



Öffentliche **Beschlussvorlage**

Personal- und
Organisationsamt

05.08.2020

Ihr/e Ansprechpartner/in:

Frau Havermeier

Telefon: 492-1020

HavermeierSusanne@stadt-
muenster.de

Betrifft

Digitale Stadtverwaltung Münster: Moderne Verwaltung, moderne Arbeitsformen
Antrag der CDU-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL vom 16.06.2020 A-
R/0029/2020

Beratungsfolge

20.08.2020	Betriebsausschuss der citeq	Vorberatung
25.08.2020	Ausschuss für Personal, Organisation, Sicherheit, Ordnung und E-Government	Vorberatung
26.08.2020	Haupt- und Finanzausschuss	Vorberatung
26.08.2020	Rat	Entscheidung

Beschlussvorschlag:

I. Sachentscheidung:

1. Den in der Begründung dargestellten Eckpunkten für ein umfassendes Konzept zur quantitativen und qualitativen Ausweitung des flexiblen Arbeitens in den Ämtern und Einrichtungen der Stadt Münster wird zugestimmt.
2. Die Verwaltung wird beauftragt, auf der Grundlage dieser Eckpunkte dem Rat im ersten Halbjahr 2021 ein ausgearbeitetes Konzept, das zuvor mit der Personalvertretung abzustimmen ist, vorzulegen.
3. Es wird zur Kenntnis genommen, dass den städtischen Gesellschaften der Antrag mit der Bitte um Prüfung und zur Erörterung in den Aufsichtsräten zugeleitet wurde.
4. Der Antrag der CDU-Fraktion und Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL A-R/0029/2020 vom 28.05.2020 (Anlage) ist damit erledigt.

II. Finanzielle Auswirkungen:

Für eine externe Unterstützung bei dem Konzept zur quantitativen und qualitativen Ausweitung des flexiblen Arbeitens in den Ämtern und Einrichtungen der Stadt Münster wird mit einem Finanzbedarf von 200.000 Euro gerechnet. Dieser ist wie folgt zu finanzieren:

Teilergebnisplan					
	Nr.	Bezeichnung	Haush.- jahr	Betrag €	Bemerkungen
Produktgruppe	0108	Personal- und Organisationsmanagement			
Zeile	16	Sonstige ordentliche Aufwendungen	2020 2021	100.000 100.000	

Die in 2020 zur Finanzierung der externen Unterstützungsleistungen erforderlichen Ermächtigungen in Höhe von 100.000 Euro werden im Wege der flexiblen Haushaltsführung im Budget der Produktgruppe 01 08 „Personal- und Organisationsmanagement“ bzw. im zentralen Budget für die IT-Dienstleistungen der citeq aufgefangen.

Die in 2021 zur Finanzierung der externen Unterstützungsleistungen erforderlichen Ermächtigungen in Höhe von 100.000 Euro werden zum Haushaltsplan-Entwurf 2021 angemeldet. Die Verwaltung ist angehalten, die zusätzlichen Belastungen des städtischen Haushalts an anderer Stelle zu kompensieren.

Begründung:

Mit dem Antrag „Moderne Verwaltung, moderne Arbeitsformen“ der CDU-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL vom 16.06.2020 (A-R/0029/2020, Anlage 1) wird die Verwaltung beauftragt,

- a) alsbald technische und organisatorische Voraussetzungen für mehr digitale Arbeitsplätze/Homeoffice und Flexibilisierung von Arbeitszeiten für Angestellte der Verwaltung und der städtischen Gesellschaften zu schaffen
- b) dem Rat eine entsprechende Planung spätestens zur letzten Sitzung des Jahres 2020 vorzulegen.

1. Ausgangssituation

Derzeit bestehen bei der Stadt Münster nach der „Dienstvereinbarung über die Einführung flexibler Arbeitszeiten bei der Stadtverwaltung Münster“ vom 25.06.2001 sowie der „Dienstvereinbarung über die Gestaltung von Telearbeit und mobilem Arbeiten“ vom 09.09.2010, zuletzt geändert zum 01.09.2019, diverse Möglichkeiten zur individuellen Arbeits(-zeit) -gestaltung.

Die „Dienstvereinbarung über die Einführung flexibler Arbeitszeiten bei der Stadtverwaltung Münster“ soll ausdrücklich „dazu beitragen, den Service der Stadtverwaltung für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Münster wirtschaftlich zu erbringen, die Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Team- und Ergebnisorientierung zu fördern und die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Zielen sowie familiären Verpflichtungen unter Berücksichtigung der geltenden gesetzlichen und tarifrechtlichen Vorschriften zu erleichtern.“ (Präambel)

Insofern werden unter Berücksichtigung der arbeits- und tarifrechtlichen Bestimmungen drei Rahmen-Arbeitszeitmodelle zur Auswahl angeboten, die sich hinsichtlich der Rahmen- und Kernarbeitszeit sowie der maximal zulässigen Zeitguthaben und Fehlzeiten unterscheiden (max. Rahmenarbeitszeit: Montag – Samstag 6.00 Uhr bis 20.00 Uhr). Die Einführung eines Arbeitszeitmodells gilt in der Regel

einheitlich auf Amts- oder Abteilungsebene, in begründeten Ausnahmefällen auch auf Fachstellenebene.

Mehrheitlich wird das flexibelste Arbeitszeitmodell 1 mit der max. Rahmenarbeitszeit (Mo.- Sa. 6.00 – 20.00 Uhr, keine Kernarbeitszeit, max. Zeitguthaben: 80 Std., max. Fehlzeit: 20 Std) in Anspruch genommen.

Nach der zum 01.09.2019 novellierten „Dienstvereinbarung über die Gestaltung von Telearbeit und mobilem Arbeiten“ ist die regelmäßige Telearbeit (Homeoffice) in einem Umfang von mindestens 8 Stunden/Woche und maximal 4/5 der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit möglich. Arbeitsplätze mit einem 100%-Anteil an Heimarbeit sind bei der Stadt Münster im Regelbetrieb nicht zulässig und als Regelmodell auch nicht gewünscht.

Zusätzlich eröffnet die Dienstvereinbarung die Alternative „mobiles Arbeiten“, d. h. „betriebliche Tätigkeiten, die (unter Inanspruchnahme einer bereits vorhandenen technischen Ausstattung der Arbeitgeberin) an einem beliebigen geeigneten Standort des Arbeitgebers bzw. räumlich entfernt vom Standort des Arbeitgebers durchgeführt werden.“

Im Unterschied zur Telearbeit ist das mobile Arbeiten nicht antragspflichtig, sondern kann in Absprache mit der direkten Führungskraft vereinbart werden. Das mobile Arbeiten bietet eine temporäre Alternative, die für bestimmte Tätigkeiten (Verfassen von Konzepten, Berichten etc.), aus einem besonderen Anlass bzw. für einen begrenzten Zeitraum in Anspruch genommen werden kann, wenn eine erforderliche technische Ausstattung vorhanden ist. Da der citeq trotz der novellierten Dienstvereinbarung bisher keine weiteren Finanzmittel für den Ausbau mobiler IT-Lösungen bereitgestellt werden konnten, können derzeit keine zusätzlichen IT-Lösungen zum weiteren Ausbau des „mobilen Arbeitens“ angeboten werden.

Insbesondere die zweite Alternative der Dienstvereinbarung, das mobile Arbeiten, erweist sich als konstruktives Instrument, dienstliche Bedarfe und persönliche Belange der Mitarbeitenden unkompliziert in Einklang zu bringen und schafft ausdrücklich eine gute Ausgangslage für eine Ausweitung von digital workplaces. Der Ausbau des „mobilen Arbeitens“ ist zukünftig aber -stärker als bisher- auch unter dem Aspekt des Arbeitsschutzes zu bewerten.

Derzeit wurden rund 270 Mitarbeitende nach Genehmigung der Telearbeit mit der notwendigen Hardware ausgestattet. Darüber hinaus liegen rund 130 weitere Anträge vor, die aktuell nicht bearbeitet werden konnten, da alle Hardware-Bestände und sonstigen technischen Möglichkeiten für temporäre Arbeitsplätze im Rahmen der Corona-Pandemie eingesetzt wurden.

Technisch gesehen erfolgt die Bereitstellung städtischer IT-Arbeitsplätze abhängig von den örtlichen Anforderungen grundsätzlich mit zwei unterschiedlichen technologischen Ansätzen:

- Die Bereitstellung der Software und Anwendungen **innerhalb** städtischer Gebäude erfolgt per lokaler Installation (geräteabhängig), d. h. sämtliche Anforderungen werden durch Konfiguration, Installation und Restriktion des betreffenden stationären IT-Endgerätes (z. B. PC oder Notebooks) umgesetzt.
- Die Bereitstellung der Software und Anwendungen **außerhalb** städtischer Gebäude (z. B. in Telearbeit) erfolgt (anders als innerhalb der städtischen Gebäude) virtuell, d.h. die Software wird über zentrale Server und damit endgeräteunabhängig und von beliebigen Orten aus nutzbar zur Verfügung gestellt.

Aktuell werden bei der Stadt Münster folgende Endgeräte eingesetzt:

PCs (Büro)	3682
Notebooks (Büro & mobil)	680

Tablets (mobil)	397
Smartphones (mobil)	676
ThinClients (davon 270 Telearbeit)	356

Vor dem Hintergrund der bisherigen Arbeitsweisen und der Büroraumkonzepte der Stadt Münster war diese Bereitstellungsart innerhalb städtischer Gebäude angemessen und wird es in Zukunft auch für einen Teil der Arbeitsplätze bleiben. Die Umsetzung von flexiblen und ortsunabhängigen Ausstattungen sowie eine zunehmende Flexibilisierung der IT-Arbeitsplätze ist mit der Bereitstellung von stationären IT-Arbeitsplätzen jedoch nicht möglich.

Im Rahmen der Corona-Pandemie erhielten

- 216 Mitarbeitende eine temporäre Telearbeitsplatzausstattung,
- 376 Mitarbeitende konnten an einem dienstlichen Endgerät (Tablet, Notebook) mobil arbeiten und
- in einer Größenordnung von 464 Zugängen wurden darüber hinaus in verschiedenen Ämtern und Einrichtungen Notebooks und VPN-Zugänge in das städtische Netzwerk, die für den internen dienstlichen Gebrauch bestimmt waren, auch als Ausstattung für weitere Telearbeitsplätze eingesetzt.

In Summe bestanden mehr als 1.300 Zugänge zu Telearbeit oder mobilem Arbeiten, die allerdings aus verschiedenen Gründen (Arbeitsschutz/-ergonomie, IT-Sicherheit etc.) teilweise nur als temporäre Lösung während der Corona-Pandemie akzeptiert werden können und jetzt zu konsolidieren sind. Um die Sozialkontakte im Verlauf der Corona-Krise eingrenzen zu können, wurde hier teilweise und vorübergehend auch eine vollständige Heimarbeit akzeptiert.

Der so entstandene, neue breite Erfahrungsgewinn mit Telearbeit/mobilem Arbeiten soll im 2. Halbjahr 2020 verwaltungsweit abgefragt und zur Weiterentwicklung der bestehenden Arbeitsformen ausgewertet werden. Zu positiven Erfahrungen kann auch beigetragen haben, dass die citeq während der Corona-Pandemie kurzfristig einen Notfallbetrieb zur Durchführung von Videokonferenzen und Online-Meetings ermöglicht hat. Aufgrund des geringen zeitlichen Vorlaufs musste dabei auf die komplexe Integration in die städtische IT-Infrastruktur verzichtet werden. Dies ermöglicht zwar Online-Meetings und Videokonferenzen, jedoch wird deren Nutzung z. B. durch die fehlende Integration in das städtische Mail- und Kalendersystem sowie die fehlende Synchronisation von Benutzerkennungen und -passwörtern beeinträchtigt. Weiterhin steht die Lösung nur punktuell und nicht flächendeckend zur Verfügung. Die aufgrund der Pandemie eingeschränkten Kommunikationsmöglichkeiten konnten dadurch aber erheblich vereinfacht und verbessert werden.

Alle diese – im Rahmen der Corona-Krise aufgebauten – IT-Lösungen (Arbeitsplätze und Videokonferenz) wurden als Ad-Hoc-Lösungen ohne größere Prüfungen aufgebaut und waren in den bisherigen Haushaltsplanungen für das Jahr 2021 nicht vorgesehen. Die Aufrechterhaltung der bisher aufgebauten IT-Lösungen oder eine technisch grundsätzlich mögliche begrenzte Ausweitung um weitere Arbeitsplätze ist damit bisher nicht sichergestellt.

2. Voraussetzungen und Maßnahmen

2.1 Personal und Organisation

Die Anforderungen an die Arbeitsorganisation sind in den verschiedenen Ämtern und Einrichtungen der Stadt sehr heterogen. In den meisten Bereichen bestehen nach wie vor zahlreiche unmittelbare Kundenkontakte, in einigen Bereichen ist bereits ein digitaler Zugang zu den städtischen Angeboten realisiert.

Ortsunabhängiges Arbeiten bedingt auch den größtmöglichen Verzicht auf papierbasierte bzw. analoge Medien. Daher ist die weitere Digitalisierung der Arbeitsprozesse bei der Stadt Münster unabding-

bar. Hierzu muss die Einführung der DMS-Systeme zur Abbildung elektronischer Akten, aber auch für die Etablierung digitaler Mitzeichnungsprozesse und Workflows stadtwweit forciert werden.

Mit Umsetzung der DMS-Strategie werden sukzessive in den Ämtern die Voraussetzungen für eine digitale Aktenablage geschaffen. Dies betrifft im ersten Schritt die Ämter, die planmäßig im Stadthaus 4 untergebracht werden sollen (Jobcenter, Sozialamt, Amt für Grünflächen, Umwelt und Nachhaltigkeit). Diesen sollte auch bei der Erprobung von neuen Arbeitsformen mit und ohne regelmäßige Kundenkontakte weitreichender Gestaltungsspielraum eingeräumt werden. Dies kann - im Sinne von Pilotprojekten - auch Vereinbarungen beinhalten, die über die jeweils gültige Dienstvereinbarung hinausgehen. Das Stadthaus 4 bietet mit seinem flexiblen Büroraumkonzept hierfür eine ideale Voraussetzung.

Eine Modifizierung der Arbeitsformen darf nicht zu einer Standardabsenkung des Serviceangebots für die Bürgerinnen und Bürger führen, sondern soll im Gegenteil auch das städtische Dienstleistungsangebot flexibler und bürgerfreundlicher gestalten. Dazu muss neben der Sicherstellung der bisherigen lokalen Angebote eine zeitnahe Ausweitung der digitalen Angebote, dazu können aber auch neue z. B. mobile Dienstleistungsangebote oder Terminvereinbarungen zu Randzeiten treten.

Eine Ausweitung digitaler Dienstleistungsangebote wird perspektivisch Auswirkungen auf das System der Öffnungszeiten haben. Was während der Corona-Pandemie über eingeschränkte Öffnungszeiten oder Schichtdienste aufgefangen wurde, ist dauerhaft in ein nachfrageorientiertes Serviceangebot anzupassen. Dazu können die Erfahrungen während der Corona-Pandemie gesammelt wurden, herangezogen werden. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass in dieser Zeit auch die Nachfrage nach städtischen Dienstleistungen deutlich eingeschränkter war. Perspektivisch muss sukzessive – im Rahmen der arbeitszeit- und tarifrechtlichen Bestimmungen - auf ein sich änderndes Kundenverhalten reagiert werden.

Dazu bedarf es auch einer Anpassung der Binnenorganisation in den einzelnen Ämtern und Organisationseinheiten. Teamstrukturen verändern sich, gleichwohl müssen stabile Kommunikationssysteme und Informationsstrukturen aufgebaut werden (vgl. Kollaborationssoftware). Die Arbeitsprozesse müssen in ortsunabhängige/digitale workflows umgestaltet werden.

Teambildung und –bindung stellen neue Herausforderungen an die Teammitglieder und Führungskräfte („Führen auf Distanz“): es muss sowohl einer Isolierung von Teammitgliedern als auch einer Zerstörung von Arbeitsteams („Einzelkämpfer“) begegnet werden. Hier können stabile Organisationsstrukturen unterstützen. Es werden aber auch neue und veränderte Anforderungen an die Führungskräfte und Mitarbeitende zukommen, die sich nicht nur in einzelnen Workshops vermitteln lassen. Die Verwaltung mit ihren Mitarbeitenden im Durchschnittsalter von 44,9 Jahren und ihren Führungskräften im Durchschnittsalter von 53 Jahren steht damit vor einer Herausforderung, bei der es wesentlich darauf ankommt, schrittweise, transparent und akzeptiert vorzugehen. In diesem Sinne ist es sicherlich empfehlenswert, hier auf erfahrene, externe Beratung und Unterstützung zurückzugreifen.

Zwar existieren bereits erste gute, z. T. schon mehrjährige Erfahrungen mit einzelnen Organisationseinheiten (z. B. Bußgeldstelle, Beihilfestelle), die vollständig auf digitales Arbeiten umgestellt sind. Diese können sicherlich bei den weiteren Entwicklungen als positive Beispiele herangezogen werden.

Die Einhaltung von datenschutzrechtlichen Bestimmungen bedarf ebenso wie die Beachtung der arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen eigener Teil-Konzepte.

Die datenschutzrechtliche Komponente wird dabei maßgeblich mit der technischen Umsetzung verbunden sein und hier Berücksichtigung finden müssen.

Die Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorgaben im Homeoffice wird – ggf. nach Beratung durch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit – weitestgehend in die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden übertragen bleiben. Es werden allerdings stärker als bisher Standardvorgaben (Gefährdungsbeurteilungen) für digitale Arbeitsplätze erforderlich sein, deren Einhaltung ggf. auch überprüft werden muss.

Schließlich muss und wird sich eine Ausweitung der Mobilität auf geänderte Bürokonzepte und Belegungsstandards niederschlagen. Aktuell gilt ein Anspruch auf einen PC-Arbeitsplatz im Doppelbüro sowohl für Teilzeitkräfte als auch Mitarbeitende im (anteiligen) Homeoffice. Dies ist bei einer Ausweitung digitaler Arbeitsplätze nicht länger vertretbar. Vielmehr sind an wenigen zentralen Bürostandorten ämter- bzw. bedarfsgruppengerecht Bürokontingente mit unterschiedlichen Nutzungsmöglichkeiten (z. B. Sachbearbeitung, Beratung, Vortrag) zuzuweisen. Individuelle Büroarbeitsplätze werden zugunsten von rotierenden Gruppenarbeitsplätzen zurückgeführt. Die standardmäßige Belegung von Büroräumen folgt nicht mehr dem Schlüssel 2:1 (Personen/Bürraum), sondern je nach Arbeitsprozess 3:1 oder 4:1.

Die organisatorischen Rahmenbedingungen werden durch diesen Wandel der Arbeitsplätze und Arbeitsformen ebenso eine grundlegende Veränderung erfahren wie die individuellen Arbeitsweisen. In der Dimension wird dies verwaltungsweltweit einen „Kulturwandel“ ausmachen, der nur schrittweise implementiert werden kann und wachsen muss. Insoweit kommt einem fundierten, strukturierten, umfassenden und abgestimmten Konzept eine eklatante Bedeutung zu. Angesichts der Komplexität und des Umfangs sollte daher die Möglichkeit eingeräumt werden, teilweise oder punktuell ausgewiesene externe Fachberatung in Anspruch zu nehmen.

2.2 IT

Neben den erforderlichen IT-Investitionen sind seitens der Stadt Münster verschiedene Rahmenbedingungen in Zuge einer solchen weitreichenden Strategieanpassung hin zu einer Flexibilisierung der IT-Arbeitsplätze zu beachten:

- Die Umsetzung flexiblerer IT-Arbeitsplätze bedingt auch eine mobile bzw. geräteunabhängige Telefoninfrastruktur, bspw. durch die Nutzung von benutzerbezogenen Softphone-Clients.
- Für die verstärkte Nutzung von mobilen Endgeräten wird eine flächendeckende WLAN-Infrastruktur für die städtischen Gebäude benötigt. Hierbei fallen insbesondere im Gebäudebestand neben zusätzlichen IT-Komponenten auch erhebliche Investitionen für die Verkabelungsarbeiten an.
- Durch eine zunehmende Flexibilisierung der IT-Arbeitsplätze und der intensiveren Nutzung von Videokonferenzen wird eine Modernisierung der Medienausstattung in städtischen Besprechungs- und Konferenzräumen benötigt, bspw. die standardmäßige Ausstattung mit Displaylösungen, Videokonferenzbars für die Audio- und Videonutzung sowie drahtlose Bildschirmübertragungstechnologien.

Für eine zunehmende Flexibilisierung der städtischen IT-Arbeitsplätze ist es eine wesentliche Voraussetzung, eine endgeräteunabhängige Bereitstellungstechnologie zu etablieren. Bei endgeräteunabhängigen Arbeitsplätzen werden den Nutzerinnen und Nutzern unter Einsatz von Virtualisierungstechnologien nach persönlicher Anmeldung softwareseitig vollständige (virtuelle) IT-Arbeitsplätze bereitgestellt, die unabhängig vom IT-Endgerät aufgerufen werden können und daher ortsunabhängig funktionieren.

Für die Stadt Münster werden passende Endgeräteszenarien benötigt. Virtuelle IT-Arbeitsplätze ermöglichen wegen ihrer Endgeräteunabhängigkeit eine besonders hohe Flexibilität im Hinblick auf die Endgeräteausstattung, wodurch je nach Arbeitsort eine ideale Kombination aus Mobilität (z.B. Notebook) und stationärem Benutzerkomfort (z. B. Doppelmonitorausstattung) möglich ist. Hier ist im Sinne einer verwaltungsweltweiten Betrachtung die Identifizierung von anforderungsähnlichen Nutzergruppen und darauf aufbauend die Entwicklung von standardisierten, nutzergruppenspezifischen Endgeräteszenarien zielführend. Endgeräteszenarien für flexible Büroraumkonzepte müssen außerdem –

insbesondere in Zeiten einer Pandemie - besondere hygienische Anforderungen gewährleisten können.

Die citeq besitzt bereits sehr gute technologische Infrastrukturen und personelles Knowhow für die Bereitstellung ortsunabhängiger IT-Arbeitsplätze. Zur flächendeckenden Flexibilisierung von städtischen IT-Arbeitsplätzen ist eine konsequente Weiterentwicklung jedoch unabdingbar. Dabei sind folgende **Eckpunkte** zu berücksichtigen:

- Erstellung eines technischen Konzeptes zur flächendeckenden Bereitstellung ortsunabhängiger, virtueller IT-Arbeitsplätze und Ableitung der daraus resultierenden IT-Maßnahmen
- Entwicklung anforderungsspezifischer Nutzergruppen und dazu passender standardisierter Endgeräteszenarien zur Gewährleistung einer bestmöglichen Kombination aus Mobilität und Benutzerkomfort je nach Arbeitsort
- Analyse aller städtischen Fachverfahren (Anzahl: ca. 500) auf Kompatibilität zu dem erstellten technischen Konzept
- Identifizierung von Handlungsbedarfen bei nicht kompatiblen Fachverfahren und Erarbeitung von Lösungsvorschlägen (ggf. Migration durch Alternativprodukte)
- Auswirkungen der zunehmenden Flexibilisierung auf die Servicezeiten der citeq und den damit verbundenen personellen und finanziellen Auswirkungen.

Die Umsetzung dieser Strategieanpassung bedingt in jedem Fall eine Investition in die notwendigen IT- und Virtualisierungstechnologien sowie des entsprechenden Administrationspersonals. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass die Umsetzung dieser Strategie gesamtstädtisch als fortlaufender Prozess zu erfolgen hat und mittel- bis langfristig angelegt werden muss.

Neben den notwendigen IT-Technologien für die Bereitstellung ortsunabhängiger IT-Arbeitsplätze erfordert eine zunehmende Flexibilisierung auch den verstärkten Einsatz von digitalen Kollaborationslösungen für Videokonferenzen und Online-Meetings zur Kompensation von Präsenzbesprechungen sowie die mobile Bereitstellung bedarfsgerechter Office- und Groupware-Anwendungen.

Zur langfristigen Flexibilisierung der städtischen IT-Arbeitsplätze ist die Auswahl und Konzipierung einer flächendeckend verfügbaren Lösung zur digitalen Zusammenarbeit notwendig, damit die Kompatibilität zum technischen Konzept für die Bereitstellung ortsunabhängiger, virtueller IT-Arbeitsplätze gewährleistet ist. Dabei sind u. a. folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Integrationsfähigkeit und Kompatibilität in die vorhandene, in den letzten Jahren aufgebaute IT-Landschaft der Stadt Münster
- Vermeidung von Insellösungen im Bereich digitaler Zusammenarbeit und Office-Funktionen zur Erhaltung des Benutzerkomforts
- Einhaltung der hohen Datenschutz-/Sicherheitsanforderungen einer Kommunalverwaltung und Kompatibilität mit der bestehenden BSI-Zertifizierung des citeq-Rechenzentrums

Auch diese Konzeption ist angesichts ihres umfassenden und grundständigen Ausmaßes nach derzeitiger Einschätzung nicht ohne externes Knowhow und externe Unterstützungsleistung zu bewerkstelligen. Insofern sind auch hierfür vorsorglich entsprechende Mittel bereitzustellen.

Fazit:

Die angestrebte forcierte Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsformen wird das städtische Dienstleistungsangebot bürgerfreundlicher gestalten und einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Zukunftssicherung unserer Stadt leisten. Sie ist Teil der bereits laufenden Verwaltungsmodernisierung und stellt eine Weiterentwicklung der bisherigen Digitalisierungsstrategie der Stadtverwaltung dar (siehe u.a. Vorlage V/0989/2017/1).

Die gezielte umfassende Ausweitung von digitalen Arbeitsplätzen bei der Stadt Münster bedeutet zugleich einen Umschwung in der bisherigen Verwaltungskultur, der einschneidende Veränderungen mit sich bringt. Dass diese Veränderungen akzeptiert und zu einer Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit beitragen, hängt im Wesentlichen von ihrer Implementierung ab. Ein detailliertes Konzept mit entsprechenden Zielvorgaben, Umsetzungsschritten und finanziellen Auswirkungen wird dem Rat im 1. Halbjahr 2021 vorgelegt.

Das Konzept umfasst vor allem Festlegungen in Bezug auf nachfolgende Eckpunkte:

- technische und organisatorische Rahmenbedingungen zur flächendeckenden Bereitstellung ortsunabhängiger, virtueller IT-Arbeitsplätze
- Auswahl und Konzipierung einer flächendeckend verfügbaren Lösung zur digitalen Zusammenarbeit auf Basis der vorhandenen städtischen IT-Landschaft
- Ausbau digitaler Workflows und DMS-Strukturen
- Anpassung der Arbeitsstrukturen und –organisation
- Bürokonzepte und Belegungsstandards
- Weiterentwicklung digitaler Bürgerservices
- Organisatorische, personelle und finanzielle Auswirkungen

i.V.

gez. Wolfgang Heuer
Stadtrat

Anlagen:

**Antrag der CDU-Fraktion und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen/GAL vom 16.06.2020
A-R/0029/2020**