



**7. Internationaler Speyerer Qualitätswettbewerb
ISQW**

Bewerberinformation

Geleitwort der Geschäftsführung

Ebenso wie die Wirtschaft kann die öffentliche Verwaltung nur durch ständige Verbesserungen ihr hohes Niveau halten. Wer herausragende Leistungen anstrebt, muss sich an Spitzenverwaltungen messen, um so mit ihnen in Wettbewerb treten zu können.

Der Internationale Speyerer Qualitätswettbewerb (ISQW) bietet hierzu eine Plattform:

- Er gibt Rückmeldung von neutraler Stelle auf Grundlage professioneller Bewertungen.
- Er ermöglicht den Blick über die Grenzen für Länder mit vergleichbarer Verwaltungskultur.
- Er erneuert sich selbst thematisch und methodisch.
- Er dient als Anerkennung von vorbildlichen Leistungen.

Hohe Ansprüche an das Bewerbungsverfahren begründen das Ansehen des ISQW.

Die Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer (DHV) führt den Wettbewerb eigenverantwortlich durch. Sie weiß sich von den Bundesregierungen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz unterstützt und lädt hiermit zur Teilnahme ein.

Der 7. ISQW findet in einer Zeit rückläufiger Konjunktur und vielfältiger Beschäftigung mit fachpolitischen Reformvorhaben statt. Dennoch müssen auch die inneren Reformen weitergehen. Der ISQW nimmt auf die angespannte Arbeitssituation der Bewerberverwaltungen Rücksicht, indem er die Bewerbung vorstrukturiert und den Umfang einer Bewerbung auf 30 Seiten limitiert.

Aufgrund der ausdrücklichen Empfehlung durch die Bundesregierungen der drei Staaten erwarten wir eine deutlich zunehmende Teilnahme von Bundesbehörden. Doch auch die Kommunen und die Landesverwaltungen sollen sich hierdurch positiv herausgefordert fühlen.

Besondere Aufmerksamkeit bitten wir auf das erstmalig angebotene Thema „Korruptionsbekämpfung“ zu legen.

Im September 2005 wird der „Speyer-Preis“ im Rahmen eines mit dem Bundeskanzleramt der Republik Österreich veranstalteten Innovationskongresses erstmals in Linz/Donau verliehen werden.

Wir würden uns freuen, viele Behördenleitungen und kreative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Preisträger oder als am Wettbewerb Teilnehmende dort begrüßen zu können!



Hermann Hill



Helmut Klages



Hans Hack



Inhaltsverzeichnis

Idee des Wettbewerbs.....	3
Wer kann sich bewerben?.....	3
Nutzen für Bewerber	4
Zeitlicher Ablauf und Bewerbungsverfahren	4
Teilnahmegebühr und Leistungen.....	5
Einreichung der Bewerbungsunterlagen	5
Themenfelder im Überblick	6
Erläuterungen und Kriterien/Fragen zu den einzelnen Themenfeldern.....	7
Partnerschaftliche Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben	7
Qualität in der Verwaltung	9
Innovative Formen des Haushalts- und Finanzmanagements	11
Electronic Government	13
Personalmanagement.....	16
Korruptionsbekämpfung.....	18
Koordinatoren der Arbeitsgruppen	20
Ansprechpartner.....	21
Das Team des 7. Internationalen Speyerer Qualitätswettbewerbs	22
Sponsoren.....	23
Arbeitsgruppenmitglieder	24
Basisinformationen zur Behörde/Organisation.....	26

Informieren Sie sich bitte über Ergänzungen und Aktualisierungen auf unseren Internetseiten:

<http://www.dhv-speyer.de/qualitaetswettbewerb/>

Idee des Wettbewerbs

Die Qualität der Verwaltung ist ein entscheidender Standortfaktor. Unternehmen und Bürger wünschen sich Behörden, die ihre Anliegen verstehen und im Rahmen des rechtlich zulässigen verwirklichen helfen und Entscheidungen schnell und kostengünstig fällen.

Es gibt schon viele erfolgreiche Ansätze und Modelle zur Modernisierung der öffentlichen Verwaltung. Um diese zu identifizieren und zu fördern, veranstalten wir diesen Qualitätswettbewerb. Er will anhand positiver Beispiele zeigen, dass und wie eine Modernisierung erfolgen kann. Dadurch sollen andere Verwaltungen ermutigt werden, ähnliche Leistungen zu erbringen.

Der Philosophie des Wettbewerbs entspricht es, Vorreiter aufzubauen und periodisch zu Veränderungen im Sinne von *Change Management* aufzurufen. Preiswürdig ist eine Idee erst dann, wenn sie sich in der Praxis bewährt hat.

Der Internationale Speyerer Qualitätswettbewerb wird im Jahr 2004 zum siebten Mal ausgeschrieben. Er geht auf eine Initiative von Prof. Dr. Hermann Hill und Prof. Dr. Helmut Klages zurück, die an der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer tätig sind, und hat sich zu dem führenden, regelmäßig durchgeführten Wettbewerb auf dem Gebiet der Verwaltungsmodernisierung und des Verwaltungsmanagements entwickelt. Der Wettbewerb richtet sich an die gesamte öffentliche Verwaltung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Der Wettbewerb wird neben der deutschen Bundesregierung auch von der österreichischen Bundesregierung und der Schweizerischen Gesellschaft für Verwaltungswissenschaften im Auftrag der schweizerischen Bundesregierung getragen und finanziell unterstützt.

Wer kann sich bewerben?

Der ISQW wendet sich an Organisationen des öffentlichen Sektors (unabhängig von der Rechtsform) in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Beteiligen können sich selbständige Verwaltungsorganisationen sowie Teilbereiche von Verwaltungen, die einen eigenständigen Entscheidungs- und Selbstgestaltungsspielraum besitzen. Soweit sich mehrere Verwaltungsorganisationen mit einem Kooperationsprojekt am Wettbewerb beteiligen, soll ein federführender Partner benannt werden. Teilnahmeberechtigt sind beispielsweise kommunale Unternehmen, Sozial- oder Gesundheitseinrichtungen, Parlamente und kommunale Vertretungsorgane sowie andere Selbstverwaltungseinrichtungen.

Preisträger des 6. Qualitätswettbewerbs können sich nicht erneut in demselben Themenfeld bewerben, selbst wenn sie ihr Konzept weiterentwickelt haben. Mehrfachbewerbungen in verschiedenen Themenfeldern sind zulässig.

Nutzen für Bewerber

Vom Internationalen Speyerer Qualitätswettbewerb gehen nach intensiven Vorgesprächen und Analysen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie erfahrenen Praktikerinnen und Praktikern folgende Signale an die Bewerber aus:

- Arbeiten Sie an den richtigen Problemen?
- Welche Ziele verfolgen Sie dabei?
- Wie gehen Sie dabei vor?
- Können geeignete Problemlösungen/Erfolge nachgewiesen werden?

Viele Verwaltungen haben diese Signale des ISQW genutzt, um ihren angefangenen Reformvorhaben durch die Umsetzung eine wirksame und nachhaltige Richtung zu geben.

Wer sich mit anderen Organisationen nicht nur in seinem eigenen Land, sondern auch grenzüberschreitend dem Wettbewerb und Leistungsvergleich stellt, setzt Kräfte frei, die bisher unentdeckt blieben. Selbst gute Ansätze lassen sich ständig verbessern. Allein die Teilnahme am Wettbewerb erweist sich somit als Gewinn. Vom abschließenden Innovationskongress dürfen sich die Teilnehmenden zukunftsweisende Anregungen erwarten.

Zeitlicher Ablauf und Bewerbungsverfahren

seit September 2004	Präsentation des Wettbewerbs bei Messen und Kongressen national/international (u.a. Tagung der Behördenleitungen des Bundes in Berlin, Europäische Qualitätskonferenz in Rotterdam, austroKommunal in Wels, Jubiläumsveranstaltung der Schweizerischen Gesellschaft für Verwaltungswissenschaften in Luzern, MODERNER STAAT in Berlin)
Oktober/November 2004	Druck und Versand der Bewerberinformation an potenzielle Teilnehmer; Publikation im Internet
31. März 2005	Einsendeschluss für Bewerbungen
April 2005	Bewertung der Bewerbungen, Präsentationen, Vorauswahl
Mai - Juli 2005	Begehungen vor Ort
August 2005	Entscheidung über die Preisvergabe, Information der Teilnehmer
28. - 29. September 2005	Innovationskongress und Preisverleihung in Linz

In der Bewerbung ist zunächst zu klären, in welchem Themenfeld die Bewerbung erfolgt. Dazu ist eine nach der Reihenfolge der Kriterien des Themenfelds gegliederte Bewerberschrift einzureichen. Diese soll **inklusive Anlagen** nicht mehr als **30 Seiten** umfassen.



Die Angaben werden gegebenenfalls durch Evaluatorinnen und Evaluatoren vor Ort überprüft.

Im Interesse der höheren Verfügbarkeit können die Koordinatoren der Arbeitsgruppen **Präsentationstermine** ansetzen. Hierbei erhalten maximal zwei Vertreter der Bewerberverwaltung die Möglichkeit, ihre Bewerbung mündlich zu erläutern und offene Fragen zu diskutieren. Auf dieses neue und zusätzliche Angebot können Teilnehmer freiwillig zurückgreifen. Der Ort der Präsentationen ist voraussichtlich Speyer. Bei einer hohen Nachfrage dieser Möglichkeit behalten sich die Veranstalter bzw. Koordinatoren der Arbeitsgruppe eine ortsnahe Durchführung vor.

Die Preisverleihung erfolgt auf Grundlage der Bewerberschrift, der Präsentation und/oder der Begehung vor Ort.

Teilnahmegebühr und Leistungen

Die Teilnahmegebühr für den „7. Internationalen Speyerer Qualitätswettbewerb 2005“ beträgt (unverändert) 500,- € pro Bewerbung und ist erst bei Einreichung der Bewerbungsunterlagen fällig.

Überweisungen werden erbeten auf das Konto:

Regierungskasse Neustadt/Weinstraße
Sparkasse Rhein-Haardt
Konto-Nr. 20008
BLZ: 546 512 40
Kassenzeichen 0208/282 01 (17)
IBAN: DE 70 5465 1240 0000 0200 08
Swift-BIC-Code: MALADE 51 DKH

Darin enthalten ist die kostenlose Teilnahme an dem Innovationskongress und der Preisverleihung am 28./29. September 2005 in Linz/Donau. Zudem erhalten alle Bewerber eine qualifizierte Rückmeldung über ihre Bewertungsergebnisse.

Einreichung der Bewerbungsunterlagen

Die Bewerbungsunterlagen werden bis zum **31. März 2005 in elektronischer Form** erbeten an:

Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer 7. Internationaler Speyerer Qualitätswettbewerb Armin Liebig / Vera Silke Saatweber Freiherr-vom-Stein-Str. 2 D-67346 Speyer Tel.: 0049-(0)6232/654-266 (Liebig) bzw. -288 (Saatweber) E-Mail: liebig@dhv-speyer.de oder saatweber@dhv-speyer.de
--

Bewerbungen aus der französischsprachigen Schweiz können in französischer Sprache eingerichtet werden. Verhandlungssprache ist Deutsch.

Es wird gebeten, allen Bewerbungen die „Basisinformationen zur Behörde / Organisation“ beizufügen (siehe S. 26).

Themenfelder im Überblick

Die Bewerbung kann für eines oder mehrere der folgenden sechs Themenfelder erfolgen:

- **Partnerschaftliche Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben**
- **Qualität in der Verwaltung**
- **Innovative Formen des Haushalts- und Finanzmanagements**
- **Electronic Government**
- **Personalmanagement**
- **Korruptionsbekämpfung**

Die beigefügten Kriterien und Fragestellungen sollen als Leitfaden für die Bewerbung dienen. Die Bewertung der eingereichten Dokumente wird sich streng an den für das jeweilige Themenfeld vorgesehenen Fragenkatalogen orientieren. Dabei bleibt jedoch Raum für die Berücksichtigung darüber hinaus gehender kreativer Maßnahmen und Ideen.

Nur beim Thema „Qualität in der Verwaltung“ bitten wir Sie um die Ergebnisse aus einer Selbstbewertung Ihrer Organisation nach einem Qualitätsmodell Ihrer Wahl (z. B. CAF, EFQM/Esprix etc.).

Praktische Hinweise für die Bewerbung:

- Nennen Sie die jeweilige Frage des Kriterienkatalogs, mit der Sie sich befassen.
- Bitte nehmen Sie zu den einzelnen Fragen nur Stellung, wenn diese für Ihr vorgestelltes Konzept bedeutsam sind.
- Kreative (Eigen-)Entwicklungen können Sie gerne gesondert ausweisen, falls diese von dem vorgegebenen Fragenkatalog zu Ihrem Themenfeld nicht abgedeckt ist.
- Bitte halten Sie sich in der Darstellung an den vorgegebenen Umfang von 30 Seiten inklusive Anhang.
- Suchen Sie bitte unsere Internetseite <http://www.dhv-speyer.de/qualitaetswettbewerb/> auf, die ständig aktualisierte Informationen und Antworten zu häufig gestellten Fragen bereithält.
- Falls Sie Schwierigkeiten der Zuordnung Ihrer Bewerbung zu „Partnerschaftliche Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben“ oder „Innovative Formen des Haushalts- und Finanzmanagements“ haben, greifen Sie bitte auf die in Kürze zusätzlich abrufbaren Hinweise auf der Internetseite zu diesen Themenfeldern zurück (<http://www.dhv-speyer.de/qualitaetswettbewerb/>).
- Sorgen Sie rechtzeitig (bei der Haushaltsaufstellung 2005) für die Bereitstellung des Teilnahmebeitrags von 500,- € und etwaiger anderer Kosten, die im Zusammenhang mit der Bewerbung entstehen (z. B. Reisekosten für eine Präsentation, zur Abschlussveranstaltung in Linz, etc.).
- Klären Sie bei Finanzierungsproblemen, ob eine gemeinsame Bewerbung mit einer Beteiligungsgesellschaft in Betracht kommt.
- Bitte kontaktieren Sie die Geschäftsstelle Speyer bei jeder Unklarheit. Wir beraten Sie gerne! (Kontakt Daten siehe Seite 23)

Erläuterungen und Kriterien/Fragen zu den einzelnen Themenfeldern

Partnerschaftliche Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben

Öffentliche Angelegenheiten können von den zuständigen Verwaltungen oft nicht mehr alleine wahrgenommen werden. Die finanziellen Rahmenbedingungen sind dabei nur ein Aspekt der Betrachtung. Entscheidend ist erfahrungsgemäß eine fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Politik und Verwaltung.

In vielen gesellschaftlichen Handlungsbereichen ist zudem das Wissen, das Engagement und die (Mit-)Verantwortung weiterer öffentlicher und privater Träger gefragt. Auf diese Weise entstehen vielfältige Netzwerke und Partnerschaften.

Die Vielfalt der Akteure bedarf der Koordination. In diesem Themenfeld werden gute Beispiele der Steuerung und Zusammenarbeit (Governance) gesucht.

1. Konzeptqualität

- a. Wurden die Ziele des Projekts auf Grundlage der Ausgangssituation und der Zukunftsentwicklung definiert?
- b. Welche Ziele sind formuliert worden?
- c. Welche gesellschaftlichen Gruppen wurden in den gesamten Prozess einbezogen?
- d. Wurde ein Leitbild von „Good Governance“ oder zur Kooperation mit Betroffenen/Beteiligten ausformuliert?
- e. Inwieweit sind Partizipation gesellschaftlicher Gruppen und Selbstorganisation der am Verfahren Beteiligten und Verantwortung der Politik in Einklang gebracht?

2. Verknüpfung mit dem Modernisierungsprozess

- a. Inwieweit ist das vorgestellte Projekt eine konsequente Weiterführung früherer/laufender Modernisierungsanstrengungen?
- b. Inwieweit geht das vorgestellte Projekt über das Ziel der Einsparung/Haushaltskonsolidierung hinaus?

3. Umsetzung/Reifegrad

- a. Wie weit ist die Umsetzung fortgeschritten? Welche nachweisbaren Ergebnisse wurden erzielt?
- b. Gibt es Überlegungen, das Projekt weiterzuentwickeln, um es auf Dauer funktionsfähig zu halten?
- c. Gibt es ein systematisches Verfahren der Evaluation der Zufriedenheit der Verfahrensbeteiligten und der betroffenen Bürger/Kunden/gesellschaftlichen Gruppen?

4. Innovation

- a. Inwieweit wurden neue Ideen entwickelt?
- b. Inwieweit wurden bekannte Ideen auf die konkrete Situation hin angepasst und damit bisher bestehende Hindernisse/Widerstände überwunden?

5. Qualität des Prozess- und Projektmanagements

- a. Was wurde getan, um die politischen Entscheidungsträger wirksam in den Prozess einzubeziehen?
- b. Inwieweit lässt sich (bei externer Beratung) das Projekt als Eigenentwicklung durch die Bewerber bezeichnen?
- c. Was/wer hat besonders dazu beigetragen, Hindernisse/Widerstände im Projekt/Prozess zu überwinden?

6. Gender Mainstreaming

- a. Inwieweit sind die Interessen beider Geschlechter von Anfang an bei der Planung und Umsetzung der Aktivitäten im Themenfeld berücksichtigt worden?

7. Nutzen

- a. Welche bisher nicht oder unbefriedigend gelösten Probleme und Blockaden wurden aufgelöst?
- b. Wird der Nutzen gemessen oder eingeschätzt? Und wenn ja, wie?
- c. Enthalten die Ziele quantifizierbare und einschätzbare Verbesserungen?
- d. Worin besteht der größte Lernerfolg der am Prozess Beteiligten?

8. Übertragbarkeit

- a. Was können andere Organisationsbereiche oder andere Verwaltungen von dem Projekt lernen und auf ihre eigene Praxis übertragen?

Qualität in der Verwaltung^{*}

Für das Themenfeld werden Verwaltungen und Einrichtungen gesucht, die qualitäts- und kundenorientiert handeln und ihre Leistungen kontinuierlich verbessern.

Die Anforderungen der Bürgerinnen und Bürger an die Verbesserung der Qualität der Dienstleistung einer Verwaltung wächst stetig. Aber auch steigende Ausgaben und rückläufige Einnahmen zwingen den öffentlichen Dienst, neue Wege zu gehen, um die gestellten Aufgaben und Anforderungen effizient und effektiv erfüllen zu können.

Veränderungen können nur nachhaltig erfolgreich sein, wenn es gelingt, die Idee der ständigen Verbesserung zum wesentlichen und integralen Bestandteil der originären Aufgabenerfüllung zu machen, also Qualitätsbewusstsein zu schaffen. Die Bürger-/Kundenorientierung ist dabei eine entscheidende Zielgröße.

1. Konzeptqualität

- a. Welche Ziele sind für das vorgestellte Konzept formuliert worden?
- b. Wer wurde an der Konzeptentwicklung beteiligt?
- c. Welche Qualitätsmanagementinstrumente werden eingesetzt, und wie sind sie verknüpft?
- d. Wie verschafft sich die Organisation ein Bild von den Erwartungen und der Zufriedenheit der Bürger/Kunden/Anspruchsgruppen?
- e. Inwieweit gibt es festgelegte Standards und/oder Servicegarantien gegenüber Bürger/Kunden und Anspruchs-/Interessengruppen?
- f. Inwieweit misst die Organisation die Mitarbeiterzufriedenheit?
- g. Welche Rolle hat die Verwaltungsleitung/Führung im Veränderungsprozess?
- h. Inwieweit ist das Konzept vom Gedanken der ständigen Verbesserung getragen?
- i. Welche Maßnahmen wurden eingeleitet, um Qualitätsbewusstsein in der Gesamtorganisation zu schaffen?
- j. Inwieweit nutzt die Organisation Methoden des Leistungsvergleichs (Benchmarking)?

2. Verknüpfung mit dem allgemeinen Modernisierungsprozess

- a. Inwieweit ist das vorgestellte Konzept mit der Gesamtverwaltungsstrategie und der Verwaltungsmodernisierung verknüpft? Bitte belegen Sie dies anhand von kurzen Beispielen.
- b. Inwieweit werden die vorgestellten Aktivitäten im Themenfeld bei der Personalentwicklung konzeptionell genutzt?

^{*} Beachten Sie bitte den Hinweis auf Seite 6 (Mitte).

3. Umsetzung/Reifegrad

- a. Wie weit ist die Umsetzung fortgeschritten (Ergebnisse/Wirkungen)?
- b. Inwieweit sind die Dauerhaftigkeit und Nachhaltigkeit der Maßnahmen gewährleistet?
- c. Woran können Sie erkennen, dass die Idee der ständigen Verbesserung wesentlicher und integraler Bestandteil der originären Aufgabenerfüllung/täglichen Arbeit bei allen Mitarbeitenden geworden ist?

4. Innovation

- a. Inwieweit wurden neue Ideen entwickelt?
- b. Ist das dargestellte Konzept innovativ bzw. kreativ in dem Sinne, dass es über übliche Qualitätsmanagementkonzepte hinausreicht?
- c. Inwieweit wurden bekannte Ideen auf die konkrete Situation hin angepasst und damit bisher bestehende Hindernisse/Widerstände überwunden?

5. Qualität des Prozess- und Projektmanagements

- a. Was/wer hat besonders zum Erfolg beigetragen und wie wurden Hindernisse/Widerstände im Projekt/Prozess überwunden?
- b. Wie wird beobachtet, ob die gesetzten Ziele in der Praxis erreicht werden?
- c. Inwieweit nutzt die Organisation Controllinginstrumente zur Sicherung der Zielerreichung?

6. Gender Mainstreaming

- a. Inwieweit sind die Interessen beider Geschlechter von Anfang an bei der Planung und Umsetzung der Aktivitäten im Themenfeld berücksichtigt worden?

7. Nutzen

- a. Welche nachweisbaren Ergebnisse, Wirkungen und Verhaltensänderungen sind feststellbar?
- b. Wie wird der Nutzen gemessen und nachgewiesen?
- c. Inwieweit messen Sie den Nutzen für die Gesellschaft?

8. Übertragbarkeit

- a. Was können andere Organisationsbereiche oder andere Verwaltungen von den Erfahrungen Ihrer Organisation lernen und auf ihre eigene Praxis übertragen?
- b. Gibt es besondere Bedingungen für die Übertragbarkeit?

Innovative Formen des Haushalts- und Finanzmanagements

In den vergangenen zehn Jahren haben einzelne Verwaltungen neue Formen des öffentlichen Haushalts- und Rechnungswesens sowohl auf staatlicher als auch auf kommunaler Ebene erprobt.

In diesem Themenfeld werden erfolgreiche und nachahmenswerte Beispiele zur erfolgreichen Reform des öffentlichen Haushalts- und Rechnungswesens insgesamt oder aber auch in Teilmodulen gesucht, wie etwa outputorientierte Budgetierung oder auch Einführung der Doppik. Es geht um solche Ansätze, die nachweislich zu einer wirtschaftlichen und das Problem der intergenerativen Gerechtigkeit einbeziehenden neuen, konstruktiven Verhaltensweise in Politik und Verwaltung geführt haben.

1. Konzeptqualität

- a. Wurden die Ziele der gewählten Neustrukturierung des Haushalts- und Rechnungswesens definiert und dokumentiert?
- b. Welche Ziele wurden konkret hinsichtlich des Inhalts und des Zeitraums definiert? Wurde bei der Zieldefinition explizit auf die Einbeziehung des Problems der intergenerativen Gerechtigkeit eingegangen?
- c. Wurde der Ansatz flächendeckend oder nur für einzelne Teilbereiche der Verwaltung praktiziert?
- d. Werden die Reformen des Haushaltswesens und des Rechnungswesens als eine Einheit interpretiert?
- e. Aus welchen konkreten Modulen besteht das reformierte Haushalts- und Rechnungswesen?
- f. Welche Rolle spielte
 - die Verwaltung,
 - die Politikin dem Projekt?

2. Verknüpfung mit dem Modernisierungsprozess

- a. Inwieweit ist das vorgestellte Projekt Teil eines übergeordneten Modernisierungskonzeptes/-prozesses bzw. inwieweit ist es mit anderen Modernisierungselementen verknüpft?
- b. Inwieweit enthält das vorgestellte Projekt Reformelemente jenseits von Einsparungsstrategien und Haushaltskonsolidierung?
- c. Inwieweit und in welcher Form ist mit dem Projekt eine Anreizwirkung gegenüber den Verwaltungsmitgliedern verbunden?

3. Umsetzung/Reifegrad

- a. Wie weit ist die Umsetzung/Realisation des Projektes fortgeschritten?
- b. Inwieweit wurde eine Erfolgskontrolle durchgeführt?
- c. Welche nachweisbaren Ergebnisse wurden bisher erzielt?
- d. Gibt es Überlegungen, den Reformansatz inhaltlich weiter zu entwickeln und auf weitere Verwaltungseinheiten auszudehnen?
- e. Gibt es eine systematische Evaluation des Projektes?

4. Innovation

- a. Inwieweit beruht das Projekt auf neuen Ideen?
- b. Welche Widerstände mussten mit der Projektrealisation überwunden werden?
- c. Welches sind die Erfolgsfaktoren, von denen die Zukunft des Projektes abhängt?
- d. Ist das Projekt eine Eigenentwicklung oder wurde es von anderen inländischen oder ausländischen Verwaltungen übernommen?

5. Qualität des Projekt- und Prozessmanagements

- a. Wie wurde das Projekt geplant?
- b. Gab es konkrete Zielvorgaben?
- c. Ist ein konkreter organisatorischer Lernprozess erkennbar?
- d. Wie ist der projektinterne Kommunikationsprozess organisiert?

6. Gender Mainstreaming

- a. Inwieweit sind die Interessen beider Geschlechter von Anfang an bei der Planung und Umsetzung der Aktivitäten im Themenfeld berücksichtigt worden?

7. Nutzen und Übertragbarkeit

- a. Welchen Verwaltungen würden Sie das realisierte Projekt empfehlen?
- b. Ist die praktizierte Implementierung des Projekts auf andere Verwaltungen übertragbar?
- c. Wenn ja, gibt es besondere Bedingungen für die Übertragbarkeit?
- d. Was würden Sie bei einer Wiederholung des Projektes verändern?
- e. Stellt das Projekt einen nachhaltigen Verbesserungsansatz dar?
- f. Welche konkreten Nutzen haben Politik und Verwaltungen von dem Projekt?
- g. Wie schätzen Sie die Wirtschaftlichkeit des Projektes ein?

Electronic Government

Electronic Government kann mit Hilfe moderner Informations- und Kommunikationstechnologien einen verbesserten Zugang der Bürgerinnen, Bürger, Kundinnen und Kunden zu Verwaltungsleistungen gewährleisten, intensivere Partizipationsmöglichkeiten bei politischen und administrativen Entscheidungsprozessen ermöglichen und zur Vereinfachung der Abläufe innerhalb einer Organisation und zwischen Verwaltungseinheiten beitragen.

In dem Themenfeld werden erfolgreich eingesetzte Lösungen gesucht, die sowohl der Kundenorientierung gerecht werden als auch durch Modernisierung nachhaltige Wertschöpfungsbeiträge leisten.

1. Konzeptqualität

- a. Liegt eine klare Ziel- und Strategiedefinition vor? Ist diese eingebettet in die E-Government-Strategie der verantwortlichen Behörde oder Gebietskörperschaft?
- b. Sind die technischen, ökonomischen und intellektuellen Voraussetzungen, die von der E-Government-Lösung an die (potentiellen) Nutzer gestellt werden, realistisch?
- c. Sind unterstützende gesellschaftspolitische, rechtspolitische und wirtschaftspolitische Maßnahmen in das Konzept eingebunden?
- d. Wurden Machbarkeitsanalysen sowie Kosten-/Nutzenrechnungen angestellt und daraus ein (auch langfristiger) Finanzierungsplan erarbeitet? Wurden Alternativszenarien für die Finanzierung des Vorhabens entwickelt und wer finanziert letztendlich die Lösung?

2. Verknüpfung mit dem allgemeinen Modernisierungsprozess

- a. Wird durch die E-Government-Lösung eine nachhaltige, ganzheitliche, über die IKT-Einführung hinausgehende Verwaltungsmodernisierung realisiert?
- b. Wurden unterstützende verwaltungspolitische Maßnahmen (Anpassung der IKT-Organisation, Eingehen von Partnerschaften (PPP), Mitarbeiterschulung etc.) ergriffen?
- c. Hat die E-Government-Lösung zu einer Veränderung der bisherigen Aufgabenverteilung zwischen öffentlichem, privatwirtschaftlichem und Drittem Sektor beigetragen? Werden nunmehr zusätzliche Leistungen angeboten und wie wirkt sich das aus?
- d. In welcher Form verändert die E-Government-Lösung die Beziehungen
 - von Bürgerinnen und Bürgern zur Politik (Transparenz öffentlicher Angelegenheiten, Partizipation, internetgestützte Aufarbeitung von Sachfragen und anderes)?
 - zwischen Politik und Verwaltung (Rats-, Parlaments- und Führungsinformationssysteme, Controlling, Netzwerkmoderation und anderes)?
 - zwischen Verwaltung sowie Bürgerinnen und Bürgern (Transparenz der Rechte und Pflichten sowie der dafür zuständigen Stellen, Verwal-

tungsleistungen über einen einheitlichen Zugang, Multikanalzugang zur öffentlichen Verwaltung, Rückkoppelung von Nutzererfahrungen und anderes)?

und wie werden diese Veränderungen gemessen?

- e. Wie sind die Aktivitäten im Themenfeld mit anderen Maßnahmen der Verwaltungsmodernisierung verknüpft?

3. Umsetzung/Reifegrad

- a. Sind in der E-Government-Lösung elektronische Antragstellung, direkte Anbindung an die Fachapplikation, Statusabfragen, elektronische Bezahlung und elektronische Zustellung eingebunden?
- b. Integriert die E-Government-Lösung Mechanismen für die Sicherstellung der Identität und Berechtigung der Benutzer und zur Wahrung der Authentizität, Datenintegrität, Vertraulichkeit und Unabstreitbarkeit der zu übertragenden Daten?
- c. Ist sichergestellt, dass die verwendeten IKT-Systeme eine hohe Verfügbarkeit und Fehlertoleranz aufweisen?

4. Innovation

- a. Handelt es sich um eine bereits in ähnlicher Form vorhandene Lösung? Wodurch zeichnet sich die Innovation in der E-Government-Lösung aus? Wurde dabei ein nachhaltiges Qualitätsmanagement integriert?
- b. Auf welche Systemarchitektur baut die E-Government Lösung? Wird ein modularer Ansatz verwendet?
- c. Berücksichtigt die E-Government-Lösung den Mehrkanalansatz (Zugang sowohl über Internet wie auch über interaktives Fernsehen, mobile Portale, Call Center, lokale Bürgerbüros, den Postweg etc.)?

5. Qualität des Prozess- und Projektmanagements

- a. Wurde ein Reengineering der Prozesse und eine Reorganisation der Arbeitsstruktur durchgeführt? Wurde dabei auch darauf geachtet, bisher getrennte Verfahrensteile zu Wertschöpfungsketten zu integrieren?
- b. Wurden anerkannte Methoden und Techniken verwendet, um Kommunikationswege, Prozessabläufe, Dateninhalte und Wissensbedarfe für die E-Government-Lösung gezielt zu erheben und neu zu gestalten? Wurden die gewonnenen Erfahrungen bilanziert, ausgewertet und daraus gezogene Lehren umgesetzt?
- c. Wurden die verschiedenen betroffenen Nutzergruppen in die Systementwicklung eingebunden? Auf welche Art? Mit welchen Aktivitäten in der Systementwicklung wurde die Benutzbarkeit der Lösung sichergestellt (z.B. Methoden des Usability-Engineering)?
- d. Wurde die Lösung an die Nutzer mit besonderen Anforderungen (barrierefreier Zugang für Menschen mit Behinderungen, Nutzer mit mobilen Endgeräten, Fremdsprachigkeit, udgl.) angepasst? Wurden entsprechende Standards und Richtlinien (WAI, WML, etc.) eingesetzt?

6. Gender Mainstreaming

- a. Sind die Interessen beider Geschlechter von Anfang an bei der Planung und Umsetzung der Aktivitäten im Themenfeld berücksichtigt worden? Welche Auswirkungen haben sich daraus ergeben?

7. Nutzen

- a. Welcher Nutzen entsteht durch die E-Government-Lösung für a) die Bürgerinnen und Bürger, b) die Wirtschaft, c) die Institutionen des Dritten Sektors und d) die Verwaltung selbst? Wie wird dieser gemessen? Welche Konsequenzen werden aus der Messung gezogen?
- b. Was wird getan, um möglichst rasch eine hohe Nutzerakzeptanz zu erzielen? Wie wird für die Benutzerbetreuung gesorgt? Wie viele Bürger/Kunden kennen und nutzen die E-Government-Lösung direkt / indirekt?
- c. In welcher Form wurde der Gefahr einer „digitalen Spaltung“ vorgebeugt?
- d. Gab es eine Technikfolgenabschätzung und wenn ja, welche Maßnahmen wurden gesetzt, um etwaigen unerwünschten Technikfolgen gegenzuwirken?

8. Übertragbarkeit

- a. Sind entsprechende Schnittstellen zwischen vorhandenen Systemen und der neuen E-Government-Lösung umgesetzt, um Interoperabilitätsproblemen vorzubeugen und Medienbrüche zu vermeiden? Welche Rolle spielen Standardisierung, Interoperabilität und Integration von Verfahren, Daten und Systemen dabei?
- b. Inwieweit finden Plattformunabhängigkeit (Standardtechnologien) und Verwendung von offenen Systemlösungen (z.B. Open Source) Beachtung?
- c. Ist die verwendete Softwarelösung bzw. sind einzelne Komponenten daraus für weitere Vorhaben wiederverwendbar? Wurden Systemkomponenten aus anderen Lösungen eingesetzt?

Personalmanagement

Im Themenfeld Personalmanagement sollen innovative Ansätze ausgezeichnet werden, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Interesse einer Qualitätsoptimierung die Möglichkeit geben, ihre Potentiale zu verwirklichen, neue Kompetenzen zu entwickeln und ihre Motivation und Leistungskraft zu stärken.

Diese Ansätze sollen systematisch in ein Gesamtkonzept des Personalmanagements integriert werden, das sich gezielt den neuen Herausforderungen, Zielen und Orientierungen des Verwaltungshandelns stellt. Dazu gehören vor allem: engere finanzielle Spielräume, rückläufige Bevölkerungsentwicklung, gestiegene Bürgererwartungen an Partizipation und Beteiligung, und die Entwicklungen der Informations- und Kommunikationstechnologien.

1. Verknüpfung mit dem Modernisierungsprozess und Konzeptqualität

- a. Wirkt das PM sowohl bei der Entwicklung von Verwaltungszielen als auch bei wesentlichen Managemententscheidungen selbstverständlich mit?
- b. Liegt dem PM ein ganzheitliches Menschenbild zugrunde? Wie ist es beschaffen?
- c. Sind strategische Ziele für das Personalmanagement beschrieben?
- d. Inwieweit geschieht eine systematische Verknüpfung von PE- und OE-Prozessen (Arbeitsgestaltung)?

2. Innovation

- a. Inwieweit spiegelt sich in den einzelnen Instrumenten und Projekten wider, dass es vor allem darum geht, Potenziale zu aktivieren, Sinn zu vermitteln und sich an der Vision der eigenverantwortlich Mitgestaltenden auszurichten (Partizipation und Verantwortungsbewusstsein)?
- b. Inwieweit spiegelt sich in Projekten und Instrumenten wider, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern als auch der Gesellschaft insgesamt (Bürgerkommune) eine veränderte Rolle (Mentorinnen und Mentoren, Vermittlerinnen und Vermittler) einnehmen müssen?
- c. Inwieweit erfolgt im Rahmen der Personalentwicklung eine Konzentration auf die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen (Lernbereitschaft, Lernfähigkeit, Aktivierung von Potenzialen, Flexibilität, Kreativität)?
- d. Inwieweit bezieht sich ein vorhandenes PE-Konzept auch ausdrücklich auf die „Zielgruppe Mitarbeitende“ (und nicht nur auf Führungskräfte)?
- e. Inwieweit ist „Führen mit Zielen“ in Verbindung mit einem aktivierenden Führungsstil Teil des Personalmanagements?
- f. Inwieweit ist die Delegation von Verantwortung und die qualitative Anreicherung von Tätigkeiten fortgeschritten?

- g. Gibt es „intelligente Lösungen“ zur Senkung der Personalkosten, die, auf der Basis einer Aufgabenkritik, auch die volkswirtschaftlichen Folgewirkungen berücksichtigen?
- h. Welche Ansätze gibt es, um langfristig wieder eine ausgewogene Altersstruktur im Personalkörper herzustellen, in der sowohl das Wissen der Älteren als auch das der Jüngeren zählt?
- i. Welche Ansätze gibt es, mit dem immensen Wissensverlust umzugehen, der durch das Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsteht?
- j. Wie finden Personalauswahlprozesse statt? Wie ausgeprägt sind die Transparenz und die Qualität der Verfahren?
- k. Welche Rolle spielt ein betriebliches Gesundheitsmanagement?
- l. Inwieweit ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein integrierter Bestandteil des Personalmanagements? Wobei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht auf die Elternrolle beschränkt sein soll, sondern sich auf die Balance zwischen Erwerbsarbeit und „sonstigem Leben“ bezieht.

3. Gender Mainstreaming (gm)

- a. Inwiefern ist gm ein integrierter Bestandteil des Personalmanagements?
- b. Auf welche Handlungsfelder bezieht sich gm?
- c. Wie ist das Verhältnis von gm zu bereits vorhandener Gleichstellungsarbeit?

4. Qualität des Prozessmanagements

- a. Inwieweit wurden die jeweiligen Instrumente/Maßnahmen unter Beteiligung der Betroffenen eingeführt und begleitet?
- b. Liegt den einzelnen Maßnahmen ein Planungsverständnis zugrunde, welches Rückkoppelungen als selbstverständlich betrachtet und sich insgesamt als Lernprozess versteht?
- c. Wie wird mit widersprüchlichen Erwartungen und Anforderungen an das Personalmanagement umgegangen?
- d. Inwieweit sind die einzelnen Maßnahmen systematisch aufeinander bezogen?

5. Nutzen

- a. Inwieweit wird im PM ein konsequenter Bezug zum Outcome hergestellt?
- b. Inwieweit wird überprüft, ob die angestrebten Ergebnisse und Wirkungen tatsächlich erreicht worden sind? Gehören dazu auch Leistungsoptimierungen?
- c. Geschieht das unter Hinzuziehung von Kennzahlen?
- d. Inwieweit finden innerhalb der Organisation und mit anderen Organisationen Benchmarkingprozesse statt und welche Konsequenzen haben sie?

6. Übertragbarkeit

- a. Welche Erfolgsfaktoren waren für das Gelingen bestimmter Maßnahmen entscheidend?
- b. Inwieweit können andere von den Erfahrungen lernen?

Korruptionsbekämpfung

Korruption zerstört das Vertrauen der Bevölkerung in die Integrität der öffentlichen Institutionen und verursacht Schäden in Millionenhöhe. Sie gefährdet somit gleich zwei wesentliche Ziele aller Bemühungen um eine innovative Weiterentwicklung der öffentlichen Verwaltung, nämlich die Optimierung ihrer Bürgernähe wie die Wirtschaftlichkeit ihres Handelns. Der Korruption wirksam vorzubeugen und sie dort, wo sie auftritt, nachdrücklich zu verfolgen, muss deshalb Bestandteil einer integrierten Modernisierung der staatlichen wie der kommunalen Verwaltungen sein.

Im Themenfeld Korruptionsbekämpfung sollen Verwaltungen ausgezeichnet werden, die in der Korruptionsbekämpfung – im Sinne von Repression (Bekämpfung) wie von Prävention (Vorbeugung) – neue, vorbildliche Wege beschreiten.

1. Konzeptqualität

- a. Zielt das Konzept zur Korruptionsbekämpfung sowohl auf Prävention wie auf Repression?
- b. Werden neben der eigenen Institution, deren Führungskräften und Mitarbeitern auch ausgelagerte Einheiten der Verwaltung und öffentliche Unternehmen sowie die Bürger und die Wirtschaft in das Konzept einbezogen?
- c. Wird die Politik in das Konzept eingebunden (als Unterstützer von Maßnahmen wie als Akteur, der sich selbst vor korruptiven Verwicklungen schützen sollte)?
- d. Stellt das Konzept allein auf strafrechtlich Relevantes ab oder werden auch „Grauzonen“ in den Blick genommen, wo es, im Sinne eines weiten Korruptionsbegriffs, um nicht notwendigerweise illegale Verstöße gegen ungeschriebene Regeln geht, durch die unbeteiligte Dritte belastet werden, das Gleichheitsprinzip verletzt wird u.a. (etwa bei Ämterpatronage, Lobbying)?
- e. Welche „Einfallstore“ für Korruption werden berücksichtigt (Auftragsvergabe, Nebentätigkeiten, Anschlussverwendung nach Ausscheiden aus dem Dienst, Geschenke, Sponsoring, Drittmittelforschung usw.)?

2. Verknüpfung mit dem Modernisierungsprozess

- a. Wird der Korruptionsbekämpfung bei der Dezentralisierung der Verwaltung und dem Bemühen um Verfahrensbeschleunigung und –vereinfachung im Zuge der Verwaltungsmodernisierung Rechnung getragen? Wie geschieht dies (durch effektives zentrales Controlling usw.)?
- b. Sind die Ansätze zur Sensibilisierung und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie zur Qualifizierung des Führungspersonals in Fragen der Korruptionsbekämpfung integraler Bestandteil der Personalentwicklung?
- c. Kann, neben dem Vier-Augen-Prinzip, Teamarbeit bei der Korruptionsbekämpfung hilfreich sein?

3. Umsetzung/Reifegrad

- a. Wie weit ist das Konzept zur Korruptionsbekämpfung bereits umgesetzt worden (d.h. das Konzept schriftlich fixiert und beschlossen, Richtlinien/Geschäftsanweisungen usw. erlassen, organisatorische Maßnahmen getroffen)?
- b. Wurde ein eigenes Projektmanagement zur Umsetzung eingerichtet? Gab es Widerstände gegen die Umsetzung und was hat sich bei ihrer Überwindung bewährt?

4. Innovation

- a. Ist das dargestellte Konzept der Korruptionsbekämpfung innovativ bzw. kreativ in dem Sinne, dass es über den üblichen Standard hinausreicht, wie er sich in bereits vorfindbaren, allgemein zugänglichen Empfehlungen, Musterrichtlinien usw. wieder findet? Regt es zur Nachahmung an?
- b. Ist das Gesamtkonzept innovativ oder wichtige seiner Einzelelemente (wie etwa die Sensibilisierung des Personals, die Stärkung der Verantwortung des Führungspersonals, die Organisation der Korruptionsbekämpfung und instrumentelle Ausstattung)?

5. Qualität des Prozess- und Projektmanagements

- a. Gibt es eine umfassende Gesamtsteuerung der Korruptionsbekämpfung? Hat sich deren Organisation und Instrumentierung bewährt?
- b. Wird kontinuierlich beobachtet, inwieweit sich das Konzept in der Praxis bewährt, und werden die Ergebnisse der Evaluation zur Verbesserung des Konzeptes genutzt?

6. Gender Mainstreaming

- a. Sind die Interessen beider Geschlechter von Anfang an bei der Planung und Umsetzung der Aktivitäten zur Korruptionsbekämpfung berücksichtigt worden?

7. Nutzen

- a. Was hat die Korruptionsbekämpfung bisher an konkreten Ergebnissen/Nutzen gebracht? Haben sich Einstellung und Verhalten des Führungspersonals wie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verändert? Haben sich Aufbauorganisation und Abläufe in der Verwaltung verändert? Sind auf Grund der ergriffenen Maßnahmen konkrete Fälle aufgedeckt worden? Konnten Schadensersatzansprüche realisiert werden?
- b. Sind negative unbeabsichtigte Folgen aufgetreten (z.B. falsche Verdächtigungen, Demotivierung des Personals durch erhöhte Kontrolldichte, Misstrauen zwischen den Mitarbeitenden, Mobbing, Misstrauen in der Öffentlichkeit infolge erhöhter Hellfeld-Zahlen bzw. intensivierter Aufklärung über Korruption)?

8. Übertragbarkeit

- a. Ist das Konzept zur Korruptionsbekämpfung auf andere Verwaltungen übertragbar und in welchem Ausmaß?

Koordinatoren der Arbeitsgruppen

Partnerschaftliche Wahrnehmung öffentlicher Aufgaben:

Dr. Albert Hofmeister
Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz
und Sport, Bern (CH)
E-Mail: albert.hofmeister@gs-vbs.admin.ch

Qualität in der Verwaltung:

Prof. Dr. Helfried Bauer
KDZ - Zentrum für Verwaltungsforschung, Wien (A),
E-Mail: bauer@kdz.or.at

Innovative Formen des Haushalts- und Finanzmanagements:

Prof. Dr. Dietrich Budäus
Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik, Arbeitsbereich Public
Management, Hamburg (D)
E-Mail: budaeusD@hwp-hamburg.de

Electronic Government:

Univ.-Doz. Dr. Maria Wimmer
Bundeskanzleramt Österreich, Wien (A)
E-Mail: maria.wimmer@cio.gv.at

Personalmanagement:

Prof. Dr. Helmut Klages / Elke Holzrichter
Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer / KGSt, Köln
E-Mail: klages@dhv-speyer.de / elke.holzrichter@kgst.de

Korruptionsbekämpfung:

Dr. Paul von Kodolitsch
Deutsches Institut für Urbanistik, Berlin (D)
E-Mail: kodolitsch@difu.de

Ansprechpartner

Organisator des ISQW ist die Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer. Dies geschieht in enger Kooperation und mit finanzieller Unterstützung durch das Bundesministerium des Innern in Deutschland, durch das Bundeskanzleramt der Republik Österreich sowie durch das Eidgenössische Finanzdepartement.



Wissenschaftliche Leitung und Mitglieder der Geschäftsführung:

Prof. Dr. Hermann Hill, Tel. 06232-654-328, Fax 0 6232-654-308,
E-Mail: hill@dhv-speyer.de

Prof. Dr. Helmut Klages, Tel. 06232-654-252,
E-Mail: klages@dhv-speyer.de



Geschäftsstelle:

Dr. Hans Hack, Geschäftsführer des ISQW, Tel. 06232-654-251,
Tel. (privat) 0221-800-2861, Fax 0221-800-2871,
E-Mail: hack@dhv-speyer.de

Armin Liebig, Tel. 06232-654-266, Fax 06232-654-209,
E-Mail: liebig@dhv-speyer.de

Vera Silke Saatweber, Tel. 06232-654-288, Fax 06232-654-209,
E-Mail: saatweber@dhv-speyer.de

Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer,
Freiherr-vom-Stein-Str. 2, 67346 Speyer



In Deutschland:

Erika Huxhold, Referatsleiterin, Tel. 01888-681-1486, Fax 01888-681-5-1486,
E-Mail: erika.huxhold@bmi.bund.de

Vicky Radunz, Tel. 01888-681-1966, E-Mail: vicky.radunz@bmi.bund.de

Bundesministerium des Innern
Referat O1 – Verwaltungsmodernisierung, Verwaltungsorganisation
Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin



In Österreich:

Dr. Elisabeth Dearing, Abteilungsleiterin, Tel. 0043-1-53115-7148
Fax 0043-1-53115-7490, E-Mail: elisabeth.dearing@bka.gv.at

Dr. Paul Wilkens, Tel. 0043-1-531157138, E-Mail: paul.wilkens@bka.gv.at

Bundeskanzleramt
Abteilung III/7 – Verwaltungsreform, Personalentwicklung und Controlling
Wollzeile 1 - 3, 1014 Wien



In der Schweiz:

Dr. Albert Hofmeister, Chefinspektor
Tel. 0041-31-324-5015, Fax 0041-31-324-3336,
E-Mail: albert.hofmeister@gs-vbs.admin.ch

Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport
Chefinspektorat, Bundeshaus, 3003 Bern

Das Team des 7. Internationalen Speyerer Qualitätswettbewerbs

Leitung



Dr. Hans Hack

Telefon:

06232-654-251 bzw. 0221/341-202

E-Mail:

hack@dhv-speyer.de



Prof. Dr. Hermann Hill

Telefon:

06232-654-328

E-Mail:

hill@dhv-speyer.de



Prof. Dr. Helmut Klages

Telefon:

06232-654-252 bzw. 06221/484-709

E-Mail:

klages@dhv-speyer.de

Wissenschaftliche Mitarbeiter



Armin Liebig

Telefon:

06232-654-266

E-Mail:

liebig@dhv-speyer.de



Vera Silke Saatweber

Telefon:

06232-654-288

E-Mail:

saatweber@dhv-speyer.de

Internetadresse: <http://www.dhv-speyer.de/qualitaetswettbewerb/>

Sponsoren

Sponsoren und Förderer des ISQW tragen dazu bei, die Teilnahmegebühr weit unter den tatsächlich entstehenden Kosten anzubieten*.

Vorläufige Liste der Sponsoren:

Hauptsponsoren



KPMG Deutsche Treuhand Gesellschaft Aktiengesellschaft
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Microsoft Deutschland GmbH



Österreichischer Städtebund



SAP AG



Siemens Business Services GmbH & Co. OHG

Förderer

- Sparkassen- und Giroverband Rheinland-Pfalz
- KTS Klaus Tschira Stiftung gGmbH
- Rambøll Management GmbH

* Falls Sie Unternehmen, Stiftungen oder Privatpersonen kennen, die diesen sehr lohnenden Wettbewerb unterstützen könnten, senden wir Ihnen unsere Informationsschrift für Förderer gerne zu.

Arbeitsgruppenmitglieder

Die Jury des Wettbewerbs setzt sich aus den Geschäftsführern des ISQW, den Vertretern der drei beteiligten Bundesregierungen sowie den Koordinatorinnen und Koordinatoren der Themenfelder zusammen.

Daneben werden sich wieder zahlreiche Persönlichkeiten aus Verwaltung, Wissenschaft, Wirtschaft, Medien und Verbänden bei der Gestaltung des Wettbewerbs und der Auswahlentscheidung beteiligen. Am Ende werden sie gemeinsam die „Speyer-Preise“ für besonders herausragende und innovative Leistungen im Bereich modernen Staats- und Verwaltungshandelns vergeben.

Beim „7. Internationalen Speyerer Qualitätswettbewerb 2005“ werden folgenden Mitgliedern in den Arbeitsgruppen mitarbeiten:

Dr. Hansjürgen **Bals**, Hauptgutachter KGSt a.D., Universität Potsdam

Prof. Gerhard **Banner**, Vorstand der KGSt a.D., Bad Honnef

Prof. Dr. Helfried **Bauer**, Geschäftsführer, KDZ - Zentrum für Verwaltungsforschung, Wien

Christian **Beutel**, Präsident, Gemeindeprüfungsanstalt Nordrhein-Westfalen, Herne

Prof. Dr. Heide **Brücher**, Institut für Wirtschaft und Verwaltung, Leiterin Competence Center eGovernment, Bern

Prof. Dr. Dietrich **Budäus**, Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik

Birgitt **Collisi**, Hauptreferentin, Deutscher Städtetag, Köln

Dr. Elisabeth **Dearing**, Abteilungsleiterin, Bundeskanzleramt, Wien

Dr. Rosmarie **Drexler**, Bezirkshauptfrau, Bezirkshauptmannschaft Zell am See

Prof. Dr. Yves **Emery**, Institut de Hautes Etudes en Administration Publique (IDHEAP), Chavannes-près-Renens (CH)

Dr. Michael **Gisler**, Produktmanager Internet, Bundesamt für Informatik und Telekommunikation, Bern

Dr. Martin **Haas**, Stadtpräsident i.R., Winterthur

Dr. Peter **Hablützel**, Direktor, Eidgenössisches Personalamt, Bern

Dr. Hans **Hack**, Geschäftsführer, Internationaler Speyerer Qualitätswettbewerb, Köln

Norbert **Hauser**, Vizepräsident Bundesrechnungshof, Bonn

Werner **Hauser**, Oberbürgermeister a.D., Kirchheim unter Teck (D)

Dr. Albert **Hofmeister**, Chefinspektor, Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS), Bern

Elke **Holzrichter**, Leiterin Programmbereich Personalmanagement, KGSt, Köln

Daniel **Kettiger**, Mag. rer. publ. (Speyer), Rechtsanwalt, Burgdorf (CH)

Prof. Dr. Dr. Leo **Kißler**, Universität Marburg

Prof. Dr. Helmut **Klages**, Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer

Dr. Paul von **Kodolitsch**, Wissenschaftler, Deutsches Institut für Urbanistik, Berlin

Michael **Klöker**, Chefredakteur, Innovative Verwaltung, Königswinter (D)



Mag. Martin **Kreutner**, Abteilungsleiter, Bundesministerium für Inneres, Wien
Birgit **Laitenberger**, Ministerialrätin, Bundesministerium des Innern, Berlin
Willy **Landsberg**, Vorstand, European Society for eGovernment e.V., Köln
Dr. Christine **Leitner**, Senior Lecturer, European Institute of Public Administration, Maastricht
Philippe **Lévy**, Präsident, Transparency International Schweiz, Bern
Petra **Lotzkat**, Referentin Zentrale Aus- und Fortbildung, Senat der Freie und Hansestadt Hamburg
Prof. Dr. Klaus **Lüder**, Deutsche Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer
Dr. Jörn von **Lucke**, Sektionsreferent, Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung Speyer
Dr. Dieter **Niedermann**, Staatssekretär a.D., Public Management Consulting, St. Gallen (CH)
Prof. Dr. Walter A. **Oechsler**, Universität Mannheim
Dr. Maria **Oppen**, Senior Researcher, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
Dr. Andreas **Osner**, Projektmanager, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
Dr. Eduard **Pesendorfer**, Landesamtsdirektor, Oberösterreichische Landesregierung, Linz
Prof. Harald **Plamper**, Universität Luigi Bocconi Mailand (I), Frechen (D)
Prof. Dr. Paolo **Rondo-Brovetto**, Universität Klagenfurt
Dr. Isabella **Proeller**, Universität St. Gallen
Mag. Thomas **Prorok**, Berater, KDZ - Zentrum für Verwaltungsforschung, Wien
Dr. Sibylle **Roggencamp**, Abteilungsleiterin, Finanzministerium Schleswig-Holstein, Kiel
Prof. Dr. Reinbert **Schauer**, Johannes Kepler Universität Linz
Prof. Dr. Dieter **Schimanke**, Staatssekretär a.D., Grosshansdorf (D)
Dr. Norbert **Schnedl**, Vorstand für Dienstrecht, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Wien
Gisela **Schwellach**, Referatsleiterin Neue Medien und E-Government, Freie Hansestadt Bremen
Dr. Harald **Steindl**, Referent, Wirtschaftskammer Österreich, Wien
Hans-Josef **Vogel**, Bürgermeister, Arnsberg (D)
Dr. Paul **Wilkens**, Referent, Bundeskanzleramt der Republik Österreich, Wien
Dr. Maria **Wimmer**, Universitätsdozentin, IKT-Stabsstelle, Bundeskanzleramt, Wien
Dr. Claus-Peter **Wulff**, Leitender Oberstaatsanwalt, Generalstaatsanwaltschaft Berlin
Mag. Hans Christof **Zeller-Lukashort**, Referent, Land Salzburg, Salzburg

**Basisinformationen zur Behörde/Organisation**

(bitte ausgefüllt mit Bewerbungsschrift zurücksenden)

Bewerbung im Themenfeld: _____**Bezeichnung und Anschrift:**

Bezeichnung	
Adresse	
Telefon	
Fax	
E-Mail	
Internetadresse	

Ansprechpartner, Kontaktpersonen:

Name	Funktion	Telefon

Statistik:

Anzahl der Beschäftigten:	
Einwohnerzahl (bei Gebietskörperschaften):	
Bundesland:	
Ebene <input type="radio"/> Bund <input type="radio"/> Land/Kanton <input type="radio"/> Bezirk/Mittelinstanzen <input type="radio"/> Kreis <input type="radio"/> Stadt/Gemeinde <input type="radio"/> Sonstiges:	Sektor <input type="radio"/> Soziales/Gesundheit/Arbeit <input type="radio"/> Organisation/Personal/IT <input type="radio"/> Allgemeine Dienstleistungen für Bürger/Kunden etc <input type="radio"/> Polizei/Öffentliche Sicherheit <input type="radio"/> Justiz <input type="radio"/> Steuern/Finanzen/Zoll <input type="radio"/> Versorgung/Verkehr/Bauwesen <input type="radio"/> Umwelt/Natur/Energie <input type="radio"/> Bildung/Forschung <input type="radio"/> Kultur <input type="radio"/> Sonstiges:

Präsentation in Speyer erwünscht (siehe Seite 6)?

 Ja Nein

Eventuelle Ergänzungen und Aktualisierungen dieser Bewerberinformation bitten wir unseren Internetseiten zu entnehmen:

<http://www.dhv-speyer.de/qualitaetswettbewerb/>

Hauptsponsoren des 7. Internationalen Speyerer Qualitätswettbewerb:



KPMG Deutsche Treuhand Gesellschaft AG



Microsoft Deutschland GmbH



Österreichischer Städtebund



SAP AG



Siemens Business Services GmbH & Co. OHG