

Sitzungsunterlagen

Sitzung des Personal- und
Organisationsausschusses

12.03.2024

Inhaltsverzeichnis

Sitzungsdokumente	
Tagesordnung -öffentlich-	3
Nachreichung Ö	4
Vorlagendokumente	
* TOP Ö 1 Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten bei Tarifbeschäftigten	
Sitzungsvorlage PA/019/2024	5
Sachverhalt PA/019/2024	9
TOP Ö 2 Einführung eines übergreifenden Datenmanagements	
Sitzungsvorlage DiP/004/2024	14
Sachverhaltsdarstellung DiP/004/2024	18
Anlage 1 – Datenethik der Stadt Nürnberg DiP/004/2024	23

TAGESORDNUNG

Sitzung

Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses



Sitzungszeit

Dienstag, 12.03.2024, 15:00 Uhr

Sitzungsort

Rathaus, Fünferplatz 2, Großer Sitzungssaal

TAGESORDNUNG

Öffentliche Sitzung

1. Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten bei Tarifbeschäftigten

hier: Änderung der bisherigen städtischen Praxis; Gewährung einer persönlichen Zulage nach §14 TVöD für die Dauer der Erprobung in höherwertigen Tätigkeiten inkl. Anpassung der Gewährung von Rahmenzulagen bzw. Rahmenezuschlägen

- Unterlagen werden nachgereicht –

2. Einführung eines übergreifenden Datenmanagements hier: Darstellung des gemeinsamen Vorprojekts von DiP und IT

Beschluss
DiP/004/2024

König, Marcus

3. Genehmigung der Niederschrift der Sitzung vom 20.02.2024, öffentlicher Teil



Stadt Nürnberg · Rathausplatz 2 · 90403 Nürnberg

An die Mitglieder
des Personal- und Organisationsausschusses

E-Mail: obm@stadt.nuernberg.de

Internet: www.nuernberg.de

Datum: 04.03.2024

NACHREICHUNG
ZUR SITZUNG
DES PERSONAL- UND ORGANISATIONSAUSSCHUSSES AM 12.03.2024

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

im Nachgang zur bereits zugestellten Einladung/Tagesordnung übermittle ich die Unterlagen zu

Öffentliche Sitzung

1. **Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten bei Tarifbeschäftigten** Beschluss

hier: Änderung der bisherigen städtischen Praxis; Gewährung einer persönlichen Zulage nach §14 TVöD für die Dauer der Erprobung in höherwertigen Tätigkeiten inkl. Anpassung der Gewährung von Rahmenezulagen bzw. Rahmenezuschlägen

Mit freundlichen Grüßen

Marcus König
Oberbürgermeister

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	12.03.2024	öffentlich	Beschluss

Betreff:

Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten bei Tarifbeschäftigten

hier: Änderung der bisherigen städtischen Praxis; Gewährung einer persönlichen Zulage nach

§14 TVöD für die Dauer der Erprobung in höherwertigen Tätigkeiten inkl. Anpassung der Gewährung von Rahmenezulagen bzw. Rahmenezuschlägen

Sachverhalt (kurz):

Bisher wurden auch bei internen tarifbeschäftigten Mitarbeitenden - im Gleichklang mit den Beamtinnen und Beamten - höherwertige Stellen zur Erprobung übertragen. Erst nach Rückmeldung der vollumfänglichen Übertragung und Bewährung in den höherwertigen Aufgaben durch die Dienststelle erfolgte die Eingruppierung in die höhere Entgeltgruppe (Höhergruppierung).

Die bisherige Praxis wurde in der Vergangenheit als zu komplex und von internen Mitarbeitenden - im Vergleich zu den Neueinstellungen - nicht immer als wertschätzend wahrgenommen. Gerade im Verwaltungsbereich wird durch die drastisch zunehmende Anzahl an externen Einstellungen die unterschiedliche Vergütung von externen (Einstellung) und internen Mitarbeitenden während der Erprobung - insbesondere bei Quereinsteigenden - als ungerecht wahrgenommen. Die Verwaltung soll daher ermächtigt werden, die bisherige städtische Praxis zu ändern und bei der Übertragung von höherwertigen Stellen künftig eine persönliche Zulage nach § 14 TVöD für die Dauer der Erprobung in höherwertigen Tätigkeiten zu gewähren. Umfasst sind Stellenbesetzungen ab 01.04.2024.

In Konsequenz soll auch der über das Projekt "Serviceoffensive 2020" mit POA-Beschluss vom 18.02.2020 befristet eingeführte und mit POA-Beschluss vom 18.10.2022 zunächst bis 31.12.2024 verlängerte finanzielle Ausgleich für den dauerhaften Einsatz im Parteiverkehr bei mindestens 50 v. H. der individuellen Arbeitszeit im direkten Kundenkontakt (sog. Rahmenezulage bzw. Rahmenezuschlag) ab der probeweisen Übertragung der anspruchsbegründenden höherwertigen Tätigkeit gewährt werden.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)
- Ja
 - Kosten noch nicht bekannt
 - Kosten bekannt

<u>Gesamtkosten</u>	€	<u>Folgekosten</u>	€ pro Jahr
		<input type="checkbox"/> dauerhaft	<input type="checkbox"/> nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
 (mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ weiter bei 3.)
- Ja
 - Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
 - Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
 - Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
- Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA und DiP** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
-
-
-

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird ermächtigt, bei der Übertragung von höherwertigen Stellen wie unter Nr. 3 der Vorlage vom 26.02.2024 beschrieben zu verfahren. Umfasst sind Stellenbesetzungen ab 01.04.2024.

120-

**Übertragung von höherwertigen Tätigkeiten bei Tarifbeschäftigten
hier: Änderung der bisherigen städtischen Praxis; Gewährung einer persönlichen Zulage
nach §14 TVöD für die Dauer der Erprobung in höherwertigen Tätigkeiten inkl. Anpassung
der Gewährung von Rahmenzulagen bzw. Rahmenezuschlägen**

I. Sachverhalt:

Die Übertragung höherwertiger Aufgaben ist grundsätzlich mit höheren Anforderungen an die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der jeweiligen Person verbunden und erfordert eine fachliche und persönliche Weiterentwicklung. Das betrifft sowohl die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten im bisherigen Arbeitsumfeld, aber auch eine Änderung der Tätigkeit, welche ggf. sogar mit einem Dienststellenwechsel verbunden ist.

Auch wenn eine gewisse Prognose aus der Leistung in den bisherigen Aufgaben abgeleitet werden kann, so verbleibt sowohl für die Person als auch für die Dienststelle (bzw. die Arbeitgeberin) eine Ungewissheit hinsichtlich der vollumfänglichen und erfolgreichen Aufgabenübertragung. Dies kann erst im Rahmen der Einführung in die höherwertigen Aufgaben festgestellt werden.

1. Bisherige Praxis bei der Besetzung von höherwertigen Stellen: Tarifbeschäftigte

Externe Einstellung:

Mit der Einstellung erfolgt die Eingruppierung entsprechend des in der Stellenausschreibung genannten Stellenwerts. Nach § 2 Abs. 4 Satz 1 TVöD gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung als Probezeit. In dieser Zeit kann seitens der Arbeitgeberin einseitig und ohne soziale Rechtfertigung in Form einer Probezeitkündigung auf Defizite reagiert werden.

Interne Stellenbesetzung:

Bei tarifbeschäftigten Mitarbeitenden, erfolgt die Eingruppierung nach § 12 Abs. 2 Satz 1 TVöD aufgrund der Tätigkeitsmerkmale der gesamten, von dem/der Beschäftigten nicht nur vorübergehend auszuübenden Tätigkeit (sog. Tarifautomatik). Höherwertige Aufgaben werden bei der Stadt Nürnberg im Gleichklang mit Beamtinnen und Beamten zunächst zur Erprobung, also zunächst vorübergehend, übertragen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten während der Erprobung zunächst nicht in vollem Umfang und nur unter Anleitung erfolgt.

Die Erprobung auf einer höherwertigen Stelle erfolgt zunächst in der bisherigen Eingruppierung. Zum Abschluss des Erprobungszeitraums erfolgt eine Rückmeldung der Dienststelle zum Erfolg der Erprobung und eine Aussage, ab wann die Aufgaben in vollem Umfang wahrgenommen wurden. Abhängig davon, wird der/die Mitarbeitende – ggf. rückwirkend maximal zum ersten Tag der Erprobung – höhergruppiert. Der Zeitraum der Erprobung entspricht analog der beamtenrechtlichen Regelung grundsätzlich 3 Monate bis maximal 6 Monate.

Im Bereich der handwerklich-technisch Beschäftigten (ehemals BMT-G II) erfolgt auf Grund der regelmäßig vorliegenden fachlichen Nähe der höherwertigen Aufgaben zu den bisherigen

Aufgaben keine Erprobung. Die höhere Eingruppierung wird bereits zum Zeitpunkt der Stellenübertragung umgesetzt.

Erstmalige Übertragung von Aufgaben mit Prüfungspflicht (BL I/BL II):

Für den Verwaltungsbereich ist zu beachten, dass es sich bei der Übertragung von höherwertigen Aufgaben i. d. R. um Aufgaben mit Prüfungspflicht (BL I bzw. BL II) handelt. Von EGr. 6 bis EGr. 9a bzw. von EGr. 10 bis EGr. 12 im Bereich Verwaltung (jeweils Fallgruppe 2) ist entsprechend der Vorbemerkung Nr. 7 zur Entgeltordnung TVöD eine sog. Erste Prüfung (BL I) als Alternative zur VFA-K-Ausbildung bzw. ab EGr. 9b TVöD grundsätzlich eine Zweite Prüfung (BL II) Voraussetzung für die entsprechende Eingruppierung. Wurde die vorgeschriebene Prüfung durch den/die Mitarbeitenden nicht abgelegt, ist ihm/ihr alsbald die Möglichkeit zu geben, Ausbildung und Prüfung nachzuholen. Gemäß der Vorbemerkung Nr. 7 Abs. 3 Anlage 1 – Entgeltordnung (VKA) zum TVöD wird ab dem Zeitpunkt der Übertragung der maßgebenden Tätigkeit eine persönliche Zulage gewährt (vor dem Tarifabschluss 2023: mit Wirkung vom Ersten des vierten Monats nach Beginn der maßgebenden Beschäftigung)

Bei einer Qualifizierung über den Zertifikatslehrgang (ZLV) erfolgt direkt eine (vorläufige) Eingruppierung entsprechend des Stellenwertes.

Probearbeitsverhältnis:

Bei einem Probearbeitsverhältnis (befristetes Arbeitsverhältnis zum Zwecke der Erprobung) gelten die Rahmenbedingungen und der Anwendungsbereich eines Probearbeitsverhältnisses entsprechend der Festlegungen des Vermerks vom 29.03.2022. Damit wurde die bisher praktizierte Erprobung im Tarifbereich für bestimmte Konstellationen (insbes. Erprobung in vertragsfremden Aufgaben und bei Langzeiterkrankten) neu geordnet. Das Probearbeitsverhältnis ist grundsätzlich auf die Dauer von 3 Monaten (ggf. einmalige Verlängerung) bzw. bei Langzeiterkrankten von 6 Monaten vorgesehen. Während dieser Zeit ruht das bisherige Arbeitsverhältnis. Soweit die Erprobung erfolglos verläuft, wird das Probearbeitsverhältnis nicht verlängert und das Grundarbeitsverhältnis lebt wieder auf. Die Eingruppierung in dieser Zeit erfolgt entsprechend dem Stellenwert.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen

Bei Beamtinnen und Beamten stellt Art. 17 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 LlbG vor eine mögliche Beförderung in ein höheres Statusamt zwingend eine Erprobungszeit von mindestens 3 Monaten bis höchstens 6 Monaten. Erst im Anschluss ist bei einer positiven Feststellung zur Erprobung rechtlich eine Beförderung möglich.

Eine entsprechende Regelung für Tarifbeschäftigte existiert im TVöD nicht.

Eine nach TVöD erfolgte Höhergruppierung kann nur einvernehmlich oder im Wege einer Änderungskündigung rückgängig gemacht werden. Eine einseitige Änderung durch die Arbeitgeberin im Fall einer erfolglosen Erprobung erscheint auf Grund der Vorgaben durch das Tarif-/Arbeitsrecht und der Rechtsprechung aussichtslos. Seitens der Mitarbeitenden besteht auch bei anschließender Feststellung der Nichteignung für die höherwertige Tätigkeit ein Anspruch auf einen vertragsgemäßen Einsatz, d. h. entsprechend der höheren Eingruppierung. Die Arbeitgeberin wäre in der Vermittlungspflicht, soweit eine Lösung am konkreten Arbeitsplatz nicht möglich ist.

3. Vorschlag zum künftigen Vorgehen

Die dargestellte bisherige Praxis wurde in der Vergangenheit als zu komplex und von internen Mitarbeitenden nicht immer als wertschätzend wahrgenommen. Gerade im Verwaltungsbereich wird durch die drastisch zunehmende Anzahl an externen Einstellungen die unterschiedliche Vergütung von externen (Einstellung) und internen Mitarbeitenden während der Erprobung – insbesondere bei Quereinsteigenden – als ungerecht wahrgenommen. Die Frage, in welchem Umfang welche konkreten Aufgaben während der Erprobung übertragen wurden und welcher Bewertung die Tätigkeit dann entspricht, lässt sich in der Praxis kaum klären. Auf Grund der weiter zunehmenden Fluktuation und Arbeitsverdichtung ist die volle Aufgabenübernahme nach sehr kurzer Einarbeitungszeit oftmals nicht vermeidbar.

Die Tarifvertragsparteien haben im Rahmen des Tarifabschlusses 2023 eine Änderung der Vorbemerkung Nr. 7 zur Entgeltordnung TVöD vereinbart. Die Zulage während der Absolvierung der Beschäftigtenlehrgangs I (BL I) ist künftig bereits ab Aufgabenübertragung und nicht wie vorher erst ab dem vierten Monat nach Beginn der maßgebenden Beschäftigung zu gewähren.

Neben einer zukünftigen Gleichbehandlung – in Bezug auf die Eingruppierung – von externen und internen Mitarbeitenden wird der Fokus dabei auch auf die Möglichkeit der Rückabwicklung bei einer erfolglosen Erprobung gelegt. Gerade aus Sicht der Arbeitgeberin und auch zum Schutz der Teams in den Dienststellen bedarf es hier einer Vorgehensweise, mit der Fehlbesetzungen und Überforderungen vermieden werden können.

Lösungsvorschlag:

Externe Einstellung:

Die bisherige Regelung der Eingruppierung entsprechend dem Stellenwert mit tariflicher Probezeit soll beibehalten werden.

Interne Stellenbesetzung:

An der probeweisen Übertragung der höherwertigen Aufgaben wird aus den oben dargestellten Gründen weiterhin festgehalten. Infolgedessen bleibt während der Erprobungszeit die bisherige Eingruppierung belassen. Künftig soll für die Zeit der Erprobung eine Zulage für höherwertige Tätigkeit gem. § 14 TVöD bei Vorliegen der persönlichen und tariflichen Voraussetzungen entsprechend dem Stellenwert gewährt werden. Ab Bestätigung der erfolgreichen Erprobung (i. d. R. 3 – 6 Monate) durch die Beschäftigungsdienststelle erfolgt die tarifliche Höhergruppierung. Durch die Gewährung der Zulage werden die internen Beschäftigten entsprechend dem Stellenwert vergütet. Gem. Protokollerklärung Nr. 1 zu den Absätzen 4, 4a und 4a.1 des § 17 TVöD wird die Zeit der Gewährung einer persönlichen Zulage zudem auf die Stufenlaufzeit angerechnet. Insofern entsteht finanziell kein Nachteil gegenüber einer sofortigen Höhergruppierung zum Zeitpunkt der probeweisen Aufgabenübertragung.

Im Hinblick auf die beabsichtigte künftige Gewährung einer persönlichen Zulage nach § 14 TVöD ab dem Zeitpunkt der probeweisen Wahrnehmung höherwertiger Tätigkeiten soll - bei interner wie bei externer Stellenbesetzung - auch der über das Projekt "Serviceoffensive 2020" mit POA-Beschluss vom 18.02.2020 befristet eingeführte und mit POA-Beschluss vom 18.10.2022 zunächst bis 31.12.2024 verlängerte finanzielle Ausgleich für den dauerhaften Einsatz im Parteiverkehr bei mindestens 50 v. H. der individuellen Arbeitszeit im direkten Kundenkontakt ab der probeweisen Übertragung der anspruchsbegründenden höherwertigen Tätigkeit gewährt werden. Aus Gründen der Gleichbehandlung der Berufsgruppen wird dies sowohl für die sog. Rahmenzulage bei Tarifbeschäftigten als auch für den sog. Rahmenschlag bei Beamtinnen und Beamten vorgeschlagen.

Im Bereich der handwerklich-technisch Beschäftigten (ehemals BMT-G II) bleibt es aus den oben dargestellten Gründen bei der bisherigen Handhabung ohne Erprobung. Das höhere Entgelt wird ab dem Zeitpunkt der Stellenübertragung gewährt.

Erstmalige Übertragung von Aufgaben mit Prüfungspflicht (BL I/BL II):

Infolge der Tarifrunde 2023 erfolgt eine Gewährung der persönlichen Zulage bereits ab dem ersten Tag der Aufgabenübertragung.

Probearbeitsverhältnis:

Die vorgeschlagene Änderung der Praxis hat keine Auswirkungen auf die Fallgestaltungen für ein Probearbeitsverhältnis; das bisherige Vorgehen wird beibehalten.

4. Kosten

Durch die Anpassung der Regelungen entstehen für die Stadt Nürnberg laufende Mehrkosten. Bereits während der Erprobung wird durch die Zulage gem. § 14 TVöD ein höheres Entgelt gewährt. Die Erprobungszeit wird bereits auf die Stufenlaufzeit angerechnet, womit die noch ausstehenden Stufenvorrückungen (bis zur Endstufe 6) künftig bis zu 6 Monate früher erfolgen.

Die daraus entstehenden Mehrkosten sind in Summe schwer zu beziffern, da jeder Einzelfall mit unterschiedlichen Abständen zwischen den Entgeltbeträgen der Entgeltgruppen und abhängig von der jeweiligen Stufe individuell betrachtet werden müsste.

Im Jahr 2022 wurden von ca. 350 Höhergruppierungen ca. 175 Höhergruppierungen nach einer Erprobung von mind. 1 Monat bis zu 6 Monaten umgesetzt. Unter der pauschalen Annahme einer Entgeltdifferenz nach Höhergruppierung von 200,- EUR und einer durchschnittlichen Dauer von drei Monaten ergibt sich eine Summe von ca. 105.000,- EUR (Zulage nach §14 TVöD ohne Arbeitgeberbeiträge/ZVK-Umlage).

Zusätzliche finanzielle Belastungen ergeben sich ggf. durch früher erfolgende ausstehende Stufenvorrückungen. Diese sind im Einzelfall vom weiteren Verlauf des beruflichen Werdegangs abhängig und letztlich nicht verlässlich zu prognostizieren.

Beschlussvorschlag

Die Verwaltung wird ermächtigt, bei der Übertragung von höherwertigen Stellen wie unter Nr. 3 beschrieben zu verfahren. Umfasst sind Stellenbesetzungen ab 01.04.2024.

II. Herrn Ref. I/II

III. GPR

IV. PA

V. Ref. I/II - POA

Nürnberg, 26.02.2024
Personalamt

(26 62)

Abdruck an
DiP
Ref. I/II-CC
Stk



Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
Personal- und Organisationsausschuss	12.03.2024	öffentlich	Beschluss

Betreff:

**Einführung eines übergreifenden Datenmanagements
hier: Darstellung des gemeinsamen Vorprojekts von DiP und IT**

Anlagen:

Sachverhaltsdarstellung
Anlage 1 – Datenethik der Stadt Nürnberg

Sachverhalt (kurz):

Im Zuge der sich immer schneller wandelnden Rahmenbedingungen, ist auch die Stadt Nürnberg stetig mit neuen Herausforderungen konfrontiert, welche aufgrund ihrer Komplexität und Dynamik vermehrt innovative technologische Lösungen erfordern. Eine essenzielle Grundlage hierfür sind Daten. Damit aus Daten Mehrwert entsteht, braucht es jedoch eine fachübergreifende Verknüpfung von Datenbeständen. Dabei ist neben der Schaffung einer entsprechenden technologischen Infrastruktur vor allem auch die Entwicklung strategischer und organisatorischer Leitlinien notwendig. Diese Aspekte werden unter dem Begriff Datenmanagement zusammengefasst.

Derzeit liegen überwiegend fachspezifische und isolierte Datenbestände in der Stadtverwaltung vor. Im Rahmen des gemeinsamen Vorprojekts „Datenmanagement“ von DiP und IT soll dieser Zustand verbessert werden. Aus technischer Sicht soll durch Einführung einer Datenplattform eine moderne Datenarchitektur mit effektiven Zugangskontrollen und einem Rechtekonzept pilotiert werden. Dadurch werden dezentrale Datenzugriffe maßgeblich erleichtert, d. h. Datenlieferanten können eigenständig ihre Daten in der Plattform hinterlegen und Datenkonsumenten können auf die Daten eigenständig zugreifen.

Parallel werden die Rahmenbedingungen für ein übergreifendes Datenmanagement in Form einer Data Governance und damit aus organisatorischer Perspektive pilotiert. Hierfür wird ein entsprechendes Rollenkonzept entwickelt und erste Richtlinien für die Erfassung, Bearbeitung und Weitergabe von Daten definiert. Um frühzeitig eine gemeinsame Haltung in der Stadtverwaltung bezüglich des Umgangs mit Daten zu schaffen, wurde dabei bereits eine Datenethik erarbeitet.

1. Finanzielle Auswirkungen:

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)
- Ja
 - Kosten noch nicht bekannt
 - Kosten bekannt

<u>Gesamtkosten</u>	€	<u>Folgekosten</u>	€ pro Jahr
		<input type="checkbox"/> dauerhaft	<input type="checkbox"/> nur für einen begrenzten Zeitraum
davon investiv	€	davon Sachkosten	€ pro Jahr
davon konsumtiv	€	davon Personalkosten	€ pro Jahr

Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?
 (mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja
- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:

- Nein (→ weiter bei 3.)
- Ja
 - Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans
 - Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)
 - Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

3. Diversity-Relevanz:

- Nein
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

Datenmanagement kann die Transparenz erhöhen und dadurch einen Beitrag zum Diversity Management leisten.

4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:

- RA und DiP** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)
 IT, StA, Geo
 ISB, DSB
 GPR, GSBV

Beschlussvorschlag:

1. Zur Abbildung der unterschiedlichen Interessen im Bereich Datenmanagement wird ein Data Governance Board etabliert, welches den Aufbau des Datenmanagements begleitet und normiert.
2. DiP und IT werden beauftragt, ein übergreifendes Datenmanagement (inkl. technischer Umsetzung) in der Stadtverwaltung zu pilotieren und die Ergebnisse in Abstimmung mit dem Data Governance Board zu reflektieren.
3. DiP und IT werden beauftragt, basierend auf den Ergebnissen der Erprobungsphase in Abstimmung mit dem Data Governance Board eine Datenstrategie zu konzipieren.
4. Die Stadtverwaltung wird zur Einhaltung und Weiterentwicklung der Datenethik verpflichtet.

110-10.59.10-24/8/1

Einführung eines übergreifenden Datenmanagementshier: Darstellung des gemeinsamen Vorprojekts von DiP und ITI. Sachverhalt**1. Notwendigkeit eines übergreifenden Datenmanagements**

Im Zuge der sich immer schneller wandelnden Rahmenbedingungen, ist auch die Stadt Nürnberg stetig mit neuen Herausforderungen konfrontiert, welche aufgrund ihrer Komplexität und Dynamik vermehrt innovative technologische Lösungen erfordern. Eine essenzielle Grundlage hierfür sind Daten. Diese bilden das Fundament für Information und Wissen und sind die Basis für die Erschließung einer Vielzahl an Potenzialen, welche im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung eröffnet werden.

Die zielgerichtete Bereitstellung und Nutzung von Daten kann u. a.

- den Zugang für die Stadtgesellschaft vereinfachen,
- die Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung verbessern,
- die strategische Steuerung der Verwaltung durch evidenzbasierte Entscheidungen erleichtern sowie
- Prozessoptimierung durch den Einsatz von modernen technologischen Lösungen wie Künstlicher Intelligenz (KI) ermöglichen.

Letztlich können dadurch die Qualität von Dienstleistungen für die Bürgerschaft und Unternehmen sowie die Effizienz von Verwaltungsabläufen maßgeblich gesteigert werden.

Damit aus Daten Mehrwert entsteht, braucht es jedoch eine fachübergreifende Verknüpfung von Datenbeständen. Dabei ist neben der Schaffung einer entsprechenden technologischen Infrastruktur vor allem auch die Entwicklung strategischer und organisatorischer Leitlinien notwendig. All diese Aspekte werden unter dem Begriff Datenmanagement zusammengefasst.

2. Hintergründe zu Datenmanagement

Bereits in der Roadmap der Dachstrategie „Digitales Nürnberg“ (vgl. Handlungsempfehlung #11) sowie dem Konzept „Digitale Stadtverwaltung“ (vgl. Abschnitt 4.3.6) wurde die Notwendigkeit eines Datenmanagements in der Stadtverwaltung verankert.¹ Unter Datenmanagement wird die Gesamtheit der konzeptionellen, organisatorischen und technischen Mechanismen zur Erfassung, Speicherung, Organisation, Weitergabe und Pflege von Daten verstanden. Es hat das Ziel, alle Prozesse vom Erheben bis zur Ablage oder Löschung von Daten zu integrieren. Dabei geht es vor allem darum, die Qualität und Verfügbarkeit von Daten zu gewährleisten und somit eine effiziente und effektive Nutzung unter Berücksichtigung der Datensicherheit sowie des Datenschutzes zu ermöglichen.

Der konzeptionelle bzw. strategische Rahmen wird in einer Datenstrategie dargestellt. Die organisatorischen Rahmenbedingungen werden in einer sogenannten **Data Governance** abgebildet. Diese ist eine Ansammlung von Rollen, Prozessen und Richtlinien, die eine effektive Nutzung von Daten ermöglicht und umfasst die Verantwortlichkeiten, die für die Qualität und Sicherheit der in einer Organisation genutzten Daten relevant sind.

Zum Datenmanagement gehört auch die Auseinandersetzung mit Transparenz und Vertretbarkeit von Entscheidungen, die durch automatisierte Abläufe bzw. KI in Bezug auf Daten im Allgemeinen

¹ Das Konzept „Digitale Stadtverwaltung“ wurde am 26.06.2019 im Stadtrat beschlossen. Die Roadmap der Dachstrategie „Digitales Nürnberg“ wurde am 04.03.2020 im Stadtrat beschlossen.

und personenbezogene Daten im Besonderen getroffen werden (siehe § 10 RDV Digitalisierung). Hierzu ist die Etablierung einer **Datenethik** von zentraler Bedeutung, welche Leitlinien liefert, um eine gemeinsame Einstellung zur Datenverwendung (Datenkultur) zu entwickeln.

3. Status Quo und Zielsetzung des Vorprojekts Datenmanagement

Derzeit liegen überwiegend fachspezifische und isolierte Datenbestände in der Stadtverwaltung vor. Aufgrund dieser sog. Datensilos ist der Zugang zu Rohdaten mit sehr hohem Aufwand verbunden. Dies gilt sowohl für den Datenlieferanten (meist manuellen Bereitstellung der Daten) als auch für den Datenkonsumenten (hohe Abklärungsaufwände verursacht durch technische, rechtliche und organisatorische Hürden). Darüber hinaus sind die fachspezifischen Datenbestände von unterschiedlicher Qualität und teilweise redundant, was u. a. auf die enorme Komplexität der städtischen IT-Infrastruktur mit hunderten unterschiedlichen Fachverfahren und dezentralen Datenbanken zurückzuführen ist. Folglich findet ein Datenaustausch über Dienststellengrenzen hinweg nur eingeschränkt statt und eine Veröffentlichung von Daten zur Nachnutzung durch andere Dienststellen oder die Stadtgesellschaft (sog. „offene Daten“) existiert lediglich punktuell.

Im Rahmen des gemeinsamen Vorprojekts „Datenmanagement“ von DiP und IT soll dieser Zustand verbessert werden. Aus technischer Sicht soll durch Einführung einer Datenplattform eine moderne Datenarchitektur mit effektiven Zugangskontrollen und einem Rechtekonzept pilotiert werden. Dadurch werden dezentrale Datenzugriffe maßgeblich erleichtert, d. h. Datenlieferanten können eigenständig ihre Daten in der Plattform hinterlegen und Datenkonsumenten können auf die Daten eigenständig zugreifen. Durch ein Rechtekonzept wird dabei sichergestellt, dass nur berechtigte Nutzende auch auf die entsprechenden Daten Zugriff haben und so stets die Einhaltung von Datenschutzvorgaben gewährleistet wird (siehe Abbildung 1). Die Datenplattform befindet sich aktuell in der Ausschreibung und die Beschaffung soll nach aktuellem Stand noch vor der Sommerpause 2024 abgeschlossen werden.

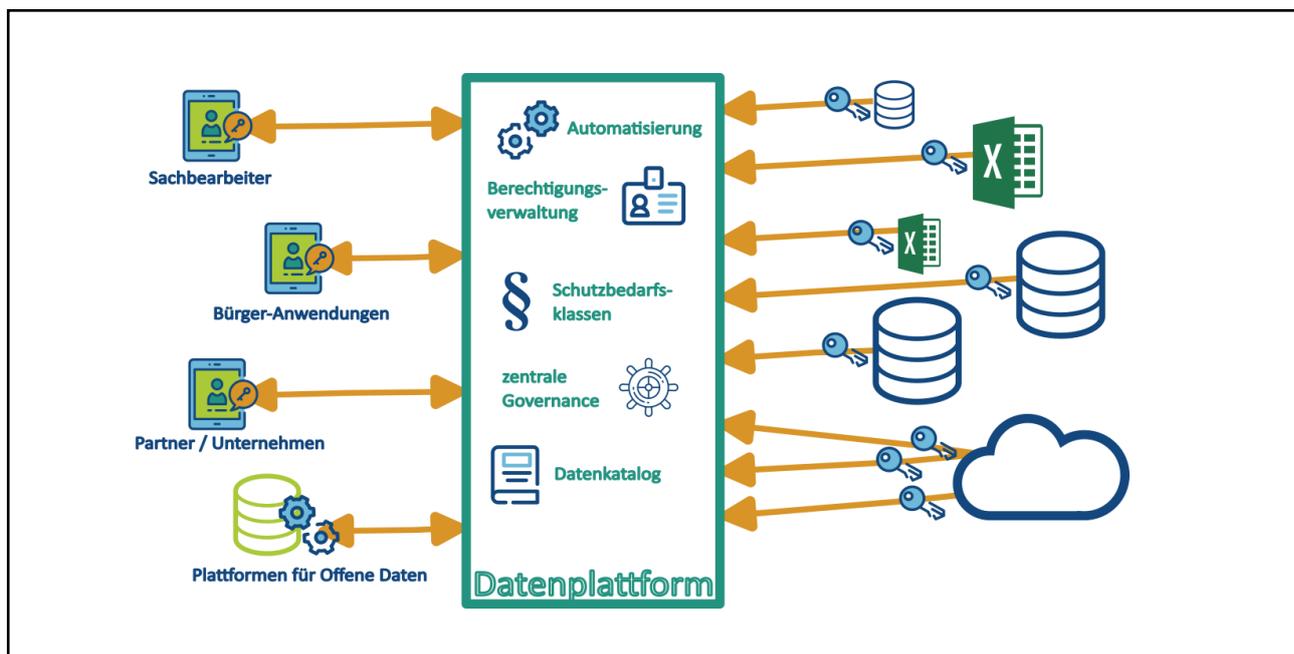


Abbildung 1 Schematische Darstellung einer zentralen Datenplattform

Diese technische Lösung soll anhand von zwei Anwendungsfällen im Rahmen einer Erprobungsphase (Proof-of-Concept) getestet werden:

- **Proof-of-Concept 1: Starkregen**

Für den Katastrophenschutz soll ein Warn- bzw. Überwachungssystem für den Bereich Starkregen schrittweise aufgebaut werden. Hierzu soll perspektivisch ein 2D-Modell entstehen, welches die verschiedenen Datenpunkte (z.B. Niederschlagsmesser, Pegelsensoren) abbildet.

Ziel ist es, im Rahmen der Pilotierung den Umgang mit externen Datenquellen sowie die Interaktion mit dem Geoinformationssystem (GIS) zu erproben.

▪ **Proof-of-Concept 2: Reporting der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals)**

Die Daten zur Darstellung der Ziele werden derzeit größtenteils manuell erhoben und weiterverarbeitet. Im Rahmen der Erprobung der Datenplattform sollen die Abläufe zumindest teilweise automatisiert werden. Hierbei ist die Bewertung und Verbesserung der Datenqualität, das Vorgehen zur Ermittlung der Rechtslage und die Datenvisualisierung zu erproben.

Ziel ist es, Arbeitsanleitungen, Vorgehensmodelle und Prozessabläufe für ein übergreifendes Datenmanagement zu entwickeln.

Ziel der technischen Erprobung ist das Sammeln grundsätzlicher Erkenntnisse über die Anforderungen an eine solche Lösung aus der Sicht der Stadtverwaltung sowie die Einbindung in die bestehende städtische IT-Infrastruktur. Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen soll eine langfristige technische Lösung etabliert werden.

Parallel werden ebenso die Rahmenbedingungen für ein übergreifendes Datenmanagement in Form einer Data Governance und damit aus organisatorischer Perspektive pilotiert. Hierfür müssen Verantwortlichkeiten im Rahmen eines Rollenkonzepts entwickelt und Richtlinien für die Erfassung, Bearbeitung und Weitergabe von Daten definiert werden. Dadurch kann zukünftig eine ausreichende Datenqualität erreicht und aufrechterhalten werden. Auch muss ein entsprechendes Schulungskonzept zur Befähigung der Mitarbeitenden entwickelt werden. Das erarbeitete Rollenkonzept sowie die Richtlinien sollen dabei ebenfalls im Rahmen der Erprobungsphase auf ihre Praxistauglichkeit hin überprüft werden.

Letztlich sollen die gesammelten Erfahrungen in eine Datenstrategie einfließen. Ein stadtwweiter Rollout des Datenmanagements ist im Rahmen des Vorprojekts nicht geplant, sondern soll darauf aufbauend projektiert werden. Das Vorprojekt soll daher die hierfür notwendigen Grundlagen schaffen, um darauf aufbauend ein Umsetzungskonzept erstellen zu können. Somit ergeben sich für das Vorprojekt Datenmanagement folgende Zielsetzungen:

1. Beschaffung, Pilotierung und Evaluation einer technischen Datenplattform.
2. Entwicklung, Pilotierung und Evaluation einer Data Governance.
3. Aufzeigen von Handlungsfeldern und Maßnahmen zur Schaffung von Datenkompetenz in der gesamten Stadtverwaltung.
4. Erarbeitung von technischen und organisatorischen Grundlagen zur Erstellung einer Datenstrategie.

4. Erste Ergebnisse des Vorprojekts und Ausblick

Um frühzeitig eine gemeinsame Haltung in der Stadtverwaltung bezüglich des Umgangs mit Daten zu schaffen, wurde durch DiP und IT in enger Abstimmung mit StA, Geo, ISB, DSB, GSBV und GPR bereits eine Datenethik erarbeitet. Diese ergänzt die bestehenden gesetzlichen Regelungen zum Datenschutz und definiert Leitlinien wie und zu welchem Zweck Daten durch die Stadt Nürnberg verarbeitet werden. Die Datenethik soll das Vertrauen der Stadtgesellschaft in den verantwortungsvollen Umgang mit Daten durch die Stadt Nürnberg stärken. Denn eine erfolgreiche digitale Transformation kann nur gelingen, wenn Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen darauf vertrauen, dass die Stadtverwaltung rechtmäßig und ethisch einwandfrei handelt. Das Datenethikkonzept orientiert sich dabei an bestehenden Konzepten anderer Städte wie der Stadt Ulm oder der Stadt Friedrichshafen (siehe Anlage 1 – Datenethik der Stadt Nürnberg).

Als ersten Schritt hin zu einer Data Governance soll ein Data Governance Board in der Stadtverwaltung etabliert werden, welches

- den Aufbau eines übergreifenden Datenmanagements unterstützt,
- den normativen Rahmen definiert und
- perspektivisch bei der Etablierung einer Datenstrategie mitwirkt.

Neben DiP und IT sind StA, Geo, ISB und DSB sowie bei Bedarf die Interessenvertretungen (v.a. wenn Mitarbeitendendaten betroffen sind) Teil des Gremiums. Informations-, Mitbestimmungs- und

Mitwirkungspflichten werden stets gewahrt. Dieses Gremium stellt die oberste Instanz der Datenorganisation dar und soll dabei kurz- bzw. mittelfristig folgende konkreten Aufgaben wahrnehmen:

- Förderung der Entwicklung zu einer datengetriebenen Organisation und Sensibilisierung für die Wertschöpfung durch Daten.
- Initiierung von Beschlüssen und Herbeiführen von Entscheidungen im Bereich Datenmanagement.
- Definition stadtweit gültiger Richtlinien für den Umgang mit Daten und Evaluation deren Umsetzung.
- Entwicklung der zentralen Datenqualitätsvorgaben und Überprüfung von deren Einhaltung.
- Kontinuierliche Weiterentwicklung der Datenorganisation.
- Konzeption, Etablierung und Weiterentwicklung der Datenstrategie.
- Initiierung von Maßnahmen und Projekten für die Zielerreichung der Datenstrategie.
- Evaluierung und Weiterentwicklung der Datenethik.

Der Abschluss des Vorprojekts ist Mitte 2025 geplant. Nach Realisierung des Vorprojekts werden DiP und IT über die Ergebnisse und das weitere Vorgehen erneut berichten.

Beschlussvorschlag

1. Zur Abbildung der unterschiedlichen Interessen im Bereich Datenmanagement wird ein Data Governance Board etabliert, welches den Aufbau des Datenmanagements begleitet und normiert.
2. DiP und IT werden beauftragt, ein übergreifendes Datenmanagement (inkl. technischer Umsetzung) in der Stadtverwaltung zu pilotieren und die Ergebnisse in Abstimmung mit dem Data Governance Board zu reflektieren.
3. DiP und IT werden beauftragt, basierend auf den Ergebnissen der Erprobungsphase in Abstimmung mit dem Data Governance Board eine Datenstrategie zu konzipieren.
4. Die Stadtverwaltung wird zur Einhaltung und Weiterentwicklung der Datenethik verpflichtet.

II. Laufweg im DMS

OE	Unterschrieben am	Unterschrieben von	Unterschriftenart	Bemerkung
DiP	08.02.2024	Latus, Matthias, Dr.	Schlusszeichen	
BDR	08.02.2024	Kuch, Olaf	Genehmigung	
IT	09.02.2024	Roesch, Adalbert	Schlusszeichen	
Ref. I/II	11.02.2024	Brehm, Thorsten	Genehmigung	
PR OBM	12.02.2024	Sendlbeck, Christian	Kenntnisnahme	
GPR	12.02.2024	Jena, Gabi	Kenntnisnahme	
GSBV	14.02.2024	Gress, Anton	Kenntnisnahme	

Nürnberg, 08.02.2024
Amt für Digitalisierung und
Prozessorganisation

gez. Dr. Latus (2 15 23)
(Unterschrift liegt elektronisch vor)

Nürnberg, 09.02.2024
Amt für Informationstechnologie

gez. Roesch (3 07 48)
(Unterschrift liegt elektronisch vor)

Anlagen

Anlage 1 – Datenethik der Stadt Nürnberg

Datenethik der Stadt Nürnberg

1. Präambel

Die vorliegende Datenethik beschreibt den verantwortungsvollen Umgang der Stadt Nürnberg mit allgemeinen und personenbezogenen Daten. Unsere Datenethik ist adressiert an die gesamte Stadtgesellschaft, welche die kommunale Verwaltung, Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen sowie alle weiteren beteiligten Institutionen beinhaltet.

2. Privatsphäre und Datenschutz

2.1. Schutz personenbezogener Daten

Zentraler Bestandteil ist die Gewährleistung der Privatsphäre der Bürgerinnen und Bürger und der Schutz personenbezogener Daten unter Beachtung rechtlicher Vorgaben. Wir verpflichten uns, dass bei der Erhebung und Verarbeitung nur die für den konkreten Zweck erforderlichen Daten erfasst werden. Die Erhebung, Verarbeitung und Veröffentlichung bedarf von Anfang an einer datenschutzkonformen Gestaltung unter Einbeziehung des behördlichen Datenschutzbeauftragten. Die Erfassung von personenbezogenen Daten geschieht im Rahmen der Aufgabenerfüllung und damit verbundener Serviceleistungen der Stadt Nürnberg und nicht zum Zwecke eines Verkaufs oder Erlangung einer geldwerten Leistung. Wir verpflichten uns zum Schutz personenbezogener Daten und handeln dabei stets im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), dem Bayerischen Datenschutzgesetz (BayDSG) sowie allen weiteren einschlägigen Gesetzgebungen und Verfahrensregelungen.

2.2. Verantwortungsvolle Datennutzung

Wir verwenden die Daten nur für gerechtfertigte, rechtlich zulässige und klar definierte Zwecke im Interesse der Betroffenen. Verwaltungsdienstleistungen sollen mithilfe digitaler Technologien effizient und bürgerorientiert gestaltet werden. Die Stadt Nürnberg stellt sicher, dass im Zuge einer Datenerhebung umfassend dargelegt wird, wie diese Daten genutzt und weiterverwendet werden. Damit fördern wir Transparenz und Vertrauen.

3. Maßnahmen zur Datensicherheit

3.1. Technische Maßnahmen

Wir implementieren angemessene technische Sicherheitsvorkehrungen, um die Integrität, Vertraulichkeit und Verfügbarkeit der Daten zu gewährleisten. Technische Systeme werden nach bestem Wissen und Gewissen gegen Angriffe und unbefugten Zugriff geschützt. Die ergriffenen Maßnahmen richten sich dabei stets nach dem Stand der Technik.

3.2. Organisatorische Maßnahmen

Alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung werden regelmäßig in Datenschutz- und Datensicherheitsfragen unterwiesen, um ein Bewusstsein für potenzielle Risiken und entsprechendes Vorgehen zu schaffen. Die Stadt Nürnberg unterstützt die Mitarbeitenden, potenzielle ethische Probleme zu identifizieren und offen zu kommunizieren. Durch klare und verbindliche interne Regelungen wird sichergestellt, dass die gesetzlichen Vorgaben von allen Mitarbeitenden eingehalten werden.

3.3. Speicherung und Fristen

Alle Daten werden innerhalb der gesetzlich festgeschriebenen Fristen des jeweiligen primären Verwendungszwecks gespeichert und weiterverarbeitet. Nach Ablauf werden die Datensätze im Rahmen der jeweiligen Gesetzgebung gelöscht, für historische und statistische Zwecke an die beauftragten Stellen übergeben oder anonymisiert. Ein Personenbezug wird dadurch über die rechtlichen Grenzen hinaus ausgeschlossen.

4. Datenerfassung und -verarbeitung

4.1. Einwilligung der Betroffenen

Sofern es für die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten keine gesetzliche Grundlage gibt, holt die Stadt Nürnberg vorab die Einwilligung der Betroffenen ein. Aufgrund des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung haben die Betroffenen die Möglichkeit, eine erteilte Einwilligung jederzeit frei zu widerrufen.

4.2. Offene Daten

Offene Daten sind sämtliche Datenbestände, die im Interesse der Allgemeinheit zur Nutzung und zur Weiterverwendung durch eine entsprechende Lizenz frei zugänglich gemacht werden. Ziel städtischen Handelns ist es, diese Daten transparent, barrierefrei, vollständig, maschinell abrufbar und nachhaltig bereitzustellen. Durch die offene Bereitstellung von nicht-personenbezogenen oder anonymisierten Daten streben wir an, Wissen zugänglich zu machen und dadurch neue Erkenntnisse und Geschäftsmodelle zu ermöglichen.

5. Technologie und Innovation

Die Stadt Nürnberg berücksichtigt Datenschutz und diese Datenethik von Beginn an bei der Entwicklung neuer Technologien und digitaler Dienste. Dabei ist die Technologie stets ein Mittel zum Zweck und wird nutzerzentriert gestaltet. Wir dokumentieren und kommunizieren adressatengerecht, wie Entscheidungen durch technische Systeme vorbereitet, unterstützt und getroffen werden. Wo notwendig, wird eine abschließende menschliche Entscheidung sichergestellt.

6. Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI)

6.1. Gerechtigkeit und Fairness

Wir setzen KI-Systeme verantwortungsvoll ein. Mithilfe stetiger Analysen werden potenzielle systematische Vorurteile und Verzerrungen in den Trainingsdaten und Algorithmen identifiziert und behoben. Mögliche innewohnenden Verzerrungseffekte werden stets reflektiert.

6.2. Transparenz und Erklärbarkeit

Die Verwertung von personenbezogenen Daten durch einen KI-Algorithmus muss, soweit technologisch möglich, transparent und erklärbar sein.

6.3. Menschliche Aufsicht und Kontrollen

KI soll als Werkzeug dienen, um menschliche Fähigkeiten zu erweitern und zu unterstützen. Die Stadt Nürnberg stellt in Abhängigkeit der Sensibilität des Sachverhalts sicher, dass eine menschliche Aufsicht und Kontrolle über KI-Systeme erfolgt, um die Gerechtigkeit sowie Fairness zu wahren und Missbrauch zu verhindern. Eine Ausübung von rechtllichem Ermessen, insbesondere bei Personalentscheidungen, bleibt dem Menschen vorbehalten.

7. Evaluierung

Die Stadt Nürnberg überprüft regelmäßig diese Datenethik, verpflichtet die Mitarbeitenden zur Einhaltung und unterstützt sie bei der Umsetzung. Die Entwicklung neuer Technologien erfordert Reflexion und eine fortlaufende Evaluierung und Anpassung. Der Stadtgesellschaft wird diese Datenethik offen kommuniziert.

Wir sind uns der Bedeutung des Datenschutzes und der Datenethik in unserer digitalisierten Gesellschaft bewusst und sind entschlossen, diese Werte in allen unseren datenbezogenen Aktivitäten zu verfolgen.