

7 Organisation und Wirtschaftlichkeit der luK-Aus- und Fortbildung sowie Personaleinsatz für luK-Aufgaben

Der Personaleinsatz für die luK-Benutzer- und Systembetreuung kann landesweit reduziert werden. Die dadurch frei werdenden Stellen können zu einem Drittel in die Verbesserung der luK-Aus- und Fortbildung investiert werden. Damit verbleibt dann noch ein Einsparpotential von 240 Stellen.

1 Allgemeines

Die StRPÄ und der RH haben erhoben, wie viel luK-Personal das Land in seinen Behörden einsetzt und an wie vielen Arbeitstagen dieses luK-Personal sowie die luK-Anwender geschult bzw. fortgebildet wurden.

In die Untersuchung waren 202 Dienststellen aus vier Einzelplänen mit insgesamt 24.528 Bediensteten einbezogen, darunter alle Behörden aus dem Geschäftsbereich des FM. 96,8 % der Bediensteten erledigen ihre Dienstgeschäfte mit Hilfe der luK-Technik, sind somit luK-Nutzer und haben dadurch Bedarf an luK-Aus- und Fortbildung und Betreuung durch luK-Fachpersonal.

Alle in die Untersuchung einbezogenen Behörden arbeiten mit weitgehend einheitlicher Basissoftware für Büroanwendungen und darüber hinaus mit heterogenen DV-Fachverfahren, die komplizierte Sachverhalte und Rechtstatbestände abdecken. Auch wenn jede Behörde ihre DV-Verfahren als Besonderheit im Verhältnis zu anderen ansieht, sind die Anforderungen an Benutzerfreundlichkeit, Ergonomie, Dokumentation und Hilfesysteme aus Anwendersicht die selben. Dass mit den DV-Verfahren unterschiedliche Rechtsgebiete bearbeitet werden, beeinflusst in erster Linie die Softwareentwicklung, weniger die Bedienung und damit die Betreuung der Anwender. Insoweit treffen häufig vorgebrachte Hinweise auf Nichtvergleichbarkeit in der Regel nicht zu.

1.1 luK-Personal

Die einbezogenen Dienststellen beschäftigten im Jahr 2001 für den luK-Betrieb und zur Anwenderbetreuung 1.682 Personen (luK-Personal) in einem Umfang von 1.076 Arbeitskraftanteilen (1 AKA = 1 Vollzeitstelle), das sind durchschnittlich 4,7% ihrer gesamten Stellen. Dabei ist der luK-Personalanteil in den einzelnen Behörden auf Grund der unterschiedlichen Aufgabenstellung unterschiedlich, wie folgende Aufstellung beispielhaft zeigt:

- Landesanstalt für Umweltschutz	18,9 %
- Statistisches Landesamt	14,3 %
- LBV	11,9 %
- Steuerverwaltung	3,1 %
- Forstverwaltung	2,8 %

Diese Verwaltungen betreiben ihre DV- und Bürokommunikationssysteme (BK) durchweg mit eigenem Personal; Outsourcing wird von diesen Behörden nicht praktiziert.

1.2 IuK-Tätigkeiten

Die Verteilung der rechnerischen Personalkapazität der 1.076 Vollzeitstellen auf die wichtigsten IuK-Tätigkeiten zeigt Übersicht 1.

Übersicht 1

IuK-Tätigkeiten nach Gruppen

IuK-Tätigkeiten nach Gruppen	AKA	%
Anwenderbetreuung BK und Fachanwendungen	253,70	23,6
IuK-Systemtechnik	199,85	18,6
Anwendungsentwicklung	200,17	18,6
Leitung von IuK-Gruppen und allgemeine IuK-Verwaltung	169,09	15,7
Zentrale Datenerfassung, IuK-Projekt- und Planungsarbeit und sonstige IuK-Tätigkeit	135,44	12,6
DV-Abwicklung („Produktion“)	83,43	7,7
Verwaltung, Organisation und Durchführung von IuK-Aus- und Fortbildung	34,67	3,2
Insgesamt	1.076,35	100,0

Der Schwerpunkt beim IuK-Personaleinsatz hat sich mit dem Wandel der Technik von der Softwareentwicklung und der Rechenzentrumsproduktion (zusammen 26,3 %) verlagert auf die Anwenderbetreuung und Systemtechnik (zusammen 42,2 %). Dies ist auch eine Folge der verbreiteten Verlagerung der DV-Verfahren von den Großrechnern in den Rechenzentren auf betreuungsintensive Client/Server-Systeme in den Behörden. Die derzeit zu beobachtende Trendumkehr zurück zur zentralen Daten- und Programmvorhaltung mit vermehrt browser-gestütztem Arbeiten in den Büros ohne umfassende Software-Applikationen vor Ort lässt den Rückgang des Betreuungsaufwands erwarten und ist positiv zu sehen.

1.3 Betreuung

Für die Betreuung der BK- und der Fachanwendungen sowie der IuK-Systemtechnik setzen die Behörden Personal in unterschiedlichem Umfang ein. Eine IuK-Fachkraft (Vollzeit) betreut im Durchschnitt 53 IuK-Anwender. Einzelne Erhebungsergebnisse zeigt die Übersicht 2.

Übersicht 2

Personalaufwand für die IuK-Anwenderbetreuung und den IuK-Betrieb

Ausgewählte Behörden/ Geschäftsbereiche	IuK-Personal für Betreuung und Betrieb im Jahr 2001		IuK-Nutzer am 31.12.2000	Verhältnis IuK-Personal zu IuK-Nutzern
	in Personen	in AKA	in Personen	AKA : Personen
Geschäftsbereich OFD Stuttgart	492	110,53	9.761	1 : 88
LOK	11	5,00	406	1 : 81
FM	12	4,45	302	1 : 68
RP Tübingen (ohne LZA)	22	5,90	361	1 : 61
LBV	69	21,32	1.269 ¹	1 : 60
Geschäftsbereich FM	1.193	353,40	20.706	1 : 59
RP Stuttgart	48	11,36	635	1 : 56
Geschäftsbereich Forstdirektion Freiburg	205	21,23	1.158	1 : 55
Geschäftsbereich OFD Karlsruhe	501	159,21	8.220	1 : 52
Statistisches Landesamt	63	21,16	683	1 : 32
Landeskriminalamt	94	36,80	875	1 : 24
Landesanstalt für Umweltschutz	85	24,46	435	1 : 18
Gesamtergebnis der Untersuchung	1.652	453,55	24.211	1 : 53

Eine Betreuungskennzahl von etwa 1 : 50 war zu Beginn der Bürodatenverarbeitung eine vertretbare Größe. Inzwischen ist die Entwicklung weiter gegangen. Veränderungen haben dazu geführt, dass eine Betreuungsperson mehr Bildschirmarbeitsplätze als früher qualifiziert betreuen kann:

- Neu hinzu kommende Behördenbedienstete haben in der Regel bereits Erfahrungen im Umgang mit PC und Tastatur.
- Vorhandene Bedienstete arbeiten jetzt meist schon jahrelang an Bildschirm unterstützten Arbeitsplätzen und sind keine Anfänger mehr.
- Dem Betreuungspersonal stehen wirksame Instrumente zur Verfügung, z. B. Tools zur Softwareverteilung, Fernwartung u.ä.; zeitaufwändige vor Ort-Besuche sind weniger notwendig als früher.

Der RH hält heute u. a. aufbauend auf der Querschnittsuntersuchung des RH bei den Ministerien² und den Feststellungen des Bundesrechnungshofs³, eine durchschnittliche Betreuungsquote von 1 : 70 für angemessen und realisierbar. Für die genannten Tätigkeiten wären dann statt 453,55 AKA nur noch 345,87 AKA gebunden, was im untersuchten Bereich eine rechnerische Stelleneinsparung von 107,68 Stellen und eine Reduktion der Personalkosten um jährlich rd. 8,8 Mio. € ermöglichen würde.

¹ Inklusiv außerhalb des LBV von diesem zu betreuende Stellen.

² Untersuchung der Steuerungs- und Unterstützungsleistungen bei den Ministerien des Landes, DS 13/386, Anlage: Langfassung des Berichts, S. 90 ff.

³ Bericht des Bundesrechnungshofs über „Benchmarking im Personalbereich ausgewählter Aufgaben von Bundesbehörden – Ein Leistungsvergleich mit Kennzahlen“ vom 30. März 1998.

Allein im Geschäftsbereich des FM wäre eine rechnerische Stellenreduzierung von 57,6 Stellen erreichbar. Auf den ganzen Verwaltungsbereich des Landes mit rd. 80.000 Bildschirmarbeitsplätzen⁴ hochgerechnet – ausgehend vom Stichprobenanteil von 30 % – wären in der Landesverwaltung somit rd. 360 Stellen einzusparen; diese entsprächen hochgerechnet rd. 30 Mio. € jährlich.

1.4 Benchmark des IuK-Personals der Oberfinanzdirektionen

Ein Vergleich des IuK-Personals im Geschäftsbereich der beiden OFDen zeigt allein bei der OFD Karlsruhe einen Personalüberhang von rd. 52 Stellen auf. Bereinigt man die den OFDen zugewiesenen IuK-Aufgaben jeweils um die zentral zugewiesenen IuK-Aufgaben, ergibt sich zum Untersuchungszeitpunkt immer noch ein relativ höherer IuK-Personalanteil im Geschäftsbereich der OFD Karlsruhe von rd. 18 Stellen. Ursache hierfür dürfte die noch nicht in allen Konsequenzen vollzogene Eingliederung der ehemaligen OFD Freiburg in die OFD Karlsruhe sein. Nach Angaben des FM wurden inzwischen vier Stellen von Karlsruhe nach Stuttgart übertragen und weitere zentrale Aufgaben in nicht quantifiziertem Umfang von Karlsruhe übernommen.

Der Vergleich der für die Anwenderbetreuung (BK und Fachanwendungen) eingesetzten Personalstellen zeigt, dass der IuK-Personalüberhang mit rd. 11 Stellen im Geschäftsbereich der OFD Karlsruhe hauptsächlich in diesem Tätigkeitsfeld zu finden ist.

1.5 IuK-Organisation der Oberfinanzdirektionen

Der RH informiert sich regelmäßig über die IuK-Aufbauorganisation in den Geschäftsbereichen der Ministerien, so auch bei dieser Erhebung. Die (ehemals) drei OFDen betrieben je ein Rechenzentrum sowie Software-Entwicklungsstellen und Betreuungseinrichtungen. Die Großrechner wurden im Zentrum für Informationsverarbeitung bei der OFD Stuttgart zusammengeführt, die damit zusammenhängenden Ablaufprozesse z. B. in der Vor- und Nachbearbeitung aber nicht immer konsequent angepasst und die personellen Folgen gezogen; Rationalisierungspotential wurde nicht vollständig abgeschöpft. Außerdem behielten die OFDen IuK-Zuständigkeiten jeweils für ihren Geschäftsbereich. Teilweise existieren daher noch Parallelstrukturen.

Die IuK-Abläufe für alle Finanzämter sollten einheitlich gestaltet werden, unabhängig von der OFD-Zugehörigkeit. Eine gesamtverantwortliche IuK-Stelle würde dieses Anliegen fördern. Der RH verweist insoweit auf ein Gutachten einer Beratungsfirma vom Juli 2001, das weitere Anpassungen der IuK-Organisation für sinnvoll und notwendig erachtet. Auch der Gutachter empfiehlt im Kern den Aufbau eines einzigen zentralen IuK-Betriebes für die Finanzverwaltung. In diesen Betrieb sollten in einem zweiten Schritt auch die IuK-Organisationseinheiten des LBV, des Statistischen Landesamts, der LOK und ggf. weitere integriert werden.

Diese Vorschläge sollte das FM zügig umsetzen. Die IuK-Zuständigkeiten können unabhängig vom zeitlichen Ablauf der Verwaltungsreform, die eine Zusammenlegung der OFDen zu einem späteren Zeitpunkt vorsieht, zusammengeführt werden. Übergangsweise wäre eine örtliche Verteilung auf verschiedene Standorte hinnehmbar. Der erste Schritt wäre die Übertragung der IuK-Verantwortung in eine Hand.

⁴ Landespersonal 249.000, abzüglich dem in Schulen, Hochschulen sowie Bereitschaftspolizei eingesetzten Personal und anteilig gekürzt um Bereiche, die nicht für jeden Bediensteten einen PC am Arbeitsplatz benötigen – z. B. Forstverwaltung, Straßenbau, Polizei und Justizvollzug – verbleiben etwa 80.000 Bildschirmarbeitsplätze.

1.6 Ausgaben für IuK-Aus- und Fortbildung

Im Durchschnitt beträgt (in der Tit.Gr. 69) der Anteil für die IuK-Aus- und Fortbildung an den IuK-Gesamtausgaben rd. 3,5 %; das sind 65,96 € im Jahr für jeden Bediensteten.

Die IuK-Gesamtausgaben hatten in den letzten Jahren einen konstanten Anteil von 5,56 % an den Verwaltungsausgaben, die bei den untersuchten Behörden insgesamt in den Jahren seit 1997 durchschnittlich rd. 903 Mio. € im Jahr lagen.

1.7 Organisation der IuK-Aus- und Fortbildung

Zur Fortbildungsverwaltung setzen manche Behörden noch kein DV-Verfahren ein, obwohl an unterschiedlichen Stellen verschiedene Verfahren hierfür entwickelt wurden. Die Ministerien sollten eines davon für den landesweiten Einsatz auswählen und in den Richtlinien und Standards des Landessystemkonzepts zum allgemeinen Einsatz festschreiben.

Bei der Planung der IuK-Aus- und Fortbildung bleibt noch vieles dem Zufall überlassen. Sie richtet sich stark nach persönlichen Wünschen und nach den Möglichkeiten des Haushalts. Gruppenbezogene Fortbildungspläne für IuK-Anwender und personenbezogene Fortbildungspläne für IuK-Personal liegen nur in Einzelfällen vor. Der RH hält insbesondere letztere als Bestandteil von Personalentwicklungskonzepten für unverzichtbar.

Die innerhalb der Landesverwaltung festgestellte unterschiedliche Handhabung der Lehrtätigkeit – einerseits im Hauptamt ohne zusätzliche Bezahlung und andererseits in Nebentätigkeit mit Zusatzvergütung ohne Vor- oder Nacharbeit – stiftet Unmut und Neid unter den betroffenen Bediensteten. Eine einheitliche Regelung mit dem Ziel der Gleichbehandlung ist überfällig.

1.8 IuK-Schulungsräume

Bei den untersuchten Behörden sind 37 IuK-Schulungsräume eingerichtet, die mit durchschnittlich je 15 Rechnerplätzen ausgestattet sind (insgesamt 542). Diese Räume sind im Durchschnitt nur zu 35 % ausgelastet (26 % für IuK-Aus- und Fortbildung). Der Leerstand ist nach den Sätzen der VwV-Kostenfestlegung mit rd. 387.400 € zu beziffern.

Es widerspricht den Sparsamkeits- und Wirtschaftlichkeitsgrundsätzen, Schulungsräume überwiegend leer stehen zu lassen.

Durch behördenübergreifende kooperative Nutzung und durch einen gezielten Abbau von IuK-Schulungsräumen sollte der Leerstand, und dadurch die „unproduktiven“ Kosten, um mindestens die Hälfte verringert werden. Da die IuK-Ausstattung und die IuK-Grundverfahren im Wesentlichen einheitlich sind, können Schulungsräume durchaus behördenübergreifend genutzt werden. Anlässlich bevorstehender Neuausstattungen sollten daher in größeren Städten Schulungsräume zusammengelegt und so deren Gesamtzahl reduziert werden.

1.9 Bürokommunikations-Schulungen

Der Schulungsaufwand für die Anwendung der BK-Programme (überwiegend MS-Word, MS-Excel) ist im Jahresdurchschnitt mit 16.430 Teilnehmertagen (TNT) nicht sehr hoch. Jeder IuK-Anwender wurde somit im Durchschnitt 0,69 Arbeitstage jährlich in der Anwendung der BK-Software geschult. Bereinigt um den relativ hohen Schulungsaufwand der OFD Stuttgart für die nicht im Landessystemkonzept empfohlenen und bei den Finanzämtern eingesetzten Programme aus der Softwarefamilie Star-Office, reduziert sich der Schulungsumfang auf etwa ein Viertel Arbeitstag je IuK-Anwender im Jahr. Die Schulungen folgen gezwungenermaßen den Software-Versionen. Bei den derzeitigen Marktgegebenheiten ist periodisch mit flächendeckenden Anpassungsschulungen für die Nutzung der BK-Software zu rechnen.

Mit eigenem Personal wurden 78 %, mit beauftragten freien Dozenten 20 % der BK-Schulungen in eigenen Schulungsräumen durchgeführt; der Rest wurde extern bei fremden Behörden oder bei Fremdunternehmen abgewickelt.

Die BK-Schulungen verursachen einen Personal- und Sachaufwand von 1,38 Mio. € jährlich, das sind durchschnittlich 83,20 € je TNT. Differenziert nach der veranstaltenden Stelle ergeben sich folgende Beträge:

- in Fremdundertnehmen	133,63 €
- in eigenen Räumen durch eigenes Personal	84,72 €
- in eigenen Räumen durch Fremdpersonal	75,21 €
- in fremder Behörde	49,70 €

BK-Schulungen in eigenen Räumen und mit externem Personal waren also um 9,51 €/TNT günstiger als solche mit eigenem Schulungspersonal. Mögliche Ursachen sind die für das eigene Personal anfallenden Infrastrukturkosten und die relativ günstigen Tagessätze der Dozenten für BK-Standardprogramme auf dem freien Markt.

Wären in den Jahren 1999 bis 2001 die BK-Schulungen mit externem Personal bei gleichzeitiger Freisetzung von eigenen Personalkapazitäten abgehalten worden, hätten rd. 366.300 € (38.515 TNT x 9,51 €) eingespart werden können. Zu bemerken ist, dass im Untersuchungszeitraum allein im Geschäftsbereich des FM Personal im Umfang von 8 Vollzeitkräften für die Durchführung von BK-Schulungen beschäftigt war. Allerdings bleibt auch bei Schulung durch Fremdpersonal ein gewisser Eigenaufwand bestehen.

Wenn die Behörden außerdem die teuren Schulungen bei Fremdundertnehmen durch „Inhouse-Schulungen“ hätten abdecken können, wären weitere rd. 34.200 € (585 TNT x 58,42 €) einzusparen gewesen.

Die Finanzkontrolle schlägt zur Kostenreduzierung entsprechend dem Privatisierungsgebot des § 7 LHO vor, BK-Schulungen künftig vorwiegend mit Fremdpersonal durchzuführen und im Gegenzug eigenes Personal zu reduzieren, soweit eine dokumentierte Wirtschaftlichkeitsuntersuchung keine andere Entscheidung nahe legt.

1.10 Fachanwendungs-Schulungen

Für die Schulungen der luK-Anwender in Fachanwendungen fallen jährlich im Durchschnitt 1,69 Mio. € an, mit steigender Tendenz. Der Schulungsumfang beträgt rechnerisch 0,8 Arbeitstage je luK-Anwender und hat sich im Zeitraum 1999 bis 2001 verdoppelt. Er liegt also über dem Schulungsaufwand für die BK-Programme, was u. a. auch zeigt, dass die Anwendung der Bürodatenverarbeitung inzwischen Routine geworden ist.

94,5 % der Fachanwendungs-Schulungen wurden mit eigenem Personal, 4,3 % mit Vertragsdozenten in eigenen Schulungsräumen durchgeführt; der Rest bei fremden Behörden und bei Fremdundertnehmen.

Schulungen für luK-Fachanwendungen müssen aus Gründen der fachlichen Nähe und auch der Wirtschaftlichkeit fast zwangsläufig von eigenem Personal durchgeführt werden. Fremdpersonal ist durch die benötigten speziellen Fachkenntnisse entsprechend teuer. Der Aufwand je Schulungstag beträgt:

- in Fremdundertnehmen	206,21 €
- in eigenen Räumen durch eigenes Personal	83,01 €
- in eigenen Räumen durch Fremdpersonal	152,58 €
- in fremder Behörde	26,25 €

1.11 Schulungen für luK-Personal

Für die Fortbildung der 1.682 luK-Bediensteten wurden im Durchschnitt jährlich rd. 0,82 Mio. € ausgegeben. Jeder Bedienstete erhielt statistisch eine Schulung von (lediglich) 1,8 Arbeitstagen. Umgerechnet auf 1.076 Vollzeitarbeitskräfte beträgt der Schulungsumfang 2,8 Arbeitstage im Jahr.

Es liegt in der Natur der Sache, dass das luK-Personal fast ausschließlich bei Fremdunternehmen fortgebildet wird (83,3 %). Schulungen in eigenen Schulungsräumen wurden zu 6,6 % mit eigenem Personal und zu 8,4 % mit Vertragsdozenten durchgeführt.

Ein TNT hat im Durchschnitt 274,76 € gekostet (Fremdunternehmen 299,26 €, eigenes Personal 145,04 €, fremdes Personal 181,76 €, fremde Behörde 37,51 €).

Die Finanzkontrolle empfiehlt, den Schulungsbedarf für das luK-Personal genauer und behördenübergreifend zu planen, mit dem Ziel, zumindest teilweise den Bedarf durch günstigere Inhouse-Schulungen abzudecken.

1.12 Verträge für Schulungsleistungen

Von 126 Verträgen über den Einkauf von Schulungsleistungen (z. B. Abruf von Schultagen, Verträge über Inhouse-Schulungen u. ä.) wurden 94 ohne Ausschreibung vergeben, das sind 75 %. Das gesamte Vertragsvolumen lag bei 1,35 Mio. €, davon wurden 0,84 Mio. € freihändig vergeben (62 %). Zehn der 94 nach Freihändiger Vergabe geschlossenen Verträge hatten ein Volumen von über 25.564 € (50.000 DM) und wären schon deshalb öffentlich auszuschreiben gewesen. Bei den meisten Behörden ist die Vergabedokumentation unvollständig und somit nur bedingt revisionsfähig.

Die Finanzkontrolle weist darauf hin, dass bei Aufträgen mit entsprechendem Finanzvolumen die vergaberechtlichen Bestimmungen einzuhalten sind. Außerdem müssen die Vergabevorgänge vollständig und nachvollziehbar dokumentiert werden.

1.13 Neue Lernmittel

E-learning-Methoden, wie beispielsweise Web-based-training oder Computer-based-training, werden nur vereinzelt eingesetzt. Über ihre Wirtschaftlichkeit, z. B. ob dadurch Präsenzseminare eingespart werden können, liegen keine durch Erfolgskontrollen belegbare Informationen vor.

Ressortübergreifende Aktivitäten für die allgemeine und spezielle luK-Aus- und Fortbildung sind in der Landesverwaltung – abgesehen vom Konzept „Fortbildung 21“ – nicht auszumachen. Die Bildungsplattform der Führungsakademie enthält bisher nur einzelne luK-Seminare. Die Führungsakademie könnte eine geeignete Stelle zur Ausschreibung „gängiger“ luK-Seminare werden.

2 Vorschläge und Maßnahmen

Während der Aufwand für die Anwenderbetreuung relativ hoch ist, sieht der RH bei der luK-Fortbildung noch Bedarf. Mit einer Intensivierung der luK-Aus- und Fortbildung und dadurch erzielbaren Qualifizierung der Bediensteten könnte eine Verringerung des Betreuungsbedarfs erreicht werden. Die durch Reduzierung der Kapazitäten beim luK-Betreuungspersonal frei werdenden Mittel sollten teilweise in die luK-Aus- und Fortbildung umgeschichtet werden und würden so dauerhaft zur Entlastung des Landeshaushalts beitragen. Für die Betreuung der BK- und Fachanwendungen sowie der luK-Systemtechnik sollte deshalb eine luK-Betreuungsquote von 1:70 angestrebt werden. Dies ergäbe eine rechnerische Einsparung allein bei den untersuchten Behörden von 107 Stellen, landesweit sogar 360 Stellen.

Im Einzelnen schlägt der RH vor,

- den Aufwand für die luK-Betreuung teilweise in die luK-Aus- und Fortbildung umzuschichten,
- ein DV-Verfahren zur Steuerung und Durchführung der Fortbildung im Landesystemkonzept festzuschreiben, um „Wildwuchs“ zu vermeiden,
- landeseinheitliche Vorgaben für die arbeitszeit- und vergütungsmäßige Gleichbehandlung der vom eigenen Personal erbrachten Unterrichtsleistung zu schaffen,
- die luK-Schulungsräume möglichst zu reduzieren und den Leerstand durch kooperative Nutzung zu verringern sowie

- BK-Inhouse-Schulungen – soweit wirtschaftlich sinnvoll – statt mit eigenem, künftig mit Fremdpersonal durchzuführen und die vorhandenen eigenen Personalkapazitäten zu reduzieren.

Dem FM wird vorgeschlagen, die IuK-Organisation in seinem Geschäftsbereich zu straffen, um Synergieeffekte zu erzielen und dadurch Personal freizusetzen.

3 Stellungnahme der Ministerien

Das IM hat grundsätzlich keine Einwände gegen die Feststellungen der Finanzkontrolle und merkt zum Thema einheitliches DV-Verfahren an, dass die Führungsakademie zur Konzeption „Fortbildung 21“ zusammen mit einem Privatunternehmen eine Bildungs- und Lernplattform entwickelt habe, über die Seminare automatisiert gebucht werden können. Auch die Nutzung elektronischer Lernmedien sei damit möglich. Das System stehe funktionstauglich zur Verfügung; allerdings seien die Gespräche mit dem Landesbeauftragten für den Datenschutz noch nicht abgeschlossen. Die Führungsakademie führe auch Gespräche mit dem Oberschulamt Stuttgart, wie dessen online-Schulungen, z. B. für MS-Office-Programme, über die Lernplattform allen Landesbediensteten angeboten werden könnten.

Das UVM ist der Auffassung, dass die vorgeschlagene und anzustrebende Betreuungsquote von einem Betreuer (einschließlich IuK-Systemtechnik) auf 70 Nutzer von BK- und Fachanwendungen nicht auf jede einzelne der in die Untersuchung einbezogenen Behörden bezogen werden könne, sondern als Durchschnittswert für ganze Ressorts oder Fachbereiche gelten solle.

Das FM erklärt u. a., dass

- auf Grund der Aufgaben- und Strukturunterschiede ein Vergleich der verschiedenen Verwaltungsbereiche nicht angemessen sei,
- bereits die Schaffung eines einheitlichen IuK-Zentrums vorbereitet werde,
- die anzustrebende, flächendeckende Betreuungsquote von 1:70 gerade noch vertretbar sei, jedoch für einzelne Sonderbehörden, wie das LBV und das Statistische Landesamt, bessere Betreuungsquoten erforderlich seien,
- die IuK-Fortbildungstätigkeit ab 2002 nicht mehr zusätzlich gesondert vergütet werde,
- bei Berücksichtigung von Ferienzeiten die Durchschnittsauslastung der Schulungsräume bei 41 % liege,
- die Notwendigkeit bestehe, eine ausreichende Anzahl von Schulungsräumen für Spitzenzeiten vorzuhalten,
- auf Grund der behördenspezifischen Ausstattung und Konfiguration der Schulungsgeräte eine behördenübergreifende Nutzung nicht möglich sei, räumt aber eine gemeinsame Nutzung bei Schulung von standardisierten Hard- und Softwareumgebungen ein,
- der Einsatz von E-learning-Methoden in einem Projekt eruiert werde; damit sollten allerdings nicht herkömmliche Weiterbildungsmaßnahmen ersetzt, sondern vielmehr die Lehr- und Lernkultur in der Verwaltung um den Baustein E-learning ergänzt werden.

4 Schlussbemerkung

Der RH hält es für erforderlich, dass die Personalkapazitäten für die IuK-Benutzer- und Systembetreuung landesweit zurückgefahren werden; die dadurch frei werden Stellen sollten zu einem Drittel in die weiterhin notwendige IuK-Aus- und Fortbildung investiert werden. Damit verbliebe noch ein Einsparpotential von 240 Stellen.