

Stadtverwaltung Ludwigsburg
Wilhelmstraße 11
71638 Ludwigsburg

Freie Wähler Ludwigsburg e.V.

- GEMEINDERATSFRAKTION -

Fraktionsvorsitzender: Reinhardt Weiss

Friedrichstr. 165

71638 Ludwigsburg

Tel.: 07141/89110

reinhardt.weiss@freiewähler-ludwigsburg.de

Stellv. Fraktionsvorsitzender: Florian Lutz

florian.lutz@freiewähler-ludwigsburg.de

www.freiewähler-ludwigsburg.de

Antrag zur digitalen Verwaltungsarbeit in der Zukunft

Wir befragen ein Bericht über die Innovationen für die digitale Verwaltung in der Zukunft 2020 – 2022.

Begründung:

Nicht erst durch die jetzige Krise ist erkennbar, dass in den meisten Stadtverwaltungen aufgrund der jetzigen Strukturen der Druck zur Digitalisierung wächst.

Lt. einem Manifest für mehr Offenheit und Innovationsfähigkeit unter dem Dach des Frauenhofer Institut – IAO und mit OB Dr. Knecht ist da noch viel Luft nach oben.

Bereits seit Jahren fordern wir die Stadtverwaltung auf, durch Prozessoptimierung und Effizienz sowohl bei Personal, als auch bei Investitionen durch IT-Unterstützung neue Strukturen aufzubauen.

Beispiele dafür:

1. Workforce Management (s. Würzburg und Anlage) „Software Zeitwirtschaft“ für systematische Erfassung der Arbeitszeit mit dem Ziel, zu mehr Wirtschaftlichkeit und Transparenz beim Personal-Management
2. Arbeiten bei it@München (s. Anlage) = Umstieg in die neue Arbeitswelt
 - Onboarding
 - Ausbildung von Nachwuchskräften durch Projekte in den Innovation Labs
 - Verbesserte Weiterqualifizierung durch städtisches Personalentwicklungsinstrument
 - betriebliches Eingliederungsmanagement bei längerer Krankheit
 - Konfliktmanagement
 - Telearbeit /Homeoffice
 - neue Büroraumkonzepte

3. bei Investitionen (s. Anlage, z.B. Stadt Leonberg)
 - a) Digitalisierung des Bauwesens durch Einsatz des Building Information Modeling (BiM) und 3 - D.
Dadurch werden Leistungsphasen zeitlich nach vorne geschoben. Von seitens des Antraggebers bezüglich Kosteneinsparungen sehr attraktiv. In einigen EU-Ländern gibt es bereits für Land und Kommunen schon BiM-Pflicht bei öffentlich finanzierte Bauprojekten
 - b) Kommunale Steuerungs- und Information Software (KSiS) das bereits in Fragmenten existiert, ist als IT-Werkzeug ein Beispiel in die richtige Richtung, dazu gehört auch die Vernetzung der IT-Mitarbeiter der Stadtverwaltung mit der SWLB IT und ein Chief Digital Officer (CDO) mit hoher Qualifikation. KSiS gilt nicht nur für Transparenz und Information zu Stadtentwicklungskonzepten, sondern verstärkt auch für Projektentwicklungen hinsichtlich von Kosten und Standards.

Uns ist bewusst, dass mit diesem Antrag und einigen Beispielen dazu ein Wandel in der Kultur der Verwaltung stattfinden muss.

Warum nicht jetzt?

Mit freundlichen Grüßen



Reinhardt Weiss
für die Fraktion der Freie Wähler

Building Information Modeling

Stach Nr. 10
19.3.20

Bislang erst wenige Projekte digital und in 3-D geplant

Nachdem die Digitalisierung des Bauwesens in den vergangenen Jahren eher zögerlich vorangekommen ist, erwarten Experten in absehbarer Zeit einen verstärkten Einsatz des Building Information Modeling (BIM). Dass dies kleinere Bauunternehmen oder Handwerker von Aufträgen ausgrenzen könnte, befürchtet man bei der Bauwirtschaft Baden-Württemberg nicht.

Von Jürgen Schmidt

STUTT GART. Die Zahl der Projekte, bei denen die Planung vor und während des Baus mit Building Information Modeling (BIM) digital und in 3-D durchgeführt wurde sind in Baden-Württemberg noch überschaubar. Das Rathaus in Leonberg oder die Zentrale der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart gehören dazu, ebenso wie die Pilotprojekte des Bundesverkehrsministeriums, die Filstalbrücke der neuen ICE-Strecke von Stuttgart nach Ulm und die zweite Gauchachtalbrücke an der B 31 bei Döggingen im Schwarzwald.

Dass es nicht schon wesentlich mehr sind, liegt aus Sicht der Bau-

wirtschaft Baden-Württemberg zu einem erheblichen Teil an den Bauherren. „Von Auftraggeberseite kommt in Sachen BIM noch fast nichts“, sagt Manuela Schwörer, die beim Branchenverband die Geschäftsstelle Freiburg leitet und für das Thema BIM zuständig ist. Die öffentliche Hand habe erst angefangen, den Einsatz von BIM explizit in Ausschreibungen einzufordern.

Das Interesse der Auftraggeber an dem Einsatz der neuen Planungsmethode ist insofern wichtig, da diese Leistungsphasen zeitlich nach vorn verschiebt. Kosten für Planungsleistungen fallen also zum Teil früher an als bei konventionellem Vorgehen.

Einer Studie der Unternehmensberatung PricewaterhouseCoopers (PWC) zufolge wurde im vergangenen Jahr lediglich in rund sechs Prozent aller Ausschreibungen BIM als Planungsmethode gefordert. PWC hatte dafür 100 Entscheider aus der Bauwirtschaft, dem Anlagenbau und von Planungsbüros befragt.

Zwar hat das Bundesverkehrsministerium schon 2015 einen Studienplan für die BIM-Einführung aufgestellt, nach dem die digitale Planung von diesem Jahr an „bei neu zu planenden Projekten regelmäßig angewandt werden“ soll. Der Hochbau

des Bundes ist davon nicht betroffen. Und auch Land und Kommunen sind von einer BIM-Pflicht bei öffentlich finanzierten Bauprojekten, wie es sie in einigen europäischen Ländern schon seit Jahren gibt, noch weit entfernt.

Das nationale Zentrum für die Digitalisierung des Bauwesens „BIM Deutschland“ wurde gerade erst gegründet. Es soll den Bund bei seinen BIM-Aktivitäten unterstützen und beraten und soll beispielsweise eine Normungsstrategie für BIM und den Datenaustausch zwischen den verschiedenen an Bau und Planung beteiligten Akteuren entwickeln.

Arbeit mit digitalem Modell erleichtert Arbeit auf der Baustelle

In der Bauwirtschaft ist BIM bislang ganz unterschiedlich angekommen. Die großen Unternehmen und manche Mittelständler hätten

sich des Themas bereits angenommen, meist wenn sie über eigene Planungsabteilungen verfügten, sagt Manuel Schwörer. Für die meisten kleineren Baubetriebe stand BIM hingegen bislang noch nicht auf der Agenda.

Sofern diese Unternehmen lediglich Arbeiten auf der Baustelle ausführen und nicht selbst planen, ist die Arbeit mit dem digitalen Modell aber ein Stück einfacher. Sie müssen zwar im Grundsatz damit umgehen können, doch nicht mit der BIM-Software selbst arbeiten, erläutert Manuela Schwörer.

Die Bauwirtschaftsexpertin sieht deshalb auch den Investitionsbedarf bei kleinen und mittleren Baubetrieben, die etwa an Großprojekten als Nachunternehmer beteiligt sind, eher begrenzt. Die Software, also die BIM-Viewer, die eine Betrachtung des Modells ermöglichen, könnte häufig umsonst ge-

nutzt werden. Eventuell müsse die Hardware aufgerüstet werden, um die 3-D-Darstellung zu ermöglichen. Nachunternehmen sind in den BIM-Prozess nur teilweise eingebunden. Sie holen sich Daten aus dem Modell, die sie für ihre Aufträge benötigen und pflegen die Ist-Daten nach der Ausführung ein.

Standard für Datenaustausch wurde auch ISO-zertifiziert

Für den Datenaustausch, beispielsweise zwischen General- und Fachplaner, gibt es inzwischen einen Standard, Industry Foundation Classes (IFC) genannt, der von Building-Smart entwickelt wurde. Das ist ein international tätiger Zusammenschluss von Spezialsoftware-Unternehmen und Akteuren aus der Baubranche. Seit dem vergangenen Jahr ist dieser Standard auch ISO-zertifiziert.

Nicht übermäßig groß dürfte für kleinere Unternehmen ohne eigene Planung nach Einschätzung der Bauwirtschaft Baden-Württemberg auch der Aufwand für die Fortbildung der Mitarbeiter sein. In der Regel brauche dies nur ein kleiner Teil der Mitarbeiter. Und ein dreitägiger Basiskurs, den der Branchenverband seinen Mitgliedern anbietet, sei in vielen Fällen ausreichend.

Ein Drittel der Unternehmen rechnet mit Umsatzsteigerungen

Nach einer Umfrage der Unternehmensberatung PricewaterhouseCoopers (PWC) wollen rund 80 Prozent der befragten Unternehmen aus dem Planungsbereich und der Baubranche in den nächsten Jahren BIM einsetzen.

Ein Drittel der Unternehmen rechnet damit, dass dies zu Umsatzsteigerungen führen wird. Welche Investitionskosten auf sie zukommen werden, weiß jedoch lediglich etwa ein Viertel der Befragten Firmenvertreter.

Arbeiten bei it@M

Petra Gernhäuser-Pisko

Beim Eigenbetrieb it@M geben mehr als 1.000 Beschäftigte ihr Bestes für die Digitalisierung der Stadt München. Der Beitrag beschreibt, warum Personal-Management mehr ist als nur Personalgewinnung und wie der IT-Eigenbetrieb dieses Credo umsetzt.

Die Stadt München hat ihre gesamten IT-Aktivitäten in einem IT-Referat gebündelt, das auch bei der Digitalisierung der bayerischen Landeshauptstadt federführend ist. Für dieses stellt it@M als Dienstleister für die Informations- und Telekommunikationstechnologie moderne IT-Infrastruktur, High-End-IT-Beratung und eine 24/7-Versorgung mit digitalen Services bereit. it@M hat inzwischen mehr als 1.000 Beschäftigte, die für die Digitalisierung der Stadt ihr Bestes geben. Der Münchner Eigenbetrieb arbeitet an einem der attraktivsten Standorte des Landes und behauptet sich in der Konkurrenz zu den großen IT-Firmen. Die Stellenausschreibungen führen in den meisten Fällen zu einer Neueinstellung. Die Fluktuationsrate ist konstant sehr gering. Wie gelingt das? Als Eigenbetrieb der Landeshauptstadt München profitiert it@M bei der Personalgewinnung vom positiven Arbeitgeber-Image.

Die Rahmenbedingungen sind gesetzt, it@M unterliegt dem Beamten- und Tarifrecht und kann daher nur eingeschränkt mit Gehaltsgefügen auf dem freien Markt mithalten. Umso mehr bemüht sich

der städtische Eigenbetrieb um seine Mitarbeiter.

Das geht bereits beim Onboarding los: Zum Start werden die Führungskräfte und neuen Kollegen mit einem Einarbeitungsleitfaden sowie mit Austauschforen, Hospitationen und Paten unterstützt.



Münchner Eigenbetrieb punktet bei Arbeitnehmern.

Die Ausbildung von Nachwuchskräften liegt it@M sehr am Herzen. Im Rahmen des demografischen Wandels kann der Eigenbetrieb nur bestehen, wenn er großen Wert auf die eigene Ausbildung legt. Deshalb werden verstärkt Nachwuchskräfte in unterschiedlichen Ausbildungsrichtungen und dualen Studiengängen eingestellt. Den Nachwuchskräften werden attraktive Praktikumsplätze geboten, und sie werden in spannende Projekte eingebunden, in denen sie auch

Neues ausprobieren dürfen, wie beispielsweise eigene (Digitalisierungs-)Projekte in den Innovation Labs. Auf Ausbildungsmessen präsentiert sich it@M als attraktiver Ausbildungsbetrieb und nimmt auch seine Nachwuchskräfte mit, damit sie von ihren Erfahrungen berichten. Um auch die Wünsche und Erfahrungen der Praktikanten kennenzulernen, stehen ihnen Ausbildungsbetreuerinnen zur Seite, die jederzeit ansprechbar sind und die Feedback zu den Ausbildungsinhalten und persönlichen Erfahrungen einholen. In anonymen Befragungen bewerten die Nachwuchskräfte ihre Praktikumsstellen überwiegend mit sehr gut.

Qualifizierung ist wichtig, um technisch die rasanten Entwicklungen nicht zu verpassen. Aber mit der Weiterqualifizierung bietet it@M den Beschäftigten auch eine Perspektive, um in höhere Positionen aufzusteigen. Dazu wurde eigens ein Fachkarrierekonzept ausgearbeitet, das eine Weiterentwick-

Link-Tipp

Weitere Informationen zu it@M:

- <https://muenchen.digital/it-at-m>

lung nicht nur auf Führungsstellen vorsieht, sondern Karrierewege auch ohne Führung, also Fachkarrieren, aufzeigt. Mit internen IT-Qualifizierungsmaßnahmen, die dem Hochschulabschluss gleichwertig anerkannt sind, können die Beschäftigten von der zweiten in die dritte Qualifizierungsebene aufsteigen.

Die Führungskräfte von it@M wenden die städtischen Personalentwicklungsinstrumente sicher an, dafür sorgen die vorgegebenen Pflichtschulungen zu Führungskompetenz und Soft Skills. Die Einführung von verpflichtenden Führungsdialogen erlaubt es den Beschäftigten nun in dreijährigen Zyklen, ihrer Führungskraft Feedback zu geben. Zudem wird ein jährliches Mitarbeitergespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter geführt, das strukturiert und persönlich abläuft. In diesen Gesprächen werden auch Unterstützungsbedarfe, weitere Qualifizierungen und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten besprochen.

Um den Bewegungsapparat fit zu halten, sind aktive Pausen vorgesehen. Eine professionelle Betreuung bietet täglich diverse Sportangebote sowie wöchentlich Übungen im Rahmen der bewegten Pause an. Ist der Rücken bereits verspannt, gibt es auch die Möglichkeit eine Massage im Haus zu buchen. Darüber hinaus veranstaltet it@M Gesundheitstage mit wechselnden Schwerpunkten. Diese reichen von der Ergonomie am Arbeitsplatz, Ernährungsberatung, Stressreduktion und Sehtrainings bis hin zu Vorträgen und Schnupperkursen. Im Rahmen des Betrieblichen Ge-

sundheitsmanagements werden diverse Angebote zum Betriebssport am Standort gemacht, die Aktion mit dem Rad zur Arbeit unterstützt sowie Pedelecs für Dienstfahrten zur Verfügung gestellt. Im Zuge der Gefährdungsbeurteilung beschäftigt sich der städtische Eigenbetrieb auch mit dem Erhalt der psychischen Gesundheit.

Wenn doch längere Krankheitsausfälle eintreten, unterstützt das Fall-Management für das Betriebliche Eingliederungsmanagement die Führungskraft und die Beschäftigten, führt oder begleitet Gespräche, gibt Informationen und Tipps und vereinbart gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation.

Wo Menschen zusammen arbeiten, gibt es auch Konflikte. Das Konflikt-Management von it@M kann von Führungskräften oder Beschäftigten frühzeitig, ohne Dienstweg direkt angesprochen werden. Wenn ein Konflikt vorliegt, unterstützt ein Konfliktklärungsteam, das aus geschulten Kollegen besteht und vom Konflikt-Management unterstützt wird. Prävention, Konfliktberatung und -aufklärung sind wichtige Bausteine für ein positives Betriebsklima.

Das Angebot zur Telearbeit nehmen inzwischen 65 Prozent der Beschäftigten sporadisch oder auch regelmäßig in Anspruch. Neuen Büroraumkonzepten gegenüber zeigt sich der städtische Eigenbetrieb ebenfalls offen, um möglichst effiziente und moderne Rahmenbedingungen zu schaffen. it@M fördert zudem aktiv und gezielt die Gleichstellung von Frauen und Männern. Dazu wurde ein

Gleichstellungskonzept mit Zielen und Maßnahmen erarbeitet. Bei allen Angelegenheiten von grundsätzlicher Bedeutung für die Chancengleichheit ebenso wie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Gleichstellungsbeauftragte beteiligt.

Damit alle Beschäftigten regelmäßig über die aktuellen Entwicklungen im Betrieb auf dem Laufenden sind, werden jährlich Infomärkte angeboten. Hier können sich die einzelnen Geschäftsfelder mit ihren Projekten vorstellen und Vorträge zu aktuellen Schwerpunkten halten. Darüber hinaus wird der Austausch der Teams untereinander und übergreifend in Workshops und Teambildungsveranstaltungen gefördert.

Selbstverständlich arbeitet die bayerische Landeshauptstadt auch laufend an der Beschleunigung des Recruiting-Prozesses. Unter dem Namen neoHR führt München ein Programm durch, das sich mit den Veränderungen der Rahmenbedingungen von Arbeit inhaltlich auseinandersetzt. Es umfasst drei Säulen: New Work, HR Management & Organisation und HR Technologie & Service. Ziel des Programms ist die Optimierung und weitestgehende Digitalisierung der Personalmanagement-Prozesse sowie eine Schaffung von inhaltlichen und strukturellen Grundlagen für einen Umstieg in die neue Arbeitswelt. Ziel von it@M ist es, das Personalmanagement kontinuierlich zu optimieren und Anregungen für Verbesserungen umzusetzen.

Petra Gernhäuser-Pisko ist Leiterin der Abteilung Personal- und Organisationsmanagement im IT-Referat der Landeshauptstadt München.

Workforce Management

Elke Jäger

Digitales Workforce Management hilft Kommunen dabei, die Dienstplanung bedarfs- und kostenoptimiert zu gestalten. Gleichzeitig entsteht mehr Transparenz über die Arbeitszeit.

Eine Software für Zeitwirtschaft ermöglicht die systematische Erfassung der Arbeitszeit, so wie es das aktuelle EuGH-Urteil vorschreibt. Die Zeiterfassung kann entweder per PC, über ein Software-Terminal, über das Telefon oder unterwegs per App erfolgen. Letzteres ist vor allem ein Vorteil für Mitarbeiter im Außeneinsatz, zum Beispiel beim Bauhof oder der Stadtreinigung und für mobile Krisen-Teams. Die lückenlose Dokumentation bildet die Basis für die Berechnung von Zeitkonten und Zuschlägen sowie die automatische Prüfung von Regeln, etwa in Bezug auf Arbeitsbeziehungsweise Ruhezeiten oder erforderliche Qualifikationen.

Professionelle Workforce Management Software geht aber noch einen Schritt weiter und nutzt die Arbeitszeiten, um kosten-, service- und mitarbeiterorientierte Dienstpläne zu erstellen. Dabei werden tarifliche und gesetzliche Regelungen, Zeit- und Urlaubssalden sowie individuelle Arbeitszeitmuster automatisch berücksichtigt. Über Self Services, Schichttauschbörsen und Wunschdienstpläne werden Mitarbeiter und Vorgesetzte aktiv in das Arbeitszeit-Management eingebunden. Das sorgt für Zeiterparnis, Effizienz und Flexibilität auf allen Ebenen.

Auch bei der Stadt Würzburg stehen Wirtschaftlichkeit und Transparenz beim Personal-Management an oberster Stelle. Ob Feuerwehr, Verkehrsüberwachung, Bau- und Gartenamt, Stadtreinigung, Theater, Schulen oder Verwaltung – die Universitätsstadt stellt zuverlässig Dienstleistungen für ihre Bürger bereit. Mit der ATOSS Staff Efficiency Suite hat die bayerische Verwaltung für ihre rund 3.000 Beschäftigten ein zukunftsweisendes Arbeitszeit-Management etabliert.

Schlanke, automatisierte Prozesse, effiziente Organisation, konsequente Kostenoptimierung und eine TVöD-konforme Abrechnung sind dabei gelebtes Prinzip. Über das intuitive Self-Service-Portal haben die Mitarbeiter Zugriff auf Informationen rund um ihre Arbeitszeit. Für viel Effizienz und Begeisterung sorgt auch das mobile Workforce-Management-Projekt der Mainfrankenmetro-pole. Bei rund 250 Mitarbeitern mit wechselndem Einsatzort sind Zeiterfassung, Gruppenbuchungen und untertägige Kontierungen via Smartphone inzwischen tägliche Praxis.

Als letztes wurde die hochkomplexe Einsatzplanung der Feuerwehr mit 24-Stunden-Diensten an 365 Tagen im Jahr vollumfänglich



Arbeitszeiten jederzeit und überall managen.

abgebildet. Rund 100 Feuerwehrleute und 75 Mitarbeiter in der Verwaltung beziehungsweise in der integrierten Leitstelle werden nun noch ganzheitlicher disponiert. So können die Feuerwehrleute unter Berücksichtigung ihrer Qualifikationen unterschiedlichen Arbeitsplätzen, beispielsweise Drehleiterführer, Tank- oder Schlauchwart, zugeordnet werden. Ein weiteres Projekt in den städtischen Schulen ist bereits in der Pipeline. Für dieses innovative und effiziente Workforce Management ist der Stadt Würzburg der DiALOG-Award verliehen worden, mit dem zukunftsorientierte Struktur- und Anwenderkonzepte in den administrativen Unternehmensprozessen ausgezeichnet werden.

Elke Jäger ist Director Marketing & PR bei der ATOSS Software AG.

6 Zukunft der Verwaltung

Manifest für die
digitale Verwaltung

Experte: Strukturen sind nicht auf Innovation programmiert

Staats Nr. 15 v. 17.4.20

Wie schafft es die öffentliche Verwaltung, rechtssicher und innovativ zu sein? Was auf dem Weg dahin nötig ist, hat ein Projekt unter dem Dach des Fraunhofer-IAO mit Teilnehmern aus Verwaltung, Politik, Wissenschaft und Wirtschaft beleuchtet und in einem Manifest für mehr Offenheit veröffentlicht.

Von Katy Cuko

STUTTGART/KEHL. Der Druck auf die Verwaltungen wächst. Der zunehmende Fachkräftemangel zwingt die Behörden dazu, effizienter zu werden, um die aktuellen Aufgaben zu bewältigen. Und die werden – von der Mobilitätswende über den Klimawandel bis zur Digitalisierung – immer mehr und komplexer. Diese Herausforderungen treffen allerdings auf eine öffentliche Verwaltung, die mit ihrer Bürokratie und Hierarchie verlässlich und rechtssicher agieren muss.



Eine Projektgruppe des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft hat ein Manifest erarbeitet und an Kommunal- und Landespolitiker übergeben. Foto: IAO