

position

The logo of the German Trade Union Confederation (DGB) is located in the top right corner. It consists of a red parallelogram with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font.

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Entwurf eines Regierungsprogramms

**„Vernetzte und transparente Verwaltung“
vom 01. Juni 2010**

Impressum

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamte
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Stand: Juni 2010

Inhalt

I Vorbemerkung	Seite 4
II Anmerkungen zum Regierungsprogramm „Vernetzte und und transparente Verwaltung	Seite 5
1. Zu den politischen Zielen.....	Seite 6
2. Zur Ausgangslage	Seite 6
3. Zu den aktuellen Entwicklungen	Seite 7
3.1 Finanz- und Wirtschaftskrise	Seite 7
3.2 Demografischer Wandel	Seite 8
3.3 Digitalisierung des Alltagslebens	Seite 8
4. Zu den Rahmenbedingungen für die künftige Arbeit der öffentlichen Verwaltung	Seite 9
5. Zu den Handlungsfeldern des Regierungsprogramms	Seite 9
5.1 Personal	Seite 9
5.2 Optimierung der Organisation	Seite 10
6. Zu den Modernisierungsprojekten	Seite 11
6.1 Auf- und Ausbau von Kompetenz- und Dienstleistungszentren (DLZ)	Seite 11
6.2 Auf- und Ausbau von IT-Dienstleistungszentren des Bundes (DLZ IT)	Seite 11
6.3 Open Government	Seite 13

Stellungnahme des DGB zum Entwurf eines Regierungsprogramms „Vernetzte und transparente Verwaltung“

I. Vorbemerkung

Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt, dass der durch die Modernisierungs- und Fortbildungsvereinbarung „Für Innovationen, Fortbildung und Führungskräfteentwicklung in der Bundesverwaltung“ vom 5. Oktober 2007 ins Leben gerufene Konsultationskreis über die 16. Legislaturperiode hinaus Bestand hat und die Maßnahmen und Projekte der Bundesregierung zur Modernisierung der Bundesverwaltung auch künftig vorgestellt und mit den Spitzenorganisationen und den Gewerkschaften diskutiert werden. Diese Kooperation ist eine der notwendigen Voraussetzungen dafür, dass die Beschäftigten sich in die Prozesse eingebunden fühlen. Die Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium des Innern im Konsultationskreis hat sich bewährt, das Gesprächsklima ist offen und die Gespräche werden vom DGB und den beteiligten Kollegen der Gewerkschaften als konstruktiv wahrgenommen.

Nach Durchsicht der überarbeiteten Fassung des Regierungsprogramms „Vernetzte und transparente Verwaltung“ vom 1. Juni 2010 ist festzuhalten, dass die vom DGB schon früher geäußerte Skepsis am Regierungsprogramm im Allgemeinen und einige Kritikpunkte im Speziellen weiterhin bestehen. Hinzu kommt, dass die Sparbeschlüsse der Bundesregierung vom 7. Juni 2010 eine gestaltende Modernisierungspolitik völlig konterkarieren.

Der DGB begrüßt ausdrücklich das neu hinzugekommene Projekt „Demografiesensible Personalpolitik“. Es zeigt, dass unsere Bedenken, dem Personalmanagement angesichts der zu erwartenden Veränderungen im öffentlichen Dienst des Bundes keine besondere Aufmerksamkeit zu schenken, auf fruchtbaren Boden gefallen sind. In der Projektbeschreibung werden zahlreiche Prozesse und Maßnahmen zusammengeführt und gebündelt, die im Modernisierungsprogramm der Vorgängerregierung noch eigenständige Projekte waren (Personalentwicklung, Qualifizierung, altersgerechtes Arbeiten, betriebliches Gesundheitsmanagement, Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Das dürfte, sofern alle Handlungsträger/innen und Entscheider/innen eng zusammenarbeiten, den Anforderungen an ein ganzheitliches Personalmanagement besser gerecht werden als zahlreiche, unverbunden nebeneinander stehende Einzelprojekte, birgt allerdings das Risiko, den ein oder anderen Handlungsstrang aus den Augen zu verlieren. Positiv ausgedrückt fordert ein so angelegtes Projekt dazu heraus, alle Facetten jederzeit zu berücksichtigen und die einzelnen Maßnahmen zusammenzuführen.

Wir sind im Übrigen überzeugt davon, dass es nicht die „Attraktivität für Leistungsträger“ (S. 23) ist, die eine besondere Herausforderung darstellt. Die Herausforderung liegt nach Auffassung des DGB vielmehr darin, die Beschäftigungsbedingungen so attraktiv zu gestalten, dass sich alle Beschäftigten mit der Organisation identifizieren und alle ihr Bestes für unser Gemeinwesen geben.

Völlig kontraproduktiv ist vor diesem Hintergrund die Ankündigung, mehr als 10.000 Stellen in der Bundesverwaltung dauerhaft abzubauen zu wollen. Mit dem demografischen Wandel hat das nicht das Geringste zu tun: Die Bevölkerung wird bis 2014 nicht um 2,5 Prozent schrumpfen und auch die Aufgaben werden sich nicht reduzieren. Innerhalb des öffentlichen Dienstes des Bundes leistet der Personalabbau ausschließlich einer weiteren Überalterung Vorschub. Dringend nötige Neueinstellungen werden dauerhaft verhindert. Weitere Folgen werden zunehmende Arbeitsverdichtung und mangelhafte Aufgabenwahrnehmung sein. Das ist alles andere als demografiegerecht und schadet der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung.

II. Anmerkungen zum Regierungsprogramm „Vernetzte und transparente Verwaltung“

Der vorgelegte Programmentwurf der Bundesregierung „Vernetzte und transparente Verwaltung“ bleibt in Zielsetzung und Anspruch hinter dem Modernisierungsprogramm der 16. Legislaturperiode mit dem verheißungsvollen Titel „Zukunftsorientierte Verwaltung durch Innovationen“ zurück. Das kommt schon im Titel, aber nicht nur dort zum Ausdruck. Während das umfangreichere und an vielen verschiedenen Stellschrauben ansetzende Programm der Vorgängerregierung – bei aller notwendigen Kritik im Detail – richtungweisend und zukunftsorientiert war, verharrt das nun vorgelegte Programm im Korsett rigider Sparvorgaben und auf ein Minimum reduzierter Handlungsspielräume. Aus 57 Modellprojekten, die die strategische Richtung des Vorläuferprogramms konkretisiert haben, sind 15 geworden. Auf eine systematische Bündelung in Handlungsfelder wurde verzichtet. Das Handlungsfeld „Steuerung“, das die übrigen Handlungsfelder – Personal, Organisation und Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) – miteinander verzahnt und besondere Fähigkeiten und die hohe Verantwortung der Führungskräfte erfordert und betont, wird im vorgelegten Regierungsprogramm nicht mehr mit eigenen Projekten in die Modernisierungsvorhaben integriert. Acht von 15 Projekten (De-Mail, E-Government-Gesetz, E-Verwaltung, Geodateninfrastruktur, E-Government-Modellregion Rhein-Neckar, Netze des Bundes, Open Government – Open Data, Prozessdatenbeschleuniger) zielen auf einen optimierten Einsatz von IKT. Im Übrigen ist das Programm im Wesentlichen auf Projekte eingedampft, die – wie die einheitliche Behördenrufnummer 115 – längst auf die Schiene gesetzt sind oder bei denen – wie beim Gesundheitsmanagement oder beim Bildungscontrolling – unter Beteiligung oder auf Initiative der Gewerkschaften bereits erste Pflöcke eingeschlagen worden sind. Das Projekt „Personal“ greift allein das – von DGB und Gewerkschaften eingeforderte – Ziel alters- und alternsgerechter Beschäftigungsbedingungen auf.

„Die Verwaltung muss“, so das Bekenntnis im Regierungsprogramm, „die Stärken traditionellen Verwaltungshandelns ... mit den gestiegenen Anforderungen an Effizienz, Transparenz, Bürgernähe und Servicequalität in Einklang bringen und die Integrität seiner (richtig ist: ihrer!) Bediensteten bestärken.“ (S. 12)

Sie müsse das „mitarbeiterorientiert“ tun, lautet die – neu gewonnene – Erkenntnis. Diese Einsicht würde nach Überzeugung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften des öffentlichen Dienstes gleich viel besser zum Ausdruck gebracht werden können, wenn die Verwaltung nicht die Integrität ihrer „Bediensteten“, sondern ihrer „Beschäftigten“ zu stärken bestrebt wäre.

1. Zu den politischen Zielen

Die politischen Zielvorgaben der Bundesregierung zur Modernisierung der Bundesverwaltung lauten (in dieser Reihenfolge): Effizienz, Transparenz, Bürgernähe und Servicequalität. Der DGB unterstützt diese Ziele im Wesentlichen: Verwaltungshandeln muss zum Nutzen der Bürgerinnen und Bürger transparent und bürgernah sein und öffentliche Dienstleistungen müssen in guter Qualität erbracht werden. Wir betonen aber auch, dass Verwaltungshandeln vor allem effektiv sein muss, d. h. es kann und darf nicht nur darum gehen, dass Verwaltungshandeln „sich rechnet“. Das Handeln öffentlicher Verwaltungen muss vor allem tatsächlich wirksam sein, es muss Bürgerinnen und Bürgern, es muss dieser Gesellschaft nützen.

2. Zur Ausgangslage

Die Folgen der deutschen Einheit haben auch die öffentliche Verwaltung vor große Herausforderungen gestellt. Da die deutsche Einheit vollzogen ist, es sich also um ein historisches Ereignis handelt, schlagen wir vor, den zweiten Satz des Kapitels im Duktus sachbezogener Geschichtsschreibung zu formulieren: „Im Zuge des deutschen Vereinigungsprozesses wurden Verwaltungen zusammengelegt und teilweise neu strukturiert. Einige Bereiche wurden privatisiert.“

Der DGB unterstützt die im zweiten Absatz zum Ausdruck kommende Sicht, dass kontinuierliche Veränderungs- und Verbesserungsprozesse mit immer weniger Personal eigentlich im Widerspruch zueinander stehen. Wenigstens aber wird in dieser Formulierung deutlich, dass die anhaltende Verwaltungsmodernisierung an die Beschäftigten höchste Anforderungen stellt und sie in besonderer Weise belastet. Den folgenden Satz schlagen wir vor, so zu formulieren: „Durch die deutsche Einheit stieg 1991 die Zahl der Beschäftigten der Bundesverwaltung auf rund 652.000. Bis 2008 wurde sie um rund 29 % auf 462.000 Beschäftigte reduziert.“

3. Zu den aktuellen Entwicklungen

3.1 Finanz- und Wirtschaftskrise

Nicht nur die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise prägen den Bundeshaushalt und schränken die Handlungsspielräume auch bei der Modernisierung der Bundesverwaltung ein. Die Rettungspakete für die Banken und die milliardenschweren Konjunkturmaßnahmen haben zweifellos eine Menge Geld gekostet, überwiegend finanziert durch eine beispiellose Rekordverschuldung. Die Kommunen müssen in den nächsten Jahren mit erheblich geringeren Steuereinnahmen rechnen – für deren chronisch klamme Kassen unbestritten eine existenzielle Bedrohung. Die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise sollen einseitig von den Steuerzahlern und den Beschäftigten im öffentlichen Dienst geschultert werden. Dagegen nahmen die Nettovermögen der Deutschen von 1993 bis 2005 um 60 Prozent, auf insgesamt gewaltige 7,6 Billionen Euro zu – mehr als das Fünffache der Staatsverschuldung. Vor diesem Hintergrund müsste der Staat deutliche Mehreinnahmen erzielen können, das Gegenteil aber ist der Fall: Über ein Jahrzehnt wurden systematisch Steuergeschenke für Besserverdienende, Großunternehmen und reiche Erben gemacht. Öffentliche Armut und privater Reichtum sind hierzulande zwei Seiten einer Medaille. Aber auch die Steuersenkungspläne der Bundesregierung widersprechen allen Bekundungen, die Handlungsfähigkeit des Staates in Zukunft sicherstellen zu wollen. Es ist offenkundig widersprüchlich, Steuergeschenke für reiche Erben und Hoteliers zu machen und anschließend zu beklagen, dass man kein Geld mehr habe. Darüber hinaus hat sich der Gesetzgeber mit großer Mehrheit die starre Sparmechanik der so genannten Schuldenbremse selbst ins Grundgesetz geschrieben, vor der DGB und Gewerkschaften vehement gewarnt haben. Die Behauptung, Deutschland orientiere sich damit am Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakt, ist falsch. Fakt ist vielmehr: Deutschland hat die ohnehin restriktiven und willkürlich festgelegten EU-Maastricht-Kriterien, die ein Defizit von 3 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (BIP) und einen Schuldenstand von 60 Prozent des BIP zulassen, noch verschärft. Mit der Schuldenbremse ist künftig im Bund nur noch ein Defizit von 0,35 Prozent des BIP und ein Schuldenstand von deutlich unter 20 Prozent des BIP zulässig.

Die personalwirtschaftlichen Konsequenzen für die Bundesverwaltung – pauschale Stellenkürzungen und zusätzliche Stelleneinsparungen –, die aus der Wirtschaftskrise und den gesetzlichen Vorgaben gezogen werden, sind falsch und widersprechen jeder sinnvollen und zukunftsgerichteten Modernisierung der Bundesbehörden. Gründe dafür liegen u. a. in den an gleicher Stelle beschriebenen weiteren Entwicklungen. Schon mit dem heutigen Stellenplan kann die Arbeit in der Bundesverwaltung nicht mehr in gewünschter Qualität geleistet werden. Durch immer mehr befristete Beschäftigungsverhältnisse werden Lücken geschlossen. Der DGB fordert die Bundesregierung daher zum wiederholten Male auf, endlich einen Haushalt vorzulegen, der verfassungskonform ist und den Stellenbedarf auch tatsächlich abbildet.

3.2 Demografischer Wandel

Der DGB hat in der Vergangenheit wiederholt deutlich gemacht, dass der Personalabbau im öffentlichen Dienst des Bundes an Grenzen gestoßen ist. Die zu einem nicht unerheblichen Teil selbst geschaffenen Sparzwänge dürfen daher nicht zu weiterem Arbeitsplatzabbau im öffentlichen Dienst des Bundes führen und dann auch noch als „Modernisierung“ verkauft werden. Rund 35 Prozent der Beschäftigten werden in den nächsten zehn Jahren aus der Bundesverwaltung altersbedingt ausscheiden. Der Altersaufbau wird sich noch einmal deutlich verschieben. Der Nachwuchsbedarf wird hoch, qualifizierte Fachkräfte werden rar sein. In Hinblick auf die dienstrechtlichen Änderungen nach der Föderalismusreform I könnte sich auch der Wettbewerb der öffentlichen Arbeitgeber um geeignete Fachkräfte erheblich verschärfen. Es ist daher besonders wichtig, die gewonnenen Fachkräfte auch zu binden. Die zunehmende Befristung von Beschäftigungsverhältnissen auch im öffentlichen Dienst des Bundes halten wir für kurzfristig und unvereinbar mit den Grundsätzen einer tragfähigen Personalplanung und -entwicklung.

Weitere Personaleinsparungen haben nicht nur negative Auswirkungen auf die Qualität der Verwaltungsarbeit und auf den Erfolg der Modernisierungsprojekte. Mit Personalreduzierung sind in der Regel Leistungsverdichtung und eine größere Belastung der Beschäftigten verbunden. Dies erhöht die Gesundheitsrisiken, was dem im Entwurf eines Modernisierungsprogramms ausgewiesenen Ziel einer systematischen betrieblichen Gesundheitsförderung zuwiderliefe.

Die Fortführung des Projekts „Gesundheitsmanagement“ begrüßt der DGB ausdrücklich. Wir möchten aber auch an dieser Stelle noch einmal betonen, dass behördliches Gesundheitsmanagement über die Erfassung von Krankenständen weit hinausgeht. Obwohl der Krankenstandsbericht für die unmittelbare Bundesverwaltung heute Gesundheitsförderungsbericht heißt, starrt die Bundesregierung nach wie vor auf die Fehlzeiten der Beschäftigten. Über die Ursachen für die Fehlzeiten schweigt sich der Bericht aus. Der DGB kritisiert seit langem, dass die Berichterstattung sich damit begnügt, die Entwicklung der Fehlzeiten darzustellen und keine Anstrengungen gemacht werden, die Ursachen zu analysieren. Über die Gründe für den vergleichsweise hohen Krankenstand in der Bundesverwaltung kann nämlich nur spekuliert werden, da die Ursachen nicht analysiert werden. Die Ursachen zu kennen, ist auch deshalb wichtig, damit über den Krankenstand vorurteilsfrei debattiert werden kann. Daten über die Arbeitsunfähigkeit von Beschäftigten lassen noch keine Rückschlüsse auf den Gesundheitszustand der Abwesenden zu. Vor allem aber treffen sie keine Aussagen über den Gesundheitszustand derjenigen, die regelmäßig erscheinen.

3.3 Digitalisierung des Alltagslebens

Im Entwurf des Regierungsprogramms wird betont, wie bedeutungsvoll die Informations- und Kommunikationstechnik schon heute in fast allen privaten und beruflichen Lebensbereichen ist. Der Zugang zum Internet auch im ländlichen Raum müsse als gesamtgesellschaftliche Aufgabe gelten.

Die Zugangsmöglichkeiten zum Internet müssten in der Fläche ausgebaut werden, insbesondere auch, weil der ländliche Raum „vom demografischen Wandel besonders betroffen ist.“ Der DGB unterstützt diese Zielvorgabe. Bürgerinnen und Bürgern im ländlichen Raum muss der Zugang u. a. zu den im Netz angebotenen Verwaltungsleistungen und anderen Angeboten ebenso offenstehen wie allen anderen. Das darf aber nicht bedeuten, dass Verwaltungsleistungen vor Ort abgebaut werden. Vor allem vor dem Hintergrund, dass in vielen Ortschaften und Gemeinden – etwa in den ostdeutschen Ländern – junge Leute abwandern und die Alten zurückbleiben, muss sichergestellt sein, dass der Zugang zur Verwaltung real bleibt und nicht nur virtuell möglich ist. Kurze Wege zu Behörden müssen gewährleistet werden.

4. Zu den Rahmenbedingungen für die künftige Arbeit der öffentlichen Verwaltung

Im Kapitel „Rahmenbedingungen für die künftige Arbeit der öffentlichen Verwaltung“ wird das Ziel formuliert, Experten- und Erfahrungswissen in der Organisation sichern zu wollen. Angesichts des massiven Beschäftigungsabbaus im öffentlichen Dienst des Bundes, der zu erwartenden Veränderung der Personalstruktur in der Bundesverwaltung und den wachsenden Anforderungen an die Beschäftigten stellt sich in der Tat die Frage, wie dem unentwegt steigenden Qualifikationsbedarf entsprochen und Erfahrungswissen in der Organisation gesichert werden kann. Deshalb sollen u. a. Lernbereitschaft und Lernfähigkeit der Beschäftigten während des gesamten Berufslebens bewahrt werden (s. S. 6).

In der Tat bringen ältere Beschäftigte ein ganzes Bündel voll Lebens- und Berufserfahrungen mit. Das könnte bei der Planung von Fortbildungsveranstaltungen berücksichtigt werden, egal, ob es sich um altersspezifische oder altersgruppenübergreifende Angebote handelt. Ältere Beschäftigte, die eigenständig arbeiten und Verantwortung tragen, suchen gegebenenfalls eher den Erfahrungsaustausch, der im Dienst zu kurz kommt. Die für die Bundesverwaltung wichtige Sicherstellung des Wissens- und Erfahrungstransfers zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten legt gegebenenfalls auch altersgruppenübergreifende Lehrveranstaltungen nahe. Als Mentoren der jüngeren Beschäftigten könnten die älteren maßgeblich Verantwortung dafür übernehmen, dass der generationenübergreifende Wissenstransfer sichergestellt wird. Auf die Rolle als Mentor müssten entsprechende Fortbildungsangebote vorbereiten.

5. Zu den Handlungsfeldern des Regierungsprogramms

5.1 Personal

Im Hinblick auf die Folgen des demografischen Wandels für die Bundesverwaltung wird die Bedeutung von Personalmanagementkonzepten hervorgehoben.

Ausdrücklich wird festgestellt, dass „umfanglicher als bisher in Personalentwicklung und Führungskräfteentwicklung“ investiert, Fortbildung ausgebaut werden muss. Dieser Aussage kann der DGB nur beipflichten. Bei der Umsetzung durch konkrete Projekte wird das Programm diesem Bekenntnis allerdings nicht gerecht. Das Projekt „Personal“ beschränkt sich auf das Ziel, die alters- und altersgerechten Beschäftigungsbedingungen verbessern zu wollen. Daneben werden die Projekte „Gesundheitsmanagement“ und „Lebenslanges Lernen“ (Fortbildung, Bildungscontrolling, Bildungsportal) wieder aufgelegt. Im Übrigen müssten sich „alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ... ständig weiterentwickeln“.

Eine in die Zukunft weisende Personalentwicklungsplanung darf sich nicht in Bekenntnissen zum Lebenslangen Lernen und allgemeinen Appellen zur individuellen Fortbildung erschöpfen. Bei der Personalentwicklung stehen Vorgesetzte und Dienstherren in der Pflicht.

Die Empfehlungen aus dem Abschlussbericht zum Bildungscontrolling liegen seit zwei Jahren vor, ihre ressortübergreifende Umsetzung kommt im interministeriellen Koordinierungsgremium kaum voran. Der DGB sieht mit Besorgnis, dass die Führungskräftefortbildung – ein Schwerpunkt u. a. der Fortbildungs- und Modernisierungsvereinbarung aus dem Jahr 2007, aus der auch der Konsultationskreis zur Verwaltungsmodernisierung hervorgegangen ist – im neuen Regierungsprogramm keine Rolle mehr spielt. Angesichts der Herausforderungen der Zukunft wird die Verantwortung der Führungskräfte, Modernisierungsprozesse zu steuern, eher noch steigen. Die Befähigung der Führungskräfte und die Stärkung von Führungskompetenzen sind aus der Sicht des DGB das letzte, worauf im Modernisierungsprozess verzichtet werden kann.

5.2 Optimierung der Organisation

Um die Organisation „zu optimieren“, soll „den begrenzten Ressourcen entsprechend“ künftig „regelmäßig und systematisch“ geprüft werden, ob Aufgaben entbehrlich sind, sich – jetzt neu – wirtschaftlicher erledigen oder „abschichten“ lassen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wer entscheidet, ob und wie etwas „wirtschaftlicher“ erledigt wird bzw. werden kann. Führungskräfte haben in vielen Fällen gar keine Chance zu überprüfen, ob das, was sie tun oder veranlassen, wirtschaftlich ist. Das entscheiden häufig andere.

Gesetze und Verordnungen müssen entworfen und gegebenenfalls auch wieder verworfen werden, wenn Parlament oder Regierung das verlangen. Gesetze sind auszuführen, wenn das Parlament sie beschlossen hat; sie müssen überwacht werden, koste es, was es wolle. Die Aussage, dass Gesetze keine Kosten verursachen, entspricht häufig nicht der Wahrheit.

Wenn Abgeordnete des Deutschen Bundestages Anfragen an die Regierung stellen, machen sich die meisten wenig oder keine Gedanken darüber, was der ministerielle Apparat, der dann anläuft, kostet. Wenn allerdings die Ministerien die Wirtschaftlichkeit einer Maßnahme oder des Verwaltungshandelns belegen wollen oder müssen, bestehen dieselben Abgeordneten darauf, dass „neutrale“ Einrichtungen prüfen. Eine behördeninterne Wirtschaftlichkeitsprüfung würde auf Skepsis stoßen. Der Zusatz „zu prüfen, ob Aufgaben sich wirtschaftlicher erledigt werden können“, müsste nach Auffassung des DGB unbedingt präzisiert werden (Wer entscheidet? Was sind mögliche Prüfkriterien, Kennziffern?), damit der Verdacht, dass es sich um Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen für Unternehmens- und Organisationsberater handeln könnte, gar nicht erst aufkommt.

„Abschichten“ heißt im Sprachjargon eines Ministeriums, die Aufgabe/n wird/werden vom Ministerium in den Geschäftsbereich verlagert – meistens, ohne dass das Personal mitgeht; das bleibt im Ministerium. Zu klären bleibt, wer von der „Aufgabenabschichtung“ dann profitiert.

6. Zu den Modernisierungsprojekten

6.1 Auf- und Ausbau von Kompetenz- und Dienstleistungszentren (DLZ)

Wie umstritten der Auf- und Ausbau von Kompetenz- und Dienstleistungszentren innerhalb der Bundesverwaltung ist, wird in dem Bemühen, konsensfähige Formulierungen zu finden, offensichtlich (S. 20). Die Konsolidierung der bestehenden DLZ soll mit dem Ziel flächendeckender Nutzung vorangetrieben, neue „Kooperationsfelder“ sollen mit dem gleichen Ziel, also der „flächendeckenden Nutzung“, erschlossen und stufenweise umgesetzt werden. Diese Formulierung widerspricht nicht nur dem Hinweis des Bundesinnenministeriums, dass die Nutzung der DLZ für potentielle so genannte „Kundenbehörden“ freiwillig sein soll, sondern offenbar auch dem Ansinnen der Ressorts ohne „DLZ-Ambitionen“. Diese Widersprüche aufzulösen, scheint eine wichtige Voraussetzung zu sein, das Projekt auf ein konsensuales Ziel hin Erfolg versprechend umzusetzen.

6.2 Auf- und Ausbau von IT-Dienstleistungszentren des Bundes (DLZ-IT)

Der geplante Auf- und Ausbau von IT-Dienstleistungszentren (u. a. S. 33f.) hat die Beschäftigten in der Informationstechnik stark verunsichert. Das ist deshalb besonders problematisch, weil es sich um einen Bereich handelt, in dem es die öffentliche Verwaltung ohnehin schwer hat, Fachkräfte zu finden. Geplant ist u. a., den betrieblichen Teil der IT des Statistischen Bundesamtes in ein zentrales Dienstleistungszentrum für den Geschäftsbereich (Bundesstelle Informationstechnik BIT = BVA Köln) zu überführen.

Auch wenn der Standort Wiesbaden (vorerst) erhalten bleiben soll, beeinträchtigt die Umstrukturierung der IT nicht nur die persönlichen Interessen von weit über 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Destatis, sondern – wie aus internationalen Erfahrungen bekannt – die Zukunftsfähigkeit der amtlichen Statistik insgesamt:

- Die fachlichen Querschnittsaufgaben und IT-Besonderheiten der Bundesstatistik sind mit den anderen Aufgaben im Geschäftsbereich des BMI nicht vergleichbar. Daher tragen die Konzentration im BMI/BVA und die Vereinheitlichung auch der Statistik-IT im Geschäftsbereich nicht zu einer Lösung der Zukunftsaufgaben der amtlichen Statistik bei.
- Der föderative Ansatz der amtlichen Statistik setzt eine enge und länderübergreifende IT-Vernetzung und statistikinterne IT-Produktionslösungen voraus. Diese ist bei der Konzentration im Geschäftsbereich gefährdet.
- Die notwendige Fortentwicklung des Statistischen Systems macht eine integrierte IT-Unterstützung, oft sogar eine Federführung der IT erforderlich. Mit der Orientierung an nicht-statistischen Standards und Prioritäten der IT-Produktion kann die amtliche Statistik – gemessen an internationalen Maßstäben – nicht effizient durchgeführt werden.
- Die vermeintliche Kostenersparnis wird sich in nicht messbaren Qualitätsverschlechterungen niederschlagen, zusätzlich zum hohen Umgestaltungsaufwand.
- Auch wenn der zugesagte IT-Standort Wiesbaden jetzt gesichert ist, kann die Standortfrage durch das BVA als Betreiber jederzeit neu entschieden werden. Schon jetzt sind die Rahmenbedingungen klar: Das BVA erhält 24 Mio. Euro für ein neues Rechenzentrum – ein Vielfaches der Summe für das Rechenzentrum des Statistischen Bundesamtes.

Das Problem stellt sich in anderen Behörden ähnlich dar. Gerade im Bereich des BMI sind die Aufgaben sehr heterogen; entsprechend ist die IT in den Behörden den sehr unterschiedlichen Prozessen angepasst. Auch etliche rechtliche Fragen (Volkszählungsurteil), Datenschutz, Datensicherheit, Wirtschaftlichkeit, Finanzierung/Personal scheinen nicht gelöst zu sein. Beispiel Personal: Die betroffenen Beschäftigten sind bereits jetzt zu mehr als 100 Prozent ausgelastet (Überstunden). Wenn sie jetzt zu einem IT-Dienstleister wechseln, werden sie ihre bisherigen Aufgaben weiter fortführen, den Aufbau des IT-Dienstleisters mit gestalten und weitere Aufgaben für Dritte erledigen müssen. Hinzu kommen zusätzlicher Koordinierungsaufwand und ein bürokratisches Verfahren der Leistungsverrechnung sowie der Lösung von Leistungsstörungen. Der Übergang der Beschäftigten ist noch vollkommen unregelt (Bestandsschutz, Standortgarantie). Auch von der Fachseite her wird das Projekt sehr kritisch gesehen, u. a. was die Weiterentwicklung von Verfahren betrifft.

6.3 Open Government

Die sprachlich-inhaltliche Überarbeitung des Projektsteckbriefs hat die geplanten Maßnahmen verständlicher gemacht. Behördeninformationen des Bundes sind – soweit rechtlich möglich und zweckmäßig – seit Inkrafttreten des Informationsfreiheitsgesetzes (IFG) 2006 – zugänglich. Jedenfalls sollten sie es sein. Dass Bürgerinnen und Bürger aber auch vier Jahre nach Inkrafttreten des Informationsfreiheitsgesetzes (IFG) im Bund etliche Hürden überwinden müssen, um Zugang zu amtlichen Informationen der Bundesbehörden zu bekommen, hat der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Peter Schaar jüngst in seinem Tätigkeitsbericht zur Informationsfreiheit für die Jahre 2008 und 2009 festgestellt. Der geplante „einfache Zugang“ zu Informationen der Verwaltung im Rahmen des Projekts „Open Government“ scheint in einem gewissen Widerspruch zur restriktiven Anwendung des Informationsfreiheitsgesetzes zu stehen. Der DGB begrüßt, dass das Verwaltungshandeln durch einen einfachen Zugang zu amtlichen Informationen transparenter gemacht werden soll. Gleichzeitig müssen aber die Hürden, die den Zugang zu amtlichen Informationen nach dem Informationsfreiheitsgesetz erschweren, abgebaut werden.

