Stadt Wuppertal
Der Oberbürgermeister

Bericht	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	Geschäftsbereichsbüro 400
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Stephan Friedrich 563 5470 563 8134 stephan.friedrich@stadt.wuppertal.de
	Datum:	03.05.2022
	Drucks.-Nr.:	**VO/0439/22** öffentlich

Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
02.06.2022	**Ausschuss für Wirtschaft, Arbeit und Nachhaltigkeit**	**Entgegennahme o. B.**
14.06.2022	**Ausschuss für Finanzen, Beteiligungssteuerung und Betriebsausschuss WAW**	**Entgegennahme o. B.**

Sachstandsbericht Moderne Arbeitsorganisation

Grund der Vorlage
Beschluss des Rates vom 05.04.22 zum gemeinsamen Antrag von CDU und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN vom 08.03.2022

Beschlussvorschlag
Der Bericht wird ohne Beschluss entgegengenommen.

Einverständnisse
Entfällt

Unterschrift
Dr. Slawig

Begründung
Die Verwaltung berichtet zu den im o.g. Antrag angesprochenen Themen:

1. **Erfahrungen in der Stadtverwaltung mit der durch die Corona-Pandemie veränderten Arbeitsorganisation (Home-Office, Videokonferenzen, virtuelle Arbeitsumgebung etc.)**

   Die Stadt Wuppertal investiert seit Jahren erhebliche Ressourcen in die Modernisierung der Verwaltung und versteht diese als einen andauernden Prozess der Veränderung. Bereits im Rahmen der Digitalisierungsstrategie digiTal2023 wurden die Grundlagen dafür gelegt.

   Aufgrund der COVID-19-Pandemie musste der Publikumsverkehr stark reduziert und die Arbeitsorganisation innerhalb der Verwaltung kurzfristig umgestellt werden. Durch die bereits vorhandene technische Infrastruktur konnten erhebliche Teile der Belegschaft im Homeoffice arbeitsfähig gehalten werden.
   Ca. 1.700 Nutzer wurden seit Beginn der Corona-Pandemie mit einem dienstlichen mobilen Endgerät ausgestattet. Dazu kommen mehr als 2.000 Nutzer, die sich aus dem Homeoffice in das städtische Netz aufschalten können. Mehr als 1.200 zusätzliche Zugänge wurden innerhalb weniger Tage eingerichtet. Die Eingangspost einiger Ämter wird eingescannt und digital verteilt – schneller als ursprünglich geplant. Dafür sind zwei moderne Scanstraßen im Einsatz.

   Der Situation geschuldet finden Besprechungen seit Beginn der Pandemie fast ausschließlich virtuell statt – Video- und Telefonkonferenzen bringen die Mitarbeiter*innen in der Dienststelle, Kollegen*innen im Homeoffice und natürlich auch Externe zusammen. Bei der internen Kommunikation setzt die Stadtverwaltung Wuppertal auf die klassischen Kommunikationsmittel wie das Intranet und E-Mails, um alle Kolleg*innen zu erreichen. Die Mitarbeiter*innen-App „MIA“ hat besonders durch die Pandemie an Interesse gewonnen. In der App finden sich alle relevanten Informationen für den Arbeitsalltag und Neuigkeiten aus der Stadtverwaltung wieder. Mehr als 3000 Mitarbeiter*innen nutzen die App regelmäßig. Da das Intranet in die Jahre gekommen ist, startet unter Leitung des Amtes für Informationstechnik und Digitalisierung das Projekt „Intranet-Relaunch“, welches einen neuen „Workplace“ für Mitarbeiter strategisch konzipieren und in den kommenden Jahren umsetzen soll.

   Mit der Corona-Pandemie haben gerade die Themen Homeoffice und mobiles Arbeiten eine rasante Entwicklung genommen. An diesem Punkt setzt die Stadtverwaltung Wuppertal nun an, mit dem Ziel die Erfahrungen aus der Pandemie in geordneten Bahnen für die Zukunft zu adaptieren.

   Für die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung bedeuten die Möglichkeiten der Nutzung von Telearbeit und mobiler Arbeit eine verbesserte Work-Life-Integration. Dadurch ermöglicht werden eine flexiblere Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen oder einfach enorme Zeitersparnisse durch das Wegfallen des Arbeitsweges.

2. **Welche Maßnahmen sind bisher umgesetzt worden und für die Zukunft geplant, um die Arbeitsplätze und die Arbeitsorganisation innerhalb der Verwaltung zu modernisieren und auf den neuesten Stand zu bringen.**

   Um die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie aufzugreifen und Regeln sowie die Möglichkeiten für künftige, moderne Arbeitsformen zu schaffen, wurde im Oktober 2020 das verwaltungsweite Projekt „Zukünftige Arbeitsorganisation der Stadtverwaltung Wuppertal“ unter Leitung des Amtes für Informationstechnik und Digitalisierung initiiert. Die Projektgruppe besteht aus verschiedenen Akteuren der Stadtverwaltung und hat die

Aufgabe, Konzepte für Arbeitsformen der Zukunft zu entwerfen und sich hieraus ergebende technische, organisatorische, personalwirtschaftliche und räumliche Konsequenzen aufzuzeigen.

In Zusammenarbeit mit der Arbeitssicherheit wurde die zukünftige Ausstattung der dienstlichen und häuslichen Arbeitsplätze der Mitarbeiter*innen definiert. Weiter hat sich die Projektgruppe ausführlich mit nötigen Kommunikations- und Kollaborationstools befasst, Schulungskonzepte evaluiert, Leitlinien zur Führung auf Distanz formuliert und die Rahmenbedingungen für die finanzielle Bezuschussung der Mitarbeiter*innen für die Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes definiert. Die neu entwickelten Regelungen und Leitplanken, die den Beschäftigten Hilfestellung geben sollen, wurden in einem Leitfaden gebündelt. Die bestehenden Dienstvereinbarungen insbesondere zur Telearbeit werden aktuell angepasst.

Auf Empfehlung der Projektgruppe konnte im Juni 2021 ein Grundsatzbeschluss des Verwaltungsvorstands zur Pilotierung in einzelnen Bereichen der Verwaltung erwirkt werden. Pilotiert werden Bereiche der Verwaltung, die sich in Form der Tätigkeiten, Arbeitsorganisation, Größe, Digitalisierungsstand unterscheiden, damit die aus den Piloten gewonnen Erkenntnisse möglichst heterogen sind. Die gesammelten Erkenntnisse fließen anschließend direkt in die Regelungen der Arbeitsorganisation ein. Wichtig ist, dass jeder Pilot einzeln und individuell zu betrachten ist und dass die evaluierten Lösungen passend zu den anfallenden Aufgaben gefunden werden. Darüber hinaus wird die Einführung von flankierenden Werkzeugen zur Unterstützung der Piloten fortlaufend ausgebaut. Alle Piloten werden eng durch die entsprechende Arbeitsgruppe, den Personalrat, die Arbeitssicherheit, die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsstelle begleitet.

Die Pilotprojekte laufen in 2021 und 2022 – danach ist eine komplette Umstellung der Verwaltung (dort, wo dies möglich und sinnvoll ist) innerhalb von drei Jahren, vorbehaltlich der hierfür zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel, vorgesehen. Um den vollen Nutzen zu erreichen, ist auch eine komplette Umstellung aller Bereiche auf digitale Eingangspost, digitale Arbeitsprozesse und die E-Akte notwendig.

Die Pilotbereiche werden in der Umstellung unterstützt und erhalten bei Problemen rechtzeitig Hilfestellung.

Die Digitalisierung und die damit verbundenen technischen Möglichkeiten führen zu einer zunehmenden zeitlichen und räumlichen Entkopplung der Arbeitsleistung. Die klassische Kopplung der Arbeitsleistung an einen festen Ort (Dienststelle) wird vielerorts aufgehoben – der Zugang zu Daten und Verfahren wird zunehmend von jedem beliebigen Ort und zu jeder beliebigen Zeit möglich sein. Auch Bürgerkontakte verlagern sich verstärkt ins Internet und werden über Serviceportale, Onlineservices und künftig Chatbots oder Videoberatung erbracht werden.

Neben den Tätigkeitsfeldern wird sich auch die räumliche Nutzung stetig verändern. Die personalisierte Nutzung von Arbeitsplätzen wird durch Desksharing ersetzt und das Vorhalten großer Flächen für einzelne Leistungen wird wahrscheinlich weiter zurückgehen. Daher müssen neue Raumnutzungskonzepte geschaffen und die technische Ausstattung modernisiert werden.

Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und Auszubildende müssen zukünftig in digitaler Form Wissen austauschen und zu Projekten kommunizieren können. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf dem oben beschriebenen Projekt zur Einführung eines neuen Intranets.

Zudem kann die örtliche Entzerrung zu einem Verlust der Teamkultur führen. Durch die Entkopplung von Räumlichkeiten und des damit einhergehenden

Kommunikationsbedarfs im Team und/oder zur Führungskraft wird es für die Beschäftigten immer wichtiger, sich sowohl in den Themenfeldern „Arbeitsgestaltung“ und „Umgang mit Hard- und Software“ weiterzuentwickeln, als auch ihre sozialen Kompetenzen im Hinblick auf Teambuilding zu erweitern. Wenn die Arbeit mobiler wird, verändern sich auch die Anforderungen an Führungskräfte. Ohne örtliche Nähe reduzieren sich die persönlichen Face-to-Face-Kontakte. Damit fallen klassische Führungsmechanismen weg. Technisch vermittelte Information bzw. Kommunikation birgt das Risiko, nicht ausreichend zu sein bzw. missverstanden zu werden. Um die neuen Arbeitsformen erfolgreich als Führungsperson ausgestalten zu können, ist ein Umdenken im Sinne des eigenen Führungsverständnisses erforderlich. Dies fordert Kompetenzen zum virtuellen Führen auf Distanz, eine stärkere Arbeitsorganisation verbunden mit einem IT-Verständnis und dessen Umgang. Kernelement der Führung auf Distanz ist ein starkes Vertrauen ins Team sowie in die Mitarbeiter*innen. Deutlich wird, dass Führung auf Distanz weit mehr ist als Führen „jetzt mit Internetanschluss“. Zur Unterstützung bietet die Stadtverwaltung sowohl für Führungskräfte als auch Mitarbeitende ein breites Portfolio an Schulungsangeboten rund um die neue Arbeitsorganisation an.

Der gesamte Veränderungsprozess wird eng von der Projektgruppe „Digitalisierung und Changemanagement“ begleitet. Die Beteiligung und Partizipation der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte sowie eine transparente Kommunikation steht bei diesem Projekt im Mittelpunkt und soll einheitlich in der Gesamtverwaltung gesteuert werden.

3. **Konzept zur flächendeckenden Umsetzung einer modernen und zeitgemäßen Arbeitsorganisation**

Unter Hinweis auf die Ausführungen unter 1. und 2. kann ein Konzept zur flächendeckenden Umsetzung erst nach Auswertung der Erfahrungen der Piloten erarbeitet werden. Darüber hinaus ist die Einbeziehung der ebenfalls noch zu definierenden neuen Raumnutzungskonzepte sinnvoll bzw. erforderlich.

Hierzu startet voraussichtlich im Q 3 d. J. ein weiteres Projekt mit dem Auftrag der Flächenkonsolidierung infolge der Inbetriebnahme der ehemaligen Bundesbahndirektion und der dadurch freiwerdenden Flächen. Die Aspekte der Flächenkonsolidierung /-optimierung sind mit den Überlegungen zu neuen Raumnutzungskonzepten zu verbinden.

Insoweit kann das geforderte Konzept zur flächendeckenden Umsetzung einer modernen und zeitgemäßen Arbeitsorganisation dem Ausschuss voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte des Jahres 2023 vorgelegt werden.

Klimacheck

☐ neutral /nein

X☐ ja, positive Auswirkungen

☐ ja, negative Auswirkungen

Begründung:

In Folge der sich verstärkt entwickelnden Homeoffice-Nutzung sinkt u.a. der Individualverkehr der städtischen Beschäftigten z.T. erheblich. Dies kann bei einer Verstetigung und weiteren Beibehaltung auch in anderen Branchen zu einer verbesserten Luftreinhaltung durch geringere Feinstaub- und CO 2 Belastung beitragen.