

# **Shared Services: Neue Perspektiven für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit?**

# Das Shared Services Konzept und seine Übertragbarkeit auf den grenzüberschreitenden Kontext

# **Das Shared Services Konzept und seine Übertragbarkeit auf den grenzüberschreitenden Kontext**

## Unternehmensziel: Möglichst hoher Gewinn bei geringen Kosten

Kosten durch:

- Entwicklung
  - Produktion,
  - Vertrieb,
- } firmenspezifisch
- **Verwaltung** → **allgemein**

## Verwaltungskosten (allgemein) Standardprozesse

### Personalkosten

mit (z. B.)  
Personalgewinnung  
Gehaltsabrechnung  
Urlaubs- und Krankenkartei  
Reisekostenabrechnung  
Aktenführung  
Arbeitszeitmanagement

### Innerer Dienst

mit (z. B.)  
Beschaffung  
Liegenschaftsverwaltung  
Gebäudemanagement

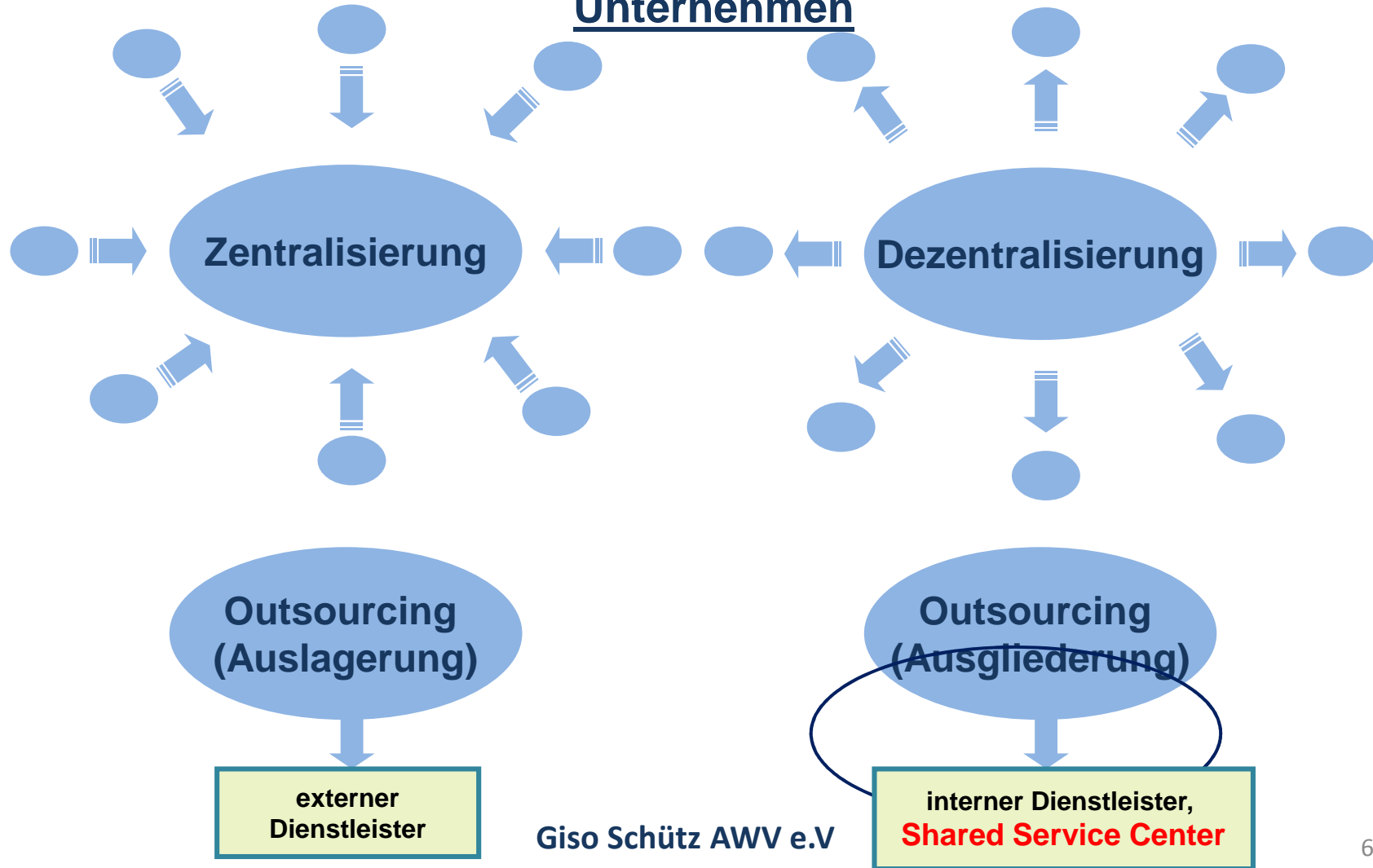
### Informationstechnik

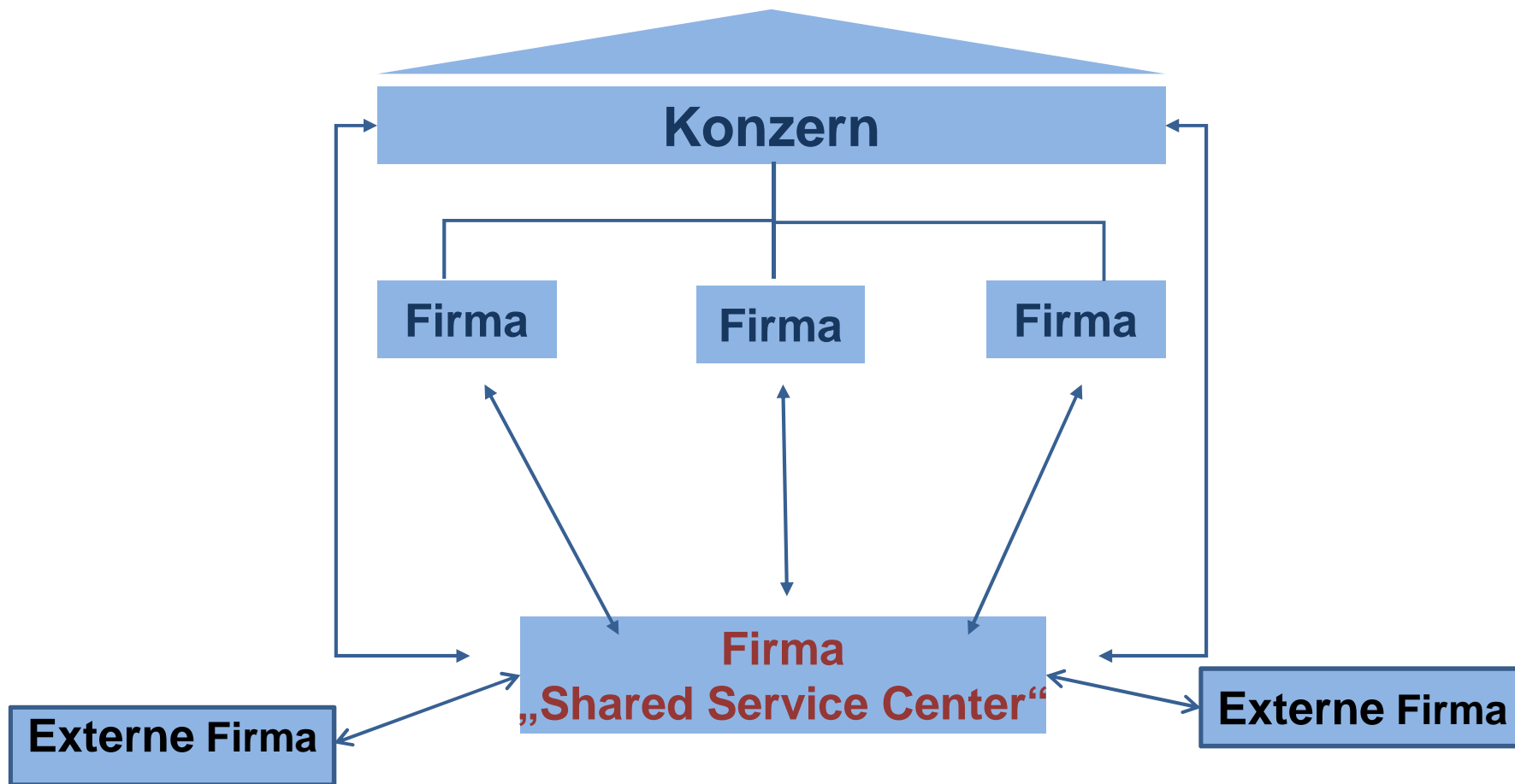
mit (z. B.)  
Rechenzentrum  
Entwicklung  
Pflege und Wartung  
Dokumentation

### Finanzverwaltung

mit (z. B.)  
Buchhaltung  
Rechnungswesen

## Managementansätze in Unternehmen





## Behördenziel

Gesetzesvollzug im Sinne des Gemeinwohls

also:

kein Gewinnstreben

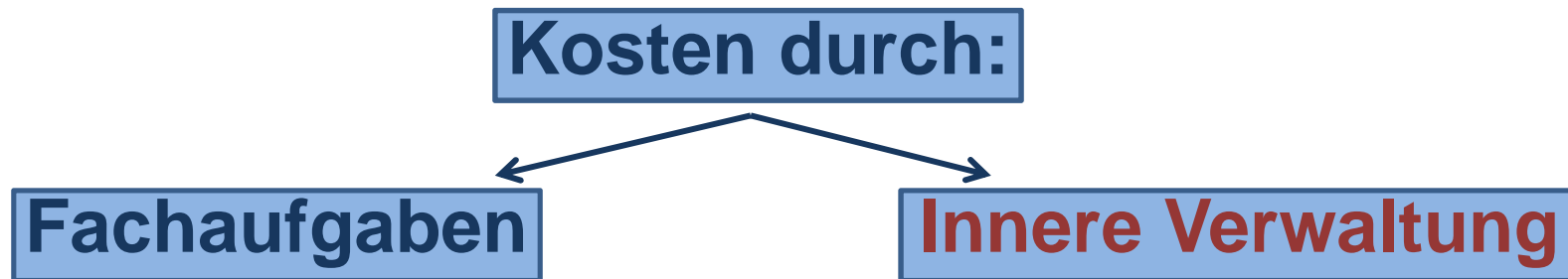
aber:

Beachtung des wirtschaftlichen Umgangs mit Steuergeldern

also:

**möglichst gute Qualität bei möglichst geringen Kosten**





## **Kosten der Inneren Verwaltung (Gemeinkosten)** Standardprozesse

### **Personalkosten**

mit (z. B.)  
Personalgewinnung  
Gehaltsabrechnung  
Urlaubs- und Krankenkartei  
Reisekostenabrechnung  
Aktenführung  
Arbeitszeitmanagement

### **Innerer Dienst**

mit (z. B.)  
Beschaffung  
Liegenschaftsverwaltung  
Gebäudemanagement

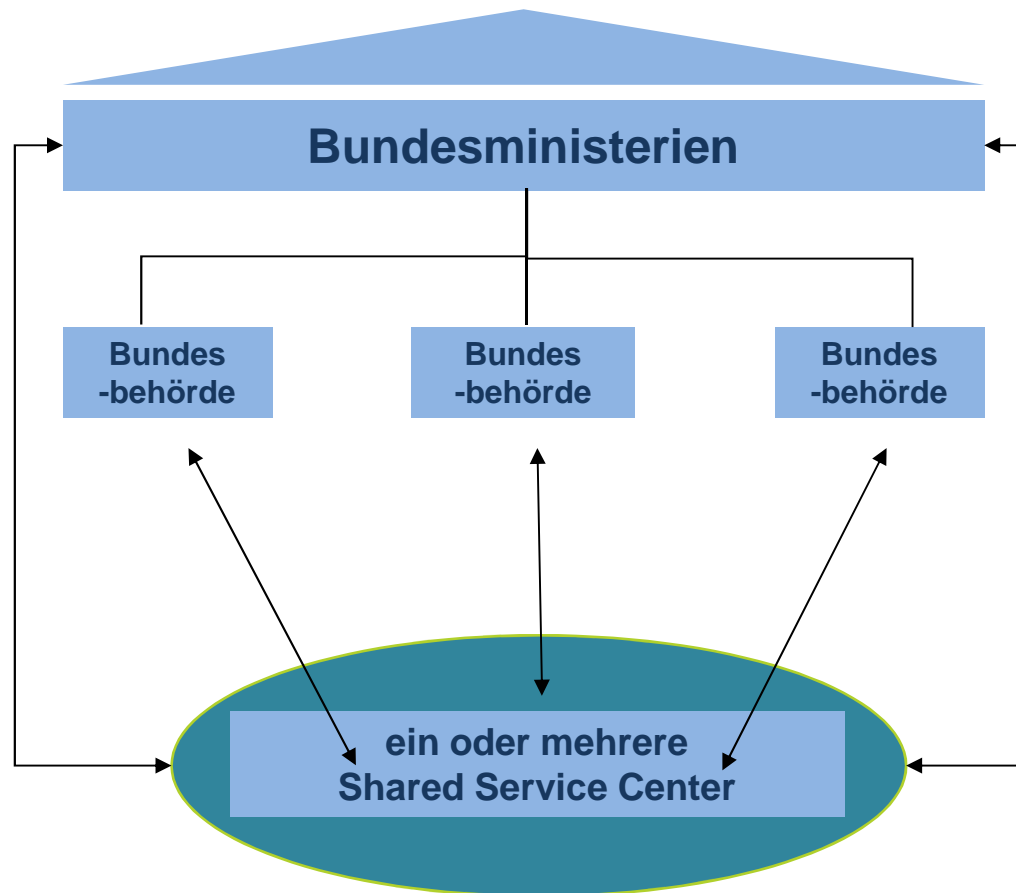
### **Informationstechnik**

mit (z. B.)  
Rechenzentrum  
Entwicklung Pflege und Wartung  
Dokumentation

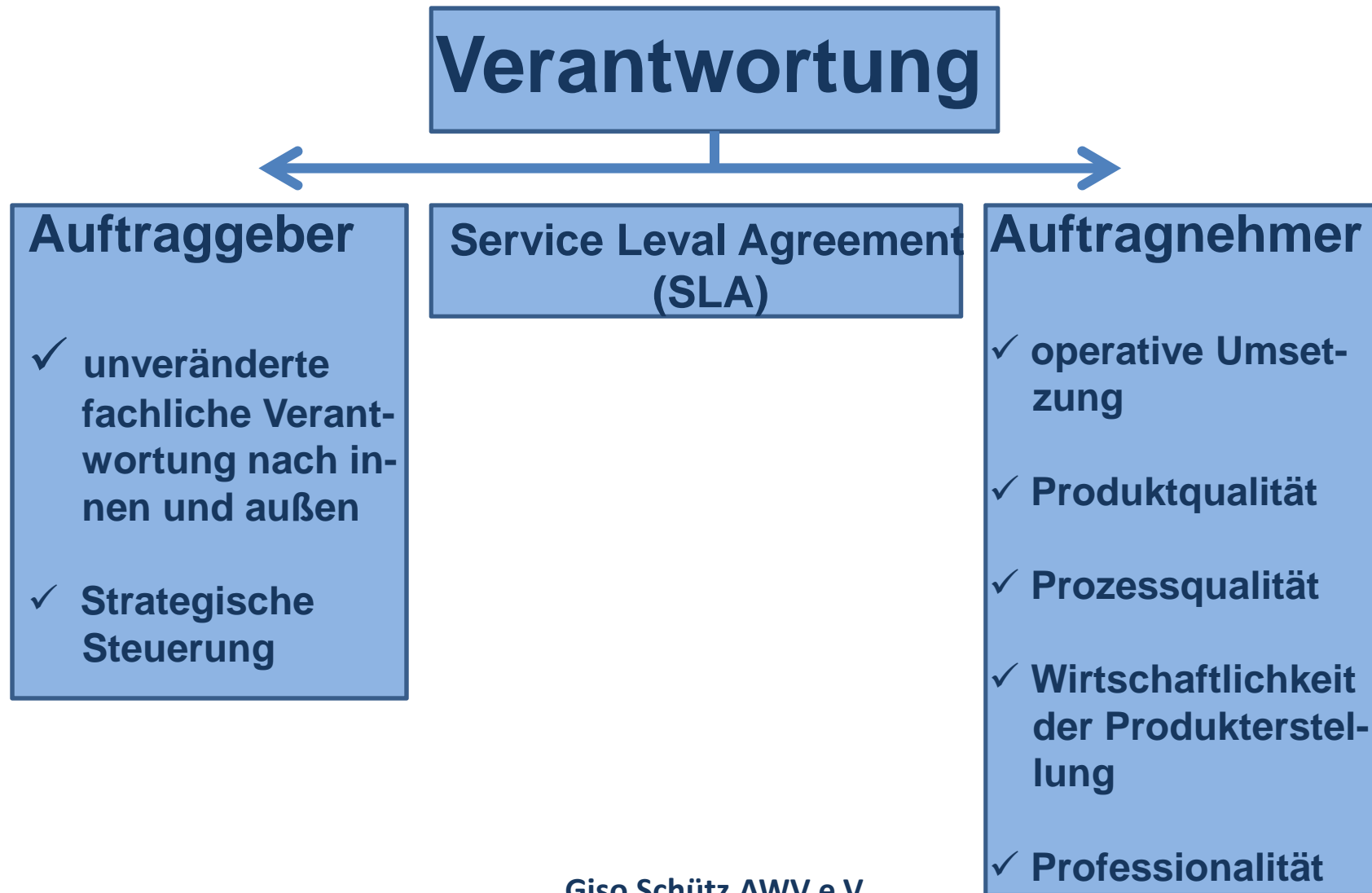
### **Finanzverwaltung**

mit (z. B.)  
Buchhaltung  
Rechnungswesen

## Shared Service Center für die Bundesverwaltung Das Modell



Giso Schütz AWW e.V



# Aufgabenverteilung



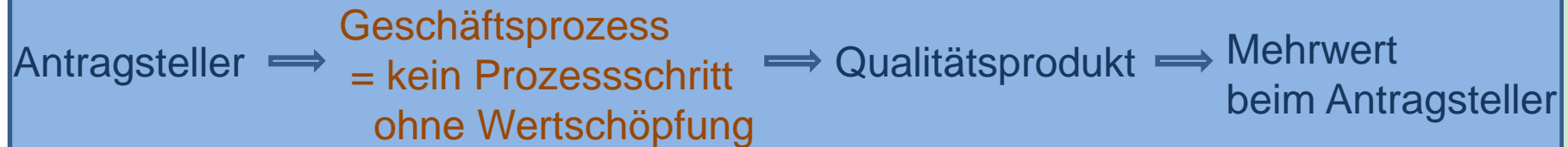
**Aufgabenkritik**



**Prozessorientierung**



**Prozess als Wertschöpfungskette**



**Geschäftsprozessoptimierung**

# Aufgabenverteilung

**Auftraggeber (strategische Ebene)**



**Auftragnehmer (operative Ebene)**

## Beispiel „Personalgewinnung“

### Auftraggeber

- Entscheidung über Stellenfreigabe und Durchführung einer Ausschreibung
- Zustimmung und Anordnung über die Art der Ausschreibung
- Zustimmung
- Festlegung von Auswahlkriterien
- Bestimmung der einzuladenden Bewerber
- Entscheidung über Auswahlverfahren und Auswähler
- Durchführung des Auswahlverfahrens
- Einstellungsentscheidung



### Auftragnehmer

- Stellenbeschreibung, Stellenbewertung, Anforderungsprofil
- Entwurf einer inhaltlich und rechtlich korrekten Ausschreibung
- Durchführung der Ausschreibung
- Registrierung der Bewerbungen, Vorauswahl nach vorgegebenen KO-Kriterien
- Erstellung eines Ranking nach den vorgegebenen Auswahlkriterien
- Organisatorische Vorbereitung des Auswahlverfahrens, Einladung der Bewerber
- Erarbeitung des Auswahlverfahrens, Aufgaben, Gesprächsleitfaden, Bewertungskriterien
- Betreuung des Auswahlverfahrens

## Vorteile

- ❖ **standardisierte Prozesse**
- ❖ **bessere Möglichkeiten für Einsatz der IuK**
- ❖ **professionelle Bearbeitung**
- ❖ **kürzere Bearbeitungszeiten**
- ❖ **gesteigerte Qualität**
- ❖ **weniger Personal (bis zu 50 %)**
- ❖ **Skaleneffekte (zwischen 15 % und 30 %)**



## Hemmschwellen

- **Mangel an politischem Willen**
- **Fehlende politische Entscheidung**
- **Ängste vor**
  - ✓ **Personalverlust**
  - ✓ **Kompetenzverlust**
  - ✓ **Verlust der Steuerung**
  - ✓ **Verlust der Selbstständigkeit**
  - ✓ **dem Neuen**
- **Beharrungsvermögen**
- **Misstrauen gegenüber den Partnern**
- **Probleme mit dem Personal**
- **Probleme mit dem Personalrat**

## Offene Baustellen

- **Struktur**
- **Rechtsform**
- **Kostenverteilung**
- **Steuerfragen**
- **Personalzuordnung**
- **Anforderungsprofil**
- **Eingruppierung und Vergütung**
- **Controlling mit KLR**
- **E-Government**

**Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit  
und Ihr Interesse.  
Ihre Fragen beantworte ich sehr gerne.**