

Gemeinden

**Dienstleistungszentren Chancen und Grenzen  
aus Sicht der Interessenvertretung  
– Eine Positionsbestimmung**



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

## Dienstleistungszentren/Shared Service Center (SSC)

- Zusammenfassung und Zentralisierung von standardisierbaren Prozessen (Verwaltungstätigkeiten, Ressourcen, Entscheidungsbefugnissen)
- bevorzugte Einsatzfelder:
  - > Finanzwesen/Buchhaltung
  - > Personal- und Liegenschaftsmanagement
  - > IT und Gebäudemanagement

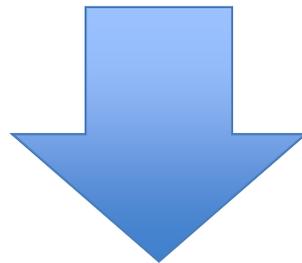
## Gründe für die Bildung von SSC

- Kostenreduzierung steht im Vordergrund  
(Problem: strukturelle Unterfinanzierung der Kommunen, Wirkung der Schuldenbremse)
  
- Sicherung der Aufgabenwahrnehmung (im ländlichen Raum) und Kompetenz

## Auswirkungen auf Verwaltungshandeln

- Geschäftsprozessoptimierung
- Zunahme zentraler Steuerung
- Abbau dezentraler Entscheidungsspielräume

## Herausforderungen

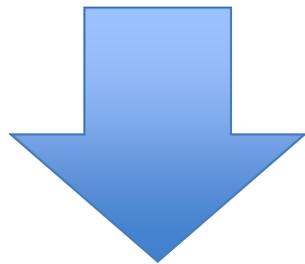


- Entwicklungsprozess
  - Führungsverantwortung (politisch, fachlich)
- Sicherung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen

## Mögliche Rechtsform

- öffentlich-rechtlichen Vertrag
- Zweckverband
- Anstalt des öffentlichen Rechts
- GmbH

**Problem**



**mögliche Privatisierung  
ÖPP/PPP**



.... bei der Etablierung von Shared Service Centern ist mit **hohem Aufwand** zu rechnen, .... durch Zusammenschluss vorhandener Einheiten zustande kommen.

... Schnelle **Bündelungsrenditen** werden in Anbetracht der Umsetzungsherausforderungen **kaum zu erwarten** sein.

Die Neuordnung öffentlicher Verwaltung durch eine Industrialisierung von Verwaltungsprozessen - Bündelungs-, Industrialisierungs- und Shared Service-Ansätze bei der öffentlichen Leistungserbringung  
*Studie / Projektbericht, ifG und Hertie Scholl of Governance*

## Praxisbeispiele

- Geoinformationen
- Unternehmensregister (landwirtschaftliche Betriebe)
- Beschaffungsmanagement
- Immobilienmanagement
- Bauhof (Auslastung Fahrzeuge)
- Kasse
- Personalverwaltung
- IT-Dienstleistungen

## Besondere Herausforderung für Personalräte

- DV Grundsätze und Verfahren der Beschäftigtenbeteiligung bei Organisationsentwicklungsprozessen (Beispiel Bremen)
  - > Beschäftigtenbeteiligung
  - > Gestaltung von OE-Prozessen
  - > Ziele und Rahmenbedingungen (Projekt- und Entscheidungsstruktur, beteiligte Beschäftigte, „Gütekriterien“ beteiligungsorientierte Personalarbeit , Verfahrenstransparenz/Information aller Beschäftigten,
  - > Verantwortlichkeit der Dienststellenleitung
  - > Verantwortung der beteiligten Beschäftigten
  - > Rechte der Interessenvertretungen: Personalrat, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung



Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit!