



Bericht über die 242. Sitzung des ABA am 17. und 18.7.2012 in München

Zusammenfassung

Die 242. Sitzung des ABA (Allgemeiner Beratender Ausschuss) war die fünfte Sitzung, zu der der ABA 2012 zusammentrat. Auf der Tagesordnung stand eine Reihe von Dokumenten: zwei geänderte Rundschreiben (Nr. 306 und 310) über die Beurteilung von Führungskräften, die Mitteilungen des Präsidenten an die Vorsitzenden der Beförderungsausschüsse und drei Dokumente über die Umstrukturierung verschiedener Bereiche, nämlich IM, HD Human Resources und Interne Kommunikation (HD 0.8).

Einführung

Die 242. Sitzung war die erste in diesem Jahr, die die ursprünglich eingeplanten zwei Tage auch in Anspruch nahm. Auf der Tagesordnung standen nämlich fünf Themen, zu denen die Stellungnahme des ABA eingeholt werden musste, und nicht nur ein einziges Dokument wie in den vorhergehenden diesjährigen Sitzungen. Insofern entsprach die Sitzung eher dem, was wir aus den Vorjahren gewohnt waren.

Es war auch die erste Sitzung nach dem Ausscheiden des früheren VP 2, Herrn Vermeers, aus dem Amt. Für 2012 war er zum ordentlichen Mitglied des ABA bestellt worden. Nach der Durchführungsvorschrift für den ABA ist ein Mitglied, das vorzeitig ausscheidet, für den verbleibenden Zeitraum durch einen Stellvertreter zu ersetzen. Für den Stellvertreter wird dann ein Nachfolger bestellt. Dies hat der Präsident noch nicht getan. Für den ABA gilt ein Quorum, wonach er nur dann eine Stellungnahme abgeben kann, wenn eine bestimmte Anzahl von Personen anwesend ist, von denen wiederum eine bestimmte Anzahl ordentliche (und nicht stellvertretende) Mitglieder sein müssen. Da der ABA in der zweiten Jahreshälfte 2012 voraussichtlich viel

zu tun haben wird, hoffen wir, dass dieses Versäumnis keine Probleme verursacht.

Umstrukturierung von IM

Wie in unserem Bericht über die 230. Sitzung des ABA ausgeführt, legte der Präsident im letzten Jahr dem ABA einen Vorschlag zur Schaffung der Stelle eines "Chief Information Officer" (CIO) in IM vor.

Damals wurde erläutert, dass der Vorschlag eine Reaktion auf die IT-Roadmap sei, die Schwächen des Amts beim Change-Management aufgezeigt habe. So solle der künftige Stelleninhaber die Projekte in IM HD-übergreifend koordinieren, d. h. er wäre für die Änderungsverwaltung und das Projektmanagement im Amt zuständig. Der CIO solle derselben Besoldungsgruppe angehören wie seine Kollegen, die die bestehenden HDs leiteten, also A6, und nicht der Vorgesetzte der übrigen Hauptdirektoren sein.

Der VP 2 erklärte dem ABA damals außerdem, dass die 2011 vorgelegte Struktur nur als vorübergehende Lösung gedacht sei, um IM bis zu einer eventuellen größeren Umstrukturierung in der Zukunft funktionsfähig zu halten. Er selbst werde Budgethalter und finanzieller

Entscheidungsträger für IM bleiben.

Wir brachten damals unter anderem vor, dass in anderen Organisationen ein CIO normalerweise direkt dem Präsidenten unterstehen und dem obersten Führungsgremium angehören würde. Inzwischen hat das Amt einen CIO eingestellt (Herrn Kraft). Seit seinem Eintritt ins Amt hat dieser offenbar Überlegungen über die von ihm für angebracht erachtete Struktur von IM angestellt, deren Ergebnis dem ABA nun zur Stellungnahme vorgelegt wurde.

Kernpunkt der vorgeschlagenen Struktur ist, dass der CIO direkt dem Präsidenten untersteht. IM verbleibt jedoch in der GD 2. Dem CIO sind drei Hauptdirektionen und drei Direktionen unterstellt. Die drei Direktionen und eine der Hauptdirektionen ("Automatisierungsplanung und -budget") erbringen zentrale Dienstleistungen. Die beiden anderen Hauptdirektionen befassen sich mit operativen Aspekten: Die HD "Schaffung IM-Dienste" ist zuständig für die Schaffung und Wartung der Dienste von IM, und die HD "Betrieb IM-Dienste" für den Betrieb der Dienste von IM.

Dem Dokument zufolge soll die Struktur nach ihrer Fertigstellung allen Bediensteten in IM vorgestellt werden; daran schließt eine Konsultationsphase an. Erst dann soll endgültig über die Aufgabenumverteilung im Rahmen der neuen Struktur entschieden werden. Der Zentrale Personalausschuss soll einen Vertreter zur Überwachung dieses Prozesses benennen.

Nach unseren Informationen sind die Teamleiter und die Mitarbeiter dem Vorschlag gegenüber grundsätzlich positiv eingestellt. Insbesondere teilen die Bediensteten die Auffassung, dass IM anders verwaltet werden muss. Unser Hauptanliegen ist deshalb, dass die Mitarbeiter in diesem Prozess fair behandelt werden. Insofern sind die Beteiligung des Zentralen Personalausschusses und die Bemühungen der Amtsleitung um Transparenz und Informationsweitergabe positiv zu werten.

Zudem erachtete der ABA es generell für einen sinnvollen Schritt, dass der CIO zum Vorgesetzten für das gesamte Personal in IM wird. Dass der CIO direkt dem Präsidenten untersteht, IM jedoch in der GD 2 verbleibt, weckte gewisse Bedenken. Der ABA hielt aber auch die naheliegende Alternative, IM insgesamt in den Präsidialbereich zu verlagern, nicht für ideal. Der Präsidialbereich ist schon jetzt

größer als die GD 5. IM umfasst 430 Planstellen, hinzu kommen mehrere hundert Vertragskräfte und Auftragnehmer. Bei einer Verlagerung einer solchen Personalstärke in den Präsidialbereich wäre dieser möglicherweise nicht mehr zu verwalten.

Der ABA gab schließlich eine einstimmige Stellungnahme obigen Inhalts ab.

Änderung der Rundschreiben Nr. 306 und 310

Die Rundschreiben Nr. 306 und 310 betreffen das Leistungsmanagement (d. h. die Beurteilung) für Hauptdirektoren bzw. Direktoren. Wie oben ausgeführt, hat die vorgeschlagene Umstrukturierung von IM u. a. zur Folge, dass der Beurteilende von drei Hauptdirektoren und der Gegenzeichnende mehrerer Direktoren in IM ein Hauptdirektor sein wird. Hierfür gibt es in den Rundschreiben keine Grundlage.

Deshalb legte die Amtsleitung dem ABA leicht geänderte Fassungen der Rundschreiben zur Stellungnahme vor, um eine Rechtsgrundlage für die Beurteilung von Hauptdirektoren und Direktoren zu schaffen, wenn der Beurteilende bzw. der Gegenzeichnende ein Hauptdirektor ist. Sollte der Präsident die Umstrukturierung von IM beschließen, sind diese Änderungen notwendig. Der ABA gab also eine positive Stellungnahme zu den Vorschlägen ab. Da die Änderungen aber nur bei Umsetzung der neuen Struktur für IM erforderlich sind, empfahl der ABA zugleich, die Rundschreiben nur zu ändern, sofern die vorgeschlagene Umstrukturierung durchgeführt wird. Daneben regte der ABA einige redaktionelle Änderungen des Vorschlags an.

Neue Struktur der Human Resources

Die Amtsleitung legte dem ABA ein Dokument vor, in dem eine neue Struktur für die HD HR vorgeschlagen wird. Die HD wurde zuletzt 2008 umstrukturiert und dabei von geografisch verteilten auf amtsweite Einheiten umgestellt. Laut dem Dokument hat die erneute Umstrukturierung zwei Hauptgründe. Erstens sollen entsprechend der HR-Roadmap "individuelle Betreuung und Serviceorientierung" stärker in den Vordergrund rücken. Zweitens enthält die Studie von PA Consulting zu den Unterstützungsdiensten einige Empfehlungen zur Struktur der HD HR.

Der Kern des Vorschlags besteht darin, dass

die HD HR vier Direktionen statt bisher fünf umfassen soll. Diese heißen Kundenschnittstelle, Operative Dienste, Entgelt- und Sozialpolitik sowie Personaleinstellung und -entwicklung. Grob gesagt werden die drei letztgenannten die bisherigen Aufgaben der HD HR erfüllen. Neu ist die Direktion Kundenschnittstelle. Zu ihr gehören die sogenannten HR-Partner und HR-Ansprechpartner, deren Aufgabe es ist, Personaldienstleistungen für Vorgesetzte und Mitarbeiter zu erbringen.

Die Personalstärke in der HD HR soll dabei nicht erhöht werden. Die neuen Aufgaben in der Direktion Kundenschnittstelle werden also von vorhandenem Personal ausgeübt, das wahrscheinlich zum größten Teil aus der Direktion Operative Dienste kommt. Angeblich wird dies keine Schwierigkeiten verursachen, weil man sich etwa aus der Vereinfachung der Verfahren und dem verstärkten Einsatz elektronischer Hilfsmittel Effizienzgewinne verspricht. Das Personal wurde über die Pläne informiert, und vor Kurzem fanden in Den Haag und München sogenannte "HR-Transformationstage" statt.

Die stärkere Nutzerorientierung der Dienste der HD 4.3 - insbesondere die Einführung der sogenannten Ansprechpartner - dürfte für das Personal ein Gewinn sein. Dennoch befürchteten wir, dass dabei wertvolles Fachwissen und Können verloren gehen könnte, weil hochspezialisierte Kollegen im Bereich HR nun als "Generalisten" arbeiten und vielleicht nicht angemessen ersetzt würden. Insbesondere muss man abwarten, ob durch den vermehrten Einsatz elektronischer Hilfsmittel die Effizienz wirklich hinreichend verbessert wird. Möglich ist auch, dass es für die Stellen als Ansprechpartner nicht genügend Bewerber gibt. Zu denken gab uns ferner, dass - wie in der Sitzung erläutert - die Mitarbeiter zwischen den verschiedenen Stellen in der neuen Struktur rotieren sollten. Auch wenn berufliche Mobilität Gelegenheit zur fachlichen Weiterentwicklung bietet, kann eine erzwungene Rotation das Arbeitsklima und die Motivation ernstlich beschädigen. Wir fanden daher, dass dieser Aspekt höchste Aufmerksamkeit verdient, wenn die Umstrukturierung erfolgreich sein soll.

In unserer Stellungnahme hoben wir hervor, dass bei jeder Umstrukturierung unser Hauptanliegen als Personalvertreter das Wohlergehen der Bediensteten ist. Wir hofften deshalb, dass deren Interessen und Wünsche berücksichtigt würden und die Unsicherheit auf

ein Minimum reduziert würde. Insbesondere stellten wir fest, dass manche Kollegen in der HD HR anscheinend über ihre berufliche Zukunft in Ungewissheit waren, und hofften, dass das Management der HD HR sein Möglichstes tun werde, um diesen Kollegen die Umstellung zu erleichtern.

Die vom Präsidenten bestellten Mitglieder gaben eine positive Stellungnahme zu dem Vorschlag ab.

Umstrukturierung der Internen Kommunikation

Auf die Empfehlung eines externen Beraters hin führte das Amt 2004 eine zentralisierte Struktur für die HD Kommunikation ein. Zu diesem Konzept gab der ABA damals eine einstimmige positive Stellungnahme ab.

Ende letzten Jahres fand eine Umstrukturierung der HD statt (siehe unseren Bericht über die 237. ABA-Sitzung). Zur jetzigen ABA-Sitzung präsentierte die Amtsleitung den Vorschlag einer erneuten Umstrukturierung. Konkret wird vorgeschlagen, die Direktion Interne Kommunikation (D 0.8.5) von der HD Kommunikation in die GD 4 zu verlagern. Dort befand sie sich (zumindest teilweise) vor 2004.

Weder aus dem Dokument selbst noch aus den Erläuterungen während der Sitzung ging jedoch für uns hervor, was mit der vorgeschlagenen Umstrukturierung bezweckt wird.

Im ABA wurde nämlich erklärt, mit dem Vorschlag solle eigentlich kein bestimmtes Problem gelöst werden. Vielmehr gebe es verschiedene Stellen im Organigramm des Amts, an denen die D 0.8.5 angesiedelt werden könne und von denen jede ihre Vor- und Nachteile habe. Im Widerspruch dazu wurde auch behauptet, mit der Verlagerung der Direktion von der GD 0 in die GD 4 könne die Strategie des Amts besser unterstützt werden. Ungeachtet unserer Nachfragen erhielten wir keine Auskunft, was die Strategie des Amts in dieser Hinsicht sei, geschweige denn, wie sie durch diese Maßnahme besser unterstützt werden könne. Da es offenbar keinen bestimmten Grund für die Verlagerung der Direktion in die GD 4 gab, argumentierten wir, in Anbetracht des verstärkten Einsatzes elektronischer Medien könnte es doch vielleicht **genauso** vorteilhaft sein, die D 0.8.5 in die GD 2 zu verschieben, um sie IM anzu-

nähern. Es wurde nicht überzeugend begründet, warum dies keine Alternative sei, wenn man davon ausgeht, dass die Interne Kommunikation unbedingt aus der HD Kommunikation ausgegliedert werden müsse.

Jede Umstrukturierung hat ihren Preis, u. a. aufgrund der dadurch beim Personal verursachten Ungewissheit und Verwirrung. Dies gilt umso mehr, als die jüngste Umstrukturierung in diesem Bereich vor weniger als einem Jahr stattfand. In diesem Fall kommt das Risiko hinzu, dass intern und extern widersprüchliche Botschaften ausgesendet werden, wenn die interne und die externe Kommunikation voneinander getrennt sind.

Vor jeder Umstrukturierung muss deshalb geprüft werden, ob der erwartete Nutzen größer ist als die Kosten. Da wir hier keinerlei Nutzen feststellen konnten, konnten wir auch keine triftigen Gründe dafür entdecken, von dem 2004 beschlossenen Konzept abzuweichen, alle Kommunikationsabteilungen in einer zentralen HD Kommunikation zusammenzuführen. Deshalb empfehlen wir, den Vorschlag nicht umzusetzen.

Die vom Präsidenten bestellten Mitglieder gaben eine positive Stellungnahme zu dem Vorschlag ab.

Mitteilungen an die Vorsitzenden der Beförderungsausschüsse

Der Präsident leitet dem ABA jedes Jahr seine Mitteilungen an die Vorsitzenden der Beförderungsausschüsse zu. Im Laufe der Zeit hat sich der Inhalt dieser Mitteilungen weiterentwickelt, da die Amtsleitung unseren Anmerkungen zunehmend Beachtung schenkt. In diesem Jahr waren die Mitteilungen gegenüber denen der beiden Vorjahre unverändert.

Der ABA gab deshalb wie in den Vorjahren eine einstimmige positive Stellungnahme zu den Mitteilungen ab. Wie in den Vorjahren machten wir jedoch folgende Anmerkungen:

- Absatz 13 der Mitteilung an den Vorsitzenden des Beförderungsausschusses für die Laufbahngruppe A und Absatz 11 der Mitteilung an den Vorsitzenden des Beförderungsausschusses für die Laufbahngruppen B und C (wonach den Beförderungsausschüssen in Ausnahmefällen gestattet wird, Beförderungs-

empfehlungen auszusprechen, die von den Vorgaben der Rundschreiben Nr. 253 und Nr. 271 abweichen) bereiten uns wie schon in vorangegangenen Jahren weiterhin Sorge; die Ausschüsse sollten von diesen Ausnahmeregelungen mit äußerster Zurückhaltung Gebrauch machen, um Missbrauch und Begünstigung zu vermeiden.

- Einer der wesentlichen dem Beurteilungs- und Beförderungssystem des Amtes zugrunde liegenden Werte ist die Kontinuität. Beispielsweise wird in den höheren Besoldungsgruppen der Laufbahngruppen von den Bediensteten erwartet, dass sie ihr Leistungsniveau über drei aufeinanderfolgende Beurteilungszeiträume hinweg halten. Für das gute Funktionieren des Beförderungssystems ist es unabdingbar, dass im EPA durchgeführte Änderungen (z. B. hinsichtlich der beruflichen Mobilität) dem Erfordernis der Kontinuität Rechnung tragen.
- Insbesondere wenn eine Steigerung der Leistung beobachtet wurde, sollten die Kriterien für eine Beförderung von Bediensteten, deren Gesamt- oder Einzelleistungen in der Beurteilung mit 4 und 5 bewertet wurden, erneut geprüft werden.

Die vom Zentralen Personalausschuss bestellten Mitglieder des ABA