



Forum
Soziale Technikgestaltung

Beschäftigungssicherung in der Region durch das Virtuelle Rathaus

Ein innovativer arbeitsplatz- und wertschöpfungsorientierter Handlungsleitfaden mit Empfehlungen für den DGB, die DGB-Regionen und die Mitgliedsgewerkschaften in Baden-Württemberg

Beschäftigungssicherung in der Region durch das Virtuelle Rathaus

Ein innovativer arbeitsplatz- und wertschöpfungsorientierter Handlungsleitfaden mit Empfehlungen für den DGB, die DGB-Regionen und die Mitgliedsgewerkschaften in Baden-Württemberg

Ausgearbeitet vom DGB-Bezirksvorstandsausschuss „Beschäftigungssicherung in der Region durch das Virtuelle Rathaus“ in Zusammenarbeit mit dem Forum Soziale Technikgestaltung – auf Basis der Ergebnisse des von der Hans-Böckler-Stiftung und dem ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg geförderten Transferprojektes „Beschäftigungssicherung durch regionalisiertes E-Government“ (2003-2005) und auf Basis der Netzwerkerfahrungen der „MEDIA@Komm-Transfer-Kommune Ulm/Neu-Ulm“ (2004-2006) sowie auf Basis der Erfahrungen von „MEDIA@Komm Esslingen“ (2000-2003)

Autorenteam

- Frank Zach
DGB-Bezirk Baden-Württemberg, Leiter des Kompetenzzentrums für Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik
- Wolfgang Brach
Deutscher Gewerkschaftsbund Region Stuttgart, Regionsvorsitzender
- Werner Wild
ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg, stellvertretender Landesbezirksleiter
- Welf Schröter
Forum Soziale Technikgestaltung beim DGB-Bezirk Baden-Württemberg, Leiter und Moderator

(vorgelegt zur Bezirksversammlung des DGB Landesbezirk Baden-Württemberg am 11. Februar 2006)

Beschäftigungssicherung in der Region durch das Virtuelle Rathaus

Ein innovativer arbeitsplatz- und wertschöpfungsorientierter Handlungsleitfaden mit 50 konkreten Umsetzungsempfehlungen für den DGB, die DGB-Regionen und die Mitgliedsgewerkschaften in Baden-Württemberg

Gliederung des Leitfadens

1. Vorbemerkung
2. Kurzzusammenfassung / Summary
3. Zielstellung und Adressaten
4. Was bedeutet Electronic Government?
5. Auswirkungen von E-Government auf die Region
6. Risikopotenziale und ihre Minimierung
7. Chancenpotenziale und ihre Öffnung
8. Auswirkungen auf verschiedene Branchen
9. Neue Impulse für eine regionale Strukturpolitik durch „Elektronische Wirtschaftsförderung“
10. Gewerkschaftliche Initiativen
11. Partizipation und Mitbestimmung
12. Weiterbildung und Qualifizierung
13. Forderungen an die Politik
14. Handlungsempfehlungen für die gewerkschaftliche Arbeit in der Region
15. Anhang: Beispiele im Bund und in Baden-Württemberg, Kleine Chronik gewerkschaftlicher Initiativen, Dokumentenhinweise und Links

Kontakt: Welf Schröter, E-Mail-Adresse: schroeter@talheimer.de

1. Vorbemerkung

Der vorliegende Leitfaden wurde auf Beschluss des Vorstandes des DGB-Bezirks Baden-Württemberg von dem dafür ins Leben gerufenen befristeten Vorstandsausschuss „Beschäftigungssicherung in der Region durch das Virtuelle Rathaus“ in Zusammenarbeit mit dem Forum Soziale Technikgestaltung nach knapp einjähriger Diskussion im Zeitraum 2005/2006 erarbeitet. Das Papier wird den DGB-Regionen und DGB-Mitgliedsgewerkschaften für das Jahr 2006 zur Diskussion vorgelegt.

Nach intensivem Dialog und kontroverser Debatte soll der Leitfaden vom Bezirksvorstand verabschiedet und als Handlungshilfe in die gewerkschaftliche regionale Strukturpolitik integriert werden. Der Leitfaden soll dazu beitragen, vorhandene Arbeitsplätze sichern und neue Beschäftigung schaffen zu helfen.

Das Papier soll Kolleginnen und Kollegen für die Herausforderungen des Themenfeldes „Electronic Government“ und „Virtuelles Rathaus“ sensibilisieren. Es soll Kompetenz aufbauen und dazu ermutigen, in das Gebiet von gewerkschaftlicher Seite selbstbewusst einzugreifen. Regionale Wirtschafts- und Strukturpolitik stellt ein zentrales Korrekturgewicht zu den Dynamiken der Globalisierung dar.

Der Leitfaden soll gewerkschaftliches Handeln in regionalen Netzwerken mit Partnern befördern, das den Strukturwandel angesichts der herausziehenden Informations- und Wissensgesellschaft sozial und nachhaltig gestalten will.

2. Kurzzusammenfassung

Der vorliegende Handlungsleitfaden eröffnet für Gewerkschaften ein neues Tätigkeitsfeld. Er beschreibt die Herausforderungen, die durch die Einführung des „Electronic Government“ und des „Virtuellen Rathauses“ für Beschäftigung in der Region zu erkennen sind. Er erläutert, was unter „E-Government“ zu verstehen ist, welche Auswirkungen auf die Beschäftigten in den Verwaltungen und in den Betrieben zukommen können.

Aus gewerkschaftlicher Sicht bedeutet die Einführung von Electronic Government die Neubestimmung des Verhältnisses zwischen Staat und Gesellschaft, das sich im Wandel bereitgestellter öffentlicher Dienstleistungsangebote ausdrückt. Die Gestaltung der Dienstleistungsangebote des Virtuellen Rathauses beeinflusst erheblich die Sicherheit von Arbeitsplätzen. Die Art und Weise der Umsetzung des „Virtuellen Rathauses“ zeigt den Weg zwischen Chancen und Risiken. Ein sozial gestalteter Prozess der Einführung von „E-Government“ erhöht die Chancen für stabile Arbeitsplätze. Deshalb ist eine Mitwirkung und Mitbestimmung von Seiten der Beschäftigten erforderlich. Das vorliegende Papier ermutigt Kolleginnen und Kollegen, sich in dieses zukunftsweisende Thema einzuarbeiten.

Der Leitfaden stellt die gewerkschaftliche Handlungsstrategie einer „Elektronischen Wirtschaftsförderung“ und eines regionalisierten „E-Government“ dar. Das Papier geht auf den Weiterbildungsbedarf und auf neue Modelle des Lernens ein.

Der Leitfaden beschreibt Grundlinien des Veränderungsmanagements. Er gibt Personal- und Betriebsräten, Vertrauensleuten und Gewerkschaften mit einer Liste von Empfehlungen konkrete Handlungsvorschläge für Initiativen vor Ort.

3. Zielstellung und Adressaten

Der Leitfaden wendet sich an Betriebs- und Personalräte, an Vertrauensleute, an Beschäftigte und Erwerbssuchende, an Gewerkschaftsvertreter/innen und an Repräsentant/inn/en kommunaler und regionaler Organisationen. Das Dokument will den Blick öffnen für Chancen und Risiken bei der Einführung des Konzeptes „Virtuelles Rathaus“.

Wesentliches Ziel des Leitfadens ist es, ein neues Denken einer IT-gestützten Regionalpolitik als Ansatz eines regionalisierten Electronic Government zu verankern. Im Zentrum steht bei dieser Betrachtung nicht allein die Modernisierung der Verwaltungsabläufe, sondern die Modernisierung der Beziehungen zwischen den Verwaltungen der Kommunen, Kreisen und Regionen einerseits und der Wirtschaft und Arbeitswelt vor Ort andererseits. Es soll Beschäftigung durch stabile Wertschöpfung in der Region stärken und Abbau vermeiden. Es soll Wertschöpfungsprozesse, die vermehrt über das Internet ablaufen, am Standort halten und der digitalen Verlagerung von Arbeitsplätzen entgegenwirken.

Der Leitfaden soll die Prozesse des „Wirtschaftens über das Netz“ (Electronic Business, Electronic Commerce), des „Arbeitens über das Netz“ (Electronic Working, Telearbeit, Telekooperation, Electronic Mobility, „New Blended Working“), des „Lernens über das Netz“ (Electronic Learning, Onlinekompetenz, Blended Learning) mit den Veränderungen des „Verwaltens über das Netz“ (Electronic Government, Virtuelles Rathaus, Electronic Procurement) miteinander verzahnen. Dadurch sollen neue Dienstleistungen, neue Produkte und somit neue Beschäftigung angestoßen werden.

Die Perspektive des überbetrieblich regionalen Handelns soll als Gestaltungsebene erkannt und deren Potenziale für Arbeit gehoben werden. Dabei ist ein erkennbares, mit Betroffenen ausgehandeltes integriertes Veränderungsmanagement (Changemanagement) auf der Ebene der Region, der Kommunen und der Betriebe unabdingbar. Gewerkschaftliches Handeln hat die neue zusätzliche Aufgabe, bei der wechselseitigen Abstimmung und Ausrichtung (Synchronisierung) der Veränderungsprozesse innerhalb und zwischen den Ebenen so einzugreifen, dass der Faktor Arbeit zu einem der zentralen Leitmotive werden kann.

4. Was bedeutet „Electronic Government“ für uns? Was bedeutet das „Virtuelle Rathaus“ für uns?

Unter „Electronic Government“ wird die Einführung der Informations- und Kommunikationstechnik in der öffentlichen Hand verstanden, um dadurch Dienstleistungen der Verwaltung über das Internet für Nutzer/innen geeignet verfügbar und erreichbar zu machen. Betroffen sind dabei alle öffentlichen Angebote auf kommunaler Ebene, in Kreisen, Regionen, Regierungspräsidien, auf Länder-, Bundes- und Europaebene. Inhaltlich reicht das Themenfeld von der elektronisch bestellten Müllmarke über den digitalen Bauantrag bis zum Reisepass, von der Gewerbeanmeldung über die Gewerbeflächenvermarktung bis zum Gesundheitswesen, von der Energieberatung der Stadtwerke über die Organisation öffentlicher Verkehrswege bis zur Neuorganisation der Schulen und der Ausrüstung der Polizei. Alle Dienstleistungen aller Sektoren der öffentlichen Hand werden letztlich virtuell verknüpft und online ansprechbar.

Einige Fachexperten sehen in der Einführung von „Electronic Government“ vor allem einen verwaltungsinternen Vorgang der öffentlichen Hand, der in Behörden und Rathäusern, in Arbeitsagenturen und Schulen, in Krankenhäusern und Stadtwerken vor allem die Verschlinkung der Verwaltungsabläufe, Kostensenkungen, Rationalisierungen, Rücknahme von öffentlichen Dienstleistungen und Arbeitsplatzabbau bewirken soll. Diese Sichtweise lehnt eine Einflussnahme von Seiten der Beschäftigten, der Bürgerinnen und Bürgern, der Öffentlichkeit und sozial verantwortlicher Organisationen in der Regel weitgehend ab.

Demgegenüber betrachtet die gewerkschaftliche Herangehensweise die Einführung elektronisch gestützter und vernetzter öffentlicher Dienstleistungen als einen gesellschaftlichen Prozess, der alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens berührt. Die Einführung öffentlicher Dienstleistungen über das Netz verändert das Verhältnis zwischen Verwaltung und Bürgerschaft, zwischen Verwaltung und Wirtschaft, zwischen Verwaltung und Arbeitswelt, zwischen Verwaltung und Bildungsinfrastrukturen, zwischen Verwaltungen auf kommunaler sowie Landes- und Bundesebene, zwischen gewählten Parlamenten und Zivilgesellschaft. Aus gewerkschaftlicher Sicht bedeutet die Einführung von Electronic Government die Neubestimmung des Verhältnisses zwischen Staat und Gesellschaft, das sich im Wandel bereitgestellter öffentlicher Dienstleistungsangebote ausdrückt.

Hinter dem Begriff „Electronic Government“ vollzieht sich nicht nur ein technischer Wechsel, sondern vor allem ein qualitativer Wandel des Verständnisses des Sozialstaates. Aus gewerkschaftlicher Sicht darf „Electronic Government“ nicht zu der einseitigen Auffassung des „Weniger Staat“ führen, sondern muss einen demokratisch gewollten Umbau vorhandener Leistungen hin zu Antworten auf neue Herausforderungen erbringen wie etwa neue IT-gestützte Dienste für eine älter werdende Gesellschaft, Onlinedienste zur Förderung der Energieeinsparung und der Klimaschutz, Dienste der Daseins- und der verbesserten Gesundheitsvorsorge, Lösungen für die Sicherung von Nachhaltigkeit, bessere Mobilitäts- und Verkehrsdienste sowie verbesserter Bildungs- und Betreuungsangebote.

Der Begriff „Electronic Government“ betrifft alle Ebenen staatlicher Handlungen. Das Konzept „Virtuelles Rathaus“ stellt den Eingang von Seiten der Bürgerinnen und Bürger, von Seiten der Kleinbetriebe, der Beschäftigten und Erwerbslosen, der Selbstständigen und Existenzgründer/innen dar. Das „Virtuelle Rathaus“ bedeutet im besten Falle bei guter Gestaltung den bürgernahen Zugang auf kommunaler Ebene zur Gesamtheit staatlicher Leistungen.

Neben der Schaffung einer bürgerfreundlichen Verwaltung, die ihre Leistungen sowohl über Bürgerbüros wie über das „Virtuelle Rathaus“ anbietet, die Formulare und rechtsverbindliche Vorgangsabwicklungen über das Netz bereithält und die Erledigung von Aufgaben schneller erlaubt, sind es insbesondere die elektronischen Angebote für Betriebe, Beschäftigte und Erwerbssuchende, die die Nachhaltigkeit von Berufschancen und Zugänge zum Arbeitsmarkt beeinflussen.

Als Gewerkschaften treten wir für ein demokratisch und sozial gestaltetes „Virtuelles Rathaus“ ein, das zur Sicherung von Beschäftigung in der Region aktiv beitragen kann. Die Themenfelder „Electronic Government“ und „Virtuelles Rathaus“ bilden somit zentrale Handlungsebenen für die Gewerkschaften. Je kreativer und innovativer, je demokratischer und schneller ein Umbau der alten Kommunalverwaltung hin zu einem sozial gestalteten „Virtuellen Rathaus“ erfolgt, desto größer sind die Chancen für die Stabilisierung staatlicher Daseinsfürsorge und sozialer Existenzsicherung. Das Modell einer solidarischen Gesellschaft und einer beschäftigungsschaffenden Wirtschaftsförderung ist zukünftig eher auf der Basis eines bedarfsgerechten „Electronic Government“ erreichbar.

Ohne gestaltenden Einfluss der Arbeitnehmer/innen besteht die Gefahr eines deutlichen einseitigen Rationalisierungsvorganges mit erheblichem Arbeitsplatzabbau in der Verwaltung und in der Region.

5. Auswirkungen von E-Government auf die Region

Die Einführung von „Electronic Government“ und „Virtuellen Rathäusern“ schafft neue Rahmenbedingungen des Wirtschaftens und Arbeitens in der Region. Verwaltungs- und Geschäftsabläufe wachsen in virtuellen Räumen zusammen. Dies berührt Betriebe und Arbeitsplätze, Bildungsträger und soziale Einrichtungen. Die Rahmenbedingungen für Betriebe und Beschäftigte werden verschoben. Durch die Vernetzung über das Internet und die Beschleunigung der Kommunikation wandeln sich die Wettbewerbsbedingungen für Mittelstand und Handwerk. Kommunen und regionale Wirtschaftsstandorte treten europaweit in Konkurrenz zueinander. Die Zuwanderung bzw. Abwanderung von Wertschöpfung und Arbeit, von Unternehmen und Fachpersonal orientiert sich nicht mehr allein an den traditionellen Kriterien alter Wirtschaftsförderung wie Straßenbau, Flächenmanagement und Nähe zur Forschung. Immer deutlicher schieben sich die Bedeutungen von IT-Infrastrukturen, von öffentlichen Onlinedienstleistungen und der online/offline verfügbaren Weiterbildungsangebote in den Vordergrund. Das „Virtuelle Rathaus“ wird immer mehr zum Aushängeschild eines regionalen Standortmarketings. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss „Electronic Government“ deshalb als wesentlicher Bestandteil und möglicher Motor einer regionalen Struktur- und Wirtschaftspolitik verstanden werden. Die Ausgestaltung des „Virtuellen Rathauses“ muss vor allem auch regionalen Bedürfnissen und Erwartungen gerecht werden. Die Entwicklung von Diensten, deren Harmonisierung und Standardisierung darf die Nutzerinnen und Nutzer aus der Region nicht aus den Augen verlieren.

6. Risikopotenziale und ihre Minimierung

Der Weg zum „Electronic Government“ bzw. zum „Virtuellen Rathaus“ bringt dann Risiken mit sich, wenn der Wandel allein unter kurzfristigen Kosteneinsparungsgesichtspunkten angegangen wird oder aber der Umbau allein aus der Perspektive der internen Verwaltungsveränderung erfolgt. Wer aus aktueller Finanznot heraus tätig wird, die aus Ereignissen der Vergangenheit entstand, beschränkt zukünftige Möglichkeiten. Wer heute aus Kostengründen erfahrene und kompetente, aber ältere Mitarbeiter vorzeitig in den Ruhestand schickt, verfügt morgen nicht über die ausreichenden Kenntnisse, um neue Dienste und Dienstleistungen für eine in der Menge schrumpfende Gesellschaft bereitstellen zu können. Rationalisierungsvorteile, mehr Effizienz und mehr Effektivität geraten zum Risiko, wenn sie nicht zur Verbesserung der Organisation, der Arbeitsprozesse und der Schaffung neuer Dienstleistungen investiert sondern zur Streichung von Arbeitsplätzen herangezogen werden. Die größten Risiken und die Gefahr der Fehlinvestitionen von Ressourcen sind aber dort zu finden, wo das „Virtuelle Rathaus“ nicht als aktiver Teil eines regionalen Netzwerkes sondern als isolierte Einheit betrachtet wird. Wer neue Dienste und Dienstleistungen nicht auch deutlich an den Lebenslagen und Bedürfnissen der regionalen Wirtschafts- und Arbeitswelt orientiert, bedroht Arbeitsplätze und verbaut sich morgen und übermorgen neue Steuereinnahmen. Die zurückliegenden Erfahrungen mit einer verwaltungszentrierten Einführung von „Electronic Government“ zeigen, dass für Mittelstand, Handwerk, Beschäftigte, Erwerbssuchende und Selbstständige mehr Hemmnisse und Barrieren statt Erleichterungen und Förderungen erwachsen. Die Fehler bei der einseitigen Anwendung von elektronischer Ausschreibung, elektronischer Vergabe und elektronischer Beschaffung (Electronic Procurement) haben gerade für die regionale Wirtschaft zu einer erheblichen Verschlechterung der Wettbewerbsbedingungen beigetragen und Arbeits- sowie Ausbildungsplätze gefährdet. Eine für die Verwaltung und für die regionale Wirtschafts- bzw. Arbeitswelt mögliche win-win-Situation entsteht nur durch die Bildung regionaler Netzwerke und die Einbeziehung der Nutzer/innen und „Kunden“ der Verwaltung bei der elektronischen Ausgestaltung der Dienste bzw. Dienstleistungen. Die Einführung von „E-Government“ in einer Art „Rathaus-Turm-Mentalität“ muss dagegen in die Sackgasse führen.

7. Chancenpotenziale und ihre Öffnung

„Electronic Government“ und „Virtuelle Rathäuser“ können erhebliche Chancen für Betriebe, Beschäftigte, Umwelt und Zivilgesellschaft mit sich bringen. Um diese „Schätze“ zugunsten aller Beteiligten heben zu können, ist eine Öffnung des Verfahrens erforderlich. „E-Government“ ist keine alleinige Angelegenheit der Verwaltung oder der öffentlichen Hand. Die Einführung von „Electronic Government“ ist eher dann erfolgreich, wenn sie als regionaler Prozess unter Beteiligung der Betroffenen stattfindet (partizipative Gestaltung).

Verwaltungen, Betriebe, Betriebsräte, Personalräte, Gewerkschaften, Beschäftigte, Bürgergruppen, Bildungsträger müssen Netzwerkkompetenz erwerben und in der Region horizontal zusammenarbeiten. So entstehen auch neue Partnerschaften zwischen Beschäftigten in der Verwaltung als Anbieter und den Nutzer/innen bzw. der Kunden der E-Services, die die Verteidigung bestehender Arbeitsverhältnisse erleichtern.

Zugleich sind diese Chancen nur dann erreichbar, wenn die kommunale Verwaltung, die Beschäftigten und ihre Personalräte die dabei entstehende neue Verantwortung für die Folgen der Einführung des „Virtuellen Rathauses“ auf Wirtschaft und Arbeitswelt in der Region erkennen, wahrnehmen und aktiv gestalten.

Öffentliche Arbeitgeber und Personalräte sehen sich mit der Aufgabe konfrontiert, bei der Potenzialanalyse der Verwaltung und der Aufgabenkritik kommunaler Dienstleistungen nicht nur die Auswirkungen derzeitiger Haushaltsengpässe zu berücksichtigen, sondern mittelfristig neue Dienstleistungen des „Virtuellen Rathauses“ in einen kommunalen und regionalen Wertschöpfungsprozess strategisch zu integrieren. Die qualitativen Entscheidungen im Rahmen einer neuen „elektronischen Wirtschaftsförderung“ beeinflussen die Stabilität von vorhandener oder potenziell neu entstehender Beschäftigung. Das neue Dienstleistungsportfolio der Stadt prägt die regionale Wirtschafts- und Strukturpolitik. Sie eröffnet oder verbaut den Betrieben in der Stadt und in der Region neue Möglichkeiten des Wirtschaftens.

Das entstehende Dienstleistungsportfolio beeinflusst nicht nur die Stabilität der vorhandenen Arbeitsplätze in der Verwaltung, sondern auch die Stabilität der Arbeitsplätze von Mittelstand, Handwerk, Selbstständigen und Existenzgründer/innen, die bei ihren wirtschaftlichen Tätigkeiten auf Leistungen der Kommune unmittelbar oder mittelbar angewiesen sind. Umfassende Ansätze zur Veränderung (Changemanagement) können deshalb nicht länger nur als eine verwaltungsinterne Angelegenheit angesehen werden. Das „Virtuelle Rathaus“ hat eine strategische Bedeutung und entsprechende Auswirkungen für Wirtschaft und Beschäftigung in der Region. Verwaltung und Beschäftigtenvertretung haben deshalb nicht nur eine Verantwortung für die Verbesserung der kommunalen Leistungsfähigkeit, sondern auch für die externen wirtschaftlichen Folgewirkungen, auch für die Stabilität der Arbeitsplätze im Umland. Changemanagement sollte deshalb verstärkt auch aus einer regionalen Perspektive der Wirtschaftsentwicklung gesehen werden.

Für die Beschäftigten in den Verwaltungen der öffentlichen Hand ergeben sich daraus neue Chancen für eine strategische Zusammenarbeit von Personalräten und den Betriebsräten aus der privaten Wirtschaft zugunsten einer starken Regionalentwicklung.

8. Auswirkungen auf verschiedene Branchen

Die Einführung von „E-Government“ und „Virtuellem Rathaus“ bringt Auswirkungen für alle Bereiche des Wirtschaftens und Arbeitens, der Branchen und Wirtschaftskluster mit sich. Möglicherweise sind die Folgen in der einen oder anderen Branche früher und anderswo später zu erkennen, letztlich aber werden alle Akteure davon erfasst. Dazu gehören zum Beispiel die Bereiche:

Bauen und Modernisieren

(Bauunternehmen, Baugewerke, Architekten, Handwerk Sanitär-Heizung-Klima, Elektrohandwerk, Schreinereien, Zimmereien, Maler, Energieberater, Energieversorger, Solarbetriebe, Planungsfirmen, Lieferanten, Stadtwerke, Wohnungsgesellschaften, usw.)

Büroausstattung und Büromaterial

(Lieferanten von Büromöbeln, Lieferanten für Computermaterialien und Papier, Lieferanten für Telekommunikation, Dienstleister für elektronische Sicherheit, Schulbuchverlage, usw.)

Landschaftsbau und Gartenwirtschaft

(Gärtnereien, Pflanzenschulen, Personaldienstleister, Floristen, Blumenläden, usw.)

Lebensmittel

(Lieferanten für kommunale Großveranstaltungen und kommunale Messen, Lieferanten für kommunale oder Landessportveranstaltungen, Catering, Infrastrukturanbieter, usw.)

Hotel- und Gaststätten sowie Touristik

(Tagungs- und Übernachtungsmanagement, touristisches Rahmenprogramm für internationale Veranstaltungen, Busunternehmen, Verkehrsbetriebe, Logistikfirmen, usw.)

Gesundheitswesen

(Krankenhäuser, Pharmalieferanten, Apotheken, Bäder, Kurorte, Krankenkassen, Beteiligte Partner der „Elektronischen Gesundheitskarte“, Arztpraxen, Ambulante Dienste, usw.)

Arbeitsmarkt

(Registrierung und Betreuung Erwerbssuchender, Berechnungen und Auszahlungen von Sozialgeld, Abstimmungsprozesse zwischen Arbeitsagentur und Kommunen, Kommunikation zwischen Arbeitsagentur/Arbeitsportal und Unternehmen, usw.)

Bildung und Weiterbildung

(Lieferanten gedruckter oder elektronisch bereitgestellter Weiterbildungsangebote, Dozentinnen und Dozenten, Volkshochschulen, staatliche und freie Bildungsträger, usw.)

Kraftfahrzeugwesen

(Einkauf von Fahrzeugen oder Fahrzeugteilen, Wartung, KFZ-Werkstätten, KFZ-Prüfer, Recycling, usw.)

.....

(.....)

Schon heute lassen sich vermeidbare Negativauswüchse durch einseitig technikzentriertes Vorgehen, durch regional unabgestimmte Maßnahmen, durch Unkenntnis der Lebenslage der Kleinbetriebe und des Handwerks, durch Überforderung der Onlinekompetenz der Nutzer/innen sowie durch mutwilliges Zerschlagen der Rahmenbedingungen für die Wettbewerbsfähigkeit von Mittelstand und Handwerk wahrnehmen. Die Gefährdung von Arbeitsplätzen ist die spürbare Folge.

Zu den derzeit umstrittenen Anwendungen gehören viele der abrupt und weitgehend ohne Vorbereitung eingesetzten elektronischen Verfahren in den Bereichen Ausschreibungen,

Vergabe und Beschaffungen. Häufig werden durch Kommunen, Wohnungsgesellschaften der öffentlichen Hand und öffentliche Dienstleistungsanbieter neue IT-gestützte Prozesse von oben verordnet, ohne dass Anbieter und Lieferanten mit den „E-Services“ umgehen können oder aber eine Chance haben, den veränderten Wettbewerbsformen nachkommen zu können. Wenn Kommunen ihren Einkauf überregional bündeln und europaweit elektronisch ausschreiben, sind Lieferanten und Handwerksbetriebe vor Ort von ihrer Kapazität her überfordert und fallen aus dem öffentlichen Markt heraus. Wenn bei Bauvorhaben Losgrößen gewählt werden, die zwar der Kommune Kosteneinsparungen ermöglichen, die lokale Bauwirtschaft und das örtliche Handwerk aber ins Abseits stellen, beginnen strukturelle Einbrüche in der regionalen Wirtschaft. Wenn die öffentliche Hand für ihre elektronischen Dienste technische Standards wählt, die in den Lieferantenbeziehungen der regionalen Wirtschaft kaum genutzt werden, entstehen Zugangsbarrieren. Die zumeist nach reinen Kostengesichtspunkten angelegte elektronische Verfahrenspraxis wird zwar großen Unternehmen und europaweit handelnden Firmen gerecht, benachteiligt aber die Betriebe und Arbeitsplätze vor Ort. Solange „E-Government“ als objektiv mittelstandsgefährdende Maßnahme praktiziert wird, erreichen die Kommunen nur einen Pseudovorteil. Den durch unzureichende E-Services erreichten kurzfristigen Einsparungen der öffentlichen Hand stehen die mittelfristigen Gefährdungen der Betriebe, der Arbeits- und Ausbildungsplätze gegenüber, die letztlich die Gewerbesteuerereinnahmen der Gemeinden verringern.

Aus gewerkschaftlicher Sicht kann ein am regionalen Bedarf und an den regionalen wirtschaftlichen Bedingungen ausgerichtetes „E-Government“ bzw. „Virtuelles Rathaus“ auch große Vorteile für Betriebe und Arbeitswelt bringen, wenn alle Interessen im Sinne einer „win-win“-Situation berücksichtigt werden. Um diesem Ansatz näher zu kommen, wurde das Konzept der „Elektronischen Wirtschaftsförderung“ vom „Forum Soziale Technikgestaltung“ entwickelt.

9. Neue Impulse für eine regionale Strukturpolitik durch „Elektronische Wirtschaftsförderung“

Der Umbau der Verwaltung zum „Virtuellen Rathaus“ und dessen Einbettung in weitere horizontale und vertikale Dienstleistungen der öffentlichen Hand kann ein neues Denken und Handeln im Sinne einer „Elektronischen Wirtschaftsförderung“ möglich machen. Die Idee der „Elektronischen Wirtschaftsförderung“ durchbricht die verwaltungszentrierte Sicht auf kommunales E-Government: Die Nutzer in Wirtschaft und Arbeitswelt aus der Region werden in strukturierter Weise in den Veränderungsprozess einbezogen. Elektronische Wirtschaftsförderung gilt als Ansatz eines partizipativen und kundenorientierten E-Government. Sie bietet zudem die Chance für eine lizenzfreie OpenSource-Strategie.

Unter der regionalen Perspektive stellen Abbau, Umbau, Aufbau und Ausbau von kommunalen Dienstleistungen nicht nur interne Wirtschaftlichkeitsprozesse dar, sondern sie beschreiben zugleich die Wirtschaftskraft und die Wertschöpfungspotenziale der Kommune. Je nach regionaler Wirtschaftsstruktur, industriell-städtischem oder eher kleinbetrieblich-ländlichem Raum wird die Kommune ihre jeweilige Akzentuierung im Dienstangebot herausfinden müssen. Setzt sie mehr auf standardisierte und an zentrale Portale angebundene Quantitätsdienste (Anmeldungen, Ummeldungen, Dokumentierungen, etc.), die lokal mit Service flankiert werden, oder hebt sie ihre qualitative Einzelfall- und Fachkompetenz (Bauprozesse, Gewerbeflächennutzungen, Altbausanierungen, Konversionsleistungen, spezifische Existenzgründungsförderungen, etc.) in Beratung und Betreuung bestimmter wirtschaftlicher Zielgruppen hervor. Die Mischung dieses Angebotes wird das Alleinstellungsmerkmal ergeben und die Chancen im interkommunalen Vergleich heben. Die Abwahl oder konzeptionelle Neuwahl von Diensten setzt die Rahmenbedingungen und Ausbaupotenziale in der Zukunft. Wer sich heute allzu schnell

mehrheitlich für „Dienste von der Stange“ entscheidet, verliert morgen an „Fertigungstiefe“ und Wertschöpfung, somit an Beschäftigung. Die Wahl der Dienste darf deshalb nicht nur kurzfristigen Haushaltserwägungen entstammen, sondern muss weiterreichende strukturelle Innovations- und Entwicklungspotenziale der Stadt und der Region berücksichtigen.

Diese Innovations- und Entwicklungspotenziale gilt es zu erkennen und handhabbar zu machen. Dazu sind regionale Netzwerke erforderlich, an denen Kommunen, Mittelstand, Handwerk, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte, Kammern, Innungen, Bildungsträger, Bürger/innen/netzwerke, Umweltgruppen und Forschungseinrichtungen beteiligt sein sollten.

Wesentliche Kernstücke einer „Elektronischen Wirtschaftsförderung“ sind

- die Orientierung der Dienstangebote auf Nutzer/innen und Anwender/innen aus der Region,
- die Bildung von regionalen Nutzernetzwerken,
- die Einbindung von Arbeitswelt, Mittelstand und Handwerk,
- die Einbindung gesellschaftlicher Gruppen, Initiativen und Netzwerke,
- die Berücksichtigung globaler Einflüsse,
- der bedarfsorientierte, regional zugeschnittene Aufbau eines Dienstportfolios,
- die frühe Partizipation der späteren externen „Kunden“ an den Veränderungs- und Umbauprozess (Changemanagement),
- die Partizipation von Personalräten (Stadt) und Betriebsräten (Unternehmen),
- die stärkere Ausrichtung der Dienste auf Beschäftigte und Erwerbssuchende, auf Mittelstand, Handwerk, Existenzgründungen und Selbstständige,
- die Positionierung der Region in einer globalisierten Wirtschafts- und Arbeitswelt.

Die Einführung von rechtsverbindlichen Formen der Telekommunikation zwischen Verwaltung und Wirtschaft setzt einerseits übergangsweise neue Hemmnisse für Mittelstand und Handwerk, die sich bislang noch zu wenig im Electronic Business bewegen. Sie schafft andererseits Potenziale für neuartige Wertschöpfungsprozesse der digitalen Ökonomie. Diese Ambivalenzen lassen sich bei der Einführung von elektronischen Beschaffungs- oder Vergabevorgängen der Kommune deutlich erkennen. Die Qualität des kommunalen Dienstportfolios wie etwa im Hinblick auf die Bereitstellung von Infrastrukturen, digitalen Werkzeugen, Standards und Regeln, elektronischen Signaturen und Coachingangeboten entwickelt sich zum positiven Standortfaktor im wirtschaftlichen Wettbewerb der Städte und Gemeinden. Je besser und verantwortlicher eine Kommune ihre elektronische Wirtschaftsförderung realisiert, desto größer ist die Wirkung bei der Ansiedlung neuer Unternehmen und Arbeitsplätze. Eine gute elektronische Wirtschaftsförderung stellt eine wichtige Vorbedingung für aktive Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik in der Stadt und in der Region dar.

Durch regionale Anwender- und Nutzernetzwerke können sich durch die aktive Moderation der Stadt neue Beschäftigungschancen durch neue Wertschöpfungsstrategien ergeben:

- Neue Softwareprodukte und Softwaredienstleistungen mittelständischer IT-Unternehmen für mittelgroße Kommunen und Gemeinden (E-Government-Produkte als neuer Markt, OpenSource-Produkte),
- Neue Dienstleistungen für IT-Anwender (Maschinenbau, Baubranche, Handel, ...), um mit dem öffentlichen Sektor kommunizieren zu können,
- Neue Dienstleistungsangebote auf dem Weiterbildungsmarkt der Region (Blended-Learning-Produkte als neuer Markt),
- Neue Dienstleistungen im Bereich der Energieeinsparung, der Nachhaltigkeit (Chancen für das Handwerk).

Der Aufbau des „Virtuellen Rathauses“ könnte auch den Aufbau von regional verankerten Nachhaltigkeitsdienstleistungen der Betriebe durch elektronische Informations- und Transaktionsdienste der Kommune unterstützen wie z. B. Assistenz bei:

- Energieeinsparung,
- Altbaumodernisierung,
- Gebäudemanagement,
- Abfallentsorgung,
- elektronisches Facility-Management,
- Fördergelder und Bewilligungen
- Sicherheit und Elektronische Signatur.

Ein optimal im Sinne von E-Government umgebautes „Virtuelles Rathaus“ hat eine strategische Funktion bei der Stärkung und Verankerung von Wertschöpfungsketten in und für die Region. „Elektronische Wirtschaftsförderung“ kann und soll vorhandene Wertschöpfungsnetzwerke modernisieren, soll Impulse geben für die Schaffung neuer (auch virtueller) Wertschöpfungsbeziehungen in der Region und aus der Region heraus. Sie soll dazu beitragen, dass digitale Wertschöpfungsanteile enger an die Region gebunden werden können und sich ihre „Flüchtigkeit“ über das Netz vermindern lässt (regionale Standortsicherung virtueller Wertschöpfungsketten). Im Erfolgsfall ist eine Bündelung kommunaler Dienste ein positiver ökonomischer Innovationsfaktor für die Sicherung von Betrieben und Beschäftigung in der Region.

Die kommunalbestimmten Dienste des „Virtuellen Rathauses“ stellen einerseits eine Unterstützung für die örtliche Wirtschaft dar. Andererseits bilden sie durch ihre Dienste (Standarddienste des Informationsmanagement, der IT-Sicherheit auf der Basis von elektronischen Signaturen, elektronische Marktplätze für Bildungsdienstleistungen etc.) feste Bestandteile des wirtschaftlichen Handelns (Transaktionen) der Unternehmen, die die Kosten für Geschäftsprozesse senken helfen. Je qualifizierter die Dienstleistung, je modularer und passgenauer die Angebote, desto höher das Ertragspotenzial für die Nutzer und desto eher binden sich Wertschöpfungsprozesse an die Region. Electronic Government benötigt von daher ein aktives Denken in virtuellen Wertschöpfungsketten für die Region.

Ein „Virtuelles Rathaus“ kann eine neue Dienstgeneration für „Elektronische Wirtschaftsförderung“ bieten:

- Vorwettbewerbliche Unterstützung für den Einstieg in die Netzökonomie,
- Vorwettbewerbliche Unterstützung für den Einstieg in moderne Onlinearbeitswelten,
- Dienste zur Prozessoptimierung und Prozesskostensenkung im Datenverkehr zwischen Verwaltung und Firmen (Government-to-Business und im Business-to-Government),
- Vorwettbewerbliche Unterstützung für den Einstieg in prozessorientierte, IT-gestützte Lernwelten,
- Impulse für den bedarfsgerechten Aufbau von Weiterbildungsangeboten sowohl in Form des Lernens vor Ort (Präsenzunterricht) wie auch des betreuten Lernens über das Netz (Blended Learning),
- Bereitstellung von Zugangsmöglichkeiten zu physischen und elektronischen Infrastrukturen,
- Dienstleistungen für die Bildung von Anwendergemeinschaften (Community Building),
- Dienste für mobiles E-Government und „Electronic Mobility“,
- Dienstleistungen zur Stärkung der Kommunikationskultur in der Region,
- bei der Organisation von Betreibermodellen, bei der Implementierung von Public-Private-Partnerships und bei der Stabilisierung von Wertschöpfungsketten wirtschaftlichen Partnern aus der Region größere Chancen einräumen.

Damit ein „Virtuelles Rathaus“ die Rolle einer regionalen Innovationslokomotive spielen kann, müssen kommunale Entscheidungsträger, Beschäftigte und Personalräte sich zu einem veränderten Rollenverständnis bekennen. Die Rolle der Kommune in der Informationsgesellschaft ist

- flankierende Dienstleisterin,
- Profilpflegerin des Standortes,
- Wächterin über Standards und standardisierender Bezugspunkt,
- Helferin für rechtsverbindliche Telekommunikation,
- regionale Moderatorin,
- proaktive Kommunikatorin,
- Stimme der Standortidentität,
- Stimme und Moderatorin der „weichen Faktoren“ (Qualifikationsprofil, Alterung, Migration, Zuwanderung, etc.),
- Fördererin für Beteiligungen und Partizipationen,
- aktives Gegengewicht zur digitalen „Flüchtigkeit“ (gegen Offshoring).

Zentrale Ausgangspunkte für das kommunale Veränderungsmanagement bilden eine professionelle Prozessanalyse und eine umfassende Aufgabenkritik des vorhandenen Leistungsspektrums der öffentlichen Dienstleistungsangebote in Stadt, Gemeinde und Kreis. Auf dieser Grundlage werden die Eckpunkte für Umbau-Szenarien formuliert. Neben der Benennung von technischen Infrastrukturen, Einnahmepotenzialen, Haushaltslasten, etc. sollten darüber hinaus auch „weiche“ Faktoren des Wandels wie die Qualifikationsprofile und der Weiterbildungswille der Mitarbeiter/innen, Motivation, Innovationsbereitschaft, die genauen Kenntnisse der Interessen von Bürgerinnen und Bürgern sowie Erfahrungen mit „Kundenmentalitäten“ (Wirtschaft) ausreichende Berücksichtigung finden. Vor diesem Hintergrund ist eine „Kultur der kooperativen Prozessanalyse und Aufgabenkritik“ unter adäquater und berechenbarer Einbeziehung der Beschäftigten und ihrer Personalvertretung auf dieser Stufe erforderlich.

10. Gewerkschaftliche Initiativen

Seit zehn Jahren setzt sich auf gewerkschaftlicher Seite das Forum Soziale Technikgestaltung mit den Entwicklungspotenzialen und Risiken der Inhalte des „Electronic Government“ und des „Virtuellen Rathauses“ auseinander. Mit dem Projekt RISE „Regionale Innovationspartnerschaft zur Standortsicherung von elektronischen und virtuellen Wertschöpfungsketten, von Electronic Business, Electronic Commerce, E-Working und E-Government“ gab das Forum in der zweiten Hälfte der neunziger Jahre den Startschuss zur Konzipierung der „Elektronischen Wirtschaftsförderung“. In kontinuierlicher Kleinarbeit (siehe „Kleine Chronik der gewerkschaftlichen Initiativen“ im Anhang) konnten wichtige Positionierungen wie etwa das „Memorandum Online Arbeiten im Virtuellen Rathaus“, „Erste Esslinger Erklärung“, „Zweite Esslinger Erklärung“, „Dialoginitiative Dritte Esslinger Erklärung“ zusammen mit Personalräten und Gewerkschaften erreicht werden. Vor dem Hintergrund der gesammelten Erfahrungen erklimmen die gewerkschaftlichen Akteure mit ihren Netzwerkpartner/innen darüber hinaus fünf Zielmarken:

- Erarbeitung einer gewerkschaftlichen Changemanagementstrategie im Rahmen des Projektes „MediaKomm Esslingen“ in Zusammenarbeit mit dem Gesamtpersonalrat und externen Partnern (2001-2003).
- Konzipierung der „E-Government Region Ulm/Neu-Ulm“ durch die Partner Stadt Ulm, Stadt Neu-Ulm, SOLEGO und Forum Soziale Technikgestaltung. Bildung eines Netzwerkes „MEDIA@Komm-Transfer-Kommune Ulm/Neu-Ulm“ mit mehr als 60 regionalen Partnern und Mitwirkung am Wettbewerb des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit unter dem Namen „MEDIA@Komm-Transfer“ mit dem

Leitthema „eRegion - XBusiness für E-Government-Region Ulm/Neu-Ulm – Elektronische Wirtschaftsförderung für Mittelstand und Kommunen“. Auszeichnung des Konzeptes durch die Bundesregierung auf der CeBIT 2004.

- Erarbeitung der bundesweit ersten Dienstvereinbarung zum Thema „Partizipation und Changemanagement“ durch die Stadt Neu-Ulm, Personalrat Stadt Neu-Ulm und Forum Soziale Technikgestaltung. Unterzeichnung der Dienstvereinbarung zum Thema „Partizipation und Changemanagement“ und der „Gemeinsamen Erklärung“ zur regionalen Verantwortung im Juli 2005.
- Erneute Auszeichnung des Wettbewerbsbeitrages „Elektronische Wirtschaftsförderung“ der „MEDIA@Komm-Transfer-Kommune Ulm/Neu-Ulm“ durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Rahmen des Wettbewerbes „Best-Practice-Award MEDIA@Komm-Transfer“ Herbst 2005.
- Vorbereitung und Start der FST-Weiterbildungsinitiative „MOZART 2006“ zu den Themen E-Government, E-Working, Changemanagement und „Elektronische Wirtschaftsförderung“ aus Anlass des fünfzehnjährigen Bestehens des Forum Soziale Technikgestaltung (1991 – 2006).

Der vorliegende Handlungsleitfaden samt seinen Umsetzungsempfehlungen will die punktuellen Einzelerfahrungen in die Fläche vernetzen und vielen Personalräten und Gewerkschaften zugänglich machen.

forum wiley-online
Vierter Fachkongress 2005

„Modernes Wirtschaften – Modernes Arbeiten –
Modernes Verwalten – Modernes Lernen“
21. November 2005

**E-Government-Region
Ulm/Neu-Ulm**

Netzwerk MEDIA@Komm-Transfer-
Kommune Ulm/Neu-Ulm
2004-2006

11. Partizipation und Mitbestimmung

Der Umbau der Verwaltungen hin zum „E-Government“ bzw. zum „Virtuellen Rathaus“ berührt arbeitsplatzbezogene Aspekte, arbeitsorganisatorische Bedingungen, qualifikatorische Notwendigkeiten und Datenschutzbestimmungen. In diesen und weiteren

Bereichen muss deshalb von mitbestimmungspflichtigen Veränderungen gesprochen werden. Hier ist der Gesamtpersonalrat bzw. der Personalrat in seinen Kernzuständigkeiten gefordert.

Darüber hinaus aber melden Beschäftigte und Beschäftigtenvertretungen eine erweiterte Partizipation, Mitwirkung und Mitbestimmung auch auf dem Feld der inhaltlichen Ausgestaltung der Dienste und Dienstleistungen des „Virtuellen Rathauses“ an. Sie wollen das Profil der Kommune und ihrer Verwaltung im Verhältnis zur Bürgerschaft und im Verhältnis zur Wirtschaft mitgestalten.

Eine der „Königsdisziplinen“ der Verwaltungsspitze ist die Konzeption der Veränderungsstrategie (Changemanagement) und der genauen Zuordnung von Handlungsschritten zu bestimmten Akteuren (Masterplan). Beschäftigte und Beschäftigtenvertretungen, Gesamtpersonalräte und Personalräte wollen in die Formulierung eines Changemanagements und in die Erstellung eines Masterplanes mit eigenen Interessen, Erfahrungen und Sachkompetenz eingreifen.

Forum Soziale Technikgestaltung

Gemeinsames Vorhaben des Forum Soziale Technikgestaltung und seiner Partner:

Projekt „PICSL“ [:pixl:]
Blended-Learning-Kurs

Kompetenzerwerb ‚Dynamische Partizipation im Changemanagement‘ in sozialer Lernumgebung

Wir bauen um! – Changemanagementkompetenz für Personalräte

Changemanagement und Masterplan sollten deshalb folgende zwölf Punkte als Bestandteile berücksichtigen:

1. Vorlage der Handlungsstrategie der Verwaltung und des Leitbildes.
2. Potenzialbewertung und Priorisierung des gesamten Bereiches oder ausgewählter Bereiche des Produkt- und Dienstleistungsportfolios der Verwaltung.
3. Potenzialbewertung und Priorisierung aller laufenden und sich in Vorbereitung befindlichen Modernisierungsprojekte in der Verwaltung.

4. Erfassung und Bewertung der IT-Infrastruktur hinsichtlich ihrer E-Government-tauglichkeit inklusive technologischer Leitprojekte und technischer Migrationskonzepte.
5. Bewertung der „E-Government Fitness“ der Organisation selbst z.B. durch eine Befragung der Mitarbeiter/innen, die auf den kritischen Erfolgsfaktoren für E-Government des DIFU beruht und wesentliche Elemente einer Partizipation der Mitarbeiter und Personalvertretungen ermöglicht (vgl. hierzu „Dritte Esslinger Erklärung“).
6. Aufbau einer Qualifizierungsstrategie, Erstellung einer Wissensbilanz, Beschreibung des kreativen Arbeitsvermögens der Beschäftigten.
7. Erstellung einer Dienstvereinbarung für die Phase des Umbaus (Partizipation im Changemanagement) und Erstellung einer Dienstvereinbarung für die Organisation der Präsenz- und Onlinearbeit im neuen Virtuellen Rathaus.
8. Prüfung der Auswirkungen des Changemanagements auf Wirtschaft und Arbeitswelt in der Region.
9. Prüfung der Schaffung neuer Dienste (online/offline) und Dienstleistungen.
10. Prüfung der Standortsicherheit des umgebauten BackOffice und die Identifizierung von Gefahren der Standortverlagerung ausgewählter Teile des BackOffice sowie
11. Prüfung der Möglichkeiten, dezentrale BackOffices (zum Beispiel des ländlichen Raumes) zu virtuellen Dienstleistungsverbänden zu verknüpfen, ohne Ortsveränderungen vornehmen zu müssen.
12. Nutzenanalyse und Priorisierung der relevanten Dienstleistungen und Projekte in Bezug auf Kosten- und Zeitersparnisse sowie Qualitätsaspekte (u. a. Nutzer/innen-, Kunden- und Mitarbeiter/innen/zufriedenheit).

12. Weiterbildung und Qualifizierung

Zu den wichtigsten Handlungs- und Gestaltungsbereichen im Electronic Government gehören aus gewerkschaftlicher Sicht „Qualifizierung und Weiterbildung“. Umbau und Ausbau des Dienste- und Dienstleistungsprofils hin zum Virtuellen Rathaus gelingen letztlich nur mit einer aktiven und strukturierten Weiterbildungs- sowie Qualifizierungsplanung. Dabei sollten folgende Aspekte eine ausreichende Berücksichtigung finden:

- Die Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsstrategie dient der Stärkung der Kompetenzen und des kreativen Arbeitsvermögens der Beschäftigten.
- Die Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsstrategie dient der Sicherung der dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit (Employability) der Beschäftigten angesichts der Reorganisation von Arbeitsprozessen, angesichts eines möglichen Arbeitsplatzwechsels und angesichts eines Arbeitsplatzverlustes.
- Die Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsstrategie dient dazu, mit neuen Arbeitsvorgängen und neuen Arbeitshilfsmitteln (PC, Software, Internet, E-Mobility, etc.) souverän umgehen zu können.
- Die Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsstrategie dient dazu Onlinekompetenz bzw. Transaktionswissen zu erwerben.
- Das Lernen wird eingebunden in eine persönlich-individuelle Lernwegeplanung unter Berücksichtigung persönlicher und arbeitsweltlicher Lernziele.

- Die Verwaltungsspitze und der GPR bzw. PR handeln die Bereitstellung einer passenden Weiterbildung und Weiterbildungsinfrastruktur aus. Dazu gehören auch die Bereitstellung virtueller Lernräume.
- In Zukunft wird Weiterbildung in einem größeren Ausmaß in einer Kombination von Lernen vor Ort (Präsenzunterricht) und betreutem Lernen über das Netz (Online-Selbstlernphase mit tutorieller Begleitung) organisiert. Dieses „Blended Learning“ muss als Methode und Lernkultur selbst erlernt werden.
- Weiterbildung findet vermehrt am Arbeitsplatz (arbeitsprozessorientiert) statt.
- Personalräte sollten sich für die Erstellung von regelmäßigen „Wissensbilanzen“ einsetzen, um den Bedarf an Wissen ermitteln zu können.
- Die Rolle von Betriebs- und Personalräten wandelt sich. Sie werden zu aktiven Partnern der Beschäftigten bei der Pflege des Wissensprofils, bei der Pflege der Kompetenzen und bei der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit. Sie werden in gewissem Sinne zu Bildungskoaches.

Neue Erfahrungen bei der Bereitstellung und Entwicklung von Blended-Learning-Angeboten wurden auf gewerkschaftlicher Seite mit dem Vorhaben „prodela-transfer“ im Rahmen des Netzwerkes „MEDIA@Komm-Transfer-Kommune Ulm/Neu-Ulm“ gesammelt.

Das
MOZART
Projekt

Forum
Soziale Technikgestaltung

Menschen lernen
Online und Offline für
ihre **Zukunft**, bei
ihrer **Arbeit**, in
ihrer **Region** für die Umsetzung
ihrer **Tagträume**.

Fünfzehn Jahre
Forum Soziale Technikgestaltung
1991 – 2006

13. Forderungen an die Politik

Die Landespolitik muss durch geeignete gesetzliche und finanzielle Maßnahmen die Möglichkeiten des Konzepts der „Beschäftigungssicherung in der Region durch das Virtuelle Rathaus“ unterstützen. Dazu gehören

- rechtliche Schritte zur Erweiterung der Mitbestimmung im Hinblick auf die Gestaltung von Diensten und Dienstleistungen des „Virtuellen Rathauses“,

- adäquate Fördermittel für regionale Strukturpolitik auf der Basis des „E-Government“,
- Maßnahmen zur Unterstützung von Weiterbildung und Wissensmanagement in der Region.

Ein Rahmen für diese Maßnahmen könnte das von der Landesregierung teilweise geförderte Vorgehen unter dem Dach „DoIT“ sein.

14. Fünfzig Handlungsempfehlungen für gewerkschaftliches Arbeiten in der Region

Um die Ziele des politischen Konzepts „Beschäftigungssicherung in der Region durch das Virtuelle Rathaus“ erfolgreich erreichen zu können, sollten nachfolgende fünf Schritte mit ihren Handlungsempfehlungen schrittweise umgesetzt werden. Die fünf Schritte lauten:

- I. Die eigene Kompetenz organisieren und stärken*
- II. Verbindliche Vereinbarungen schließen*
- III. Ein tragfähiges Netzwerk in der Region bilden*
- IV. Eigene Alternativen entwerfen*
- V. Den Beschäftigungsdialoq zwischen Verwaltung und Region führen*

Diese fünf Schritte beinhalten fünfzig genauere Handlungsempfehlungen:

I. Die eigene Kompetenz organisieren und stärken

1. Der Gesamtpersonal (GPR) bzw. Personalrat (PR) erklärt das Thema zu einem seiner Schwerpunkte.
2. Innerhalb des GPR bzw. PR wird ein „C-Team“ (Changemanagement-Team) bestimmt.
3. Der GPR bzw. PR organisiert sich kompetente Beratung von außen.
4. Der GPR bzw. PR holt sich kompetente Begleitung durch die Gewerkschaft.
5. Das „C-Team“ lässt sich fachlich schulen.
6. Der GPR bzw. PR führt eine Informationskampagne unter den Beschäftigten durch.
7. Der GPR bzw. PR ergreift Initiativen zur Verbesserung der Onlinekompetenz der Personalräte und der Beschäftigten.
8. Der GPR bzw. PR tritt in einen Informationsaustausch mit betroffenen Beschäftigtenvertretungen anderer Kommunen.
9. Der GPR bzw. PR stößt die Bildung eines regionalen Personalrätenetzwerkes an.
10. Der GPR bzw. PR beginnen themenbezogene Kooperationen mit Betriebsräten aus der Region.
11. GPR bzw. PR sowie „C-Team“ erlernen den praktischen Umgang mit dem Ansatz des betreuten und bedarfsorientierten „Lernens über das Netz“ (Blended Learning).
12. GPR bzw. PR sowie „C-Team“ erlernen den Umgang mit virtuellen Arbeitsräumen und so genannten „Teamspace“.
13. GPR bzw. PR sowie „C-Team“ erlernen in Seminaren und ggf. Rollenspielen das Handeln aus regionalem Blickwinkel.

II. Verbindliche Vereinbarungen schließen

14. GPR bzw. PR streben den Abschluss einer dynamischen Dienstvereinbarung „Partizipation im Changemanagement“ an, in der der Rahmen für den beginnenden Umbauprozess bestimmt wird.
15. In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, dass es keine betriebsbedingten Kündigungen während des Umbaus gibt.
16. Die Dienstvereinbarung regelt die Handhabung neuer Modelle der Arbeitsorganisation, der alternierenden Telearbeit und der Zielvereinbarungen während der Umbauphase.
17. Die Dienstvereinbarung bekräftigt das informationelle Selbstbestimmungsrecht der Beschäftigten und sichert den Datenschutz sowie die Datensicherheit.
18. In der Dienstvereinbarung wird eine Qualifizierungsstrategie für die Umbauphase sowie die Ressourcen für die Qualifizierung niedergelegt.
19. In der Dienstvereinbarung werden die Einführung des „Blended Learning“ sowie die Einhaltung der Handlungsempfehlungen für „Soziale Standards beim Lernen über das Netz“ (Blended Learning) festgehalten.
20. In der Dienstvereinbarung werden das kooperative Projektmanagement, die gemeinsame Erstellung des Masterplanes und die Einsetzung einer gemeinsamen Steuerungsgruppe zwischen Verwaltung und GPR bzw. PR festgelegt.
21. Vereinbarungsinhalte, die sich aus organrechtlichen Gründen (z.B. Zuständigkeit des Gemeinderates) nicht in einer rechtsverbindlichen Dienstvereinbarung fassen lassen, werden in einer getrennten „Gemeinsamen Erklärung“ zwischen der Verwaltungsspitze und der Beschäftigtenvertretung festgeschrieben.

III. Ein tragfähiges Netzwerk in der Region bilden

22. Der GPR bzw. PR wird zusammen mit der Gewerkschaft und Betriebsräten aus der Region zu einem Motor für die Bildung eines interessenübergreifenden regionalen Netzwerkes zur Sicherung von Beschäftigung im Rahmen des kommunalen Umbaumanagements.
23. GPR bzw. PR kümmern sich um die Benennung einer vertrauensvollen Moderation des Netzwerkes.
24. Das Netzwerk ist grundsätzlich offen für neue Partnerinnen und Partner (vor allem juristische Personen), die auch vom GPR bzw. PR aktiv angesprochen werden.
25. Zu diesem Netzwerk sollten neben gewerkschaftlichen Beteiligten insbesondere Vertreter/innen von Unternehmen, Kammern, Kommunen, Forschungseinrichtungen, Bildungsträgern, Arbeitsagenturen, Fachnetzwerken, Umweltgruppen und sozialen Institutionen gehören.
26. Durch eine Reihe von Informations- und Fachveranstaltungen wird das wirtschaftliche und arbeitsweltliche Profil der Region und deren Alleinstellungsmerkmale (Stärken-Schwächen-Profil) umrissen.
27. Im Rahmen des Netzwerkes werden exemplarische Prozessketten von Handlungen zwischen Verwaltung und Wirtschaft beschrieben, an denen erkennbar wird, wann sich eine elektronische Dienstleistung der Verwaltung positiv oder negativ auf Wirtschaft und Arbeitswelt der Region auswirken.
28. Ein fachliches Team des Netzwerkes identifiziert Entwicklungspotenziale der Region und entwickelt Eckpunkte für eine regionale Struktur- und Beschäftigungsperspektive.

29. Aus diesen Potenzialanalysen und dargelegten Eckpunkten werden Wertschöpfungs-
linien und die Möglichkeiten zur Schaffung neuer Arbeit abgeleitet.
30. Mit dem fachlichen Team des Netzwerkes tritt das „C-Team“ des Personalrates in
Dialog, um größtmögliche Synergien mit der eigenen Interessenlage zu finden.

IV. Eigene Alternativen entwerfen

31. GPR bzw. PR und „C-Team“ (Changemanagement-Team) beschließen die
Erarbeitung und Formulierung einer eigenen Changemanagementstrategie und eines
eigenständigen Masterplanes für den Umbau der eigenen kommunalen Verwaltung
und ihrer Dienste bzw. Dienstleistungen.
32. GPR bzw. PR und „C-Team“ können die gewerkschaftlichen Weiterbildungsangebote
„Wir bauen um! – Changemanagementkompetenz für Personalräte“ und „Wie wir
morgen arbeiten werden“ zur Vorbereitung nutzen. Sie gehören zu den Blended-
Learning-Kursen, die vom Forum Soziale Technikgestaltung zusammen mit
Personalräten, der Gewerkschaft ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg Abt.
Bildung und weiteren Partner/innen entwickelt wurden.
33. GPR bzw. PR und „C-Team“ organisieren mit Hilfe von eingeholter Beratung eine
eigene Potenzialanalyse.
34. GPR bzw. PR und „C-Team“ führen mit Hilfe von eingeholter Beratung eine eigene
Aufgabenkritik durch.
35. GPR bzw. PR und „C-Team“ planen mit Hilfe von eingeholter Beratung eine eigene
Entwicklung von Dienstleistungen und interaktiven Onlinediensten (Transaktions-
diensten), um Beschäftigung zu sichern und neue Beschäftigung zu schaffen.
36. Bei der Identifizierung von Dienste- und Dienstleistungsbedarfen beziehen GPR bzw.
PR und „C-Team“ die Anforderungen und Hoffnungen der Betriebsräte aus den
Firmen der Region mit ein.
37. Bei der Identifizierung von Dienste- und Dienstleistungsbedarfen betonen GPR bzw.
PR und „C-Team“ Aspekte und Methoden des Gendermainstreaming, aus denen die
Auswirkungen auf die Geschlechterdemokratie und die Zugangschancen der
Geschlechter zu den neuen regionalen Wirtschaftsprozessen zu entnehmen sind.
38. GPR bzw. PR und „C-Team“ planen mit Hilfe von eingeholter Beratung die
Umwidmung von Ressourcen und eine schrittweise Umsetzungsstrategie, die auch
über Finanzierungsmodelle und betriebswirtschaftliche Überlegungen in geeigneter
Weise verfügt.
39. GPR bzw. PR und „C-Team“ veranlassen eine eigene Wissensbilanz, um
Kompetenzen und das intellektuelle Vermögen („intellektuelles Kapital“) der
Beschäftigten zu beschreiben.
40. Bestandteil der Umsetzungsstrategie ist ein Qualifizierungs-, Umqualifizierungs- und
Weiterbildungsplan, der an den Kompetenzprofilen der kommunalen Beschäftigten
ansetzt und ihnen einen Lernweg zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit
aufzeigt.

V. Den Beschäftigungsdialog zwischen Verwaltung und Region führen

41. Im Rahmen des regionalen Netzwerkes werden der Masterplan des kommunalen Arbeitgebers, der Masterplan des GPR bzw. PR und die Eckpunkte der Wertschöpfungslinien der Netzwerkpartner in einen „Beschäftigungsdialog zwischen Verwaltung und Region“ eingespeist, um die Chancen und Risiken des Umbaus zum kommunalen E-Government transparent machen zu können.
42. Im Rahmen des Beschäftigungsdialoges werden zwischen den Beteiligten Pilotanwendungen, ausgewählte Dienstentwicklungen, Testbettlösungen und neue Pilotdienstleistungen ausgehandelt.
43. Im Rahmen des „Beschäftigungsdialoges zwischen Verwaltung und Region“ werden bedarfsgerechte Anwenderforen etabliert und der Transfer von Erfahrungen sowie Know-how eingeleitet.
44. Das Netzwerk als Ganzes wirbt mit seinem Kompetenzprofil passende Finanzressourcen aus Landes-, Bundes- und Europaausschreibungen ein.
45. Im Rahmen des „Beschäftigungsdialoges zwischen Verwaltung und Region“ werden Gespräche über Wege der Kooperation von Verwaltung und Region, des „Public Private Partnership“ (PPP) geführt. Eine Zielmarke soll dabei sein, dass die Entscheidungshoheiten über Dienstleistungen und Maßnahmen, Investitionen und Umbauten durch PPP die Region nicht verlassen können.
46. Das zu erreichende Handlungskonzept einer „Elektronischen Wirtschaftsförderung“ im Rahmen einer „E-Government-Region“ wird vom Netzwerk zugleich auch mit Gemeinderäten und Fraktionen besprochen, da ein Teil der angestrebten Masterplanlösungen nicht nur aus Sicht der Beschäftigtenvertretung mitbestimmungspflichtig ist, sondern auch der Zustimmung des Gemeinderats bedarf.
47. Das Konzept der „Elektronischen Wirtschaftsförderung“ soll so angelegt sein, dass das BackOffice der Verwaltung im Rahmen seines Umbaus und seiner Reorganisation stärker an den Standort gebunden wird und somit weniger der Gefahr einer Verlagerung (NearShoring (Verlagerung in benachbarte Billiglohnländer wie etwa Rumänien, Ungarn, Baltikum), OffShoring (Verlagerung in überseeische Billiglohnländer wie etwa Indien, Thailand)) ausgesetzt wird. Dabei sollen die Möglichkeiten, dezentrale BackOffices (zum Beispiel des ländlichen Raumes) zu virtuellen Dienstleistungsverbänden zu verknüpfen, ohne Ortsveränderungen vornehmen zu müssen, geprüft werden.
48. Durch eine aktive Kommunikationsstrategie von Seiten des GPR bzw. des PR durch Informationsveranstaltungen, Websites, Newsletter, Pressemitteilungen, Mailinglisten und Flugblätter übernehmen Beschäftigte eine aktive Rolle im regionalen Informationsmanagement, damit ihnen ihr Anteil an der Interpretationshoheit des Lösungsweges politisch nicht genommen werden kann.
49. GPR bzw. PR und Gewerkschaften werten die Ergebnisse des „Beschäftigungsdialoges zwischen Verwaltung und Region“ aus und stellen die Ergebnisse anderen Regionen zur Verfügung.
50. GPR bzw. PR und Gewerkschaften sowie das regionale Netzwerk streben den Aufbau eines regionalen Wissensmanagementangebotes an.

15.1. Anhang

Beispiele im Bund und in Baden-Württemberg

Die Einführung von Modellen des „Electronic Government“ wird auf Bundesebene und in Baden-Württemberg durch eine Reihe großer Pilotvorhaben und verschiedener kommunaler Lösungen vorangetrieben. Das Bundeskanzleramt, das Bundesinnenministerium und das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit haben durch die Großprojekte „MEDIA@Komm“ und „MEDIA@Komm-Transfer“ Schritte unternommen, um durch die Zusammenarbeit von Kommunen, kommunalen Verbänden, Wirtschaft, Gewerkschaften, Forschung und gesellschaftlicher Netzwerke die technische, juristische und inhaltliche Vereinheitlichung (Harmonisierung, Standardisierung, Normung) der verschiedenen Wege zum „Virtuellen Rathaus“ anzuregen.

Unter „MEDIA@Komm“ standen den Standorten Bremen, Nürnberg und Esslingen für vier Jahre rund 120 Millionen DM an Investitionsmitteln zur Verfügung. Die drei Städte sollten möglichst viele elektronische Dienste wie etwa elektronische Mahnverfahren, die Nutzung digitaler Signaturen, Gewerbeanmeldungen, elektronische Beschaffung und Vergabe, etc. technisch umsetzen und mit Nutzer/innen testen. Die Lösungen sind so weit fortgeschritten, dass im Rahmen internationaler Kooperationsverträge die erreichten Neuerungen an auswärtige Akteure verkauft wurden.

Unter Federführung des Bundeskanzleramtes und des Bundesinnenministeriums wurde der Steuerungskreis „Deutschland Online“ gebildet, der alle Aktivitäten auf kommunaler, Landes- und Bundesebene durch freiwillige Vereinbarungen fördern und moderieren soll. Unter dem Dach von „BundOnline2005“ wurden mehrere hundert öffentliche Dienste für verbindliche Aufgabenabwicklungen (Transaktionen) öffentlich zugänglich gemacht. Die Standorte Bremen und Nürnberg, Hamburg und Hessen gehören hinsichtlich ihrer technisch-inhaltlichen Innovationen zu den fortgeschritteneren Akteuren. Baden-Württemberg kann auf dem Gebiet der elektronischen Beschaffung als Pionier gelten.

In Baden-Württemberg gingen Impulse von mehreren Kommunen, der Wirtschaft, des Forum Soziale Technikgestaltung, von Verbänden und Ministerien aus. Die Modernisierung des Landesverwaltungsnetzes und die Bereitstellung eines zentralen Serviceportals (www.service-bw.de) in Kooperation mit einem großen Telekommunikationsunternehmen sollten die technische Infrastruktur harmonisieren und die Integration der verschiedenen Softwareformate erleichtern. Auf Seiten der Kommunen wie etwa Mannheim, Esslingen, Lörrach, Tübingen, Reutlingen, Stuttgart, Ulm, Schwäbisch-Hall, Karlsruhe, Freiburg standen zum Teil städtische Verwaltungsinteressen im Vordergrund. Höhere Produktivität, schnellere Aufgabenabwicklung und Kostensenkungen bildeten in der Regel die Leitmotive. Durch die Teilnahme von Standorten wie etwa Ulm/Neu-Ulm am Wettbewerb „MEDIA@Komm-Transfer“ des Bundes rückten regionale Handlungskonzepte in der Priorität nach vorne.

Die vom Staatsministerium Baden-Württembergs und dem Südwestrundfunk SWR getragene MFG Medien- und Filmgesellschaft trug durch die Kampagne „DoIT-online“ und den dort organisierten Erfahrungsaustausch erheblich zur Bewusstseinsbildung und Transparenz der „E-Government-Szene“ in Baden-Württemberg bei (www.doit-online.de). Der DGB ist dort durch das „Forum Soziale Technikgestaltung“ vertreten.

Bundesweit gehört Baden-Württemberg mit seinen E-Government-Initiativen bezogen auf das Investitionsvolumen, die Zahl der Ansätze und die Dichte der Aktivitäten sicherlich zum oberen Drittel der Entwicklungsskala. Gemessen an der Qualität der Prozessintegrationen, der Bereitschaft der Verwaltungsspitzen zur interkommunalen Kooperation, der Harmonisierung der Verfahren und der Partizipation der Betroffenen muss das Land eher im Mittelfeld platziert werden. Die Potenziale der regionalen Strukturentwicklung werden von Kommunen und Land nicht ausreichend gewürdigt und eingeschätzt. Hier werden bislang große Chancen für Beschäftigungssicherung durch fehlende Aufmerksamkeit vergeblich.

15.2. Kleine Chronik der gewerkschaftlichen Initiativen 1996-2006

Das vom „Forum Soziale Technikgestaltung“ vorgelegte Konzept „Elektronische Wirtschaftsförderung“ entwickelt(e) sich in den letzten Jahren in drei Phasen:

A) Konzeptionsphase 1996-2004

Die Konzeptionsphase beinhaltete folgende Initiativen des „Forum Soziale Technikgestaltung (FST)“ und verschiedener Partner:

- Start des „forum wiley-online“ als Anwendernetzwerk für die Region Ulm/Neu-Ulm unter der Moderation des Forum Soziale Technikgestaltung.
- Start des FST-Projektes RISE „Regionale Innovationspartnerschaft zur Standortsicherung von elektronischen und virtuellen Wertschöpfungsketten, von Electronic Business, Electronic Commerce, E-Working und E-Government“.
- Kooperation von RISE mit dem Projekt MediaKomm Esslingen, dem Verbund der Kompetenzzentren der Region Stuttgart und der Personalräte zu RISE@KOMM.
- Bildung der „Gemeinsamen Arbeitsebene zur Verschränkung privater und öffentlicher Dienstleistungen“ mit Städtetag Baden-Württemberg, Forum Soziale Technikgestaltung, ver.di Baden-Württemberg und zehn weiterer Partner wie IHK, Handwerkskammer, Innenministerium Baden-Württemberg sowie Medien- und Filmgesellschaft.
- Vorschlag des „Forum Soziale Technikgestaltung“ für eine „Elektronische Wirtschaftsförderung“.
- Vorhaben „Changemanagement MediaKomm Esslingen“ der Stadt Esslingen, dem Projekt MediaKomm, der Consulting-Firma Knowlogy AG, dem Forum Soziale Technikgestaltung und dem Gesamtpersonalrat der Stadt.
- Erarbeitung des Memorandums „Online Arbeiten im Virtuellen Rathaus“ durch eine gemeinsame Redaktion aus ver.di, Gesamtpersonalräten und Forum Soziale Technikgestaltung.
- Vorstellung der „Ersten Esslinger Erklärung“ zum Thema Mitbestimmung durch eine gemeinsame Redaktion aus ver.di, Gesamtpersonalräten und Forum Soziale Technikgestaltung.
- Vorstellung der „Zweiten Esslinger Erklärung“ zum Thema „Lernen über das Netz“ durch eine gemeinsame Redaktion aus ver.di, Gesamtpersonalräten und Forum Soziale Technikgestaltung.
- Mitwirkung an den vier Kongressen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) im Rahmen des Projektes „MEDIA@Komm“.
- Ideensammlung „mapkomm“ zum Thema „mobiles E-Government“.
- Vorstellung der „Dritten Esslinger Erklärung“ zum Thema „Partizipation im Changemanagement“ durch eine gemeinsame Redaktion aus ver.di, Gesamtpersonalräten und Forum Soziale Technikgestaltung.
- FST-Initiative für ein regionales Kompetenznetzwerk „IT-Lösungen im Electronic Government für Kommunen und Gemeinden“.
- Partner und Mitwirkender des „Hochschulkollegs Electronic Government“.
- Gründung eines regionalen IT-Netzwerkes durch IT-Unternehmen und FST unter dem Namen „SOLEGO Solutions for E-Government“ Neu-Ulm/Ulm.

- Beginn einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung zum Thema „Beschäftigungssicherung durch regionalisiertes E-Government“.
- Durchführung dezentraler Fachveranstaltungen.
- Mitgliedschaft im BMWA-Beirat für das „MEDIA@Komm“-Projekt.

B) Pilotierungsphase 2004-2006

Die Pilotierungsphase beinhaltete folgende Initiativen des „Forum Soziale Technikgestaltung (FST)“ und verschiedener Partner:

- Konzipierung der „E-Government Region Ulm/Neu-Ulm“ durch die Partner Stadt Ulm, Stadt Neu-Ulm, SOLEGO und Forum Soziale Technikgestaltung.
- Bildung eines Netzwerkes „MEDIA@Komm-Transfer-Kommune Ulm/Neu-Ulm“ mit mehr als 60 regionalen Partnern und Mitwirkung am Wettbewerb des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit unter dem Namen „MEDIA@Komm-Transfer“ mit dem Leitthema „eRegion - XBusiness für E-Government-Region Ulm/Neu-Ulm – Elektronische Wirtschaftsförderung für Mittelstand und Kommunen“.
- Dritter Wiley-Kongress zum Thema „E-Government trifft E-Business“ in Neu-Ulm.
- Mitgliedschaft im BMWA-Beirat für das „MEDIA@Komm-Transfer“-Projekt.
- Vorlage des „Denkpapiers“ des „Forum Soziale Technikgestaltung“ unter dem Titel „Beschäftigung durch IT-Innovationen – Impulse für technologische Beschleunigungen und soziale Vertiefungen“.
- Erstellung und Präsentation der Weiterbildungsplattform „prodela-transfer“ auf der CeBIT 2005 durch das Teilprojekt „Learning E-Government“ (Leitung: „Forum Soziale Technikgestaltung“) im Netzwerk „MEDIA@Komm-Transfer-Kommune Ulm/Neu-Ulm“.
- Durchführung von Weiterbildungskursen (Blended Learning) für Beschäftigte von Kommunalverwaltungen.
- Erarbeitung der bundesweit ersten Dienstvereinbarung zum Thema „Partizipation und Changemanagement“ durch die Stadt Neu-Ulm, Personalrat Stadt Neu-Ulm und Forum Soziale Technikgestaltung.
- Unterzeichnung der Dienstvereinbarung zum Thema „Partizipation und Changemanagement“ und der „Gemeinsamen Erklärung“ zur regionalen Verantwortung.
- Auszeichnung des Wettbewerbsbeitrages „Elektronische Wirtschaftsförderung“ der „MEDIA@Komm-Transfer-Kommune Ulm/Neu-Ulm“ durch das Bundeswirtschaftsministerium.
- Vierter Wiley-Kongress in Neu-Ulm zum Thema „Weiterbildung über das Netz“ und „Learning E-Government“.
- Vorbereitung eines FST-Weiterbildungskurses „Changemanagementkompetenz für Personalräte PICSL“ (Blended Learning).
- Planung und Entwicklung des Weiterbildungsangebotes „Gemeinderat auf Draht“ durch die Stadt Mössingen, das „Forum Soziale Technikgestaltung“ und die Landeszentrale für politische Bildung sowie weitere Partner.
- Sechster „Anwendertag Arbeiten am Netz“ zum Thema „E-Business hilft E-Government – Wandel der Arbeitswelt in der Region“.

- Veröffentlichungen der Publikationen „Lernwege zum Electronic Government: Online Arbeiten – Online Lernen“ und „Umbau zur Dienstleistungskommune: Change-management für Electronic Government“.
- Veranstaltungsfolge von ver.di Landesbezirk Baden-Württemberg und Forum Soziale Technikgestaltung zum Thema „E-Government“.
- Planung und Konzipierung des Projektes ROBBIE durch die Wirtschaftsförderung der Stadt Mössingen und das „Forum Soziale Technikgestaltung“ (ROBBIE = Rechnergestütztes Lernangebot: Onlinekompetenz für kleine und mittelständische Betriebe bei der elektronischen Beschaffung und interaktiver Vergabe im Electronic Government).
- Planung und Konzipierung des Weiterbildungsangebotes WEB-PROC durch das ElektroTechnologieZentrum Stuttgart (ElektroInnung), Baden-Württembergischer Handwerkstag und „Forum Soziale Technikgestaltung“ (WEB-PROC = Lernangebot für Handwerksbetriebe zum Thema Beschaffung (Procurement) im E-Government).
- Erarbeitung von Handlungsempfehlungen für „Soziale Standards beim Lernen über das Netz“ (Blended Learning).
- Beginn der Erarbeitung einer „SozialCharta Virtuelle Arbeit“.
- Mitinitiierung des polnisch-deutschen Netzwerkes IED-NET zum Thema Electronic Government als Chance für strukturschwache Grenzgebiete.
- Impulse für Anwendungen von „Electronic Mobility“ zwischen Kommunalverwaltungen.

C) Geplante Umsetzungsphase 2006-2008

- FST-Weiterbildungsinitiative MOZART (MOZART = Menschen lernen Online und Offline für ihre Zukunft bei ihrer Arbeit in ihrer Region für die Umsetzung ihrer Tagträume) zu den Themen E-Government, E-Working und „Elektronische Wirtschaftsförderung“ durch
 - Start der Weiterbildungsplattform „prodela-transfer“.
 - Start des Weiterbildungskurses für Personalräte PICSL.
 - Start des Weiterbildungskurses „Wie wir morgen arbeiten werden“.
 - Start des Weiterbildungskurses für das Handwerk WEB-PROC.
 - Start des Weiterbildungsangebotes für Gemeinderäte „Gemeinderat auf Draht“.
- Informations- und Dialogkampagne in DGB-Regionen zum Thema „Elektronische Wirtschaftsförderung“ mit Präsentation des DGB-Handlungsleitfadens „Beschäftigungssicherung in der Region durch das Virtuelle Rathaus“.
- Fachveranstaltung „Beschäftigungssicherung in der Region durch das Virtuelle Rathaus“ 2006.
- Bereitstellung von Informationen für Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte in Printform und online. Neustart des Informationsangebotes des FST unter der Webadresse www.forum-soziale-technikgestaltung.de
- Start des Projektes ROBBIE.
- Fünfter Wiley-Kongress Ulm/Neu-Ulm.

15.3. Dokumentenhinweise und Links

Forum Soziale Technikgestaltung: Denkpapier „Beschäftigung durch IT-Innovationen - Impulse für technologische Beschleunigungen und soziale Vertiefungen“. Stuttgart November 2004.

Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Baden-Württemberg: Starkes Land – Starke Gewerkschaften. Diskussionspapier zur Vorwärtsstrategie des DGB-Bezirks Baden-Württemberg. Stuttgart 2006.

Forum Soziale Technikgestaltung: Soziale Standards beim Lernen über das Netz. Stuttgart 2005.

Dahme, Christa; Ganz, Walter (Hg.): Innovationen werden von Menschen gemacht. Zwischenbilanz des Impulskreises Wissensträger Mensch in der Initiative „Partner für Innovationen“. Berlin 2005.

Schröter, Welf: Regionalisiertes E-Government: Neugestaltung der Beziehungen zwischen der öffentlichen Hand und der regionalen Wirtschaft durch elektronische Dienstleistungen – Potenziale einer „Elektronischen Dienstleistung“ neuen Typs. Mössingen 2004.

Deyle, Reinhart; Mühlberg, Annette; Schröter, Welf; et al. (Hg.): Online-Arbeiten im Virtuellen Rathaus – Gewerkschaftliches Memorandum an das Projekt „Media@Komm“. Esslingen 2001.

Deyle, Reinhart; Mühlberg, Annette; Schröter, Welf; et al. (Hg.): Erste Esslinger Erklärung. Esslingen 2001.

Deyle, Reinhart; Mühlberg, Annette; Schröter, Welf; et al. (Hg.): Zweite Esslinger Erklärung. Esslingen 2003.

Deyle, Reinhart; Schröter, Welf; Wild, Werner (Hg.): Dialoginitiative Dritte Esslinger Erklärung 2004 – Partizipation im Changemanagement – Beschäftigungssicherung durch regional angepasstes E-Government. Stuttgart/Esslingen 2004.

Balfanz, Dirk; Porak, Anatol; Rump, Jutta; Schröter, Welf: Electronic Mobility. Mobile Arbeitswelten und Soziale Gestaltung. Thesen und Empfehlungen. Ludwigshafen 2005.

Baacke, Eugen; Schröter, Welf (Hg.): Umbau zur Dienstleistungskommune – Changemanagement für Electronic Government. Mössingen 2004.

Baacke, Eugen; Schröter, Welf (Hg.): Lernwege zum Electronic Government, Mössingen 2003.

Schröter, Welf: Neue Wertschöpfungen und neue Beschäftigungen durch wissensbasierte Dienstleistungen. Thesenpapier für das Projekt ZIRP Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz: Demografischer Wandel – Herausforderungen für die Arbeitswelt in Rheinland-Pfalz – Team: Arbeit und Arbeitsplätze 2030. Mössingen 2004.

Schröter, Welf: Wie wir morgen arbeiten werden. Eine kleine Einführung in die Arbeitswelt der Informationsgesellschaft. Mössingen 2004.

- www.mediakomm-transfer.de
- <http://www.mediakomm-transfer.de/erfolgsmodell/index.php>
- www.wiley-online.de
- www.prodela-transfer.de
- <http://kommforum.difu.de/>
- www.deutschland-online.de
- www.kgst.de
- www.dgb-bw.de
- www.forum-soziale-technikgestaltung.de
- www.governet.de

Kontakt:

Welf Schröter, Forum Soziale Technikgestaltung beim DGB Bezirk Baden-Württemberg
schroeter@talheimer.de

Frank Zach, DGB Bezirk Baden-Württemberg, Kompetenzzentrum Wirtschaft
frank.zach@dgb.de