



# Kompetenzdatenbank für Mitarbeitende der Stadt Dortmund

Kurzzusammenfassung —

**Verwaltungsinternes Verzeichnis von Fähigkeiten jenseits der Arbeitsplatzbeschreibung für den freiwilligen Einsatz in Krisen**

Kontakt —

[kommunaleslagezentrum@stadtdo.de](mailto:kommunaleslagezentrum@stadtdo.de)

## 1 Ausgangslage und Bedarf in der Kommune

Im kommunalen Pandemiemanagement fielen in Dortmund neben der generellen Lagebewältigung auch immer wieder zusätzliche und personalintensive Aufgaben, wie beispielsweise der Aufbau von Impfzentren oder dezentrale Impfkationen, an. Dabei war pandemiebedingt häufig im Vorfeld unklar, wann und wie viele eigene Mitarbeitende überhaupt einsatzbereit und welche Fähigkeiten gefragt wären. Zudem war die Personalakquise sehr aufwändig.

Hinzu kamen Hürden in der internen Kommunikation beim Abgleich von Bedarfen und Verfügbarkeiten sowie Sorgen in den Abteilungen, fähiges Personal womöglich zu verlieren. Diese Unsicherheiten stellten die Verwaltung gemeinsam vor größere Schwierigkeiten, immer ausreichend geeignetes Personal abzustellen, externe Unterstützung zu organisieren oder kurzfristig Freiwillige einzubinden.

So entstand die Frage, welche in der Krise nützlichen Fähigkeiten bei den Verwaltungsmitarbeitenden vorhanden sind, aber bisher nicht abgerufen wurden und wie sich diese freiwillig und unkompliziert in neuen Kontexten einbringen ließen.

## 2 Maßnahme, Vorgehen, Ziele

Die Kompetenzdatenbank bündelt Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen der städtischen Mitarbeitenden jenseits ihrer Stellenbeschreibung. Diese Informationen werden mittels einer digitalen Anwendung abgefragt. Die Teilnahme an der Abfrage ist freiwillig. Interessierte können sich dort für Nachfragen und Einsätze außerhalb ihrer unmittelbaren Tätigkeit registrieren lassen. Die Datenbank soll bei außergewöhnlichen Lagen und Krisen eingesetzt werden und über das ganze Spektrum der anfallenden Aufgaben hinweg unterstützen können.

Die Entwicklung begann im Herbst 2022 mit einer dreimonatigen Konzept- und einer einmonatigen Programmierphase. In Abstimmung mit dem Personalrat, den Datenschutzbeauftragten, verwaltungsinternen IT-Kräften, der Feuerwehr und Vertretungen aus anderen Fachbereichen wurden in einer Arbeits-

gruppe die inhaltlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Datenbank festgelegt und ausgestaltet.

Inhaltlich sollte die Datenbank Erfahrungen und Wissen von Mitarbeitenden außerhalb der eigentlichen Tätigkeit erfassen. Neben vorherigen formellen Ausbildungen und Zertifikaten (z. B. in Mediation und Coaching) betraf das unter anderem Führerscheine, Sprachkenntnisse inkl. Gebärdensprachen, vorherige Arbeit in Krisengebieten oder der Entwicklungszusammenarbeit, IT-Kenntnisse, Ehrenamtstätigkeiten sowie medizinische und pflegerische Qualifikationen.

Für diese Fähigkeiten wurde anschließend ein datenschutzkonformer Alarmerungsweg innerhalb und außerhalb der Dienstzeiten geschaffen. Die Einsatzschwelle wurde dabei bewusst hoch gesetzt, der Zugriff auf das Kommunale Lagezentrum, die Geschäftsführung des Krisenstabs und den A-Dienst der Feuerwehr beschränkt. So wird gewährleistet, dass nur bei Lagen, die in den regulären

Strukturen und mit den üblichen Mitteln nicht bewältigt werden können, um die Mitarbeitenden nicht über Gebühr zu beanspruchen.

## 3 Welchen Mehrwert verspricht die Maßnahme für andere Kommunen?

Die Datenbank stärkt die kommunale Krisenfestigkeit, indem sie die Fähigkeiten des vorhandenen Personals besser erschließt. Dies verspricht gleich mehrere Vorteile. Innerhalb des bisherigen Fähigkeitsspektrums kann die Last potenziell besser verteilt werden, weil manche Aufgaben nun von anderen Mitarbeitenden abgedeckt werden können, statt von der begrenzten Zahl der „Krisenmanagement“-Fachleute. Zugleich wird das Fähigkeitsspektrum aber auch um wichtige Aspekte erweitert.

Schließlich ist die Datenbank auch eine Vorsorgemaßnahme. In einem Spannungs-/Verteidigungs- oder Katastrophenfall sind viele Kompetenzen, die sonst über Behörden und Organisationen mit Sicherheitsaufgaben abgedeckt werden, für die Kommunalverwaltung nicht mehr verlässlich planbar. Diese absehbaren Lücken können durch die Datenbank zumindest teilweise geschlossen werden.

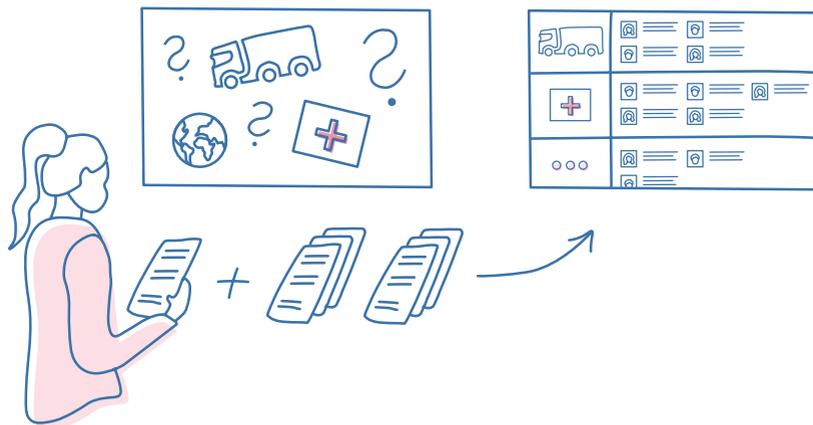
Die Datenbank erweitert also den personellen Spielraum in besonderen Lagen, ohne dass zusätzliches Personal angeworben oder eingestellt werden muss und spart dadurch Kosten für externe Fachleute und Personaldienstleister. Die Finanzierung und Programmierung

wird ebenfalls über interne Mittel gedeckt. Die registrierten Mitarbeitenden können darüber hinaus neben ihren Kenntnissen auch externe Netzwerke einbringen, sind im Gegensatz zu diesen aber bereits mit Verwaltungsabläufen vertraut und reduzieren dadurch Reibungsverluste und Transaktionskosten.

## 4 Herausforderungen und Lessons Learned

Die Kompetenzdatenbank wurde im laufenden Betrieb entwickelt. Damit band sie Ressourcen und stellte zunächst einmal einen Mehraufwand für eben jene Bereiche dar, die es mittelfristig entlasten soll. Die Wartung und Finanzierung der Datenbank durch verwaltungsinterne Mittel hat den großen Vorteil vergleichsweise geringer Kosten und der Unabhängigkeit von externen Dienstleistungen.

Um Datenschutzbedenken vorzubeugen, informiert eine Belehrung bei der Registrierung über die Nutzung der Daten, die stark begrenzten Zugriffsrechte und die jederzeit mögliche Löschanlassung. Andersherum ist die Aktualisierung der Datenbank ebenso wichtig wie herausfordernd. In einem ersten Versuch wird mit regelmäßig wiederkehrenden, automatisierten Abfragen experimentiert. Gleiches gilt für ein verstetigtes Feedbacksystem. Nach einem Monat der Testphase wurden alle Nutzenden per Fragebogen gebeten, Vor- und Nachteile und Verbesserungsmöglichkeiten der Plattform anzugeben. Eine dauerhaftere Lösung ist auch hier in der Entwicklung.



Beworben wurde die Datenbank durch eine E-Mail an alle Mitarbeitenden und im Intranet mit Bitte um Teilnahme. Durch die mehrfach betonte Freiwilligkeit bleibt die Datenbank trotzdem stark von individueller Verfügbarkeit und Bereitschaft abhängig. Hinsichtlich Anreizen und

Belohnung ergab eine Befragung, dass die Hauptmotivationen der Registrierten vor allem in einem Gefühl von Selbstwirksamkeit in der Krise und der Möglichkeit zur schnellen und unkomplizierten Hilfeleistung liegt.



## Fazit

Die Kompetenzdatenbank ist eine vergleichsweise kostengünstige Möglichkeit, den personellen Spielraum von Verwaltungen in besonderen Lagen zu erweitern, ohne dass zusätzliches Personal angeworben oder eingestellt werden muss. Das kommunale Fähigkeitsspektrum wird erweitert und vertieft und die stark beanspruchten Fachleute im Krisenmanagement können in Ausnahmesituationen gezielt entlastet werden. Zu Beginn des Jahres 2025 sind mehrere Hundert Helfende in der Datenbank registriert. Die Testphase der Kompetenzdatenbank läuft bis Mitte 2025.

## Impressum

**Herausgeber:** Deutsches Institut für Urbanistik gGmbH (Difu) und Deutsch-Europäisches Forum für Urbane Sicherheit e.V. (Defus)

**Verfasser:** Lawrence Schätzle (Difu)

**Layout:** Drees + Riggers

Berlin, August 2025

Diese Veröffentlichung ist im Rahmen des Forschungsvorhabens PanReflex (Stärkung städtischer Resilienz am Beispiel von Pandemien: Reflexionsraum für kommunales Krisenmanagement, Laufzeit März 2022 – August 2025) entstanden und wird kostenlos als Download angeboten ([www.panreflex.de](http://www.panreflex.de)).



Weitere Infos unter:  
**kommunales  
krisenmanagement.de**

