

Gemeinsame Anordnung der Ministerien
„Leitbild der Landesverwaltung Baden-Württemberg“

Vom 14. Januar 2013

„- Az.: 5-03/61 (IM)“

Die Anordnung „Leitbild der Landesverwaltung Baden-Württemberg“ vom 1. Januar 2006, Az.: S-03/61 (IM), trat mit Ablauf des 31. Dezember 2012 außer Kraft. Das Leitbild wird in der folgenden Fassung bekanntgemacht:

„Leitbild der Landesverwaltung Baden-Württemberg

Präambel

Die Verwaltung des Landes Baden-Württemberg steht im Dienst der Bürgerinnen und Bürger. Sie versteht sich als eine dem Gemeinwohl verpflichtete Dienstleisterin. Sie ist eine leistungsfähige Partnerin bei der Bewältigung der Gegenwarts- und Zukunftsaufgaben.

Die Landesverwaltung stellt sich kreativ, engagiert und zielorientiert den vielfältigen und komplexen Anforderungen. Sie trägt durch die Qualität ihrer Leistungen zur Steigerung der Attraktivität des Landes bei.

Die der Landesverwaltung gestellten Aufgaben sind nur durch die gemeinsame Leistung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bewältigen. Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit bildet daher die Grundlage der Beziehungen sowohl zwischen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch zwischen den einzelnen Behörden. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, den von dem Leitbild beschriebenen Handlungsrahmen auszufüllen und durch beispielgebendes Verhalten zu verwirklichen.

1. Die Verwaltung als Dienstleisterin

1.1. Die Landesverwaltung ist eine dem Gemeinwohl verpflichtete moderne Dienstleisterin. Sie erbringt im Interesse des Gemeinwohls durch ihr ordnendes, leistungsgewährendes und planendes Handeln, insbesondere durch den Ausgleich unterschiedlicher Interessen sowie durch Maßnahmen der Daseins- und Zukunftsvorsorge vielfältige Leistungen für die Bürgerinnen und Bürger, die Wirtschaft, die Verbände, andere öffentliche Verwaltungen und die Politik.

1.2 Partnerschaftlich handeln.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung handeln im Rahmen ihrer Aufgaben partnerschaftlich und bürgernah. Sie schaffen durch Information, Beratung, Anhörung, Einsatz moderner Kommunikationstechnik sowie durch kooperative Führung und Zusammenarbeit die Voraussetzungen für erfolgreiche Partnerschaft.

1.3 Selbstbeschränkung üben.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung tragen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben dem Gedanken der Subsidiarität staatlichen Handelns und dem Ziel der freiheitlichen Selbstgestaltung der Gesellschaft Rechnung. Sie fördern die Selbsthilfe und die Eigenverantwortung. Sie beschränken ihr Handeln und ihre Regelungen auf das notwendige Maß.

1.4 Akzeptanz suchen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung werben im Dialog um Verständnis und Akzeptanz für ihre Entscheidungen. Sie informieren über alle wesentlichen Verfahrensinhalte und gestalten die Verfahren transparent. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind an Recht und Gesetz gebunden. Bei ihrem Verwaltungshandeln schöpfen sie die rechtlichen Gestaltungsspielräume aus, zeigen aber auch die durch das Recht gesetzten Grenzen und die erwarteten Mitwirkungen auf. Sie überzeugen durch sachgerechte Entscheidungen.

1.5 Qualität erbringen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung haben einen hohen Anspruch an die Qualität ihrer Leistungen. Sie unterziehen daher ihre Arbeit ständigen Qualitätskontrollen. Sie greifen Verbesserungsvorschläge auf und setzen sich für deren Umsetzung ein. Im Verwaltungsvollzug berücksichtigen sie neben der Rechtmäßigkeit auch die Wirtschaftlichkeit, den Zeitfaktor und die berechtigten Belange der Empfänger staatlicher Dienstleistungen.

2. Kooperativ führen und vertrauensvoll zusammenarbeiten

2.1 Die Landesverwaltung bekennt sich zum kooperativen Führungsstil. Sie beteiligt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Entscheidungsfindungen und fördert deren berufliche Entwicklung sowie die Entfaltung im Berufsleben. Sie erwartet von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern persönlichen Einsatz, die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, sowie zielgerichtetes und wirtschaftliches Handeln, um damit die Leistungskraft des Landes zu verbessern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten kollegial und vertrauensvoll zusammen. Gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung tragen zum gemeinsamen Erfolg bei.

2.2 Aufgaben und Verantwortung delegieren.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung arbeiten eigenverantwortlich in ihren Aufgabenbereichen. Sie entscheiden selbstständig und füllen die ihnen übertragene Verantwortung mit persönlichem Engagement aus. Sie wirken an der Rationalisierung von Abläufen mit und tragen somit zur Schaffung von Freiräumen bei. Die Führungskräfte fördern die Selbstständigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Bei der Übertragung von Handlungs- und Entscheidungsbefugnissen berücksichtigen sie deren persönliche Fähigkeiten und Kenntnisse. Sie greifen in deren Verantwortungsbereich nur ein, wenn die Erledigung gefährdet ist oder das Einschreiten sich aus übergeordneten Gründen als notwendig erweist und erläutern dies. Sachgerechte Handlungen und Entscheidungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertreten sie auch unabhängig von ihren eigenen Vorstellungen.

2.3 Ziele gemeinsam festlegen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung arbeiten auf der Grundlage von vereinbarten Zielen. Die Führungskräfte erläutern ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Zusammenhänge zwischen ihren Arbeitszielen und den übergeordneten Zielen. Sie wecken damit das notwendige Verständnis für die Aufgaben und die Ziele. Sie achten darauf, dass die Ziele und die zu beachtenden Bedingungen eindeutig und verständlich formuliert sind und den Anforderungen und Möglichkeiten des Arbeitsplatzes entsprechen. Sie stellen fest, ob und wie die Arbeitsziele erreicht worden sind. Gemeinsam mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vergleichen sie die Ergebnisse mit den gesetzten Zielen, ermitteln die Ursachen bei Abweichungen und sorgen für Abhilfe. Erbrachte Leistungen erkennen sie an.

2.4 Informationen austauschen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung informieren sich und unterrichten andere. Sie wissen, dass die Qualität der Arbeit wesentlich von der Qualität der zugrundeliegenden Informationen abhängt. Sie sorgen insbesondere dafür, dass zu beteiligende Behörden, Bürger, Verbände u. a. Einrichtungen rechtzeitig und angemessen unterrichtet werden. Die Führungskräfte sorgen für eine sachgerechte Steuerung des Informationsflusses. Sie informieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch über Zusammenhänge, die über deren Aufgabengebiet hinausreichen. Sie informieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Auswirkungen der von ihnen zu erledigenden und erledigten Aufgaben.

2.5 Personal fördern.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung sollen entsprechend ihren Kenntnissen und Fähigkeiten gefördert werden. Sie werden hierzu auch selbst initiativ. Die Führungskräfte setzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechend deren Leistungsvermögen ein. Sie wissen, dass ihr richtiger Einsatz eine wesentliche Voraussetzung für eine wirksame, qualitätsvolle und rationelle Aufgabenerledigung ist. Sie fördern deren berufliche Entwicklung durch ein Heranführen an qualifizierte Aufgaben sowie durch gezielte Fördermaßnahmen. Führungskräfte fördern ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch über ihren eigenen Bereich hinaus.

2.6 Kollegial zusammenarbeiten.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung arbeiten kollegial und vertrauensvoll zusammen. Sie anerkennen auch die Aufgaben und Ziele anderer Organisationseinheiten und unterstützen diese. Sie tragen zu einem guten Betriebsklima bei. Die Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Aufgabenerledigung, verstärkt während der Einarbeitungszeit. Sie sind auch bereit, sich beruflicher und persönlicher Probleme mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder zwischen ihnen in vertrauensvoller Aussprache anzunehmen.

3. Den Dienstbetrieb gestalten

3.1 Es ist eine Daueraufgabe der Landesverwaltung, die Organisation und den Dienstbetrieb zu verbessern sowie veränderten Anforderungen und Rahmenbedingungen anzupassen.

3.2 Organisation optimieren.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken an der Anpassung von Arbeitsabläufen an veränderte Anforderungen und der Fortentwicklung der Organisationen mit. Es ist die Aufgabe jeder Behörde, den Dienstbetrieb zu regeln und Leitlinien und sonstige allgemeine Vorschriften umzusetzen. Die Behörde schöpft bei der Regelung des Betriebs alle ihr zur Verfügung stehenden Mittel aus, um einen straffen, zweckmäßigen und kostengünstigen Ablauf zu ermöglichen. Sie berücksichtigt die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Formen flexibler Arbeitsgestaltung und nutzt moderne Arbeitsmethoden.

3.3 Zweckmäßig und wirtschaftlich handeln.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung handeln wirtschaftlich. Dazu gehört, dass sie kostenerhebliche Faktoren ihrer Arbeit erkennen. Sie analysieren ihren Arbeitsaufwand und erledigen ihre Aufgaben zeit- und kostensparend. Dabei schöpfen sie die Möglichkeiten moderner Kommunikationsmittel aus und pflegen eine enge Zusammenarbeit mit anderen Behörden des Landes. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern kontinuierlich das Kosten-Leistungs-Verhältnis.

3.4 Arbeitsplatz menschengerecht gestalten.

Die Landesverwaltung schützt und fördert die Gesundheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeit und gewährleistet ihre Sicherheit am Arbeitsplatz. Dabei sind ihr eine ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze und eine gesundheitskonforme Organisationsform ein wichtiges Anliegen.

3.5 Betriebsmittel umweltschonend einsetzen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung setzen sich in ihrem Arbeitsumfeld für eine Verbesserung des Umweltschutzes und eine Vertiefung des Umweltbewusstseins ein. Sie sorgen im Dienstbetrieb für einen verantwortungsvollen Umgang mit allen natürlichen Ressourcen.

3.6 Aufgabenkritik üben.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung stellen sicher, dass die Ressourcen wirksam eingesetzt und die Aufgaben optimal erfüllt werden. Dazu verfolgen sie den Aufgabenbestand und analysieren die gegenwärtige und die zu erwartende Aufgabenentwicklung. Sie melden das Veränderungspotential an die dafür zuständigen Stellen und machen Verbesserungsvorschläge. Insbesondere Routineaufgaben, gewohnte Verfahrensabläufe und die Regelungsdichte überprüfen sie kritisch.

Leitbild der Landesverwaltung Baden-Württemberg*		
Die Verwaltung als Dienstleisterin	Kooperativ führen und vertrauensvoll zusammenarbeiten	Den Dienstbetrieb gestalten
<p><i>Partnerschaftlich handeln:</i> partnerschaftlich und bürgernah handeln</p> <p><i>Selbstbeschränkung üben:</i> der Subsidiarität Rechnung tragen und Regelungen auf das notwendige Maß beschränken</p> <p><i>Akzeptanz suchen:</i> im Dialog Verständnis für Entscheidungen suchen und Verfahren transparent gestalten</p> <p><i>Qualität erbringen:</i> hoher Qualitätsanspruch, Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen und Berücksichtigung von Wirtschaftlichkeit und Zeitfaktor</p>	<p><i>Aufgaben und Verantwortung delegieren:</i> eigenverantwortlich handeln und selbstständig entscheiden im Verantwortungsbereich</p> <p><i>Ziele gemeinsam festlegen:</i> mit Zielvereinbarung arbeiten und Zielerreichung kontrollieren</p> <p><i>Informationen austauschen:</i> sich und andere informieren als wesentliche Grundlage der Leistungsqualität</p> <p><i>Personal fördern:</i> gezielte Förderung und «richtiger» Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern</p> <p><i>Kollegial zusammenarbeiten:</i> vertrauensvolle Zusammenarbeit und gegenseitige Anerkennung</p>	<p><i>Organisation optimieren:</i> ständige Anpassung an Arbeitsabläufe und Fortentwicklung der Organisation</p> <p><i>Zweckmäßig und wirtschaftlich handeln:</i> kostenerhebliche Faktoren erkennen und zeit-/kostensparende Aufgabenerledigung</p> <p><i>Arbeitsplätze menschengerecht gestalten:</i> Gesundheit fördern und Sicherheit gewährleisten</p> <p><i>Betriebsmittel umweltschonend einsetzen:</i> verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen</p> <p><i>Aufgabenkritik üben:</i> den Aufgabenbestand ständig analysieren und Verbesserungsvorschläge machen</p>

*Kurzfassung

4. Diese Anordnung tritt am 1. Januar 2013 in Kraft und am 31. Dezember 2015 außer Kraft.“