

An den
Vorsitzenden des Personal- und Organisationsausschusses

„Charta Digitales Dortmund 2018 - 2030“

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

die vielfältigen Innovationsprozesse und Projekte, wie die Masterpläne Kommunale Sicherheit, digitale Verwaltung, digitale Bildung und digitale Wirtschaft sowie die Aktivitäten der „Allianz Smart City Dortmund - Wir.Machen.Zukunft“ haben eine starke Dynamik entwickelt. Viele Bereiche der Verwaltung sind bzw. werden in Kürze in die Erarbeitung bzw. die Umsetzung der Masterpläne eingebunden. Die geplante bzw. in Teilen bereits realisierte „digitale Transformation“ bietet große Gestaltungspotentiale aber auch Risiken. Ziele und Umsetzungsstrategien sind - sofern schon formuliert – (noch) nicht abgestimmt.

Positiv formulierte Aus- und Zusagen hinsichtlich der Vorgaben und Ziele für den Weg zum „smarten Dortmund“ können für die Dienststelle, die Beschäftigten, die Personalvertretung, den Rat und die Stadtgesellschaft eine Orientierung sein und Bedenken entgegenwirken. Speziell für die Masterpläne „Digitales Dortmund“, „Allianz Smart City“ sowie die vielschichtigen „e-Government- Pakete“ können solche Leitlinien motivierend sein.

Auf unserer heutigen Personalversammlung haben der Oberbürgermeister und der Personalrat eine „Charta Digitales Dortmund 2018 – 2030“ unterschrieben, die natürlich (zunächst) nur stadtinterne Relevanz haben kann.

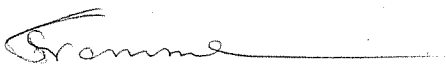
Die darin vereinbarten Leitlinien erhöhen die Bereitschaft des Personalrates, die Veränderungsprozesse konstruktiv mitzugestalten. Möglichen Verbesserungen für Beschäftigte stehen nämlich auch deutlich erkennbare Verschlechterungsoptionen gegenüber (Sparvorgaben, erwartete Effizienzsteigerungen, Veränderungs- und Anpassungszwänge, Fortbildungsdruck u. ä.).

Ich möchte mit diesem Schreiben und der beigegeführten Charta die Mitglieder des Ausschusses über den Inhalt dieser Vereinbarung informieren. Es wäre schön, wenn sich der Ausschuss bzw. der Rat dieser Charta bzw. einzelnen Leitlinien anschließen könnte.

Bei den aktuellen Beratungen zum Haushalt 2018 und zu Personalbedarfen vermissen meine Personalratskolleg*innen und ich die weitere Behandlung einer vom Rat aufgeworfenen (zentralen) Frage:

Welche personellen Aufwände kommen auf die Stadtverwaltung zu und wie wird dafür gesorgt, dass erforderliche Stellen bzw. Köpfe rechtzeitig zur Verfügung stehen?

Mit freundlichen Grüßen



Fromme
Vorsitzende des Personalrates

Anlage: Charta Digitales Dortmund 2018 – 2030

Charta „Digitales Dortmund 2018 - 2030“

Warum eine Charta?

Die vielfältigen, internen Prozesse, wie die Masterpläne Kommunale Sicherheit, digitale Verwaltung, digitale Bildung und digitale Wirtschaft sowie die Aktivitäten der Allianz Smart City "Dortmund - Wir.Machen.Zukunft." haben eine starke Dynamik entwickelt. Fast alle Bereiche der Verwaltung sind in die Erarbeitung bzw. die Umsetzung der Masterpläne eingebunden. Die Verwaltung kooperiert mit externen Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft und der Allianz Smart City „Dortmund - Wir.Machen.Zukunft.“. Die geplante bzw. in Teilen bereits realisierte „digitale Transformation“ bietet große Gestaltungspotentiale aber auch Risiken. Ziele und Umsetzungsstrategien sind unterschiedlich - zum Teil (noch) im Diskurs.

Positiv formulierte Aus- und Zusagen hinsichtlich der Vorgaben und Ziele zu den Masterplänen „Digitales Dortmund“ und „Allianz Smart City“ sowie zur „e-Government-Strategie“ wirken innerhalb der Belegschaft und der Stadtgesellschaft einer spürbaren Verunsicherung bzw. fehlenden Orientierung entgegen. Nachfolgend formulierte Aus- und Zusagen sollen zu einer „positiven Aufbruchsstimmung“ beitragen.

Oberbürgermeister und Personalrat verständigen sich im Sinne von Leitlinien auf folgende gemeinsame Ziele und Gestaltungsgrundsätze

- ⇒ **für ein nachhaltiges, gemeinsames Vorgehen im Transformationsprozess**
- ⇒ **als Motivationsansub und Schutz vor Fehlentwicklungen**
 - **für die Belegschaft der Stadtverwaltung**
 - **für die Stadtgesellschaft Dortmund**

✓ **L(i)ebenswertes Dortmund**

Dortmund soll in jeglicher Hinsicht nachhaltig, vielfältig und demokratisch aufgestellt bleiben - mit einer handlungsfähigen, bürgernahen Stadtverwaltung. Die Akteure (Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung und der Konzerntöchter, Bürgerinnen und Bürger, Zivilgesellschaft, Unternehmen, Verbände, Vereine, Initiativen, Institutionen, Wissenschaft und Politik) sollen sich auch mittels neuer digitaler Technologien besser miteinander verbinden, um den Erhalt und die Verbesserung der Lebens- und Umweltqualität zu erreichen.

Gleichzeitig strebt die „smarte Stadt“ an, den Wirtschaftsstandort zu stärken und die Verbesserung von Effizienz und Bürgernähe in einer dem technologischen Fortschritt angepassten Verwaltung zu erreichen.

✓ **Demokratie stärken**

Alle Akteure sorgen im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür, dass keine neuen Machtstrukturen entstehen, die sich einer demokratischen Kontrolle entziehen und somit eine Gefahr für die Grundrechte, die Sicherheit und Privatsphäre jedes Einzelnen darstellen. Algorithmen dürfen weder die Gestaltungshoheit demokratisch gewählter Gremien noch die Verantwortlichkeit natürlicher oder juristischer Personen ablösen. Die Kriterien automatisierter Verwaltungsentscheidungen sind offenzulegen.

✓ **Vertrauen ist Grundvoraussetzung**

Beschäftigte, Bürger*innen und Unternehmen können sich darauf verlassen, dass ihre Daten auch bei einer weitergehenden sensorischen Erfassung, einer automatisierten bzw. Verknüpfung u.ä. zweckgebunden und rechtskonform verwendet werden. Die anvertrauten Daten werden vor unberechtigten Zugriffen bzw. einer nicht zulässigen Verwendung geschützt.

✓ **Barrierefreier Zugang**

Auch zukünftig werden Dienststelle und Beschäftigte ihre Dienstleistungsangebote barrierefrei zur Verfügung stellen. Analoge „Nebenzüge auf Nebengleisen“ werden bis auf weiteres als Kundenservice vorgehalten, um insbesondere Diskriminierungen zu vermeiden.

✓ **Ethisch korrekte Nutzung von Technologien**

Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung im Spannungsfeld zwischen Ethik und Ökonomie wahr. Das Standardisieren von Entscheidungsfindungen und Arbeitsabläufen findet im Verwaltungshandeln seine Grenzen dort, wo Automatisierung, fremdbestimmtes bzw. reduziertes Ermessen u. ä. zu „inhumaner (ethisch unkorrekter) Technokratie“ führen.

✓ **Der Mensch steht im Mittelpunkt**

Im offenen Dialog zwischen Stadtgesellschaft und Verwaltung werden Chancen und Risiken des technologischen Fortschritts abgewogen. Beschäftigte, Organisation und technologische Innovationen werden nicht einem marktwirtschaftlichen Verwertungsinteresse untergeordnet. Die Stadtverwaltung bzw. der Konzern Stadt bietet weiterhin selbstbestimmt und kundenfreundlich ein breites Dienstleistungsportfolio an. Dies unter guten Arbeits- und Rahmenbedingungen für Beschäftigte bei der Stadtverwaltung mit guten Serviceangeboten für Kund*innen. Veränderungsprozesse innerhalb der Stadtverwaltung werden partnerschaftlich auf der Basis eines kooperativen Führungsstils durchgeführt. Hierbei werden Eigeninitiative und Kreativität der Beschäftigten wertgeschätzt und in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess einbezogen.

✓ **Arbeitswelt verbessern**

Die Digitalisierung ermöglicht eine Flexibilisierung der Arbeits- und Produktionsbedingungen sowie neue Dienstleistungen. Neue Formen des Kundenservice und der Arbeitsabläufe sollen auch Mehrwerte für Beschäftigte schaffen und für ein gesundheitsförderliches Umfeld sorgen. Um im Standortwettbewerb zu bestehen und Arbeitsplätze zu sichern, ist es für Dortmund entscheidend, dass Wissen und Wertschöpfung möglichst vor Ort bleiben und in erster Linie dort wirksam werden.

✓ **Wissenstransfer und Kooperation verbessern**

Aus- und Fortbildung sind von zentraler Bedeutung für die anstehenden Veränderungsprozesse und das Erreichen gesetzter Ziele. Das Aus- und Fortbildungsangebot wird auf die neuen Anforderungen an Beschäftigte und Führungskräfte ausgerichtet. In lernenden Netzwerken sollen neue Formen des Wissenstransfers, der Kommunikation und Zusammenarbeit geschaffen werden.

✓ **Beschäftigten werden gute Perspektiven eröffnet**

Führungskräfte und Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung sind der Schlüssel zum Erfolg. Es gilt, ihre Bereitschaft zu erhalten bzw. zu fördern, die Veränderungsprozesse mitzugestalten und mitzutragen. Dafür wird zugesichert, dass die im Veränderungsprozess entstehenden Mehrwerte auch den Beschäftigten zu Gute kommen sowie Risiken und Nachteile minimiert bzw. kompensiert werden.

Insbesondere gilt:

- Attraktive, zukunftsfähige Arbeitsplätze werden auch in der Stadtverwaltung erhalten bzw. neu geschaffen.
- Soweit erforderlich werden gleichwertige Ersatzarbeitsplätze geschaffen.
- Der Schutz vor Überforderung und vor unzulässiger Überwachung wird gewährleistet. Schutz bedeutet u. a. auch altersentsprechende Arbeitsbedingungen.
- Erforderliche (neue) Kompetenzen werden zeitnah und fortlaufend vermittelt.
- Der Zugang zu (neuer) IKT und zu Informationen wird möglichst barrierefrei ermöglicht.
- Beteiligungsrechte werden anerkannt und gefördert.
- Aufgaben und Personal bleiben möglichst in städtischer Hand, um eine kompetente kommunale Selbstverwaltung nachhaltig gewährleisten zu können.

✓ **Schrittweise Erprobung und Rückholbarkeit**

Experimentierräume und Reallabore mit aufgelockelter Regulierung werden ermöglicht, um innovative Ansätze zu fördern. Rechtsstaatliche Grundsätze und Normen werden dabei beachtet – grundsätzlich auch in Erprobungsprojekten. Ggf. erforderliche (temporäre) Ausnahmen werden im Konsens als Experimentierklauseln vereinbart. Es gilt, in möglichst allen Entwicklungsphasen der digitalen Transformation die Rechtskonformität nachweisen zu können, um das Vertrauen der Menschen und Unternehmen in die Stadtverwaltung / Masterpläne zu erhalten. Um Fehlentwicklungen zu vermeiden, werden Veränderungsmaßnahmen im Konsens vorbereitet und ausreichend erprobt. Die Rückhol-

barkeit von Projektergebnissen und Erprobungen gelten (z.B. durch Experimentierklauseln u.ä.) grundsätzlich als vereinbart.

✓ **Veränderungsprozesse werden mit Sorgfalt gestaltet**

Die insbesondere in den Masterplan- Projekten spürbare Aufbruchsstimmung bei IT-Konzernen darf nicht zu einem „Windhundrennen“ um erste Aufträge und zu spontanen (rechtlich angreifbaren) Verträgen bzw. Einführungsprozessen führen. Rechtskonforme, geordnete Beteiligungs-, Erprobungs- und Vergabeverfahren werden sichergestellt.

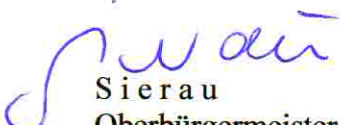
✓ **Wer sparen will, muss investieren!**


Die Stadt Dortmund kann erforderliche Investitionen in die technische Infrastruktur und die Bereitstellung von qualifiziertem Personal zur Konzeption und zum Betrieb digitaler Anwendungen aktuell nur unter der bestehenden Ressourcenknappheit umsetzen. Für eine nachhaltig erfolgreiche Gestaltung der Transformation und das Erreichen von Projektzielen soll durch entsprechende Maßnahmen sichergestellt werden, dass finanzielle Mittel und personelle Ressourcen zum richtigen Zeitpunkt zur Verfügung stehen (z.B. durch entsprechende Vorplanungen und Rücklagen). Erforderlich ist dies insbesondere für eine moderne Aus- bzw. Weiterbildung und Neuorganisation, um den Anforderungen schneller Veränderungsprozesse und künftiger Arbeitsabläufe gerecht werden zu können. Möglichst frühzeitig werden konkret nachweisbare Zusatzaufwände entsprechend eingeplant.

✓ **Interoperable und verlässliche IKT- Services**

Eine zuverlässige Funktionsfähigkeit der Informations- und Kommunikationstechniken (IKT) sowie ausreichend vernetzte Infrastrukturen für kommunale Dienstleistungen werden – soweit möglich - sichergestellt. Für die Umsetzung des Vorsorgeprinzips werden neue Technologien und Anwendungen möglichst reversibel und abwärtskompatibel (d. h. mit älteren Geräten nutzbar) sowie mit offenen Schnittstellen und Standards ausgestattet. Dies trägt u.a. auch zur Vermeidung einseitiger Bindungen an Hersteller oder Technologien bei. Technische Basis des zukünftig „smarten“ Dortmunds bilden (nach und nach) neue hochgradig vernetzte IKT-Systeme. Dabei sind digitale Infrastrukturen – von der Verkehrsleitzentrale oder dem digitalen Rathaus bis zum Wasserwerk – neuen Bedrohungen ausgesetzt. Eine hohe Zuverlässigkeit und Störungsfreiheit kommunaler Dienstleistungen sowie die Notfallvorsorge werden daher bereits in der Planung nach dem Prinzip „Security by Design“ gewährleistet bzw. angestrebt. Für die Kommunikation der Rettungsdienste, die Trinkwasserversorgung, das Gesundheitswesen und weitere unverzichtbare Versorgungsdienste werden alternative Redundanzen vorgehalten.

Dortmund, den 29.11.2017


S i e r a u
Oberbürgermeister


F r o m m e
Vorsitzende des Personalrates