

Präsidentin des Rechnungshofs von Berlin
An der Urania 4 - 10, 10787 Berlin

Vorsitzenden des Hauptausschusses
des Abgeordnetenhauses von Berlin
Herrn Abgeordneten Fréderic Verrycken

Geschäftszeichen
PASE-09.08.99-69/2012

Bei Antwort bitte angeben

Bearbeiter/-in

Frau Dr. Glombik

Dienstgebäude:
Berlin-Tempelhof-Schöneberg
An der Urania 4 - 10
10787 Berlin

**Ab Juli 2017 neue Anschrift:
Alt-Moabit 101 c/d, 10559 Berlin**

Telefon (030) Intern (996167)
88613-301

Telefax: (030) 88613-130
Intern 996167-130

E-Mail: poststelle@rh.berlin.de
(Elektronische Zugangseröffnung
gem. § 3a Abs. 1 VwVfG)

Internet: www.berlin.de/rechnungshof

Datum
29. Juni 2017



**Haushaltsberatungen zum Doppelhaushalt 2018/2019
Stellenanmeldung des Rechnungshofs von Berlin
5 Anlagen**

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

der Rechnungshof von Berlin hat im Aufstellungsverfahren für den Doppelhaushalt 2018/2019 die Voranschläge für den Einzelplan 20 Kapitel 2000 angemeldet und die Dienstkräfteanmeldung der Senatsverwaltung für Finanzen zugeleitet (Anlage 1).

Zur Vorbereitung der Haushaltsberatungen des Abgeordnetenhauses von Berlin begründe ich den angemeldeten Stellenbedarf des Rechnungshofs von Berlin wie folgt:

Der Rechnungshof von Berlin befindet sich in einem grundlegenden Modernisierungsprozess. Dieser Prozess ist darauf gerichtet, dass der Rechnungshof seine Aufgaben auch unter den sich ändernden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und den gestiegenen Anforderungen an eine effektive und effiziente externe Finanzkontrolle entsprechend seinem Verfassungsauftrag im Interesse des Landes Berlin optimal erfüllen kann.

Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 7. September 2010 - 2 BvF 1/09 - darauf hingewiesen, dass sich in den letzten Jahrzehnten ein Wandel der Rechnungshofkontrolle vollzogen hat, insbesondere von der Beleg- und Sparsamkeitsprüfung zur Funktionsprüfung ganzer Verwaltungsabläufe, Organisationsstrukturen und Betriebssysteme, von der Vergangenheitsorientierung zur Zukunftsorientierung und von der prüfenden Kritik zur Beratung von Politik und Parlament. Dieser Prozess hält an. Der Rechnungshof stellt sich den geänderten Anforderungen an die Finanzkontrolle mit einer strategi-

2015 schen Neuausrichtung des Prüfungsgeschäfts und einer breit angelegten Modernisierung insbesondere der Strukturen und Verfahren. Die vom Großen Kollegium des Rechnungshofs im Jahr 2015 beschlossenen strategischen Ziele (Anlage 2) haben den bereits eingeleiteten Modernisierungsprozess intensiviert.

Basis und Voraussetzung der strategischen Neuausrichtung des Rechnungshofs ist eine grundlegende Umgestaltung der Aufbauorganisation. Damit einher geht die erforderliche Anpassung der Stellen- und Besoldungsstruktur des Rechnungshofs. Dies ist erforderlich, um die für die Aufgabenerfüllung notwendige Personalentwicklung und Personalgewinnung erfolgreich betreiben zu können. Damit soll zugleich auch der Anschluss an die Stellenstruktur anderer vergleichbarer Rechnungshöfe sichergestellt werden (Anlage 3).

Die Dienstkräfteanmeldung für den kommenden Doppelhaushalt geht daher über eine Fortschreibung des Stellenbedarfs hinaus und trägt der strategischen Neuausrichtung des Rechnungshofs Rechnung. Aufgrund der besonderen Bedeutung dieser grundlegenden Strukturanpassung für den Erfolg des Modernisierungsprozesses möchte ich dem Abgeordnetenhaus das der neuen Aufbauorganisation und Stellenstruktur des Rechnungshofs zugrunde liegende Gesamtkonzept erläutern.

1. Strategische Neuausrichtung des Rechnungshofs von Berlin

Wesentliche Ziele der Neuausrichtungsstrategie sind die Stärkung der Beratungsfunktion der Finanzkontrolle insbesondere gegenüber dem Abgeordnetenhaus sowie der Ausbau und die Stärkung des Prüfungsgeschäfts durch Entlastung der Prüfungsgebiete von prüfungsfremden, insbesondere administrativen Aufgaben.

Das Prüfungsgeschäft soll effektiver und effizienter gestaltet werden. Übergreifende Themen mit grundsätzlichem Aussagewert sollen verstärkt aufgegriffen werden. Prüfungen sollen zeitnah und beschleunigt durchgeführt werden, um die geprüften Stellen zügig über die Ergebnisse unterrichten und das Parlament durch entsprechende Berichterstattung aktuell beraten zu können. Die fachlichen und methodischen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen hierfür erweitert, fortwährend sichergestellt und fortentwickelt werden. Der demographische Wandel ist hierbei eine zusätzliche Herausforderung, denn eine Vielzahl von Prüfkräften wird den Rechnungshof in den nächsten Jahren verlassen.

Bei der für den Prozess der Neuausrichtung des Rechnungshofs notwendigen Umgestaltung der Aufbauorganisation werden wesentliche Vorgaben der Organisationslehre sowie die spezifischen Anforderungen der gewandelten Finanzkontrolle beachtet. So wird die Zahl der Organisationseinheiten und der Hierarchieebenen zur Steigerung der Effizienz des Prüfungsgeschäfts verringert. Die Bildung von flexiblen, multiprofessionellen Prüfungsteams zur Wahrnehmung komplexer und themenübergreifender Prüfungsaufgaben wird durch die neue Aufbauorganisation strukturell ermöglicht. Die vielfältigen administrativen Aufgaben werden zum Zwecke der ganzheitlichen und effizienten Wahrnehmung in einer Organisationseinheit gebündelt.

Nach Durchführung eines „Pilotprojektes“ in einem Prüfungsgebiet wurden die erforderlichen organisatorischen Regelungen für die Weiterentwicklung der Aufbau- und Ablauforganisation (Geschäftsordnung, Prüfungsordnung, Geschäftsverteilung) in den letzten Jahren geschaffen und im gesamten Rechnungshof verbindlich eingeführt.

2. Anpassung der Aufbauorganisation und Stellenstruktur

a) Prüfungsteams und Teamleitungen

Im Rahmen der strategischen Neuausrichtung des Rechnungshofs wurden bereits im letzten Jahr zur Stärkung des Prüfungsgeschäfts flexible Prüfungsteams gebildet. Diese sollen in den Prüfungsgebieten, aber auch prüfungsgebietsübergreifend, den vorhandenen Sachverstand auf verschiedenen Gebieten für komplexe Prüfungen mit hohem Aussagegehalt zusammenführen. Zugleich ist eine Hierarchieebene in den Prüfungsgebieten, die Gruppenleitung, abgebaut worden. Die neu geschaffenen Teamleitungen stehen nunmehr ausschließlich für Fachaufgaben im Prüfungsgeschäft sowie für die operative Vorbereitung, Durchführung und Steuerung von Prüfungen zur Verfügung. Sie sind von Personalführungs- und Verwaltungsaufgaben entlastet worden.

b) Referate und Referatsleitungen

Die Referatsleitungen nehmen höherwertige Aufgaben im Prüfungsgeschäft wahr, insbesondere bei der Konzeptionierung, Fachberatung und Verhandlungsführung. Ihnen obliegen auch die strategische Steuerung und das Controlling des Prüfungsgeschäfts im Referat. Sie nehmen außerdem umfassende Personalführungsaufgaben wahr. Aufgrund des Aufgabenzuwachses soll die Anzahl der ihnen unterstellten Prüfungskräfte (Führungsspanne) unter Berücksichtigung der Erkenntnisse der Organisationslehre künftig auf maximal 10 Personen pro Referat reduziert werden. Damit soll eine kontinuierliche Steuerung des Prüfungsgeschäfts sichergestellt werden.

Die Stellen der Referatsleitungen sollen einheitlich nach A 16 (bisher A 15 und A 16) bewertet werden. Zur Vertretung der Prüfungsgebietsleitung soll künftig jeweils eine Referatsleitung diese herausgehobenen Aufgaben auf einer nach B 2 bewerteten Stelle erfüllen (Anlage 4). Durch die Reduzierung der Führungsspanne und den entsprechenden sukzessiven Abbau von Stellen in den Besoldungsgruppe A 12/A 13 wird die Anzahl der Referate insgesamt im Wesentlichen gleich bleiben (Erhöhung von 14 auf 15 Referate, vgl. Anlage 4).

c) Prüfungsgebiete und Prüfungsgebietsleitungen

Ein weiterer wesentlicher Schritt bei der effizienteren Gestaltung der Aufbauorganisation soll die Reduzierung der Anzahl der Prüfungsgebiete von derzeit 7 auf künftig 6 sein. Der Rechnungshof wird insgesamt schlanker und in den Abläufen effektiver, um die gestiegenen Anforderungen an die Finanzkontrolle bewältigen zu können. Mit dem Modernisierungsprozess des Rechnungshofs gehen auch erheblich wachsende Anforderungen an die Leitung des Prüfungsgeschäfts und die Personalführung durch die Direktorinnen und Direktoren bei dem Rechnungshof einher. Die Zahl der Referate je Prüfungsgebiet steigt auf drei. Die Aufgaben sind mit denen einer Abteilungsleitung in der Hauptverwaltung vergleichbar. Hinzu kommt, dass die Stellenwertigkeit in Berlin deutlich unter der Stellenwertigkeit der Direktorinnen und Direktoren in den Rechnungshöfen der anderen Bundesländer liegt. Mittlerweile besolden 11 von 16 Bundesländern die Direktorinnen und Direktoren nach B 5. Die 4 Direktorenstellen sollen daher einheitlich nach B 5 bewertet werden. Auf den Vergleich der Aufbau- und Besoldungsstruktur anderer Rechnungshöfe wird Bezug genommen (Anlage 3). Hierzu bedarf es der Anpassung der Landesbesoldungsordnung.

d) Präsidialabteilung und Hausleitung

In der Präsidialabteilung werden alle administrativen Aufgaben des Rechnungshofs und die hierfür benötigten Kompetenzen zentral gebündelt. Insbesondere werden alle prüfungs fremden Aufgaben aus den Prüfungsgebieten in die Präsidialabteilung verlagert (z. B. Bestellung von Wirtschaftsprüfern), um das Prüfungsgeschäft zu stärken. Hierzu bedarf es der Verlagerung von Stellen in die Präsidialabteilung, der Bildung eines zusätzlichen Referats und der Einrichtung der Stelle einer Präsidialverwaltungsleitung. Diese Struktur entspricht den Präsidialabteilungen anderer vergleichbarer Rechnungshöfe.

Im Zuge der Erweiterung der präsidialen Aufgaben sollen die Bewertung der Stelle der Präsidentin/des Präsidenten des Rechnungshofs - von B 8 nach B 9 - (im Zeitpunkt Neubesetzung) und die Bewertung der Stelle der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten - von B 5 nach B 6 - an die Besoldungsstrukturen der Stellen der Behördenleitungen bei den anderen Rechnungshöfen angepasst werden (Anlage 3). Bei der letzten Hebung der Stellen der Direktoren bei dem Rechnungshof von Berlin von B 3 nach B 4 im Jahr 1996 blieben die Stellen des Präsidenten und des Vizepräsidenten unberücksichtigt. Die Stellenwertigkeiten sind seit über 20 Jahren trotz qualitativ und quantitativ erheblich gewachsenen Aufgabenumfangs unverändert. Auch insoweit bedarf es der Anpassung des Landesbesoldungsgesetzes.

3. Personalgewinnung und Vergleichbarkeit mit anderen Rechnungshöfen

Mit der weiteren Umsetzung der strategischen Ziele soll sichergestellt werden, dass der Rechnungshof von Berlin künftig in einer schlankeren, effizienteren Struktur seine verfassungsgemäßen Aufgaben auf einem qualitativ hohen Niveau durch qualifiziertes Personal erbringen kann. Die Personalgewinnung setzt eine Stellenstruktur voraus, die einerseits die Einstellung hochqualifizierter, wissenschaftlich ausgebildeter Bewerberinnen und Bewerber ermöglicht und andererseits erforderliche Personalentwicklungsmöglichkeiten bietet. Der erschweren Personalgewinnung, die sich u. a. in der großen Zahl von dauerhaft unbesetzten Stellen im Rechnungshof widerspiegelt, und auch der zunehmenden „Abwanderung“ qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll mit der angepassten Stellenstruktur entgegengewirkt werden. Die Wettbewerbsfähigkeit des Rechnungshofs von Berlin muss im Vergleich zu den anderen Rechnungshöfen im Bund und in den Ländern gestärkt werden. Dem dient die dargestellte Stellenstruktur.

Zur Weiterentwicklung der Aufbauorganisation und der Stellenstruktur werden für den Doppelhaushalt **19 Stellenhebungen kostenneutral** angemeldet und **insgesamt 31 Stellen in den Abgang** gebracht (u. a. eine Stelle B 4). Die dargestellten Änderungen sollen über den Zeitraum des Doppelhaushalts 2018/2019 umgesetzt werden.

Ich bitte Sie, den Rechnungshof von Berlin bei seiner strategischen Neuausrichtung zu unterstützen, damit eine zukunftsorientierte und qualitätsvolle Finanzkontrolle im Interesse von Parlament, Senat und Verwaltung und nicht zuletzt der Berlinerinnen und Berliner auch künftig geleistet werden kann.

Mit freundlichen Grüßen


Clausen-Beblo



Präsidentin des Rechnungshofs von Berlin
An der Urania 4 - 10, 10787 Berlin

Senatsverwaltung für Finanzen
- II E 15 -

Geschäftszeichen
PASE1-08.14.05-18.19/17

Bei Antwort bitte angeben

Bearbeiter/-in

Frau Hoffmann

Dienstgebäude:
Berlin-Tempelhof-Schöneberg
An der Urania 4 - 10
10787 Berlin

Telefon (030) Intern (996167)
88613-401

Telefax: (030) 88613-130
Intern 996167-130

E-Mail: poststelle@rh.berlin.de
(Elektronische Zugangseröffnung
gem. § 3a Abs. 1 VwVfG)

Internet: www.berlin.de/rechnungshof
Datum
18. April 2017



Dienstkräfteanmeldung für den Doppelhaushalt 2018/2019

2 Anlagen

In der Anlage übersende ich Ihnen die Dienstkräfteanmeldung des Rechnungshofs von Berlin für den Doppelhaushalt 2018/2019.

Wie in den Vorjahren werde ich auch für den kommenden Doppelhaushalt von dem für die Berliner Verwaltung vorgesehenen Aufstellungsverfahren abweichen und weiterhin nach Durchschnittssätzen veranschlagen. Die von Ihnen zur Verfügung gestellten Durchschnittssätze wurden erstmals nach einer geänderten Berechnungsmethode gebildet. Die Einberechnung sogenannter fluktuationsbedingter Vakanzen führt dabei zu einer Absenkung der Durchschnittssätze in einer Größenordnung von bis zu 11 % jährlich und führt im Ergebnis zu einer deutlichen Reduzierung der Personalkostenansätze. Diese abgesenkten Durchschnittssätze sind der DKA 2018/2019 zugrunde gelegt.

Der Rechnungshof von Berlin hat 2015 eine strategische und organisatorische Neuausrichtung begonnen, die schrittweise vollzogen wird. Die damit verbundenen Strukturveränderungen und Strukturanpassungen erfordern eine dementsprechende Stellenausstattung. Dem trägt die Dienstkräfteanmeldung Rechnung.

Für die Personalausgaben und Stellenplanung der Jahre 2018 und 2019 ergeben sich somit folgende Fortschreibungstatbestände:

2018/Titel 42201

Zugang			Abgang		
Anzahl	BesGr.	Betrag €	Anzahl	BesGr.	Betrag €
1	B 9*	122.770	1	B 8	110.760
1	B 6	98.890	1	B 5	95.180
4	B 5	380.720	5	B 4	445.250
1	B 3	84.830	7**	A 13 S	392.980
3	B 2	239.700	4	A 12	201.040
10		926.910	18		1.245.210

* bei Neubesetzung der Stelle

** davon 2 Stellen, die 2017 gem. § 50 LHO zum LAF umgesetzt wurden und für die kein Ersatz beantragt werden wird

2018/Titel 42801

Zugang			Abgang		
Anzahl	EG	Betrag €	Anzahl	EG	Betrag €
1	E 15	89.150	1	E 14	80.960
2	E 13	149.160	2	E 12	144.720
1	E 5	43.970	1	E 4	39.500
1	E 3	39.660	2	E 2	75.100
5		321.940	6		340.280

Saldo 2018: Abgang Titel 42201 18,0 Stellen 1.245.210 €
 Abgang Titel 42801 6,0 Stellen 340.280 €
24,0 Stellen 1.585.490 €

Zugang Titel 42201 10,0 Stellen 926.910 €
 Zugang Titel 42801 5,0 Stellen 321.940 €
15,0 Stellen 1.248.850 €

Differenz: J. 9,0 Stellen **J. 336.640 €**
 (vgl. Anlage 1)

2019/Titel 42201

Zugang			Abgang		
Anzahl	BesGr.	Betrag €	Anzahl	BesGr.	Betrag €
3	B 2	245.700	2	A 15	140.040
1	A 16	77.720	3	A 13 S	172.620
			2	A 12	103.040
4		323.420	7		415.700

2019/Titel 42801

keine Zugänge/Abgänge

Saldo 2019: Abgang Titel 42201 7,0 Stellen 415.700 €
Zugang Titel 42201 4,0 Stellen 323.420 €

Differenz: *./. 3,0 Stellen* *./. 92.280 €*
(vgl. Anlage 2)

Im Ergebnis resultieren aus den anzumeldenden stellenwirtschaftlichen Maßnahmen des Doppelhaushalts eine Stellenreduzierung um 12,0 Stellen und Minderausgaben im Realisierungsjahr 2018 in Höhe von 336.640 € und im Realisierungsjahr 2019 Minderausgaben in Höhe von 92.280 €.

Unter Berücksichtigung der zuvor genannten Ausgangsbasis ergeben sich - getrennt nach Haushaltsjahren und Titeln - folgende Ansätze:

Haushaltsjahr 2018

Titel 42201: 200 Stellen
Erhöhungsbetrag aus Fortschreibung
und nach abgesenkten Ds. auf Basis 2017: *./. 920.000 €*

Titel 42801: 36 Stellen
Erhöhungsbetrag aus Fortschreibung
und nach abgesenkten Ds. auf Basis 2017: *./. 244.000 €*

Haushaltsjahr 2019

Titel 42201: 197 Stellen
Erhöhungsbetrag aus Fortschreibung
und nach abgesenkten Ds. auf Basis 2017: *202.000 €*

Titel 42801: 36 Stellen
Erhöhungsbetrag aus Fortschreibung
und nach abgesenkten Ds. auf Basis 2017: *63.000 €*

Ich bitte, die Teilglobalsumme der Obergruppe 42 für das Haushaltsjahr 2018 beim

Titel 42201: 11.791.000 €

Titel 42801: 2.157.000 €

und für das Haushaltsjahr 2019 beim

Titel 42201: 11.993.000 €

Titel 42801: 2.220.000 €

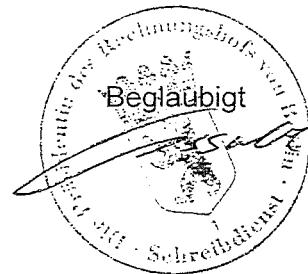
festzusetzen.

Sollten aufgrund der Aufstellungsvorgaben Minderungen bei der Festsetzung der Teilglobalsummen der Obergruppe 42 notwendig werden, bitte ich diese mit mir abzustimmen.

Im Auftrag

Dr. Glombik

Beauftragte für den Haushalt



Die Präsidentin
des Rechnungshofs von Berlin
PA SE 1 – 08.14.05-18.19/17
Frau Hoffmann

24.03.2017
(996167) 401

Fortschreibung

Anmeldung der Fortschreibungstatbestände – für die Festsetzung der Globalsumme Personal Hj. 2018 (unter Hinweis auf die Festlegungen zur „entsprechenden Anwendung“ des Globalsummenmodells beim Epl.20)

Kapitel	Titel	Bezeichnung	BesGr. EG	Veränderung Stellen	Begründung
2000	42201	Präsident/in	B 9 *)	+ 1) Neubewertung/
2000	42201	Präsident/in	B 8	./. 1) Antrag auf
2000	42201	Vizepräsident/in	B 6	+ 1) Änderung des
2000	42201	Vizepräsident/in	B 5	./. 1) LBesG
2000	42201	Direktor/in b.d.RH	B 5	+ 4) ist
2000	42201	Direktor/in b.d.RH	B 4	./. 5) vorgesehen
2000	42201	Ltd. SR/in	B 3	+ 1	Hebung
2000	42201	SR/in	B 2	+ 3	Hebung
2000	42201	ORnR/in	A 13 S	./. 7	Einsparung
2000	42201	RnR/in	A 12	./. 4	Einsparung
2000	42801	TBe/r	EG 15	+ 1	Hebung
2000	42801	TBe/r	EG 14	./. 1	Einsparung
2000	42801	TBe/r	EG 13	+ 2	Hebung
2000	42801	TBe/r	EG 12	./. 2	Einsparung
2000	42801	TBe7r	EG 5	+ 1	Hebung
2000	42801	TBe/r	EG 4	./. 1	Einsparung
2000	42801	TBe/r	EG 3	+ 1	Hebung
2000	42801	TBe/r	EG 2	./. 2	Einsparung
Summe				./. 9	

*) bei Neubesetzung der Stelle

Die Präsidentin
des Rechnungshofs von Berlin
PA SE 1 – 08.14.05-18.19/17
Frau Hoffmann

24.03.2017
(996167) 401

Fortschreibung

Anmeldung der Fortschreibungstatbestände – für die Festsetzung der Globalsumme Personal Hj. 2019 (unter Hinweis auf die Festlegungen zur „entsprechenden Anwendung“ des Globalsummenmodells beim Epl.20)

Kapitel	Titel	Bezeichnung	BesGr. EG	Veränderung Stellen	Begründung
2000	42201	SR/in	B 2	+ 3	Hebung
2000	42201	SR7in	A 16	+ 1	Hebung
2000	42201	RD/in	A 15	./. 2	Einsparung
2000	42201	ORnR/in	A 13 S	./. 3	Einsparung
2000	42201	RnR/in	A 12	./. 2	Einsparung
Summe				./. 3	

Strategische Ziele für den Rechnungshof von Berlin

**Beschluss des Großen Kollegiums
vom 13. Januar 2015**

I. Ausgangslage

Die staatliche Finanzlage und die Anforderungen an die öffentliche Verwaltung verändern sich stetig:

- a) Der finanzielle Handlungsspielraum des Landes Berlin und der öffentlichen Hand allgemein in Deutschland ist aufgrund der steigenden Verschuldung und der Defizite öffentlicher Haushalte in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich geschrumpft, der Effizienzdruck hat sich entsprechend erhöht.
- b) Staatliche Fach-, Lenkungs- und Steuerungsaufgaben werden komplexer, die Regelungsdichte erhöht sich kontinuierlich.
- c) Der Einfluss der EU auf das staatliche Handeln in Deutschland nimmt stetig zu.
- d) Öffentliche Aufgaben sind zum Teil bei steigenden Fallzahlen mit weniger Personal zu erfüllen; dadurch steigt der Bedarf an komplexen IT-Lösungen und an effizienten Geschäftsprozessen.
- e) Der Staat handelt in erheblichem Umfang in privatrechtlich und betriebswirtschaftlich geprägten Formen.

Diese Entwicklung der Prüfungsfelder bringt Anpassungs- und Modernisierungsbedarf für die externe Finanzkontrolle mit sich. Die Prüfungsaufgaben wandeln sich insofern, als

- a) verstärkt komplexere Fragestellungen zu den Fachthemen zu prüfen sind,
- b) vermehrt die Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Rechtmäßigkeit des staatlichen Handelns im Vordergrund steht und die belegorientierte Titelprüfung seltener wird,
- c) neben die Betrachtung der unmittelbaren finanziellen Auswirkungen die Prüfung der Geschäftsprozesse unter Effizienzgesichtspunkten tritt,
- d) soweit wie möglich zeitnah und vermehrt maßnahmebegleitend geprüft werden soll,
- e) übergeordnete Erkenntnisse auf der Basis zielgerichteter Einzelfallprüfungen gewonnen werden sollen,
- f) auf der Grundlage festgestellter Mängel Wirtschaftlichkeitspotenziale aufgezeigt und Ursachen unwirtschaftlichen Handelns benannt werden sollen.

Der Rechnungshof von Berlin stellt sich diesem Aufgabenwandel. Er hat sich deshalb bereits ein Leitbild, eine neue Geschäftsordnung und eine Prüfungsordnung gegeben. Um den veränderten Aufgaben in Zukunft besser gerecht zu werden, setzt sich der Rechnungshof in einem weiteren Schritt strategische Ziele, die in den nächsten drei Jahren umgesetzt werden.

II. Strategische Ziele

1. Anzahl der Prüfungen mit grundsätzlichem Aussagewert erhöhen

- a) Die Prüfungsthemen werden verstärkt risikoorientiert ausgewählt. Geeignete Maßstäbe können sein: Finanzielle Bedeutung für das Land Berlin, Veränderung der Rahmenbedingungen (z. B. erhöhte Fallzahlen, Gesetzesänderungen, neue IT-Verfahren, hohe Personalfloktuation), Komplexität des Verfahrens.
- b) Berichtsrelevanten Prüfungsfeststellungen wird eine höhere Priorität eingeräumt. Konzeptionell miteinander verbundene Prüfungen führen in der Regel zu berichtenswerten und entlastungsrelevanten Ergebnissen. Eine kleinteilige Parzellierung der Prüfungsfelder verstellt tendenziell den Blick für übergeordnete Prüfungsthemen.
- c) Die Planungs- und Konzeptionsphase wird intensiviert (§§ 30 ff. und 38 PrO-RHvB). Denn komplexere Prüfungsthemen erfordern eine aufwendigere Prüfungsplanung und -konzeption.
- d) Die Vorbereitung der Arbeitsplanung sieht Raum für inhaltliche Diskussionen und rechtzeitige Abstimmungen auch für übergreifende Prüfungsthemen innerhalb der Prüfungsgebiete und zwischen den Prüfungsgebieten vor.

2. Ausbau des Prüfungsmanagements

- a) Jede Prüfung wird als Projekt organisiert und entsprechend gesteuert. Führungsaufgabe im Prüfungsgeschäft ist das Prüfungsmanagement im Sinne einer kontinuierlichen fachlichen Begleitung und der Steuerung des personellen und zeitlichen Ressourceneinsatzes.
- b) Ressourcen der Führungskräfte werden für das Prüfungsgeschäft, insbesondere für das Prüfungsmanagement, freigehalten. Die Führungskräfte werden so weit wie möglich durch die Präsidialabteilung von anderen Aufgaben entlastet.

Die Gruppen- und Teamleitungen sind primär für das Prüfungsmanagement zuständig.

3. Beschleunigung von Prüfungsverfahren

- a) Der Rechnungshof führt die Prüfungsverfahren von der Konzeption bis zum Prüfungsabschluss zügig und zielorientiert durch.
- b) Ein Prüfungsmanagement ermöglicht den Beteiligten einen schnellen Überblick über den Fortgang ihrer Prüfungsprojekte.
- c) Im Prüfungskonzept festgelegte Ziele erleichtern die Entscheidung über den Prüfungsabschluss. Vordefinierte Meilensteine und kontinuierliche fachliche Begleitung stellen ein stringentes Zeitmanagement sicher.
- d) Ein flexiblerer Einsatz der Prüfungskräfte und die Bildung von Prüfungsteams reduzieren negative Auswirkungen von Personalveränderungen. Entlastungsrelevante Prüfungen können ohne größere zeitliche Verzögerungen weiterbearbeitet werden.

4. Sicherung und Fortentwicklung des notwendigen Know-hows

- a) Es wird eine Bedarfsanalyse als Grundlage für die Formulierung von Ausschreibungen, Anforderungsprofilen und der Fortbildungsplanung durchgeführt. In diesem Zuge werden die erforderlichen Fach- und Methodenkompetenzen benannt (Beispiele: Adressatenorientierte Verschriftlichung, Auswertung größerer Datenmengen unter Excel und Access, quantitative und qualitative Erhebungs- und Auswertungstechniken, Statistik, Gesprächsführung und Interviewtechniken).
- b) Aus dieser Bedarfsanalyse wird dann eine individuelle Fortbildungs- und Personalplanung entwickelt, um das Kompetenzniveau unseres Hauses zu erhalten und zu erweitern.
- c) Der notwendige Wissenstransfer wird gewährleistet.

5. Flexibilisierung der Personalressourcen

- a) Die vorhandenen Personalressourcen werden flexibel eingesetzt, um komplexe und umfangreiche Prüfungsthemen bearbeiten zu können.
- b) Für komplexe und umfangreiche Prüfungsthemen werden regelmäßigt Prüfungsteams zusammengestellt. Die Bildung von Prüfungsteams ermöglicht die Bündelung der notwendigen Qualifikationen.
- c) Anforderungsprofile und Arbeitsbereiche werden so abstrakt formuliert, dass sie einen flexibleren Einsatz von Kompetenzträgerinnen und -trägern ermöglichen.

6. Arbeitsmotivation durch Erfolg

Die Beschäftigten identifizieren sich mit den Aufgaben und Zielen des Rechnungshofs sowie mit ihren daraus resultierenden Arbeitsergebnissen. Gute Arbeitsergebnisse motivieren und inspirieren.

III. Umsetzung

Die strategische Neuausrichtung des Rechnungshofs beginnt jetzt. Sie ist ein längerfristiges Projekt, das ein umfassendes Change-Management erfordert. Die Beschäftigten unseres Hauses werden an dem weiteren Veränderungsprozess beteiligt. Bei Bedarf wird externe Expertise zur Unterstützung und Beratung herangezogen.

Übersicht über die Besoldungsstruktur in 7 Landesrechnungshöfen Stand 1. Januar 2017

Landesrechnungshof	Präsident/in	Vizepräsident/in	Direktoren	Leitung PA	Referatsleitungen	Stellen
Berlin	B 8	B 5	B 4 (5x)	-	A 16 / A 15	ca. 240
Brandenburg	B 9	B 6	B 5 (2x)	B 3	B 2	ca. 180
Sachsen	B 9	B 7	B 6 (3x)	B 3	A 16	ca. 240
Sachsen-Anhalt	B 9	B 6	B 5 (3x)	B 5	B 2 / A 16	ca. 160
Mecklenburg-Vorpommern	B 9	B 6	B 5 (2x)	-	A 16	ca. 100
Thüringen	B 9	B 6	B 4 (3x)	-	B 2 / A 16	ca. 140
Hamburg	B 10	B 6	B 4 (4x)	A 16	A 16/ A 15	ca. 130

Zielstruktur der Prüfungsgebiete des RHvB

	PG Pr	PG I	PG II	PG III	PG IV	PG V
PGL	1	1	1	1	1	1
RefL	1	2	3	3	3	3
Prüfkräfte	6	20	30	30	30	30
Führungsspanne pro Referat:						
DK ohne RefL	6	20	30	30	30	30
Führungsspanne	6	10	10	10	10	10

Die neue Zielstruktur wird folgenden Stellenumfang in den Prüfungsgebieten haben:

Funktion	PG L	RefL	Prüfkräfte
Stellen	6	15	146

Stellen insgesamt in den Prüfungsgebieten: **161 +6 PGL (4x B 4)**

Besoldungsstruktur für die Prüfungsgebiete (Zielstruktur)

	PG Pr	PG I	PG II	PG III	PG IV	PG V
PGL	B 9	B 6	B 5	B 5	B 5	B 5
RefL	B 2	1x B 2 1x A 16	1x B 2 2x A 16			
Prüfkräfte	6	20	30	30	30	30
Teamleitungen	2x A 14	4x A 14	6x A 14	6x A 14	6x A 14	6x A 14
Prüfer/innen	4 Stellen	20 Stellen	24 Stellen	24 Stellen	24 Stellen	24 Stellen

Anlage 5

Besoldungsstruktur für die Präsidialabteilung (Zielstruktur)

	Präsidialverwaltung PV)	Besoldung
PA Leitung	1 (Präsidentin)	B 9
PV Leitung	1	B 3
RefL	3	A 16
Dienstkräfte ohne RefL	40	
Führungsspanne	2x 15 PV, 1x 10 PA G	