



Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

Die Grünen - Rosa Liste
Rathaus

Datum: 17.05.2024

Fachkräfteoffensive flankieren mit Digitalisierungs- und Automatisierungsprozessen

Antrag Nr. 20-26 / A 03985 von der Stadtratsfraktion Die Grünen - Rosa Liste
vom 14.07.2023, eingegangen am 14.07.2023

Aktenzeichen: D-HA II/V1 0300-2-0027

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach § 60 Abs. 9 GeschO dürfen sich Anträge ehrenamtlicher Stadtratsmitglieder nur auf Gegenstände beziehen, für deren Erledigung der Stadtrat zuständig ist. Der Inhalt Ihres Antrags betrifft jedoch eine laufende Angelegenheit, deren Besorgung nach Art. 37 Abs. 1 GO und § 22 GeschO dem Oberbürgermeister obliegt. Eine beschlussmäßige Behandlung der Angelegenheit im Stadtrat ist daher rechtlich nicht möglich.

Zu Ihrem Antrag vom 14.07.2023 teilen wir Ihnen aber Folgendes mit:

Sie beantragen eine Beauftragung der städtischen Referate zu den von Ihnen aufgeführten Punkten. Dieser Auftrag an die Stadtverwaltung besteht für die Punkte 1.-4. bereits und ist im Digitalisierungsstrategiebeschluss von 2019 (Nr. 14-20 / V 14953) sowie den Fortschreibungen von 2022 (Nr. 20-26 / V 07932) und 2024 (Nr. 20-26 / V 11838) benannt. Hier wird als Auftrag eine Digitalisierung der Stadtverwaltung sowie der städtischen Infrastruktur und der Stadtgesellschaft formuliert.

Hierzu zählt auch die Nutzung moderner, digitaler Lernformate für die Weiterbildung. Die städtischen Referate sind bereits vielfältig aufgestellt, worüber dem Stadtrat im Rahmen der Digitalisierungsberichte sowie dem Digitalisierungsradar regelmäßig berichtet wird.



Aus diesem Grund beschränkt sich die Antwort auf diese Anfrage auf exemplarische Nennungen der städtischen Bildungsanbieter, um aufzuzeigen, dass in vielen Bereichen digitale Formate bereits eingesetzt werden bzw. deren Einsatz geplant ist.

Die Nummern 6, 8, 9 und 10 beantworten als Fachreferate das POR sowie das RBS.

Den Referaten der Stadtverwaltung und insbesondere den städtischen Bildungsanbietern ist es ein wichtiges Anliegen, den Auswirkungen des Fachkräftemangels durch die Entlastung des vorhandenen städtischen Personals entgegenzuwirken.

Aktuell werden bereits vielfältige digitale Formate angeboten, wie z. B. E-Learnings, kurze Lernvideos, Podcasts, OnePager, In-App-Lernen im Softwarebereich, Chatsprechstunden, Web-Seminare, digitale Kurzformate, Chatbots oder FAQs. Diese Angebote bieten den Lernenden flexible und individuelle Lerninhalte und entlasten nach der einmaligen Erstellung bzw. Beschaffung die Bereiche in der Einarbeitung. Die Mitarbeiter*innen können immer dann auf die Inhalte zugreifen, wenn bei Ihnen ein Bedarf entsteht bzw. sie Zeit für eine Lerneinheit haben.

Die Stadtverwaltung verfügt bereits über ein sehr vielfältiges Angebot, das sie auch stetig weiterentwickelt, wie wir Ihnen in der Beantwortung der Fragen gerne weitergehend aufzeigen:

Maßnahme Nr. 1:

Die Referate der Stadtverwaltung werden beauftragt, referatsintern sinnvolle Anwendungsfälle zu identifizieren, in denen vermehrt Webinare, Online-Schulungen oder Tutorials zur Fortbildung und fachlichen Einarbeitung eingesetzt werden können, um städtische Mitarbeiter*innen von wiederkehrenden Aufgaben zu entlasten.

Die Identifikation sinnvoller Anwendungsfälle von E-Learnings wie Webinaren, Web Base Trainings (WBTs), Tutorials, FAQs etc. zur Fortbildung und fachlichen Einarbeitung ist implizit bereits im Rahmen des Digitalisierungsstrategiebeschlusses und seiner Fortschreibungen Auftrag an die Verwaltung geworden (siehe Beschluss S. 6, S 24-25).

„Wir verstehen unsere Arbeit als stetigen Lernprozess. Darum entwickeln wir Prozesse und Arbeitsweisen weiter, bauen auf Vorhandenem auf, schaffen Synergien und setzen digitale Technologien bewusst ein.“ (Fortschreibung 2024, S. 4).

Beschäftigte sollen „auf dem Weg der Digitalisierung mitgenommen werden, indem sie z. B. die erforderlichen Kompetenzen für den Umgang mit digitalen Anwendungen erlernen.“ Diese Kompetenz unterstützt individuelles, zielgerichtetes Lernen mit digitalen Lerntools. Der Lernbedarf der Mitarbeiter*innen wird immer größer und individueller aufgrund der hohen Veränderungsgeschwindigkeit der Aufgaben. Hier greifen die digitalen Inhalte, die zu jeder Zeit für alle Beschäftigten zur Verfügung stehen.

Die neu eingeführte Talentmanagement Suite (TMS) bietet die Möglichkeit, die Inhalte stadtweit abzurufen. Das Personal- und Organisationsreferat erfasst alle stadtweit bereits vorhandenen Inhalte und bündelt diese in der TMS, um so einen echten Single Point of Contact für das Digitale Lernen zu schaffen. Es ist das Ziel, dadurch die Übersichtlichkeit über das vorhandene Angebot zu erhöhen.

Neben den bestehenden über 150 digitalen Lerninhalten werden auch Videos bzw. In-App-Lernhilfen als Ersatz für Softwareschulungen erstellt, die z. B. im Rahmen von geführten Touren direkt im System genutzt werden können, so dass die Mitarbeiter*innen direkt bei der Arbeit im System Unterstützung bekommen. Diese Möglichkeit steht stadtweit allen Referaten und Eigenbetrieben für ihre Fachanwendungen zur Verfügung. Das Personal- und Organisations-

onsreferat bildet Autor*innen aus, die dann für ihre Bereiche die Software-Hilfen erstellen können.

Ein aktuelles Beispiel hierfür ist die Einführung einer Arbeitsschutzmanagement-Software. Dadurch werden alle arbeitsschutzrelevanten Prozesse in den Referaten und Eigenbetrieben digitalisiert. Ein großer Teil der im Rahmen der Arbeitgeberverantwortung notwendigen arbeitsschutzrechtlichen Unterweisungen von Beschäftigten werden damit künftig online erfolgen. Im POR werden die Bediensteten schon jetzt mit eigens erstellten E-Learning-Einheiten im Arbeitsschutz geschult.

Maßnahme Nr. 2:

Die Referate der Stadtverwaltung werden beauftragt, im Kundenkontakt sinnvolle Anwendungsfälle zu identifizieren, in denen beispielsweise FAQs oder Video-Tutorials dazu beitragen können, städtische Mitarbeiter*innen bei der Bearbeitung häufig auftretender Nachfragen zu entlasten.

Grundsätzlich gilt bereits entsprechend dem Digitalisierungsstrategiebeschluss, dass die Verwaltung gehalten ist, Services und Informationen online zur Verfügung zu stellen. (Beschluss Ziffer 1.3, 2 und 3). Digitale Bereitstellung von Services, sei es ein gesamter Vorgang (z. B. digital beantragtes KFZ-Kennzeichen) oder Erläuterungen (wie etwa auf muenchen.de) entlasten Mitarbeiter*innen massiv. Hierfür werden Plattformen, Portale und Kanäle (Ziffern 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3) aufgebaut. Dies umfasst eben auch FAQs, Videotutorials und ähnliches, die bei häufigen Nachfragen eingesetzt werden können.

Konkrete Maßnahmen sind bereits umgesetzt, wie die Smart City App, BAU-ER oder der Virtuelle Lesesaal Stadtarchiv.

Auch interne Kund*innen wie Nutzer*innen in Referaten und Eigenbetrieben können bei den einschlägigen Ticketsystemen wie digitalen Workflows und einer Wissensdatenbank davon profitieren.

Im Bereich der Bildungs-IT wird von der LHM-S ein Serviceportal (Valuemation) sowie die Seite m-Bildung mit einem ähnlichen Service für die pädagogischen Mitarbeiter*innen zur Verfügung gestellt.

Im Personalbereich bieten das HR-Portal, die Digitalen Services (z.B. Beihilfe-App) und der HR-Chatbot eine Vielzahl digitaler Möglichkeiten zur Entlastung der Mitarbeiter*innen. Alle im Personalbereich relevanten Self-Services, Anfragen von Mitarbeiter*innen sowie Antrags- und Genehmigungsworkflows werden digital unterstützt.

Maßnahme Nr. 3:

Die Referate der Stadtverwaltung werden beauftragt, die notwendigen Schritte zu ergreifen, damit geeignete standardisierte Arbeitsprozesse, in denen eine automatisierte digitale Bearbeitung einzelner oder mehrerer Arbeitsschritte zu einer effizienteren und/oder weniger fehleranfälligen Bearbeitung führen kann, auch zeitnah digitalisiert und automatisiert werden.

Das IT-Referat stellt technische Infrastruktur und Expertise für die Prozessoptimierung und -digitalisierung zur Verfügung. Es bietet standardisierte Infrastrukturbausteine für digitale Workflow-Unterstützung und arbeitet an der Nutzenden-Zentrierung für digitale Bürgerinformation und -services.

Eine RPA-Plattform (Robotic-Process-Automation) zur Automatisierung manueller Arbeitsschritte ist in Planung.

Mit dem Service- und Projektportfoliomanagement priorisiert das RIT die zahlreichen Digitali-

sierungsprojekte und baut Competence-Center auf, um kleinere Fachanforderungen schneller umsetzen zu können.

Maßnahme Nr. 4:

Die Referate der Stadtverwaltung werden beauftragt, einen Weiterbildungsbericht der städtischen Mitarbeiter*innen vorzulegen.

Wie bereits im Tenor erwähnt, berichten die Bildungsanbieter dem Stadtrat regelmäßig über die aktuellen Angebote und Entwicklungen als Teil des Digitalisierungsberichts.

5. (leer, da Punkt 5 im Antrag nicht existiert)

Maßnahme Nr. 6:

Die Referate der Stadtverwaltung werden beauftragt, digitale Weiterbildungsmentor*innen zu etablieren, die basierend auf den individuellen Interessen und Fähigkeiten der Mitarbeiter*innen diesen Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen und in Fragen der Aneignung digitaler Kompetenzen als deren Ansprechpartner*innen fungieren.

Das Personal- und Organisationsreferat arbeitet mit den Fortbildungsbeauftragten der Referate zusammen, um Bedarfe für digitale Weiterbildungen zu ermitteln und das Angebot entsprechend anzupassen.

Im jährlich zu führenden Mitarbeiter*innen-Entwicklungsgespräch thematisieren die Führungskräfte die individuellen Fort- und Weiterbildungsbedarfe mit ihren Beschäftigten, um so gezielt auch digitale Angebote zu empfehlen. Das POR unterstützt die Führungskräfte dabei durch Beratungen und Schulungen. Außerdem wird Reverse Mentoring eingesetzt, bei dem Nachwuchskräfte und Young Professionals Führungskräfte bei IT-Fragen unterstützen.

In Zusammenarbeit mit dem GPR wird auch an einem Konzept für "Weiterbildungsmentor*innen" gearbeitet.

7. (leer, da Punkt 7. im Antrag nicht existiert)

Maßnahme Nr. 8:

Die Referate der Stadtverwaltung werden beauftragt, ein Digiscout-Programm auch für städtische Nachwuchskräfte einzuführen.

Das Digiscout-Programm ebenso wie die FutureCamps nutzen das Interesse Jugendlicher an Digitalisierung, um Potenziale für eine Verwaltungsdigitalisierung aufzudecken. Beim FutureCamp wurden Ideen zu den Themenschwerpunkten "Digitalisierung der Verwaltung" und "Arbeitgeberattraktivität der Landeshauptstadt München" präsentiert und diskutiert. Diese Ideen wurden auf Umsetzung überprüft, wie z.B. die Einführung einer digitalen Verplanungsplattform für Nachwuchskräfte im Jahr 2024. Das SC Ausbildung bevorzugt die Form des Barcamps, bei dem alle Nachwuchskräfte Ideen einbringen können. Die Konzeption und Durchführung eines Barcamps ist sehr ressourcenintensiv, aber eine Fortführung ist fest eingeplant. Zusätzlich gibt es bereits die Ideenbörse für Mitarbeiter*innen, die auch die Nachwuchskräfte nutzen können.

Maßnahme Nr. 9:

Die Referate der Stadtverwaltung werden beauftragt, Maßnahmen zur Verbesserung des Innovationsmanagements zu ergreifen und zu prüfen, ob die Auslobung eines Innovationswettbewerbs an Münchner Berufsschulen möglich ist.

Seitens des Geschäftsbereichs Berufliche Schulen wurde bereits ein Innovationsteam eingerichtet. Dieses steht im engen Austausch mit schulischen Expert*innen, Schulleitungen und Anwenderbetreuer*innen. Innovationsmanagement und Innovationsimplementierung (wie Ex-

tended Reality, Künstliche Intelligenz etc.) sollen den in den Beruflichen Schulen ausgebildeten Fachkräften, in enger Abstimmung mit den Bedarfen der Betriebe und den Lehrplananforderungen, zugutekommen. In diesem Gremium können Innovationen, die einen medienpädagogischen und/oder digitalen Schwerpunkt haben, erarbeitet werden. Das Innovationsteam bestehend aus Mitarbeiter*innen des Teams Gebäude/Räume und IT-Bedarfsmanagement der Beruflichen Schulen prüft in Abstimmung mit den beteiligten Schulen die konzeptionelle Erarbeitung eines Innovationswettbewerbs.

Maßnahme Nr. 10:

Die Referate der Stadtverwaltung werden beauftragt, weiterhin dafür zu sorgen, dass gerade in städtischen Einrichtungen mit Bildungsauftrag die Vermittlung digitaler Basiskompetenzen sowohl an Lernende als auch an Lehrende ausgebaut und qualitativ stetig weiterentwickelt wird.

Das Pädagogische Institut – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement unterstützt und begleitet Erziehungs- und Lehrkräfte an städtischen Kindertageseinrichtungen und Schulen in München bei der Integration digitaler Medien in die pädagogische Arbeit und den Lehr-Lern-Prozess. Kernaufgaben des Fachbereichs Neue Medien/Medienpädagogik sind u. a. die Begleitung und Entwicklung medienpädagogischer Konzepte und deren Weiterentwicklung sowie die Entwicklung und Durchführung bedarfsgerechter und nachhaltiger Fortbildungsformate wie Präsenz- und Online-Fortbildungen im Bildungsprogramm, Zusatzqualifikationen und Fachtagungen.

Die #momuc_schule und die #momuc_kita sind regelmäßig stattfindende Online-Fachtagungen, die praxisorientierte und innovative digitale Workshops für Lehr und Erziehungskräfte beinhalten. Die Website www.medienbildung-muenchen.de unterstützt den Einsatz digitaler Medien im Unterricht aller Schulformen, in der Bildungsarbeit an Kindertageseinrichtungen und in der Jugendarbeit.

Für Berufseinsteiger*innen und Anwenderbetreuer*innen (AWB) werden jährlich neu aufgesetzte und für diese Zielgruppe individuell angepasste Modulreihen und Vernetzungstreffen online und in Präsenz umgesetzt.

Der Medienservice des Pädagogischen Instituts – Zentrum für Kommunales Bildungsmanagement (Fachbereich 5.1) bietet für alle städtischen und staatlichen Schulen in München sowie städtische Kindertageseinrichtungen kostenlosen Zugriff auf über 3500 Online-Medien (Filme, Dokus, Interaktive Arbeitsblätter), abgestimmt auf den bayerischen Lehrplan, an.

Ein Pilotprojekt zur Erprobung moderner Lehr-/Lernmethoden mit Tablets für Schüler*innen und personenbezogenen mobilen Endgeräten für Lehrkräfte ist in Planung. Das Ziel ist die Ableitung von Erkenntnissen für die Vollausstattung von Schüler*innen mit persönlichen Endgeräten bis 2028.

Das Personal- und Organisationsreferat hat in seinem Angebot für alle städtischen Beschäftigten den Themenbereich Digitale Talente in den Bildungskatalog aufgenommen.

Die angebotenen Kategorien Informations- und Datenkompetenz, Erstellung digitaler Inhalte, Lösung von Problemen, Kommunikation und Kollaboration sowie Resilienz und Nachhaltigkeit umfassen die vielfältigen Herausforderungen der Digitalisierung und bieten den Mitarbeiter*innen ein breites Angebot zur Weiterentwicklung ihrer Digitalen Kompetenzen, das in unterschiedlichen Weiterbildungsformaten wie z. B. Online-Schulungen, E-Learnings, WiLMA-Kurzbeiträgen, Austauschformaten wie Learn@Lunch, digitalen Großveranstaltungen wie „KI in der öffentlichen Verwaltung“ und Podcasts den Mitarbeiter*innen zur Verfügung steht.

Das POR, das RIT und das RBS verstehen die Digitalisierung als laufenden, sich ständig weiterentwickelnden Prozess und passen dementsprechend das Angebot ständig den neuen Anforderungen an.

Die Ausführungen sind mit der Gleichstellungsstelle für Frauen abgestimmt. Die Gleichstellungsstelle für Frauen bittet darum, die beschriebenen Digitalisierungsprozesse und -maßnahmen geschlechter- und diskriminierungssensibel zu gestalten und darauf zu achten, die unterschiedlichen Zielgruppen bei der Entwicklung und Umsetzung zu berücksichtigen. Die im Gleichstellungskonzept der Stadt München im Kapitel "Digitalisierung" beschriebenen Maßnahmen bieten dabei bereits eine Grundlage zur Förderung der betrieblichen Gleichstellung.

Um Kenntnisnahme der vorstehenden Ausführungen wird gebeten. Wir gehen davon aus, dass die Angelegenheit damit abgeschlossen ist.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat