Vortrag des Oberbürgermeisters Ashok Sridharan beim 17. Kongress „neueVerwaltung“ der dbb akademie am Donnerstag, 28. April 2016, 10.10 Uhr, im ehemaligen Plenarsaal des WCCB, Platz der Vereinten Nationen 2

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrter Herr Geyer (*Vorstand dbb*), Frau Weigend, Herr Beuß, Referentinnen und Referenten, meine sehr geehrten Damen und Herren,

herzlich willkommen im wohl schönsten Kongresszentrum Deutschlands. Sie befinden sich heute und morgen an einem geschichtsträchtigen Ort. Das Grundgesetz, das den Boden für die später einsetzende Verständigung von Ost und West und die deutsche Einheit bereitet hat, wurde hier in Bonn erarbeitet. Das aber auch mitgeholfen hat, das Vereinte Europa möglich zu machen, so wie wir es heute kennen.

Sie, meine Damen und Herren, beschäftigen sich aber nicht mit der Historie, sondern vielmehr mit der Zukunft - der digitalen Arbeit. Als Oberbürgermeister einer Stadt mit rund 320.000 Einwohnerinnen und Einwohnern frage ich mich, wie die Digitalisierung die Arbeit in den Behörden verändert? Veränderungen sind für eine Behörde tief greifender, als es auf den ersten Blick scheint. Digitalisierung der Arbeit ist kein einfacher Wechsel mit einem Austausch der Arbeitsprozesse von der Papierakte hin zur eAkte. Von Open Government mit Open Data, Bürgerbeteiligungen und der notwendigen Umsetzung klassischer Bürgerserviceleistungen als Onlineangebote steigt die gesellschaftliche Erwartungshaltung gegenüber Behörden hinsichtlich der angebotenen Informations- und Interaktionsmöglichkeiten.

Um dieser Erwartungshaltung gerecht werden zu können, müssen grundsätzliche Entscheidungen getroffen werden, wie digitale Behördenprozesse praxisnah definiert werden und zukunftsorientiert umzusetzen sind. Dazu zähle ich beispielsweise den leichten Zugang zu Informationen für die politische und fachbereichsübergreifende Arbeit. Aber auch als Diskussionsgrundlage für Entscheidungen, für den Aufbau und Zugriff auf Wissenssysteme, medienbruchfreie verwaltungsinterne und externe Arbeitsabläufe, mobilfähige Anwendungen bis hin zu klar definierten Kommunikationswegen und für einen Überblick zu den Bearbeitungsständen bzw. Auftragsdispositionen sind digitale Informationen wichtig.

Zu der umfassenden Betrachtung zählt auch eine begleitende Aufgabenkritik, in der die althergebrachten Arbeitsprozesse und Arbeitsformen auf den Prüfstand kommen, organisatorisch hinterfragt und gegebenenfalls angepasst werden müssen. Eine ganz zentrale Rolle nimmt dabei die Personalorganisation mit den verwaltungsinternen Beratungen ein, die nach und nach alle Fachbereiche durchlaufen. Dabei gilt es im Blick zu halten, wie wir digitale fachbereichsübergreifende Arbeitsabläufe gestalten wollen, die sich in Folge beispielsweise auch auf Arbeitsplatzbewertungen, die notwendige räumliche und technische Arbeitsplatzausstattungen und künftige Personalbedarfsplanungen auswirken.

Die Stadt Bonn engagiert sich im Aufbau alternativer Arbeitsmodelle und hat seit dem Jahr 2003 die Anzahl der Telearbeitsplätze auf aktuelle 383 kontinuierlich ausgebaut. Bei den Außendienstkräften können wir beispielsweise im Stadtordnungsdienst und Katasterbereich schon auf langjährige Erfahrungen mit mobilen Endgeräten und Anwendungen zurückgreifen. Allerdings haben sich in den vergangenen Jahren auch einige Hürden ergeben, die eine weitergehende Digitalisierung erschwerten. Herausfordernd für die Digitalisierung ist eine Betrachtung der technischen Möglichkeiten und personellen Rahmenbedingungen gleichermaßen. Anwendungstechnisch besteht noch in vielen Einsatzgebieten Entwicklungsbedarf. Zudem fehlen passgenaue und wirtschaftliche Anwendungen.
Im Personalbereich ist eine Digitalisierung der Arbeit über alle Ebenen von der Sachbearbeitung bis zur Führung hinweg erforderlich. Effizienzgewinne lassen sich nur realisieren, wenn Arbeitsprozesse ausschließlich elektronisch und medienbruchfrei möglich sind. Ich halte es zudem für erforderlich, den Umsetzungsprozess mit der Personalführung und Personalvertretung eng zu vereinbaren. Digitalisierung wirkt sich auf Stellenbemessungen und - bewertungen aus. Persönliche Qualifikationen, Fortbildungsangebote, soziale Teamkomponenten, wie Co-Working, sind nur ein paar Beispiele. Vor allem aber benötigen wir ein gemeinsames digitales Grundverständnis innerhalb der Behörde.
Problematisch ist, dass eine Digitalisierung allgemeinhin zunächst vorrangig nur unter den Gesichtspunkten zusätzlicher Effizienzsteigerungen bei gleichzeitigen Kostenreduzierungen angesehen wird. Ich halte das für einen Aspekt unter

mehreren. Auch muss verständlicher gemacht werden, dass Digitalisierung für die Gesellschaft kein Thema ist, welches sich irgendwann in der Zukunft abspielt und abgewartet werden kann. Digitalisierung der Gesellschaft findet schon lange statt. Sie hat in weiten Teilen Einzug in unseren Alltag gefunden. Hier muss sich eine Behörde mit den mitunter tradierten Strukturen weitgehend neu positionieren, um bei den weiteren digitalen Entwicklungen aufholen zu können.
Letztlich geht es auch um eine politische Fragestellung, wie innovativ sich eine Kommune mit den bereitgestellten finanziellen Mitteln Verwaltungsleistungen erbringen kann.
Was müssen wir tun, um den Arbeitsplatz der Zukunft einzurichten? Unbestritten besteht Potenzial, mit einem Ausbau der Digitalisierung Verwaltungsabläufe und Serviceleistungen effizienter zu gestalten. Eine Behörde umfasst viele ganz unterschiedliche Arbeitsplätze, deren Anforderungen im Detail betrachtet werden müssen. Nach meiner Auffassung kann der Arbeitsplatz der Zukunft nur in einem fortlaufenden personellen und organisatorischen Prozess gelingen, welcher gemeinsam mit der Politik, der Personalvertretung bis hin zu den technischen IT-Verfahren nach und nach umgesetzt werden kann. Digitalisierung ist dabei kein Selbstzweck, sondern bietet die Chance, die Aufgabenstellungen einer Behörde mit den unterschiedlichen Arbeitsorten und Arbeitszeitmodellen neu zu gestalten. Es gilt auch dafür Sorge zu tragen, dass wir inmitten der demografischen Entwicklung kommunale Arbeitsplätze attraktiv erhalten. Allerdings bedeutet der Arbeitsplatz der Zukunft beziehungsweise die Entwicklung hin zu einer „Digitalen Verwaltung“ als ein Bestandteil und Akteur einer digitalen Stadt, deutliche finanzielle Investitionen. Vor dem Hintergrund der begrenzten finanziellen Mittel und bestehender IT-Budgets sehe ich da größere Schwierigkeiten.

Die zahlreichen Haushaltskonsolidierungen der letzten Jahre, neue Aufgabenübertragungen von Bund und Land auf die Kommune mit neuen Ausgabepositionen sowie die steigenden Infrastrukturkosten hinterlassen deutliche Spuren und schränken Gestaltungsspielräume ein.

Ein ganz ausschlaggebender Treiber zur Digitalisierung für die Arbeit in Behörden sind aber rechtliche Grundlagen für eine Kommune. Ich hoffe sehr, dass das geplante EGovernment-Gesetz NRW noch in diesem Jahr im Landeskabinett

beschlossen und die dringend erforderlichen rechtlichen Grundlagen zur weiteren digitalen Ausgestaltung geschaffen werden.

Kommunen sind bereit, in innovative Projekte einzusteigen, Veränderungsprozesse anzugehen und gegenüber der freien Wirtschaft im Arbeitsumfeld und der Leistungsangebote aufzuholen. Hierfür brauchen wir als Kommune Unterstützung und eine föderal übergreifende Zusammenarbeit, die uns inhaltlich in machbaren Schritten weiter bringt.

Sehr geehrte Herr Geyer, ich freue mich, dass der erste Kongress „neue Verwaltung“ hier in Bonn stattfindet. Ich wünsche allen Gästen erfolgreiche Kongresstage, gute Gespräche und einen angenehmen Aufenthalt in Bonn. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.