

Schlussfolgerungen

sion des Gesetzes über die Verwaltungsorganisation im Jahre 1995, in dem die Regierung ermächtigt wird, Umteilungen von Personal vorzunehmen, ist allerdings ein erster wichtiger Schritt zur Flexibilisierung der Personalzuteilung nach den aktuellen Arbeitserfordernissen und der Personalsituation in den einzelnen Verwaltungseinheiten getan worden.

Die Gehalts- und Einstellungspolitik der Regierung ist in der Landespolitik ein besonders kritisches Thema. So ist auch zu verstehen, dass ein Regierungschef sich eher für die Seite der Staatsbeamten einsetzt, als einschneidende Einsparungen bei den staatlichen Personalausgaben zu fordern. Das Spannungsfeld parteipolitischer und staatlicher Interessen zeigte sich zum Beispiel im Jahre 1995 hinsichtlich der vorzeitigen Gewährung eines Teuerungsausgleichs für das Staatspersonal. In einem Interview setzte sich der Regierungschef für eine kontinuierliche jährliche Anpassung der Teuerung ein, überliess es aber dem Landtag, einen Vorstoss zu unternehmen, bevor die Teuerung die erforderlichen drei Prozent erreicht hatte.⁴⁴¹ Ähnlich verhält es sich mit dem oft zitierten "Qualifikationsprinzip" zur Einstellung des Staatspersonals, das es der Regierung im Einzelfall offen lässt, welche konkreten Anforderungen und welchen Gehaltsrahmen sie bei einer Einstellung von Beamten setzt. Wie die wiederholten Auseinandersetzungen bei der Einstellung von Beamten zeigen, ist der Konflikt durch die kontroversen partei- und staatspolitischen Interessen vorprogrammiert. Dem Bestreben der Parteien steht das staatliche Interesse nach einer qualifizierten Personalbesetzung und einer kontrollierten Entwicklung der Personalkosten entgegen.

Die zentralen Kompetenzen der Regierung in Verwaltungssachen wurden trotz der Regierungsreform nur begrenzt an einzelne Amtsstellen delegiert. Zudem hat die Regierung durch die Einrichtung zusätzlicher Stabs- und Dienststellen Verwaltungs- und Führungskapazitäten geschaffen, durch welche die Entscheidungsvorbereitung tendenziell zentralisiert und die Ressourcenzuteilung für das Personal und die EDV-Ausrüstung tendenziell an das APO dezentralisiert wurden. Mit der Einführung von Stellenbeschreibungen, Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen dürfte sich die Ausrichtung der Aufgabenerfüllung auf die Zielsetzungen der Ressortinhaber und Amtsleiter verstärkt

⁴⁴¹ Vgl. LVa vom 12. Oktober 1995, S. 3.