



Im Dialog zur zukunftssicheren Landesverwaltung

Der besondere
Saarländische Weg



SAARLAND

Großes entsteht immer im Kleinen.





Staatskanzlei Saarbrücken

Referat A/1

- **Verwaltungsmodernisierung**
- **Personalentwicklungs- und Koordinationsstelle (PEKS)**
- **Strukturreformen**
- **Personal-Service-Center (PSC)**



Im Dialog zur zukunftssicheren Landesverwaltung

- Der besondere Saarländische Weg -

1. Was bedeutet der besondere Saarländische Weg?
2. Die Zusammenarbeit zeigt bereits Erfolge!
3. Wie wurde der Weg beschritten?
4. Aktuelle Etappe und weitere Meilensteine ab dem Jahr 2020!

Bremer Stadtmusikanten



„Nur
gemeinsam
haben sie
eine
Zukunft!“

Gemeinsam gestalten wir die Zukunft des Saarlandes!





Im Dialog zur zukunftssicheren Landesverwaltung

- Der besondere Saarländische Weg -

1. Was bedeutet der besondere Saarländische Weg?
2. Die Zusammenarbeit zeigt bereits Erfolge!
3. Wie wurde der Weg beschritten?
4. Aktuelle Etappe und weitere Meilensteine ab dem Jahr 2020!

Der Saarländische Weg? Um was geht es dabei?

Um den Erhalt des Saarlandes als ältestes der neuen Bundesländer!

Um die Region und die Identität der Bürgerinnen und Bürger mit dem SL!

Um Standortsicherung, Arbeitsplätze und nachhaltige Entwicklung!

Um - politische - Selbständigkeit

- Landesverwaltung/Arbeitsplätze/Nachwuchsgewinnung
- Gute Dienstleistungsangebote/Servicelevel und Standards für Bürger/innen und Unternehmen
- Haushaltskonsolidierung/Effizienz und Effektivität der Aufgabenwahrnehmung/Generationengerechtigkeit
 - Rückführung der Neuverschuldung bis zum Jahr 2020
 - Altschulden

Der Saarländische Weg

Aufgabenwahrnehmung

- Umfassende Aufgabenkritik
- Zentralisierung von Querschnittsaufgaben
- Verbesserte Zusammenarbeit und Kooperationen

Wirtschaftlichkeit

- Haushaltskonsolidierung
- Reduzierung der Personalkosten um 120 Mio. Euro netto (2.400 VK bis 2020)
- Optimierung der Landesverwaltung und der Landesbeteiligungen
- Fördermittelcontrolling

Koalitionsvertrag

- Personalmanagementkonzept
- Personalbedarfsplanungen
- Altersgerechte und altersgerechte Arbeitsplätze
- Vereinbarkeit Familie und Beruf

- Kleinere und leistungsfähigere Landesverwaltung
- Umfassende eGovernmentstrategie
- Zentrale Servicestellen

Mitarbeiterorientierung

Kundenorientierung

Staatskanzlei Saarbrücken Referat A 1

Vorgaben des Koalitionsvertrages zur Haushaltskonsolidierung

- Vorgaben im Rahmen der Schuldenbremse bis zum Jahr 2020:
 - Jährliche Reduzierung der Neuverschuldung um 65 Mio. Euro
 - Abbau von mindestens 2.400 VZÄ (120 Mio. Euro netto, jährlich rd. 15 Mio.)
 - Ausgeglichener Haushalt im Jahr 2020

- Stand Haushalt 2014:
 - Haushaltsvolumen 2014: 3,9 Mrd. Euro
 - Absenkung der Nettokreditaufnahme um 14 % auf 455 Mio. Euro (70 Mio. weniger als 2013)
 - Vorgaben der Schuldenbremse sind im Jahr 2014 erfüllt.



Im Dialog zur zukunftssicheren Landesverwaltung

- Der besondere Saarländische Weg -

1. Was bedeutet der besondere Saarländische Weg?
2. **Die Zusammenarbeit zeigt bereits Erfolge!**
3. Wie wurde der Weg beschritten?
4. Aktuelle Etappe und weitere Meilensteine ab dem Jahr 2020!

Was haben die Partner bereits erreichen können?

1. Personalentwicklungsplanungen zum Abbau von 2.400 Stellen bis zum Jahr 2020 ohne betriebsbedingte Kündigungen liegen vor
2. Aufgabenkritik wurde in allen Ministerien, Behörden und Einrichtungen des Landes durchgeführt
3. Organisationsuntersuchungen mit Ländervergleichen in drei Ministerien (MfIS, MfBK, MFE) sind abgeschlossen
4. Grundlagen für ein Personalmanagementkonzept sind geschaffen
5. Grundlagen zur weitergehenden Zentralisierung von Dienstleistungen (Shared Service Lösungen) sind erarbeitet.

Einvernehmen mit den Gewerkschaften

dbb

DGB

CGB

ohne Verdi

Einvernehmen mit den Interessenvertretungen

Ergebnisse aus dem Spitzengespräch vom 8.6.2013



Fortschreibung der Personalentwicklungsplanungen mit Aufgabenkritik als Daueraufgabe
Restrukturierung der Landesverwaltung durch den Ausbau von Dienstleistungszentren



Familienfreundliche, alters- und altersgerechte Arbeitsplätze
Betriebliches Gesundheitsmanagement



Einkommensentwicklung: Erhöhung der Besoldungs- und Versorgungsbezüge (zeitliche
Staffelung nach Besoldungs- und Versorgungsgruppen in 2013 = 2,5% und 2014 = 2,0%)



Nachwuchs- und Karriereförderung, Personalmanagementkonzept



Artikelgesetz zur Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften (Altersgrenzen, Zulagen,
Familienpflegezeit für Beamte, generationenübergreifende Elternzeit, ergänzende
Dienstbefreiungen bei Erkrankung von Kindern etc.)

Landesregierung und Landesverwaltung



- 7 Ministerien und die Staatskanzlei
- 6 Minister/innen
- 8 Staatssekretäre/innen
- Ca. 60 Behörden und Einrichtungen des Landes, Finanzämter und Gerichte

Staatskanzlei Saarbrücken Referat A 1

Stellenabbau im öffentlichen Dienst des Saarlandes bis zum Jahr 2020

Funktionsbereiche	Stellen 2012	Abbau bis 2020	%
Ministerien, Landesämter und nachgeordnete Dienststellen	5.840	815	14,0
Polizei	2.960	300	10,1
Lehrer	8.065	588	6,8
Hochschulen (21,1 Mio. E, Globalh.)	3.448	422	12,2
Finanzämter	1.298	152	11,7
Gesamt	23.210 (27.757 B)	2.400	10,3

Vereinbarungen mit den Gewerkschaften, die im Personalmanagementkonzept aufgenommen werden

- Personalgewinnung, Personalentwicklungsplanungen, Personalbedarfsberechnungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Evaluation der aktuellen Berufsbilder
- Trainee-Programm für Führungskräfte
- Anpassung der Führungsgrundsätze der GGO
- Perspektiven für Beschäftigte in besonderen Fachrichtungen
- Verwaltungslehrgänge I und II
- Aktivierung und Ausweitung der Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche
- Mitarbeiterbefragungen
- Bündelung von Maßnahmen für den Wissenstransfer

Inhalte des Personalmanagement-Konzeptes

- Personalbestandsanalyse/Personalbedarfsplanungen (qualitativ und quantitativ)
- Personalgewinnung
- Personalentwicklungsplanungen
- Personaleinsatzplanung
- Demografiegerechte Arbeitsplätze / Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Mobilitätsförderung / Personalvermittlung
- Wissenstransfer
- Führung und Motivation
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen / Kommunikation / IT

Shared Service Lösungen

Alle operativen und standardisierbaren Aufgaben der Querschnittsbereiche sollen zentralisiert werden!

Es betrifft die Bereiche Personal, Organisation, Haushalt, IT, Innere Dienste in den Ministerien und den nachgeordneten Geschäftsbereichen. Es betrifft auch die Landesgesellschaften.

Das Personal folgt der Aufgabe.

Die Ressorthoheit und die Unabhängigkeit der Justiz werden gewährleistet.

Vorteile von Shared Service-Lösungen

- Skaleneffekte durch höhere Fallzahlen
- Bedarfsgerechter Personaleinsatz
- Zeitgemäße Personalentwicklung
- Der Wegfall von Mindestbesetzungen, die auf Grund der Vertretungsregelungen in kleineren Einheiten anfallen
- Die Bündelung von speziellem Fachwissen/Expertenwissen
- Verringerung von Redundanzen
- Die Vereinheitlichung und Standardisierung in der Bearbeitung
- Die Optimierung der Abläufe und die sich gerade bei größeren Einheiten als rentabel gestaltende IT-Unterstützung
- Konzentration der Ressorts auf strategische Fachaufgaben

Grundsätze für die Shared Service-Lösungen

- Die Ressorthoheit sowie die Unabhängigkeit der Justiz bleiben unangetastet.
- Die Geschäftsbereiche sowie die damit verbundenen Verantwortlichkeiten werden nicht tangiert.
- Die Sachentscheidungen verbleiben in den Ressorts.
- Nur operative, standardisierbare Querschnittsaufgaben werden verlagert.
- Das Personal folgt der zu zentralisierenden Aufgabe.
- Grundsätze für einen sozialverträglichen Personalübergang werden mit den Gewerkschaften ausgehandelt.
- Einrichtung einer Clearingstelle für ressortübergreifende Aspekte.
- Die Beteiligungsverfahren nach dem SPersVG, dem LGG und dem SchwebG bleiben unberührt.
- Zeitnahe und umfassende Information der Beschäftigten

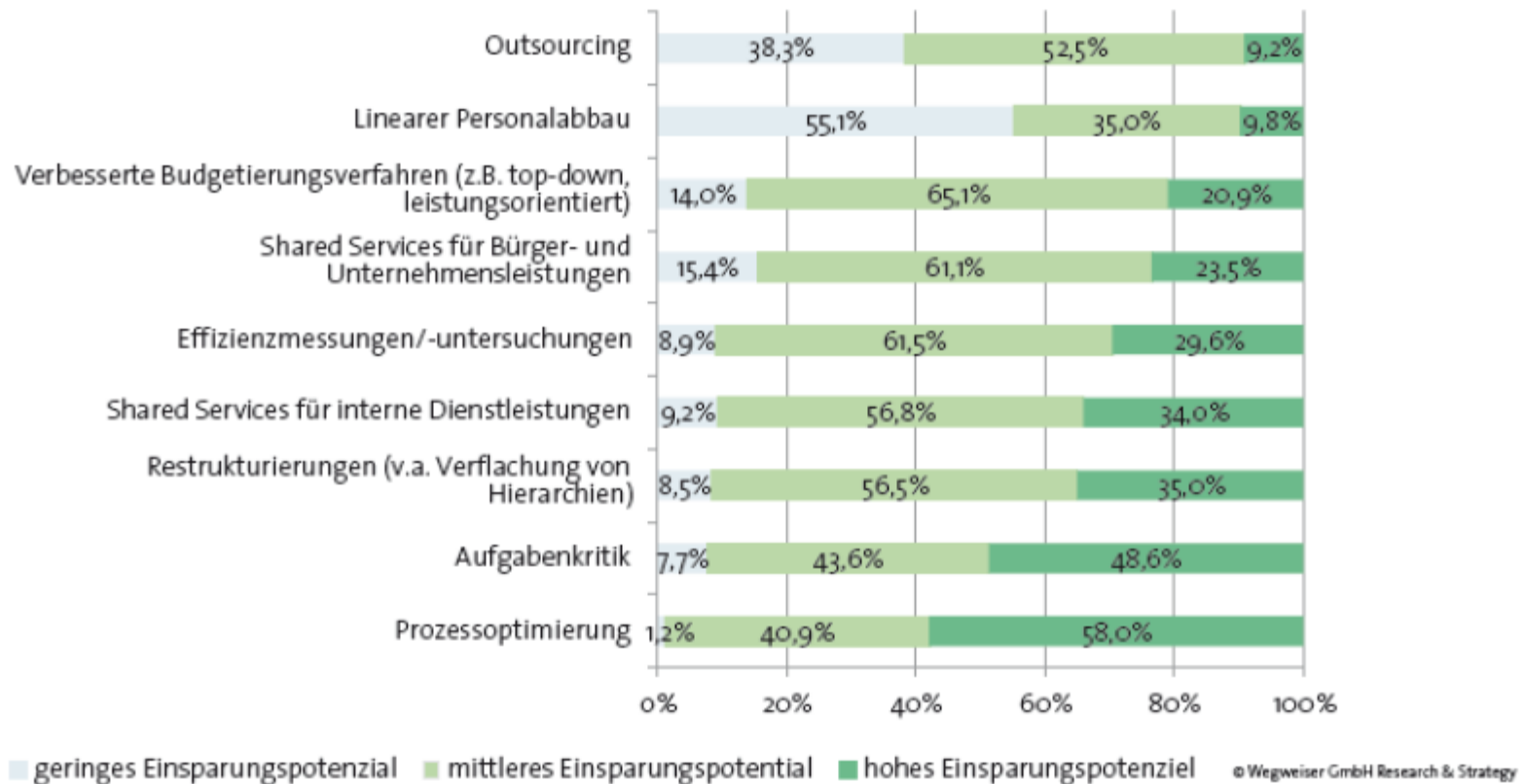


Im Dialog zur zukunftssicheren Landesverwaltung

- Der besondere Saarländische Weg -

1. Was bedeutet der besondere Saarländische Weg?
2. Die Zusammenarbeit zeigt bereits Erfolge!
3. **Wie wurde der Weg beschritten?**
4. Aktuelle Etappe und weitere Meilensteine ab dem Jahr 2020!

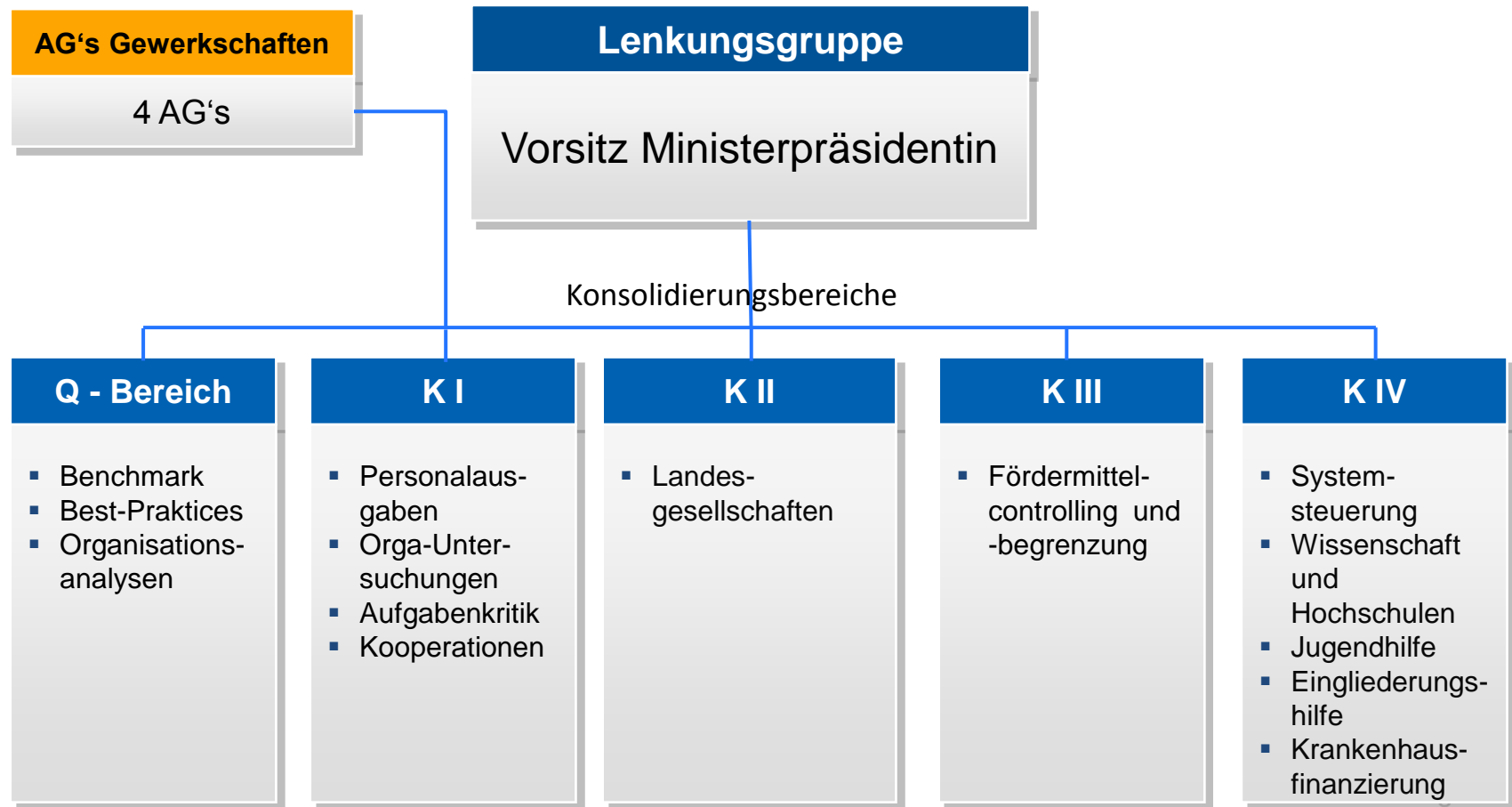
Stärkste Einsparpotenziale der öffentlichen Verwaltung in der Zukunft



Quelle: Zukunftspanel Staat & Verwaltung 2013

| 5

Projektstruktur Zukunftssicheres Saarland 2020



▪ Staatskanzlei Saarbrücken Referat A 1

Zukunftssichere Landesverwaltung



Arbeitsgruppen und Themen

Arbeitsgruppe A „Demografie“

- Ruhestand mit 67
- Maßnahmen für einen flexibleren Eintritt in den Ruhestand bei Polizei, Justizvollzug, Feuerwehr
- Ausbau alters- und altersgerechter Arbeitsplätze
- Ausbau familienfreundlicher Strukturen
 - ▶ **Gesetzesveränderungen/
Dienstvereinbarungen**

Arbeitsgruppe B „Nachwuchs- und Karriereförderung“

- Personalbedarfsermittlung (Verfahren) /Einstellungskorridore
- Ressortübergreifende einheitlich strukturierte Personalgewinnung
- Steigerung der Attraktivität der Ausbildung des ö. D. für Nachwuchskräfte
- Gezielte und bedarfsgerechte Weiterqualifizierung
- Bedarfsorientierte Fortbildung
 - ▶ **Dienstvereinbarungen**

Arbeitsgruppen und Themen

Arbeitsgruppen C „Aufgabenkritik und Sparpotenzial“

- Umsetzung der Einsparquoten 2013 bis 2020
- Notwendigkeit („ob“) / Wirtschaftlichkeit der Aufgabe („wie“)
- Neugestaltung der Aufgabenwahrnehmung (z. B. Kooperation, Konzentration, bis hin zum Wegfall)
- Ggf. Definition neuer Standards
 - ▶ **Stelleneinsparungen, Aufgabenkritik, Strukturreformen**

Arbeitsgruppe D „Einnahmeverbesserung“

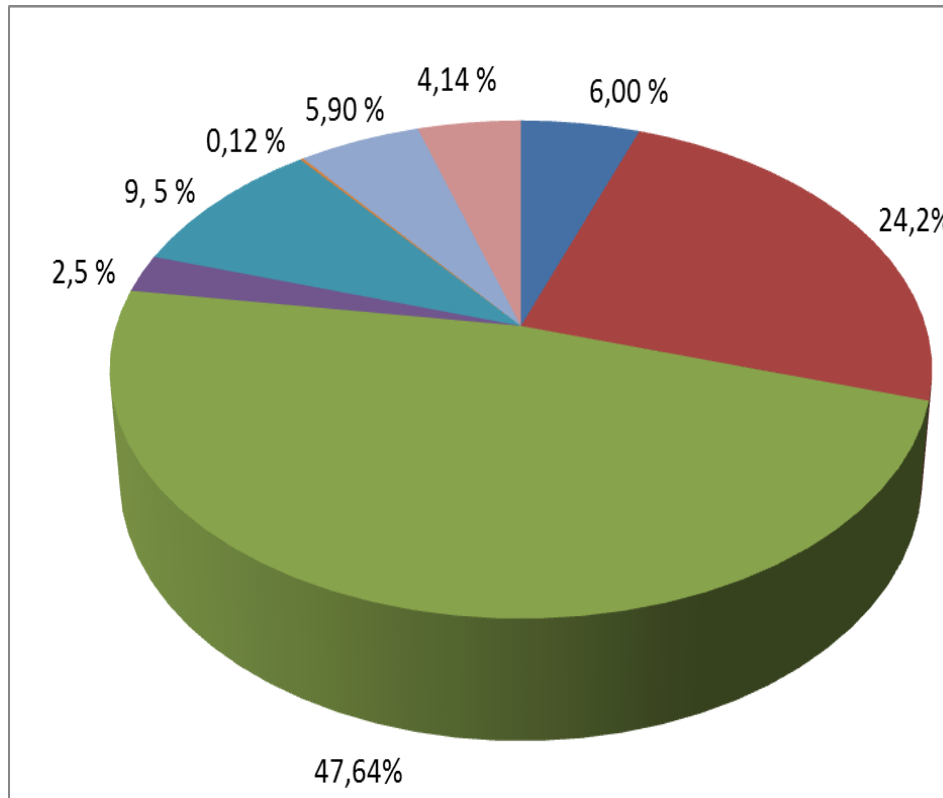
- Steuerrechtsänderungen auf Bundesebene
- Steuerrechts- und Gebührenänderungen auf Landesebene
- Lösungsansätze Altlasten
- Sonstige Verbesserung der Einnahmesituation
- Quantifizierung realisierbarer Einnahmeverbesserungen
 - ▶ **Initiativen für die Einnahmeverbesserung**

Leitfaden für die Arbeitsgruppen

„Aufgabenkritik und Sparpotential“ vom 15. Januar 2013

- Ausgangssituation (Vorgaben des Koalitionsvertrages und des Stabilitätsrates); Vorgaben zu den Stelleneinsparungen (zwei von drei freiwerdenden Stellen werden in Wegfall gebracht.) = Handlungszwang!
- Ziele der Arbeitsgruppen
- Aufgabenschwerpunkte
 - Benchmark-Analysen (Vergleichsländer: Flächenländer West, Schleswig-Holstein, best-practice-Land)
 - Organisationsuntersuchungen
 - Aufgabenkritik (Zweck- und Vollzugskritik)
 - Personalbedarfsplanungen bis 2020
- Paritätische Besetzung (Interessenvertretungen und Dienststelle)
- Vorgehensweise (Zusammenarbeit innerhalb der AG'en, Fortbildung für die Arbeitsgruppenmitglieder zum Thema Aufgabenkritik etc.)
- Arbeitsweise, Zeitplanungen (1. HJ 2013/2. HJ 2013)
- Dokumentation der Ergebnisse
- Evaluation der Umsetzung des Leitfadens

Aufgabenkritik (Stand Dez 2013)



Legende:

- 6,00 % = Aufgabenwegfall
- 47,64 % = Aufgabenumverteilung
- 24,20 % = Weiterführung mit verändertem Standard
- 2,50 % = Aufgabenverlagerung, -bündelung (Shared Services)
- 9,50 % = Geschäftsprozessoptimierung
- 0,12 % = Kooperationen
- 5,90 % = Orga-Untersuchungen
- 4,14 % = Sonstiges



Im Dialog zur zukunftssicheren Landesverwaltung

- Der besondere Saarländische Weg -

1. Was bedeutet der besondere Saarländische Weg?
2. Die Zusammenarbeit zeigt bereits Erfolge!
3. Wie wurde der Weg beschritten?
4. **Aktuelle Etappe und weitere Meilensteine ab dem Jahr 2020!**

Arbeitsgruppen und Themen

Phase 1

**- Schwerpunkt
Konsolidierungsbereich I
2012 - 2013**

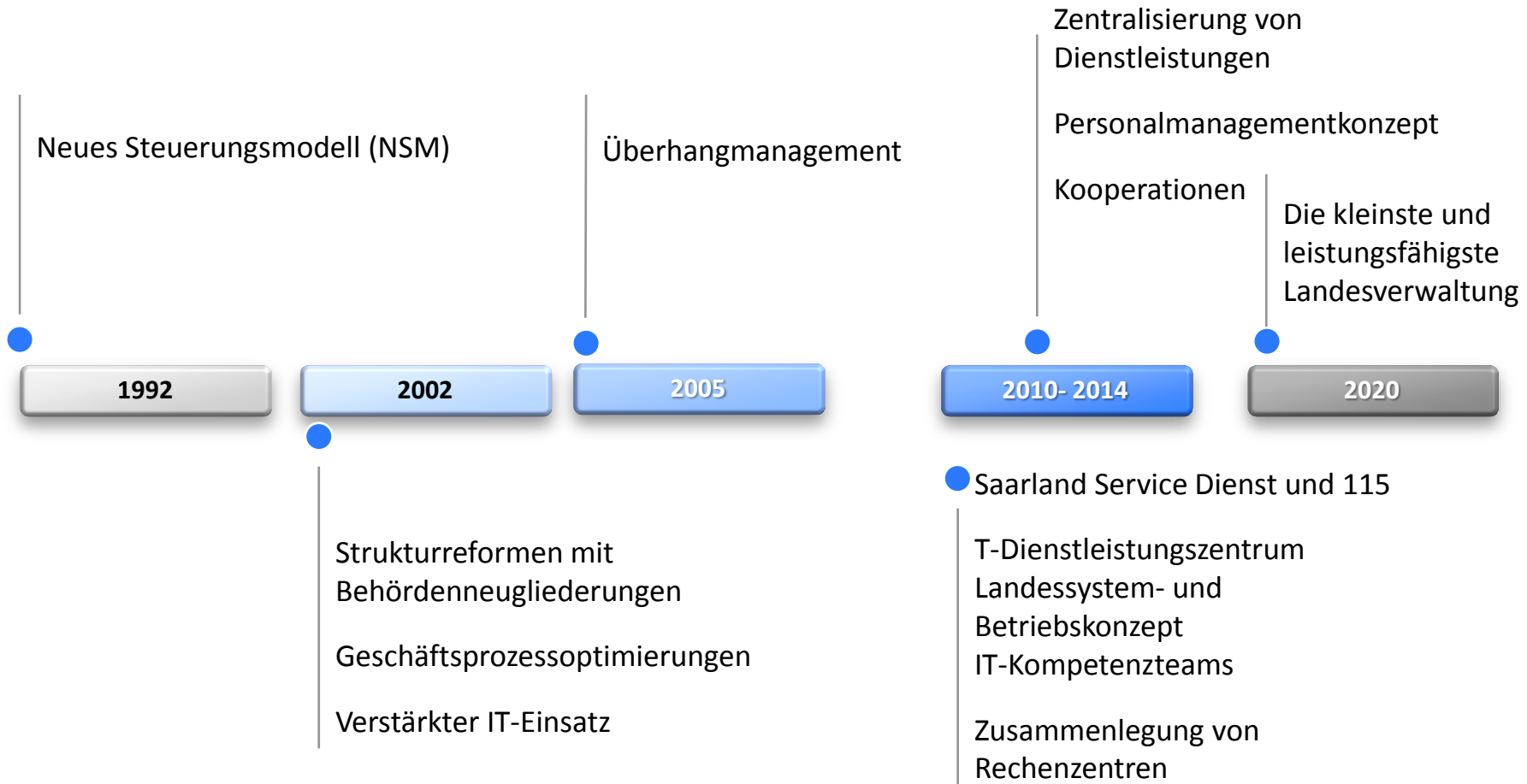
- Personalentwicklungsplanungen bis 2020
- Aufgabenkritik in allen Behörden
- Organisationsuntersuchungen
- Kooperationen (Facharbeitsgruppe mit Rheinland-Pfalz)
- Geeinigte Ergebnisse und Arbeitsprogramm vom 8. Juni 2013

Phase 2

**- Weitere Intensivierung
in den Konsolidierungsbereichen:
2014 - 2015**

- Zentralisierung von Dienstleistungen in der Landesverwaltung
- Reorganisation der Bau- und Liegenschaftsverwaltung (Immobilienmanagement)
- Raumbedarfsplanung
- EU-Programme
- Umsetzung IT-Neuausrichtung
- Reorganisation der Landesgesellschaften
- Personalmanagementkonzept

Verwaltungsentwicklung im Saarland



Ziele für das Jahr 2020

- Im Jahr 2020 werden wir:
 - die kleinste und modernste Landesverwaltung Deutschlands haben
 - einen ausgeglichenen Haushalt vorweisen
 - eine Lösung für die Altlastenproblematik gefunden haben (z.B. mit einem Strukturschulden-Abbaufonds oder nach dem Hamburger Modell, die Schulden in einen gemeinsamen Fonds überführen und gemeinsam tilgen)
 - die Einnahmesituation verbessert haben, z.B. durch die Stärkung des Wirtschaftsstandortes
 - Den Standort Saarland attraktiver ausgestaltet haben.

Das Saarland ist liebens- und lebenswert



Wer heute nichts tut, lebt morgen wie
Gestern!

Wir warten nicht, wir starten!

Elmar Schmidt

Staatskanzlei, RL A 1

Am Ludwigsplatz 14

66117 Saarbrücken

e.schmidt@staatskanzlei.saarland.de /

0681 501 1148

Ute Lechleiter

u.lechleiter@staatskanzlei.saarland.de /

0681 501 1141

SAARLAND

Großes entsteht immer im Kleinen.

