorität. Im Hinblick auf die neuen Aufgaben im Bereich der Förderprogramme sind umfangreiche Schulungsmaßnahmen erforderlich und entsprechend zu organisieren.

Das Fort- und Weiterbildungskonzept der BAV befindet sich in einem permanenten Änderungsprozess und wird fortlaufend an neue Entwicklungen angepasst. Entsprechende Fortbildungskonzepte werden in Abstimmung mit den Fachrefera-

ten erstellt und im Hinblick auf die Erfordernisse der einzelnen Dienstposten abgestimmt. Um den fachlichen Anforderungen gerecht zu werden, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen von Seminaren/Tagungen und Inhouse-Schulungen durch externe und interne Schulungsträger vorgenommen.

Die BAV hat erstmals in 2016 Auszubildende in den Berufsfeldern Verwaltungsfachangestellte/r und Fachinformatiker/in eingestellt. Hierbei bietet die BAV eine interessante, breit gefächerte dreijährige Ausbildung in einer kundenorientierten, modernen und technisch gut ausgestatteten Verwaltung. Ziel ist es, eine Ausbildung in einem Umfeld zu ermöglichen, in dem Teamarbeit und fachübergreifende Zusammenarbeit eine große Rolle spielen. Die Übernahme der Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung wird von der BAV angestrebt. Die BAV beabsichtigt künftig alle 2 Jahre zwei Ausbildungsplätze als Verwaltungsfachangestellte/r und einen Ausbildungsplatz als Fachinformatiker/in zur Verfügung zu stellen und damit einen Beitrag zur Ausbildungsoffensive der Bundesregierung zu leisten und dem demographischen Fachkräftemangel entgegenzuwirken.



Unsere ersten drei Auszubildenden

Darüber hinaus ermöglicht die BAV sehr erfolgreich allen interessierten Mitarbeitern/innen Aufstiegschancen durch Fortbildungsmaßnahmen, wie z. B. die Weiterbildung zum Verwaltungsfachwirt/in am Berufsbildungszentrum in Koblenz und durch Fernstudiengänge zum/zur Dipl.-Verwaltungswirt/in an der Hochschule des Bundes in Brühl.

Informations- und Kommunikationstechnik

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

Die Informations- und Kommunikationstechnik beschäftigt sich unter anderem seit Juni 2017 mit der Neuplanung des Serverraums der BAV, um die Leistungsfähigkeit der zentralen Infrastruktur den stetig steigenden Anforderungen gerecht zu werden.

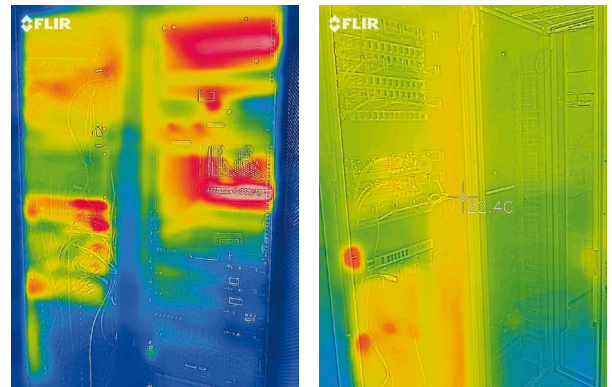


Einrichtungsarbeiten IT-Systeme

Da laut einer Studie 35 bis 50 Prozent der gesamten Energiekosten eines Rechenzentrums für die Kühlung benötigt werden, hat sich die Abteilung Zentrale Verwaltung für ein neues Konzept der Klimatisierung von Servern und Netzwerkkomponenten entschieden.

Bei dem neuen Konzept handelt es sich um ein sogenanntes „Inhousing“ von IT-Komponenten. Hierbei geht es darum, gezielt den Standort der technischen Komponenten zu verschließen, ausschließlich die Luft innerhalb der Serverschränke zu kühlen und nicht wie im alten Rechenzentrum den gesamten Raum. Hierdurch werden bis zu 30 Prozent der Energiekosten zum vorherigen Rechenzentrum gespart. Weiterhin ist in dem neuen Rechenzentrum ein intelligentes Rauch-Ansaugsystem verbaut, das sofort erkennt, ob im Rechen-

zentrum Gefahr durch Überhitzung droht. Eine sofortige Meldung dieses Vorfalls erfolgt elektronisch, sodass auf entsprechende Gefahrensituation durch ein Feuer oder ähnliches umgehend reagiert werden kann.



Vergleich Wärmebildansicht alter (links) und neuer Serverschrank

Das neue Rechenzentrum der BAV ist nach aktuellen BSI Hochverfügbarkeitsmindeststandards gegen Zugriff von unberechtigten Personen durch eine moderne Zugangskontrolle gesichert. Zugänge werden hier ebenfalls gemäß BSI-Vorgaben protokolliert.

Um die volle Leistung der Server nutzen zu können, wurden auch alle anderen Komponenten im Serverschrank ausgetauscht. Mit der Neukabelung am Standort Aurich wird den neuen Standards und der erforderlichen hohen Übertragungsrate von Daten zwischen Server und Arbeitsplatz gerecht.

Um eine optimale Verwendungsdauer der Komponenten zu gewährleisten, werden die IT-Systeme bei möglichst konstanter Temperatur betrieben.

Innerer Dienst

In den Jahren 2016 und 2017 stand der Innere Dienst vor großen Herausforderungen. Die Devise lautete: Platz schaffen!

Der Auf- und Ausbau der einzelnen Standorte stand in den vergangenen zwei Jahren im Fokus der Arbeit des Inneren Dienstes. Vor allem am Hauptsitz Aurich zeichnete sich ab, dass der Platz am Schloßplatz für weiteres Personal nicht ausreichen würde. Als klar war, dass die BAV nach der Digitalen Dividende II weitere Förderprogramme des Bundes verwaltet und dafür neue Stellen bekommt, bestand dringender Handlungsbedarf.



Das Gebäude in der Skagerrakstraße

Was war zu tun?

Mit dem „Gesetz zur Gründung einer Bundesanstalt für Immobilienaufgaben – BImA-Errichtungsgesetz“ wurde der BImA im Jahre 2004 unter anderem die Aufgabe übertragen, die von den Dienststellen der Bundesverwaltung zur Erfüllung ihrer Aufgaben genutzten Liegenschaften (Dienstliegenschaften) zu verwalten. Hierzu gehört auch die Unterstützung der Bundesbehörden bei der Immobiliensuche. Dies wird durch einen sogenannten Erkundungsauftrag ausgelöst. Im Vorfeld des Erkundungsauftrages hat die BAV zunächst mittels einer Raumpotentialanalyse ermittelt, welche freien Raumkapazitäten im Dienstgebäude am Schloßplatz zur Verfügung stehen. Hierfür wurden alle Büroflächen anhand der geltenden bau- und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften beurteilt.

Das Ergebnis

Ergebnis war, dass eine Unterbringung der Beschäftigten für das neue Förderprogramm nicht möglich ist. Anhand der Anzahl der zugewiesenen Stellen und Planstellen wurde die erforderliche Bürofläche errechnet und in einem Raumbedarfsplan zusammengefasst. Der Raumbedarfsplan, der vom Ministerium genehmigte Stellenplan sowie ein erläuternder Begleittext bildeten den im August 2016 an die BImA gesandten Erkundungsauftrag für entsprechende Büroflächen in Aurich.

Die "neue" Immobilie

Im Oktober 2016 wurden von der BImA verschiedene Exposees von Immobilien in Moordorf, Leer und Emden vorgelegt. Diese entsprachen jedoch nicht dem Anforderungsprofil.

Durch eigene Erkundungen wurde die BAV auf das seinerzeit vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie den Johannitern genutzte ehe-

malige Kreiswehrrersatzamt in der Skagerrakstraße in Aurich aufmerksam.

Diese Immobilie im Umfeld der Blücherkaserne befindet sich in der Konversion und ist inzwischen Teil einer Sanierungssatzung der Stadt Aurich.

Erst im Dezember 2016 wurde der BAV unter Beteiligung der BImA, der Stadt Aurich sowie dem Staatlichen Baumanagement Niedersachsen im Rahmen einer Besprechung eine Nutzung der Immobilie zum 01.01.2017 für eine Dauer von zunächst fünf Jahren zugesagt. Nun hieß es: Keine Zeit verlieren. In den nächsten Tagen waren der Innere Dienst und die IT unter Hochdruck damit beschäftigt, die nötigen Arbeitsplätze für die bald kommenden neuen Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung zu stellen.

Neben Maler- und Reinigungsarbeiten waren die Büroausstattung zu beschaffen, die IT-Anbindung und die telefonische Erreichbarkeit sicherzustellen sowie ein Kurierdienst für den innerbetrieblichen Postverkehr zu beauftragen. Ebenso mussten Abstimmungen und Vergaben hinsichtlich der Reinigung, des Hausmeisterdienstes, der Verfügbarkeit der Parkplätze sowie Schlüsselregelungen, teilweise in Abstimmung mit dem Mitmieter Johanniter, erfolgen.

Die Anstrengungen haben sich letztlich gelohnt: Anfang Januar konnten die ersten neuen Beschäftigten im Dienstgebäude Skagerrakstraße begrüßt werden.

Ausblick

Der weitere personelle Aufbau und die Zuweisung eines weiteren Förderprogrammes machten eine Ausweitung des ursprünglichen Erkundungsauftrages erforderlich. Unter Berücksichtigung des Gebäudepotenzials sollen dort insgesamt über 40 Arbeitsplätze entstehen.

War sonst noch was?

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt des Inneren Dienstes lag bei der seit Juli 2017 laufenden Maßnahme zur Erneuerung der Netzwerktechnik im gesamten Dienstgebäude am Schloßplatz in Aurich. Im laufenden Dienstbetrieb wurde flurweise die gesamte Altverkabelung entfernt und durch Kupferkabel ersetzt. Hierfür mussten die Beschäftigten für ca. eine Woche in Ausweichbüros untergebracht werden.

Im Rahmen der Maßnahme wurden

- ca. 1.500 Meter Lichtwellenleiter-Kabel
 - ca. 20.000 Meter Kupfer-Kabel sowie
 - ca. 1.000 Netzwerkanlüsse
- verbaut.

Im Keller wurde ein neues Rechenzentrum eingerichtet; die Erschließung der einzelnen Büros erfolgt von 7 Verteilern aus, die sich in verschiedenen Gebäudeteilen befinden. Im Zuge dieser Maßnahme wurden zudem alle Steuerungselemente der elektrischen Sonnenschutzanlage erneuert.

Kontakt Organisation/Personal/Innerer Dienst

Referat Z 1

Frank Hentschel

Abteilungsleiter Z

Tel.: 04941 602-301

E-Mail: frank.hentschel@bav.bund.de

Die Autoren

v.l.n.r.:

Fokke Engels

Gerald Papke

Heinz de Berg

Frank Willms

Referat "Organisation, Personal, Innerer Dienst"



Haushalt/Controlling/Vergabestelle

Das Referat Haushalt/Controlling/Vergabestelle ist in der BAV für die Haushaltsplanung, den Haushaltsvollzug und die Haushaltssteuerung zuständig. Es nimmt die Aufgaben aus dem Bereich Controlling wahr und ist auch für die Vorbereitung und Durchführung von Vergabeverfahren verantwortlich.

Der Haushalt der BAV wird mit dem SAP-Modul PSM (Public Sector-Management) als Vorkomponente zum automatisierten Verfahren für das Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesen des Bundes abgewickelt. Für das Rechnungswesen der BAV werden des Weiteren die SAP-Module Controlling/KLR (CO), Anlagenbuchhaltung (FI-AA) und das Projektsystem (PS) eingesetzt.

Durch die Einrichtung eines eigenen SAP Buchungskreises hat die BAV einen wesentlichen Meilenstein erreicht. Die BAV war bis Ende 2016 systemtechnisch noch als Dienststelle der WSV in deren Kapitel eingerichtet. Mit Jahresbeginn 2017 wurde die Herauslösung aus dem Buchungskreis der WSV abgeschlossen.

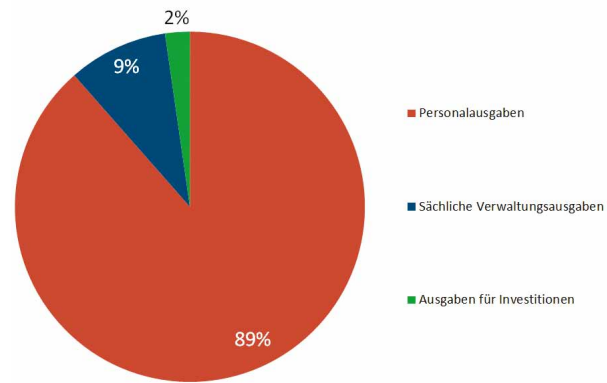
Die BAV wurde zudem im Bundeshaushaltsplan 2016 mit einem eigenen Kapitel 1223 erstmalig aufgenommen und wird seitdem als eigenständige Oberbehörde geführt.

Die BAV bewirtschaftete Ausgaben aus verschiedenen Einzelplänen und Kapiteln im Haushaltsjahr 2016 von über 270 Mio. €. Im Haushaltsjahr 2017 betragen diese bewirtschafteten Ausgaben bereits über 280 Mio. €. Nicht darin enthalten sind weitere Ausgaben im Rahmen von Zuwendungsverfahren.

Im Referat Haushalt/Controlling/Vergabestelle wurden zudem Verwendungsnachweise im Rahmen des Vollzugs von bestimmten Förderprogrammen geprüft. So wurden in den Jahren 2016 und 2017 Verwendungsnachweisprüfungen bei der NOW GmbH in Berlin als auch Haushaltsprüfungen bei der Berufsbildungsstelle Seeschiffahrt e. V. in Bremen vorgenommen. Hierfür wurden entsprechende Standards entwickelt, die zukünftig auch bei anderen Verwendungsnachweisprüfungen eingesetzt werden können.

Ausgabeaufkommen der BAV in 2016 in Auszügen:

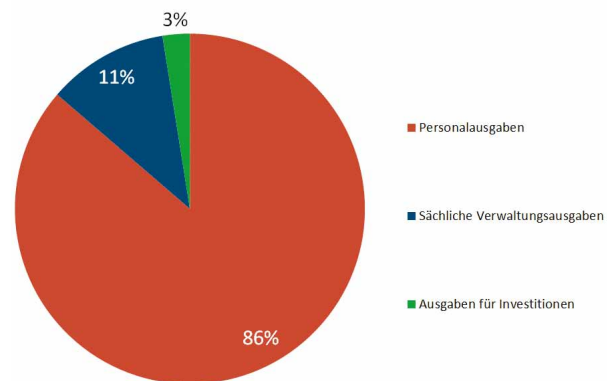
- Sachausgaben: 1,75 Mio. €
- Entgelte und Besoldung: 10,0 Mio. €
- Beihilfezahlungen (Aktive und Versorgungsbe-rechtigte - Ressort BMVI): 53,0 Mio. €
- Versorgungsbezüge (Ressort BMVI) 198,0 Mio. €



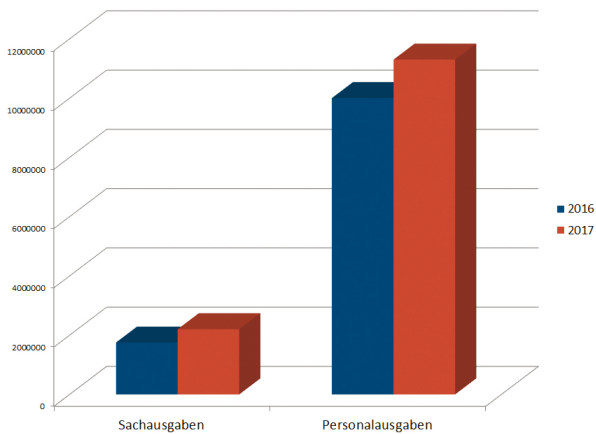
Einzelplan 1223 (BAV) - Verteilung Ist-Ausgabe im Haushaltsjahr 2016

Ausgabeaufkommen der BAV in 2017 in Auszügen:

- Sachausgaben: 2,2 Mio. €
- Entgelte und Besoldung: 11,3 Mio. €
- Beihilfezahlungen (Aktive und Versorgungsbe-rechtigte - Ressort BMVI): 54,0 Mio. €
- Versorgungsbezüge (Ressort BMVI) 205,0 Mio. €



Einzelplan 1223 (BAV) - Verteilung Ist-Ausgabe im Haushaltsjahr 2017



Sach- und Personalausgaben im Vergleich in den Jahren 2016/2017

Der erkennbare Anstieg der Sach- und Personalausgaben begründet sich darin, dass der BAV weitere Aufgaben, insbesondere im Bereich von Förderprogrammen, übertragen wurden.

Im Jahr 2017 wurde in der BAV eine Vergabestelle eingerichtet, die dem Referat Haushalt/Controlling organisatorisch zugeordnet wurde. Die Vergabestelle ist zuständig für alle Vergaben oberhalb und unterhalb der EU-Schwellenwerte, außer für Vergaben, die im Rahmen der Verhandlungsvergabe realisiert werden. Zur Durchführung dieser Aufgaben bedient sich die BAV u. a. der e-Vergabe Plattform des Bundes. So wurden bereits mehrere offene Verfahren erfolgreich zum Abschluss gebracht.

Kontakt Haushalt/Controlling/Vergabestelle

Referat Z 2
 Franz Emkes
 Referatsleiter
 Tel.: 04941 602-420
 E-Mail: franz.emkes@bav.bund.de

Der Autor
 Ulrich Ovie

Referat "Haushalt/Controlling/Vergabestelle"

Abkürzungen

A

ARIS Architektur integrierter Informationssysteme

B

BADV Bundesamt für zentrale Aufgaben und offene Vermögensfragen
 BAG Bundesamt für Güterverkehr
 BAF Bundesaufsichtsamt für Flugsicherung
 BAfG Bundesanstalt für Gewässerkunde
 BAST Bundesanstalt für Straßenwesen
 BAV Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
 BAW Bundesanstalt für Wasserbau
 BBesG Bundesbesoldungsgesetz
 BEU Bundesstelle für Eisenbahnunfalluntersuchung
 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
 BSI Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik
 BSU Bundesstelle für Seeunfalluntersuchung
 BVA Bundesverwaltungsamt

D

DLZ Dienstleistungszentrum
 DLZ PersOrg Dienstleistungszentrum für Personalgewinnung und Organisationsangelegenheiten
 DLV Dienstleistungsvereinbarung
 DLZ-IT Bundesanstalt für IT-Dienstleistungen
 DVB-T Digital Video Broadcasting – Terrestrial („Antennenfernsehen“)
 DWD Deutscher Wetterdienst

F

FAQ Frequently Asked Questions („Häufig gestellte Fragen“)

E

EBA Eisenbahn-Bundesamt
 EBV Elektronisches Bewerbungsverfahren
 EHP Enhancement Package

G

GGB Gemeinsame Geschäftsbedingungen
 GDWS Generaldirektion Wasserstraßen und Schifffahrt
 GSB Government Site Builder

H

HK Havariekommando

I

IR-BAV	Innenrevision der Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
ITIL	IT Infrastructure Library
ITSM	IT Servicemanagement
ITZ Bund	Informationstechnikzentrum Bund

K

KBA	Kraftfahrt-Bundesamt
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
KLR	Kosten- und Leistungsrechnung
KompGPM	Kompetenzzentrum Geschäftsprozessmanagement
K-PVS	Kompetenzzentrum für Personalverwaltung und Systemsteuerung

L

LBA	Luftfahrt-Bundesamt
LIS	Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge
LNG	liquefied natural gas („Flüssigerdgas“)

M

MAK	Mitarbeiterkapazitäten
MKS	Mobilitäts- und Kraftstoffstrategie
MTArb	Manteltarifvertrag für Arbeiter/innen

N

NOW GmbH	Nationale Organisation für Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie
----------	---

P

PBE	Personalbedarfsermittlung
PFB	Pensionsfestsetzungs- und -regelungsbehörde
PVS	Personalverwaltungssystem

Q

QM	Qualitätsmanagement
----	---------------------

R

REFA	Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung
------	---

S

SAP	Systeme, Anwendungen, Produkte in der Datenverarbeitung
SMIT	Servicemanagement in der Informationstechnik

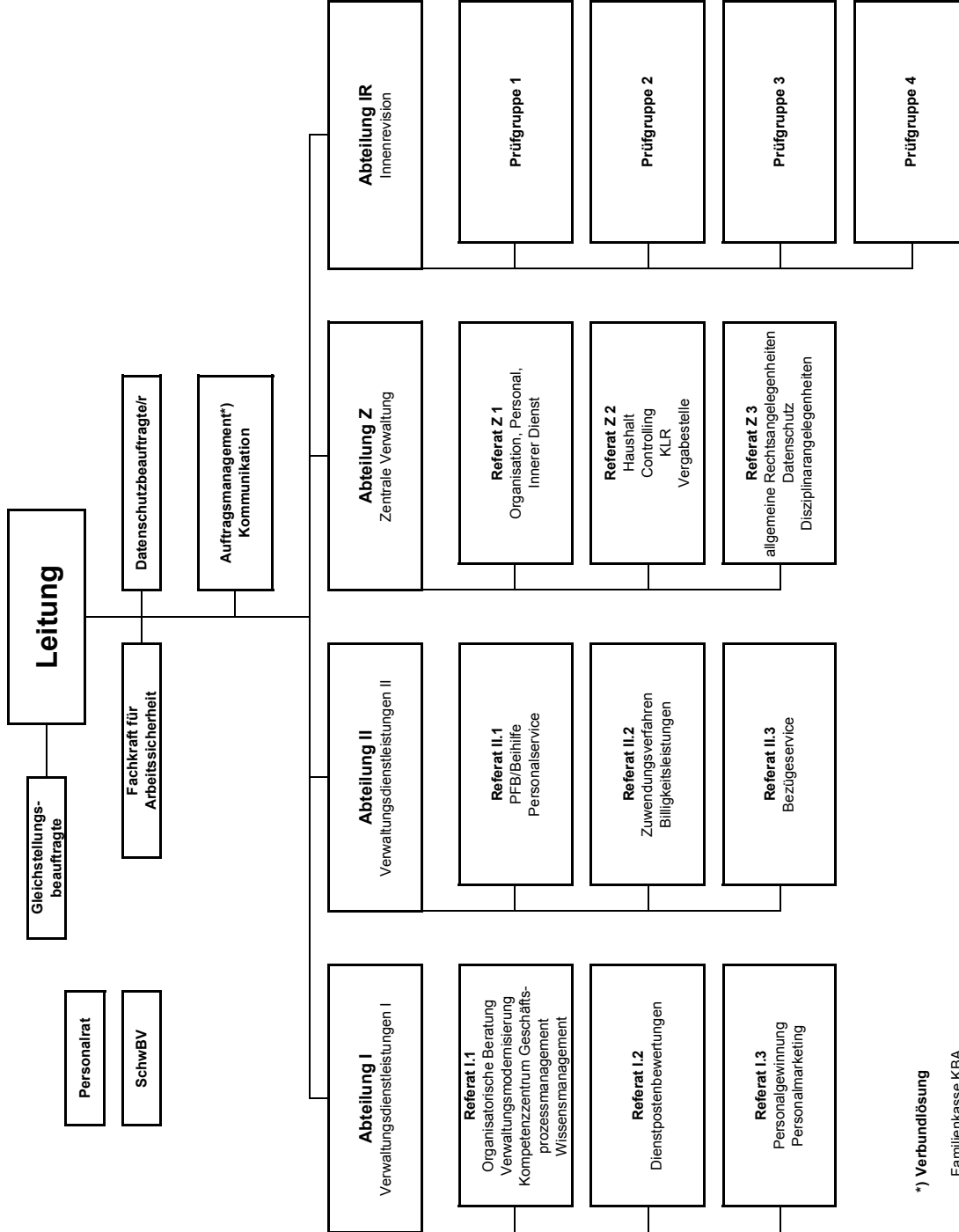
T

TVEntgO 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

Stand: 01.01.2018

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

Dienstsitz Magdeburg



Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
Fürstenwallstraße 19 - 20
39104 Magdeburg

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

Dienstsitz Münster



Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
Cheruskerring 11
48147 Münster

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

Dienstsitz Würzburg



Bundesanstalt für Verwaltungsdienstleistungen
Friedrichstraße 2
97087 Würzburg

Tel.: 04941 602-0
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 Kommunikation

Stand

Juli 2018

Gestaltung | Druck

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

Bildnachweis

BAV
iStockphoto.com (S. 22, 51, 52, 67, 69)

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

