



KREIS BERGSTRASSE



Länderübergreifendes Modellvorhaben
„Kooperatives E-Government in föderalen Strukturen“

K o m m u n a l C a m p u s

Projektvorschlag zur Stärkung der Digitalisierungs- und Veränderungskompetenzen auf kommunaler Ebene durch den Aufbau einer modularen internetbasierten Bildungs- und Weiterbildungsplattform

Autoren:

Marvin Baldauf | Verband Region Rhein-Neckar

Marco Brunzel | Metropolregion Rhein-Neckar GmbH

Thomas Wieland | Kreis Bergstraße

Heppenheim / Mannheim im April 2020

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Executive Summary | 3 |
| 1. Globale Trends und regionale Anforderungen: Treiber für neue Modelle in Aus- und Weiterbildung ... | 4 |
| 2. Ausgangslage: Kommunalverwaltungen müssen und wollen investieren | 5 |
| 3. Vorreiter und Erprobungsraum: Die Metropolregion Rhein-Neckar | 6 |
| 4. Lösungsvorschlag: Das Projekt KommunalCampus als länderübergreifendes Modellvorhaben | 6 |
| 5. Nutzerzentriertes Modell | 7 |
| 5.1. Der KommunalCampus als Plattformgeschäftsmode ll..... | 7 |
| 5.2. Nutzenversprechen und Wertbeitrag der verschiedenen Akteursgruppen..... | 8 |
| 5.3. Alleinstellungsmerkmal | 10 |
| 6. Umsetzung: Operative Schritte bis zum Produktivbetrieb | 10 |
| 6.1. Funktionale Bausteine der Plattform | 10 |
| 6.2. Rechtsform | 13 |
| 6.3. Arbeits- und Zeitplan für die Pilotphase..... | 13 |
| 6.4. Finanzierung..... | 15 |
| 7. Ausblick: Bundesweite Bedarfe und zahlreiche Synergien | 16 |

Executive Summary

Die Gesellschaft befindet sich im digitalen Wandel und BürgerInnen und Unternehmen erwarten auch von der öffentlichen Verwaltung zunehmend ebenso nutzerfreundliche wie sichere digitale Angebote. Gleichzeitig lassen sich mit den neuen Technologien administrative Prozesse immer besser unterstützen, Organisationsstrukturen flexibilisieren und MitarbeiterInnen entlasten. Die aktuelle Corona-Pandemie wirkt auf diese Entwicklung beschleunigend: BürgerInnen können gegenwärtig die Rathäuser nicht persönlich aufsuchen und gleichzeitig sind auch in den Verwaltungen viele MitarbeiterInnen angehalten von zu Hause aus zu arbeiten.

Der angelaufene Transformationsprozess trifft die Verwaltungen an vielen Stellen, vor allem auf kommunaler Ebene. Bund und Länder haben die digitale Zusammenarbeit in und mit der öffentlichen Verwaltung durch entsprechende E-Government Gesetze (EGovG, HEGovG, Onlinezugangsgesetz) in den letzten Jahren deutlich forciert. Hinzu kommt, dass der Öffentliche Dienst auch in Bezug auf den demographischen Wandel vor enormen Herausforderungen steht. Bis 2030 werden mehr als 1,2 Millionen Beschäftigte altersbedingt aus dem Öffentlichen Dienst ausscheiden. Bis 2040 sind es mehr als 2,6 Millionen. Dies entspricht knapp 60 Prozent aller MitarbeiterInnen. Um diesen enormen personellen Aderlass kompensieren zu können, muss sich der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber neu erfinden und zudem zielgerichteter als bisher eigene Fachkräfte entwickeln.¹

Die kommunalen Verwaltungen verfügen bislang nicht über ausreichend digitale und prozessuale Kompetenzen, um die aktuellen und zukünftigen Anforderungen zu erfüllen. Die bisherigen Fort- und Weiterbildungsangebote können diese Lücke nicht schließen. Es fehlt vor allem an bedarfsorientierten Angeboten für den Aufbau digitaler und methodischer Kompetenzen bei den MitarbeiterInnen, die bereits seit vielen Jahren im Dienst sind und im Transformationsprozess zwingend mitgenommen werden müssen.

Im vorliegenden Konzept wird daher ein Modellvorhaben skizziert, das Bildungsanbieter und kommunale Verwaltungen zusammenbringt. Auf einer Plattform sollen modulare Weiterbildungsangebote exakt auf die Bedarfe der MitarbeiterInnen der Kommunalverwaltungen ausgerichtet werden. Diese Bedarfe werden anhand der generellen Herausforderungen für die Verwaltung im digitalen Transformationsprozess, den spezifischen Herausforderungen aus ihrem Tätigkeitsprofil sowie den bereits vorhandenen persönlichen Kompetenzen ermittelt. Durch die Einbindung zahlreicher Bildungsanbieter wird ein breites Angebot geschaffen, aus dem ein optimales Weiterbildungsprogramm für jede einzelne MitarbeiterIn erstellt werden kann. Die MitarbeiterInnen werden durch neue digitale und methodische Kompetenzen gestärkt, was im Transformationsprozesses nachweislich zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führt. Die Arbeitgeber erhalten zudem qualitätsgesicherte, standardisierte und untereinander vergleichbare Bildungsangebote auf einer Plattform.

Der vorliegende Projektvorschlag greift einen konkreten Arbeitsauftrag des Lenkungskreises des Modellvorhabens „Kooperatives E-Government in föderalen Strukturen“ vom 19.12.2019 und die damit verbundene Intention auf, die einzigartige Struktur der länderübergreifenden Zusammenarbeit in der Metropolregion Rhein-Neckar für ein praxisnahes Pilotprojekt zur Verbesserung digitaler Kompetenzen auf kommunaler Ebene zu nutzen. Das im Folgenden skizzierte Vorhaben steht zudem im Einklang mit verschiedenen Beschlüssen des IT-Planungsrats sowie fachlichen Empfehlungen auf Arbeitsebene². Zugleich bildet das geplante Vorhaben einen wichtigen fachlichen Baustein für die bereits verabredete aktive Mitwirkung der Metropolregion Rhein-Neckar als kommunaler/regionaler Partner in dem von Land Hessen federführend gesteuerten Projekt „eGovCampus“ des IT-Planungsrats. Überdies ist die Projektskizze auch als ein bundesweit ausgerichtetes Handlungsvorschlag zu verstehen, eine modulare Weiterbildungsplattform für die kommunale Ebene in Deutschland aufzubauen.

¹ Vgl. Nachwuchsbarometer Öffentlicher Dienst 2019 (<https://www.nachwuchsbarometer-oeffentlicher-dienst.de/>)

² z.B. Bergsträsser Empfehlungen vom 09.09.2019

1. Globale Trends und regionale Anforderungen: Treiber für neue Modelle in Aus- und Weiterbildung

Der globale Trendradar für den Bereich Aus- und Weiterbildung³ sowie der Themenradar des Behördenspiegels für Digitaltrends in der öffentlichen Verwaltung zeigen eindeutig, wie sich die wesentlichen Merkmale der Bildung verändern und welche Maßnahmen ergriffen werden müssen, um diesen zu entsprechen:

- **Lebenslanges Lernen:** Bildung wird zu einem lebenslangen Prozess. Bestehende Kompetenzen müssen kontinuierlich weiterentwickelt werden und neue Kompetenzen dazu gewonnen werden, um den sehr dynamischen Veränderungen der Arbeitswelt zu begegnen.
- **Individualisierung / Personalisierung:** In Zukunft werden standardisierte Studiengänge, Ausbildungen oder Weiterbildungen immer weniger nachgefragt. Bildung wird auf jeden Einzelnen, anhand seiner aktuellen Situation sowie seiner Interessen und Bedürfnisse, zugeschnitten. Dazu werden anhand erhobener Daten und Informationen individuelle Profile erstellt, auf deren Grundlage neue Vorschläge für relevante Inhalte und Maßnahmen gemacht werden können.
- **Vergleichbare Angebote:** Angebote verschiedener Bildungsanbieter müssen sich dem Wettbewerb stellen. Ähnlich wie in anderen Bereichen, werden sich die Bildungsangebote verschiedener Anbieter modulalisieren und auf internetbasierten Plattformen kumulieren. Angebote werden transparenter und kombinierbar.
- **Orts- und zeitunabhängig:** Bildung ist nicht mehr an einen Ort oder feste Zeiten gebunden. Bildung ist über E-Learning Angebote nahezu überall und zu jederzeit verfügbar
- **Zukunftskompetenzen:** Digitale Souveränität, Künstliche Intelligenz sowie Digitalisierung in der örtlichen Gemeinschaft sind Zukunftsthemen, welche sich laut des Themenradars des Behördenspiegels sehr schnell weiterentwickeln werden. Die dafür erforderlichen Themen und Kompetenzen müssen bereits heute in den öffentlichen Verwaltungen entwickelt werden, damit sie in Zukunft verfügbar sind.⁴

Die globalen Trends liefern einen deutlichen Hinweis darauf, dass die aktuellen Bildungskonzepte im Bereich der kommunalen Verwaltung inhaltlich und methodisch nicht mehr zeitgemäß sind.

Darüber hinaus befindet sich die öffentliche Verwaltung mit den E-Government Gesetzen (EGovG) und dem Onlinezugangsgesetz (OZG) in einem umfassenden Transformationsprozess, den es bereits heute und in den kommenden Monaten auf allen föderalen Ebenen und in jeder Verwaltung zu gestalten gilt. Zudem müssen eine Vielzahl fach- und einzelgesetzlicher Regelungen umgesetzt werden (Authentifizierung, Antragsdialoge, Payment, E-Akte, Open Data). Die kommunale Ebene ist verpflichtet diese Vorgaben zu bestimmten Fristen umzusetzen, ohne dass dafür bislang ausreichende Kompetenzen auf Seiten der MitarbeiterInnen vorhanden sind.

In Anbetracht der globalen Trends und der regionalen Anforderungen an Verwaltungen ist es notwendig, jetzt schnell zu reagieren, kreative Bildungsangebote zu schaffen und die MitarbeiterInnen der kommunalen Verwaltungen mit den entsprechenden Kompetenzen auszustatten, um diese so aktiv in den aktuellen Transformationsprozess der Verwaltungen einbeziehen zu können.

³ TRENDONE GmbH / Trendmanager

⁴ http://daten.behoerdenspiegel.eu/ThemenRadar_final.pdf

2. Ausgangslage: Kommunalverwaltungen müssen und wollen investieren

Durch die Herausforderungen des digitalen Wandels ist die Verwaltung auf motivierte, flexible und lernwillige MitarbeiterInnen angewiesen. Aus diesem Grund müssen sowohl für neue als auch für die bestehenden Mitarbeiter flexible und bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten geschaffen werden. Bisherige Fort- und Weiterbildungsangebote im Bereich E-Government / Digitalisierung sowie Projekt- und Changemanagement sind oftmals eingebettet in akademische Studienprogramme und nicht für alle MitarbeiterInnen geeignet, bzw. nicht ausreichend an den tatsächlichen Anforderungen in der täglichen Arbeit ausgerichtet. Es gibt nur wenige Möglichkeiten, um MitarbeiterInnen die aktuellen Themen der Digitalisierung von E-Akte, über Prozessmanagement bis hin zur OZG-Umsetzung, aber auch der agilen Führung oder dem Change-Management arbeitsortsnah qualifiziert zu vermitteln.

Die Analyse des initialen Projektteams zeigt, dass es bislang deutschlandweit weder in Qualität, noch in Quantität relevante Aus- und Weiterbildungsangebote für den Aufbau notwendiger Kompetenzen auf Ebene der kommunalen VerwaltungsmitarbeiterInnen gibt. Damit die Verwaltung langfristig handlungsfähig bleibt und auch unter dem Stichwort der persönlichen Weiterentwicklung der Arbeitnehmer mit der Wirtschaft wettbewerbsfähig ist, müssen daher kurzfristig qualifizierte Angebote zur Aus- und Fortbildung konzipiert und geschaffen werden, um den Erwerb von Digitalisierungskompetenzen zu fördern.

In einer gemeinsamen Sitzung des Arbeitskreises IT und E-Government der kommunalen Spitzenverbände Hessen sowie des Arbeitskreis E-Government der Metropolregion Rhein-Neckar⁵ wurde auf die Notwendigkeit zur deutlichen Verbesserung des Weiterbildungsangebotes hingewiesen. Auf Arbeitsebene wurden die „Bergsträßer Empfehlungen“ ausgesprochen, welche u.a. den Aufbau einer interkommunalen Bildungs- und Weiterbildungsplattform beinhalten:

„Die beiden Arbeitskreise [...] formulieren folgende grundsätzliche gemeinsame Empfehlungen, die an den Bund und die Länder adressiert sind: Den [...] länderübergreifenden (Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz) Aufbau einer Akademie zur Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten der kommunalen Ebene auf Grundlage des Beschlusses 2014/27 des IT-Planungsrates im „Innovations- und Erprobungsraum“ Metropolregion Rhein-Neckar. Die finanzielle Anschubförderung durch das Land Hessen als Themenpate, exemplarisch mit der Einrichtung eines Koordinierungsbüros auf Ebene des Erprobungsraums im hessischen Teil der Metropolregion Rhein-Neckar.“

Entsprechend dieser Empfehlung befasste sich auch der Lenkungskreis des Modellvorhabens "Kooperatives E-Government in föderalen Strukturen" (CDO/CIO's der Länder BW, HE und RLP) am 19.12.2019 mit dieser Thematik und beauftragte die MRN GmbH mit der Erarbeitung des vorliegenden Projektvorschlages.

⁵ Die Arbeitskreise haben beratenden Charakter, bei den Empfehlungen handelt es sich um einen auf Arbeitsebene beschlossenen Protokollanhang

3. Vorreiter und Erprobungsraum: Die Metropolregion Rhein-Neckar

Die Metropolregion Rhein-Neckar verbindet die drei Bundesländer Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz. Dadurch erschließt sie einen Wirtschafts- und Lebensraum mit 2,4 Millionen Menschen, 15 Städten und Landkreisen sowie 150 Kommunen mit rund 50.000 kommunalen Verwaltungsmitarbeitern. Darüber hinaus sind in der Metropolregion Rhein-Neckar eine Vielzahl von Bildungseinrichtungen, Hochschulen und Universitäten angesiedelt, die auch heute schon länderübergreifend mit den Hessischen Bildungseinrichtungen, Instituten, Hochschulen und Universitäten der Metropolregion Frankfurt Rhein-Main kooperieren.

Seit August 2006 kann die Region mit dem „Verband Region Rhein-Neckar“ (VRRN), der „Metropolregion Rhein Neckar GmbH“ (MRN) und dem Verein „Zukunft Metropolregion Rhein-Neckar“ (ZMRN) ein in Deutschland einzigartiges Public-Private-Partnership-Modell vorweisen, das eine gemeinschaftliche Regionalentwicklung von Wirtschaft und Verwaltung ermöglicht. Vor dem Hintergrund der besonderen föderalen Rahmenbedingungen bildet das Thema Verwaltungszusammenarbeit und E-Government seit 2006 ein strategisches Handlungsfeld der Regionalentwicklung.

Aufgrund der besonderen strukturellen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen i.S. des Beschlusses 2014/27 des IT-Planungsrats als Innovations- und Erprobungsraum sowie auch gemäß des speziellen Beschlusses 2019/62 der 30. Sitzung des IT-Planungsrats vom 23.10.2019 zum Thema Aus- und Weiterbildung ist die Metropolregion Rhein-Neckar besonders gut als länderübergreifender Innovations- und Erprobungsraum geeignet.

4. Lösungsvorschlag: Das Projekt KommunalCampus als länderübergreifendes Modellvorhaben

Die Metropolregion Rhein-Neckar hat sich das Ziel gesetzt, im Modellvorhaben KommunalCampus ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsangebot für den bedarfsgerechten Erwerb von Kompetenzen zur Digitalisierung, Projekt- und Changemanagement in der öffentlichen Verwaltung zu entwickeln. Aufbauend auf einer entsprechenden Empfehlung des Lenkungskreises des Modellvorhabens "Kooperatives E-Government in föderalen Strukturen" wurde die MRN GmbH gebeten, im Einvernehmen mit den drei Bundesländern Baden-Württemberg, Hessen und Rheinland-Pfalz, einen entsprechenden Projektvorschlag zu erarbeiten. Diesbezüglich hat sich Landrat Christian Engelhart dazu bereit erklärt, den Landkreis Bergstraße als kommunalen Partner in das Modellvorhaben einzubringen⁶ und als Federführer der kommunalen Familie innerhalb der MRN zu agieren.

Ziel des geplanten Modellvorhabens ist es, mit der Konzeption und modellhaften Umsetzung des KommunalCampus eine grundsätzlich deutschlandweit übertragbare bzw. skalierbare Plattform zu entwickeln, die ein bedarfsgerechtes, modulbasiertes Aus- und Fortbildungsangebot für die kommunale Ebene der öffentlichen

⁶ Der Landkreis Bergstraße hat bereits im Jahr 2014 die Stabsstelle E-Government eingerichtet und ist seit der Verabschiedung der E-Government-Roadmap mit der Umsetzung verschiedener E-Government-Angebote betraut. Frau Dr. Petra Steffens vom Fraunhofer Institut FOKUS sowie Herr Prof. Dr. Tino Schuppan, Professor für Public Management und E-Government und wissenschaftlicher Direktor des SHI Stein-Hardenberg Instituts unterstützten den Kreis Bergstraße bei der Entwicklung eines umfassenden Masterplans, indem das Thema Wissensmanagement und Changemanagement früh als wichtiger Baustein für eine erfolgreiche Umsetzung von E-Government-Projekten identifiziert wurde (vgl. Der Landkreis (Hrsg.) „Die digitale Transformation im Kreis Bergstraße“)

Verwaltung zur Verfügung stellt. Auf der Plattform werden die individualisierten Bedarfe der einzelnen Teilnehmer mit vorhandenen Angeboten der Bildungsanbieter, wie zum Beispiel der Universitäten und Hochschulen oder auch der Industrie- und Handelskammern, zusammengebracht. Damit werden die Angebote erstmals über eine gemeinsame Plattform gebündelt und so für die Mitarbeiter der kommunalen Verwaltung erschlossen.

Die Kommunen profitieren in vielerlei Hinsicht von dem Angebot. Vor allem die Gewissheit, den Mitarbeitern genau das Programm anzubieten, welches ihnen auch in der eigenen Tätigkeit unmittelbar weiterhilft, bringt einen großen Mehrwert. Gleichzeitig ermöglicht die Kombination aus Online- und Präsenzveranstaltungen eine bedarfsgerechte Planung des Weiterbildungseinsatzes, sodass die Kommunen weniger auf die Anwesenheit ihrer MitarbeiterInnen verzichten müssen. Und schließlich führen verbesserte individuelle Kompetenzen sowie Lernerfolge in den relevanten Bereichen zu einer höheren Arbeitszufriedenheit und wirken damit langfristig auf eine positive Mitarbeiterentwicklung hin. Darüber hinaus stehen auch die Verwaltungen untereinander und vor allem mit der Wirtschaft im Wettbewerb um Fachkräfte. Attraktive Aus- und Weiterbildungsangebote können an dieser Stelle einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil liefern.

In dem Modellvorhaben sollen bereits erfolgreiche Vorprojekte und Initiativen der drei Bundesländer der MRN eng eingebunden werden, wie zum Beispiel das Multiplikatoren-Programm „Kommunale Digitallotsen“ der Digitalakademie Baden-Württemberg, das Projekt „Wissens- und Ideentransfer für Innovation in der Verwaltung“ der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer (Rheinland-Pfalz) oder der im Aufbau befindlichen digitalen Hochschulplattform E-Government / Verwaltungsdigitalisierung (Hessen).

5. Nutzerzentriertes Modell

Basierend auf umfangreichen Überlegungen und Recherchen sowie als Ergebnis von zwei Workshops und verschiedener Interviews mit Experten, wurde für die konkrete Umsetzung des KommunalCampus ein Plattformmodell gewählt. Ein solches auf modernen Internet-Technologien basierendes Modell bietet die ideale Struktur, um Angebot und Nachfrage im Bereich modularer kommunaler Weiterbildungsbausteine optimal miteinander zu verknüpfen und ist zudem vor allem hinsichtlich der einzubindenden Partner sehr flexibel.

Das Grundprinzip eines Plattformgeschäftsmodells ist, unter Einsatz verschiedener Technologien, Menschen, Organisationen und Ressourcen in einem interaktiven digitalen Ökosystem zu vernetzen. Dabei steht der effiziente Austausch von Daten und Gütern/Dienstleistungen im Mittelpunkt. Konkret besteht ein Plattformgeschäftsmodell aus vier Ebenen bzw. Perspektiven: der Stakeholderperspektive, dem Wertversprechen, der Wertvermittlung sowie den Schlüsselkomponenten. In den folgenden drei Abschnitten wird zunächst das Plattformgeschäftsmodell näher vorgestellt, danach die für den KommunalCampus relevanten Stakeholdergruppen beschrieben und abschließend das Alleinstellungsmerkmal der Plattform herausgearbeitet.

5.1. Der KommunalCampus als Plattformgeschäftsmodell

Das Trendradar für den Bereich Aus- und Weiterbildung hat gezeigt, dass Bildungsangebote zukünftig weniger in etablierten, größeren und fester gefügten Strukturen angeboten werden, sondern sich diese Angebote auf Plattformen kumulieren, um eine höhere Transparenz und Kombinierbarkeit für die Nachfrager zu schaffen. Daher soll der KommunalCampus als Plattformgeschäftsmodell entwickelt und aufgebaut werden.

Kern des Plattformmodells ist es, das Angebot unterschiedlicher Bildungsanbieter mit den spezifischen Anforderungen der Kommunen bzw. der Verwaltungsmitarbeiter hinsichtlich deren Weiterbildungsbedarfe dynamisch miteinander zu verbinden. Sobald sich die entsprechenden Akteure einbringen, profitieren diese unmittelbar von dieser Zusammenarbeit und ziehen gleichzeitig einen konkreten Mehrwert daraus (siehe Pfeile im

unten stehenden Schaubild). Damit wird sichergestellt, dass es auf der Plattform keine Trittbrettfahrer gibt, die zu Lasten der anderen agieren. Die Abbildung 1 zeigt den strukturellen Aufbau der Plattform. Das Plattformmodell ermöglicht es zudem, weitere Stakeholder (Entscheidungsträger auf Bund- und Länderebene, Technologiepartner etc.) gleichberechtigt einzubinden.

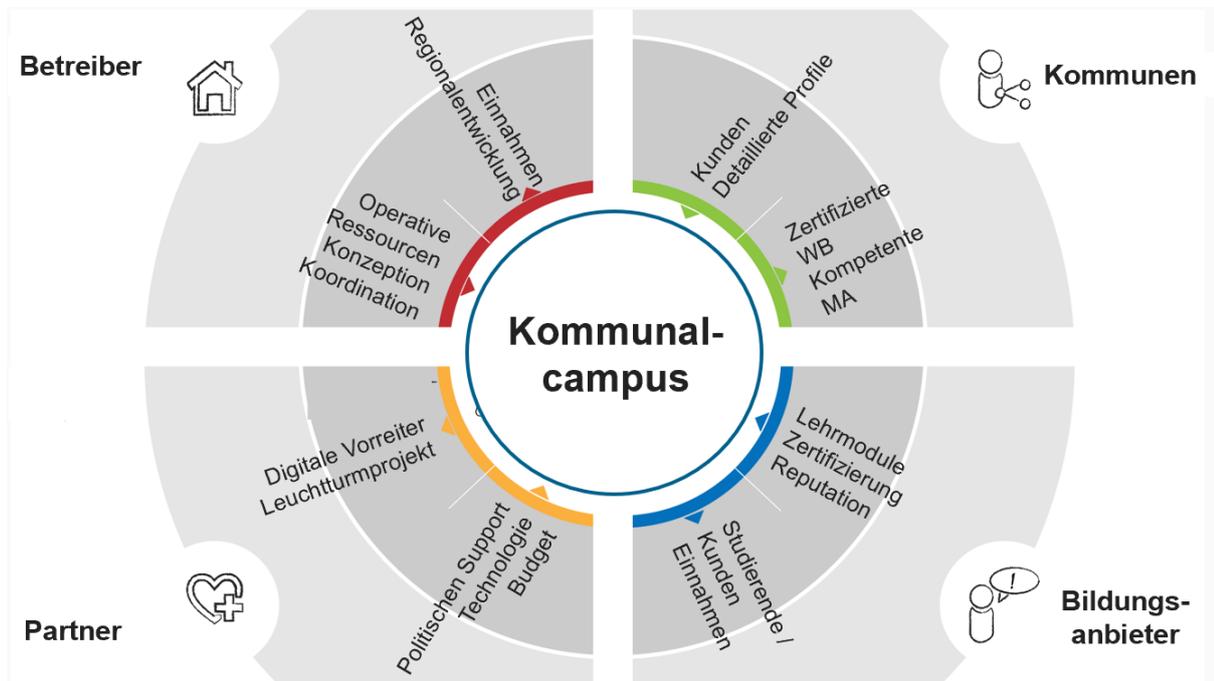


Abbildung 1: Plattformgeschäftsmodell

5.2. Nutzenversprechen und Wertbeitrag der verschiedenen Akteursgruppen

Betreiber

Dem Betreiber kommt in plattformbasierten Organisations- bzw. Geschäftsmodellen eine zentrale Bedeutung zu. Innerhalb der Metropolregion Rhein-Neckar soll der Fachbereich Digitalisierung und E-Government der MRN GmbH mit der schrittweisen Umsetzung betraut werden. Dazu soll eine entsprechende Projektstruktur auf der Ebene des Erprobungsraums eingerichtet werden. Zudem hat Landrat Christian Engelhardt für den Kreis Bergstraße bereits zugesagt, additiv zur geplanten Förderung durch das Land Hessen, Personalressourcen für ein entsprechendes kommunales Koordinierungsbüro zur Verfügung zu stellen.

Das Projekt wird von Beginn an von einem Beirat begleitet, welcher sowohl die Interessen der Partner vertreten, als auch inhaltlich beratend unterstützen soll. Die Auswahl der VertreterInnen für den Beirat sowie die Überführung des Beirats in die festen Gremien der Gesellschaft erfolgt im Rahmen des Arbeitspakets 1. Für den Beirat sind VertreterInnen aus allen relevanten Bereichen vorgesehen:

- CIO (Patenschaft des Bundeslandes)
- VertreterInnen von Universitäten, Hochschulen sowie Fachhochschulen aus den drei beteiligten Bundesländern
- VertreterInnen von Kommunalverwaltungen aus den drei beteiligten Bundesländern
- VertreterInnen der Industrie- und Handelskammern
- VertreterInnen der MRN GmbH
- VertreterInnen des VRRN
- VertreterInnen privatwirtschaftlicher Bildungseinrichtungen

Kommunen

Die kommunalen Verwaltungen nutzen die Aus- und Weiterbildungsangebote der Plattform und bilden somit die wichtigste Nutzergruppe der Plattform. Konkret richtet sich das Angebot an:

- (1) Die Entscheidungsträger der Personalverwaltung. Der KommunalCampus ermöglicht den Entscheidungsträgern zertifizierte und komprimierte Module (z.B. 2-Tages Module) unterschiedlicher Bildungsanbieter für die MitarbeiterInnen der kommunalen Verwaltung auszuwählen und zu kombinieren.
- (2) MitarbeiterInnen der kommunalen Verwaltung. Als Nutzer der Plattform haben diese die Möglichkeit, entsprechend ihrer persönlichen Bedürfnisse, Interessen und Kenntnisse, individuelle Lehrpläne zu erstellen, welche praxisrelevante digitale Inhalte und Methodenkompetenz vermitteln.

Im Rahmen der Abstimmung von Mitarbeitergesprächen sowie der Festlegung von Karrierepfaden definieren Entscheidungsträger der Personalverwaltung und MitarbeiterInnen der kommunalen Verwaltung gemeinsame Ziele. Die dazu notwendigen Kompetenzen können über die Angebote des KommunalCampus schrittweise entwickelt werden.

Bildungsanbieter

Bildungsträger bieten über den KommunalCampus einzelne Weiterbildungsmodule an, wodurch neue Angebote und Formate geschaffen werden. Ein Modul ist eine Lehreinheit, die aus einer oder mehreren Lehr- bzw. Lernformaten mit einem gemeinsamen Lernziel (z.B. Vermittlung einzelner Kompetenzen) besteht und sich häufig an Fachthemen orientiert. Ziel ist es, unterschiedliche Module miteinander zu kombinieren, um genau die Kompetenzen zu entwickeln, welche für das Tätigkeitsprofil der MitarbeiterInnen notwendig sind.

Um die Anforderungen an die Module zu überprüfen und deren Qualität zu gewährleisten, werden standardisierte Modulbeschreibungen erstellt. Die Übereinstimmung mit zu definierenden Qualitätskriterien wird durch die vom Betreiber der Plattform aufgebauten Gremien- bzw. Governance-Strukturen realisiert (siehe dazu Partner). Die DHBW Mannheim, die Hochschule für Polizei und Verwaltung Wiesbaden, die sowie die Deutsche Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer haben bereits ihr Interesse und ihre Bereitschaft bekundet an der Entwicklung der Plattform mitzuarbeiten.

Partner

Die, seitens der Politik, angeschobenen Transformationsprozesse in der Verwaltung erfordern schnelle und effektive Lösungen. MitarbeiterInnen der kommunalen Verwaltung müssen die Chance bekommen, sich neue Kompetenzen in maßgeschneiderten Modulen praxisnah anzueignen. Der KommunalCampus bietet der Politik die Möglichkeit genau diese Lücke kurzfristig zu schließen. Ausgehend von den fachlichen Vorgesprächen im Lenkungskreis des Modellvorhabens "Kooperatives E-Government in föderalen Strukturen" (CDO/CIO's der Bundesländer BW, HE, RLP) soll das Vorhaben im Rahmen einer CIO-Patenschaft des Landes Hessen auf den Weg gebracht werden.

Zur strategischen und fachlichen Unterstützung der MRN GmbH beim Aufbau der Plattform soll ein Gründungsbeirat eingesetzt werden, welcher mit Start des Regelbetriebs in den aufzubauenden Gremien eines langfristig angelegten Betreibermodells aufgeht. Neben der Beratung und Unterstützung der MRN GmbH hat der Beirat noch weitere wichtige Funktionen. Der Beirat ist initial für die Qualitätssicherung der angebotenen Module zuständig. Das Qualitätsmanagement dient dazu die Übereinstimmung der Module mit dem vom Beirat erarbeiteten Qualitätskriterien zu überprüfen und stellt so die Vergleichbarkeit der Module sowie die Relevanz der angebotenen Inhalte für den KommunalCampus sicher. Darüber hinaus hat der Beirat die Möglichkeit, entsprechend der Nachfrage der Nutzer, Vorschläge für relevante Themen und Module zu machen und kann sich dafür einsetzen, dass diese mit Inhalten verschiedener Bildungsträger gefüllt werden.

Weitere Partner im Rahmen des KommunalCampus sind ein oder mehrere Technologiepartner. Diese werden im Rahmen der Umsetzung in das Vorhaben einbezogen (siehe Arbeitsplan). Eine erste Marktsondierung wurde bereits vorgenommen.

5.3. Alleinstellungsmerkmal

Die Besonderheit des KommunalCampus sind die bedarfsorientierten Angebote, die sich an den aktuellen Herausforderungen der kommunalen Verwaltungen orientieren. Dafür werden die Anforderungen aus der (zukünftig angestrebten) Tätigkeit der Mitarbeiter mit ihren individuellen Fähigkeiten und Präferenzen verknüpft. Auf Basis dieser Analyse soll ein modulares Kursprogramm zusammengestellt werden, welches sich aus den Inhalten unterschiedlicher Bildungsanbieter speist und individuell auf alle MitarbeiterInnen zugeschnitten werden kann. Um dabei den Fokus auf genau solche Kompetenzen auszurichten, die die MitarbeiterIn für die Ausübung seiner Tätigkeit tatsächlich benötigt, werden über den KommunalCampus explizit auch kurze Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten.

Die Plattform übernimmt nicht nur die Aufgabe, das Angebot und die Nachfrage besser zusammenzubringen, sondern sichert gleichzeitig über standardisierte Formatvorlagen die Qualität und Anschlussfähigkeit der angebotenen Module. Darüber hinaus schafft die Plattform den technischen Rahmen zur Verknüpfung von Online- und Offline-Angeboten, was die Flexibilisierung des Kursprogramms weiter erhöht. Für die Bildungsanbieter dürfte die Motivation sehr hoch sein, da sie sich über die Plattform vielfach eine gänzlich neue Zielgruppe erschließen. Aufgrund der dokumentierten Fortbildungshistorie können Bildungsanbieter zudem künftig auch aktiv mit neuen Angeboten auf die jeweiligen Kommunen zugehen.

Aus den aufgeführten Mehrwerten ergibt sich ein ganzheitliches Alleinstellungsmerkmal:

Der KommunalCampus bietet als zukunftsorientierte Plattform für MitarbeiterInnen kommunaler Verwaltungen maßgeschneiderte Fort- und Weiterbildungsprogramme für den Aufbau digitaler Kompetenzen sowie von Kompetenzen in den Bereichen Projektmanagement, Verwaltungsmodernisierung und Organisationsentwicklung.

6. Umsetzung:

Operative Schritte bis zum Produktivbetrieb

Die Machbarkeit des Konzepts KommunalCampus soll unter realen Bedingungen erprobt werden. Die Metropolregion Rhein-Neckar bietet sich aus den in Kap. 3 genannten Gründen in besonderer Weise dafür an. In den folgenden Abschnitten sollen einige ausgewählte Handlungsschwerpunkte und Prämissen in Bezug auf die konkrete Umsetzung des Vorhabens kurz erläutert werden. Diese werden allesamt im Detail erst im Rahmen der ersten Projektphase vertiefend ausgearbeitet werden können und dienen an dieser Stelle lediglich einer ersten Orientierung.

6.1. Funktionale Bausteine der Plattform

Der KommunalCampus basiert auf drei zentralen funktionalen Bausteinen:

- (1) **Lernplattform:** Eine personalisierbare Lernplattform bildet die technische Basisarchitektur für die Anlage einer dynamischen Bibliothek von modularen Bildungsinhalten, bestehend aus verschiedenen standardisierten Teilbausteinen und Elementen. Ein Lernmodul besteht zu unterschiedlichen Teilen aus Online- und Offline-Elementen. Deren Zusammenwirken ist in Abbildung 2 in schematischer Form dargestellt.

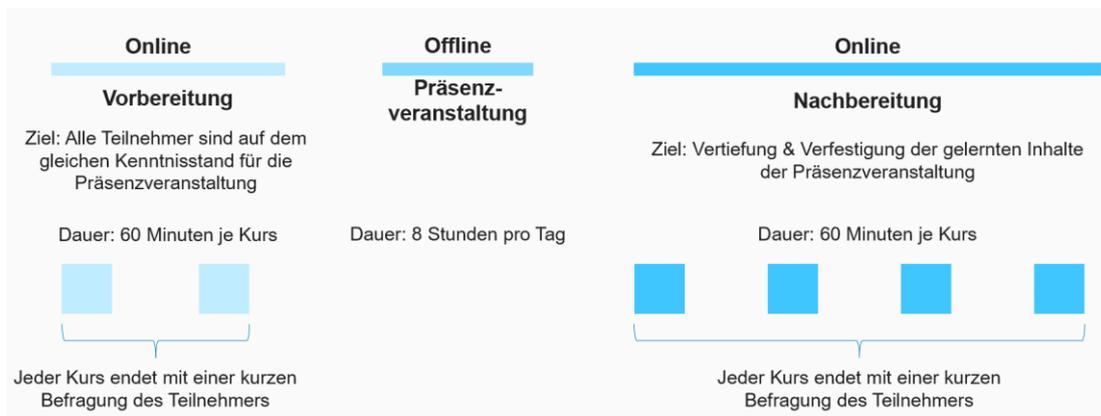


Abbildung 2: Zusammenwirken von Online- und Offline Elementen der Lernplattform

Abgeschlossen wird ein Weiterbildungsmodul über einen Leistungsnachweis. Dieser kann, je nach Modul, sowohl als interaktive Online-Anwendung, als auch als Präsenzveranstaltung stattfinden. Der Leistungsnachweis kann zum Beispiel in drei Stufen gegliedert werden:

- **Teilnahmebestätigung:** Die Teilnahmebestätigung erhalten alle, die mindestens 50 % der Lerninhalte angesehen haben.
- **Teilnahmebestätigung mit Punktzahlen:** Die Teilnahmebestätigung erhalten alle, die mindestens 50 % der Punkte für die wöchentlichen Hausaufgaben und die Abschlussprüfung erzielt haben. TeilnehmerInnen, die ein Zeugnis erhalten, bekommen automatisch auch eine Teilnahmebescheinigung.
- **Teilnahmebestätigung mit Zertifikat:** Ein qualifiziertes Zertifikat erhalten die Teilnehmer, welche der Online-Aufsicht während der Hausaufgaben und der Abschlussprüfung via Webcam zugestimmt haben. Mit dem Erwerb des Zertifikats erhalten die Teilnehmer zusätzlich das Zeugnis und die Teilnahmebestätigung, sofern diese die Anforderungen dafür erfüllt haben (Mindestpunktzahl bzw. Mindestbeteiligung am Kurs). Für ein qualifiziertes Zertifikat können ECTS-Punkte vergeben werden.⁷

Die **Online-Elemente** bilden die Grundlage für die Vor- und Nachbereitung der Präsenzveranstaltungen. Für den KommunalCampus sollen die Online-Elemente als Massive Open Online Courses (MOOC) ausgestaltet werden. MOOCs bieten eine der innovativsten Lernformen: Frei über das Internet können NutzerInnen auf didaktisch aufbereitete multimediale Kursmaterialien zugreifen und mittels Social Media und Chatfunktionen im engen Austausch mit den anderen KursteilnehmerInnen lernen:

- Der KommunalCampus plant Module mittels Lernvideos, interaktiven Selbsttest, Tutorials, praktischen Übungen und Hausaufgaben über das Internet anzubieten.
- Alle Materialien sollen von jedem Gerät mit Internet-Zugang abgerufen werden können, ob Desktop, Laptop, Smartphone oder Tablet.
- Die Online-Elemente ermöglichen es den Teilnehmern, in einer großen virtuellen Lerngemeinschaft mit anderen NutzerInnen zu lernen. Lebendige Diskussionsforen und virtuelle Lerngruppen fördern den Austausch und das kollaborative Lernen.
- Jeder Nutzer soll über ein individuelles, schlankes Dashboard verfügen. Das Dashboard gibt eine Übersicht zu aktuellen, zukünftigen und abgeschlossenen Kursen. Darüber hinaus zeigt es neue Kursempfehlungen. Leistungsnachweise können ebenfalls über das persönliche Dashboard eingesehen werden
- Die Nutzer sollen die Möglichkeit haben, ihr persönliches Profil sowie die Einstellungen jederzeit anzupassen.⁸

⁷ https://open.hpi.de/pages/document_types

⁸ <https://open.hpi.de/pages/about>

Durch verbindlich vorgeschaltete Online-Module kann vermieden werden, dass in der **Präsenzveranstaltung** grundlegende theoretische Inhalte wiederholt werden müssen. Der Fokus der Präsenzveranstaltung liegt darauf, das Gelernte praxisnah anzuwenden, sodass sichergestellt wird, dass die Teilnehmer dieses auch in ihrem beruflichen Alltag anwenden. Speziell für die Module zugeschnittene Lernumgebungen und Lehrmethoden spielen für die Präsenzveranstaltungen daher eine wichtige Rolle. Aus diesem Grund werden die Aus- und Weiterbildungsangebote des KommunalCampus möglichst nicht nur in den normalen Lehrräumen der Bildungsanbieter, sondern vorzugsweise in entsprechend didaktisch passenden Umgebungen (z.B. Innovationslabore und Kreativräume) stattfinden. Dazu soll die Plattform auch für Unternehmen und andere Institutionen (z.B. Forschungseinrichtungen, Event-Locations) geöffnet werden. Die Präsenzveranstaltungen des KommunalCampus sollen in interaktiven Formaten mit Workshopcharakter angeboten werden, darauf wird bereits bei der Modulbeschreibung seitens der Bildungsanbieter geachtet.

Die **Nachbereitungskurse** sollen über einen Zeitraum von 4 – 8 Wochen online stattfinden. Ziel ist, die neuen Kompetenzen auch langfristig in den beruflichen Alltag zu integrieren. Sowohl bei der Vor-, als auch bei der Nachbereitung endet die Vorlesung bzw. das interaktive Modul jeweils mit einer kurzen Befragung des Teilnehmers, um sicherzustellen, dass die Inhalte verstanden worden und um Anregungen für die kontinuierliche Verbesserung und Weiterentwicklung der Module zu erhalten.

- (2) **Benutzerprofile zur Personalisierung der Angebote:** Zur Personalisierung der Angebote kommt dynamischen Benutzerprofilen eine besondere Bedeutung zu. Die Benutzerprofile basieren auf bereits vorhandenen Kompetenzen, persönlichen Interessen und beruflichen Zielen der NutzerInnen. Zudem können die Benutzerprofile mit allgemeinen Anforderungen an digitale Kompetenzen / Projektkompetenzen (externe Marktsicht) sowie spezifischen Anforderungen aus den jeweiligen Tätigkeitsprofilen (interne/kommunale Sicht) angereichert werden. Anhand der daraus resultierenden Informationen und basierend auf den vielfältigen Modulen der verschiedenen Bildungsanbieter kann ein individueller Lehrplan, wie in Abbildung 3 zu sehen, für die NutzerInnen des KommunalCampus automatisiert erstellt werden. Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten erfolgt ausschließlich auf der Plattform und wird auch nicht an Dritte weitergegeben, gemäß den DSGVO-Vorschriften.

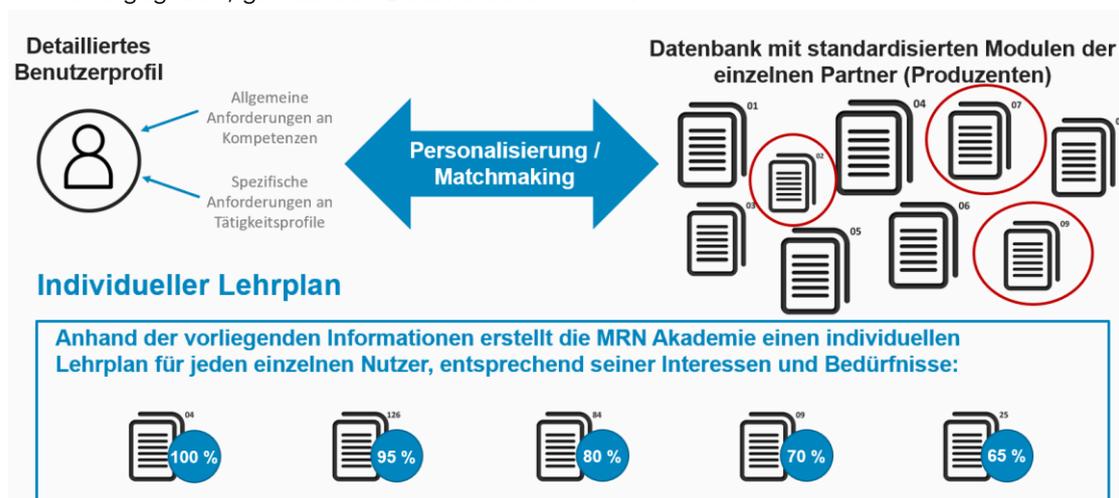


Abbildung 3: Grundprinzip eines individualisierten Lehrplans

Der individuelle Lehrplan wird regelmäßig aktualisiert. Auslöser für eine Aktualisierung des Lehrplans sind: neue Kursangebote, Änderungen im Benutzerprofil sowie abgeschlossene Module, wodurch sich der Kenntnisstand bzw. das Kompetenzprofil des Nutzers ändert. Diese technischen Funktionen ermöglichen es – auf Basis entsprechender Einwilligungen - auch Bildungsanbietern ggf. mit konkreten Angeboten auf NutzerInnen zu zugehen.

(3) **Automatisierung der Prozesse:** Zur Realisierung der genannten Funktionen der Plattform sollen Schritt für Schritt zeitgemäße und neue Technologien eingesetzt und kontinuierlich optimiert werden. Ziel ist es, den Automatisierungsgrad, vor allem bei der Auswertung und Aktualisierung der Profile schrittweise zu erhöhen und die mit der Zeit kontinuierlich wachsenden Datenmengen stets performant zu verarbeiten. Zudem sind innovative Technologien, wie z.B. ein KI-Basierter Chatbot zur Erstellung der Benutzerprofile oder ein Algorithmus zur Identifizierung relevanter Module denkbar.

6.2. Rechtsform

Aufbauend auf verschiedenen Experteninterviews hat sich die initiale Projektgruppe dafür entschieden die Genossenschaft als Rechtsform zu empfehlen. Die Genossenschaft hat gegenüber anderen Rechtsformen, wie zum Beispiel einer GmbH oder einer Anstalt öffentliche diverse Vorteile. Vor allem der Grundgedanke eines Plattformgeschäftmodells, die gemeinsame und wechselseitige Nutzung verschiedener öffentlich-rechtlicher und privat-rechtlicher Akteure mit einer gemeinsam genutzten technischen Infrastruktur, entspricht weitgehend dem Grundmodell einer Genossenschaft. Mit der Möglichkeit die unterschiedlichen Akteure über Genossenschaftsanteile flexibel miteinzubeziehen, eröffnet sich mit der Rechtsform der Genossenschaft ein weiterer Vorteil. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder der Genossenschaft die Möglichkeit vom Erfolg der Genossenschaft zu partizipieren. Dies wiederum fördert die Motivation der Partner, Kommunen und Bildungsanbieter sich aktiv einzubringen.

Die konkrete organisatorische Ausgestaltung einer Genossenschaft ist zudem leicht umsetzbar und das Vorgehen zur Gründung und dem Betrieb einer Genossenschaft weitgehend standardisiert. Mit einem Vorstand und Aufsichtsrat hat man zudem die Möglichkeit, relevante Partner auch in die operative Arbeit oder das Kontrollorgan einzubeziehen.

6.3. Arbeits- und Zeitplan für die Pilotphase

Die Umsetzung des Vorhabens gliedert sich in vier Arbeitspakete, welche in den ersten Projektphasen weitgehend parallel ausgeführt werden können. Die Abbildung 4 gibt eine grobe Übersicht zu den einzelnen Arbeitspaketen sowie deren zeitlicher Umsetzung:

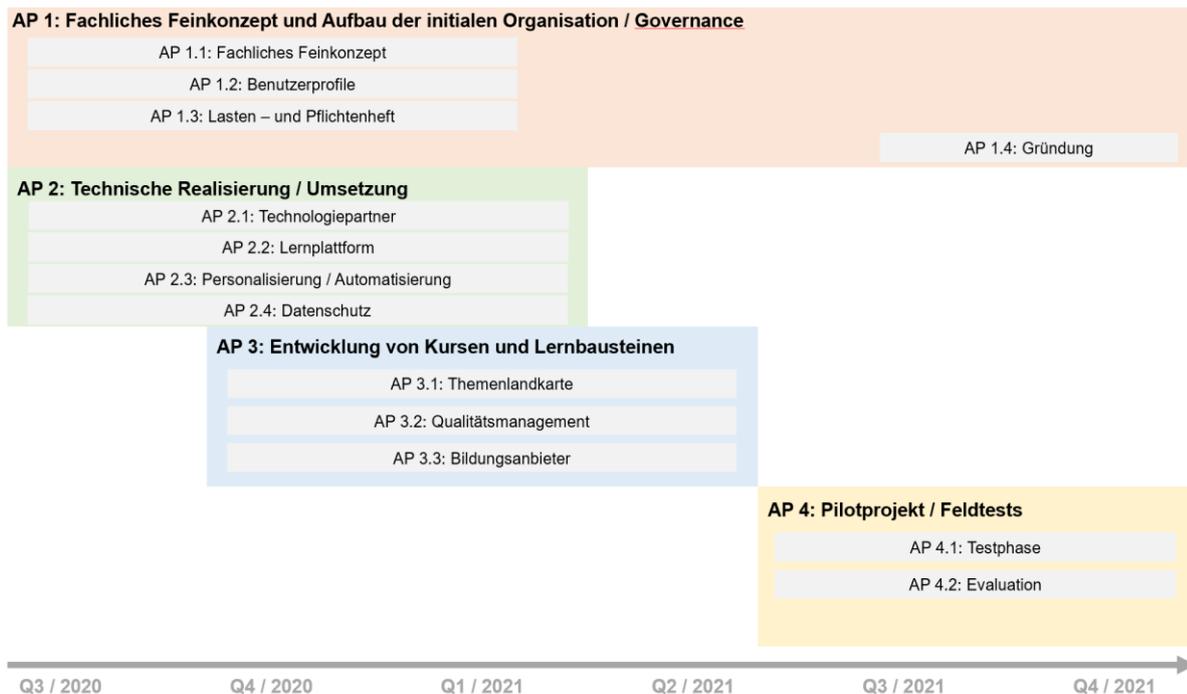


Abbildung 4: Projektplan

AP 1: Fachliches Feinkonzept und Aufbau der initialen Organisation / Governance

Das Arbeitspaket 1 beinhaltet die Erarbeitung eines fachlichen Feinkonzepts und den initialen Aufbau der Organisation / Governance und soll mit Ausnahme der Gründung bis Ende 2020 abgeschlossen sein.

AP 1.1: Fachliches Feinkonzept: Das fachliche Feinkonzept beinhaltet die detaillierte Ausarbeitung der fachlichen, funktionalen und organisatorischen Anforderungen an den Aufbau und die konkrete Ausgestaltung des Betriebes der Plattform inkl. Geschäftsmodell und Finanzplanung, Gewinnung von Partnern sowie den Rollout der Plattform.

AP 1.2: Benutzerprofile: In diesem Arbeitspaket werden die Anforderungen an die Benutzerprofile zur Personalisierung der Angebote definiert. Ziel des Arbeitspakets ist, einen standardisierten Interviewleitfaden zu entwickeln, welcher über einen Dialog mit einem Chatbot abgebildet werden kann.

AP 1.3: Lasten- und Pflichtenheft: Das Lasten- und Pflichtenheft eines Plattformgeschäftsmodells besteht aus zwei Perspektiven, die der NutzerInnen und die der Anbieter. Aus diesem Grund werden zur Erstellung des Lastenhefts sowohl Workshops mit kommunalen Vertretern (Entscheidungsträger der Personalverwaltung, ausgewählten MitarbeiterInnen der kommunalen Verwaltung), als auch mit Bildungsanbietern durchgeführt. Ziel der Workshops ist es, die Anforderungen der verschiedenen Akteure an die Plattform zu ermitteln. Die Erkenntnisse der Workshops werden in das Lastenheft überführt, aus welchem sich das Pflichtenheft anschließend ableitet. Das Pflichtenheft bildet die Grundlage für das weitere Vorgehen im Projekt, insbesondere in Bezug auf die konkrete technische Umsetzung.

AP 1.4.: Gründung: Dieses Arbeitspaket umfasst die Gründung der Gesellschaft und die Einrichtung der Geschäftsstelle. Zu Beginn des Projekts arbeitet der KommunalCampus über eine Interimslösung auf Projektebene, inkl. eines Gründungsbeirats. Nach Abschluss der Gründung wird dieser in einen Aufsichtsrat sowie einen Fachbeirat überführt und steht der Gesellschaft auch weiterhin beratend zur Seite. Die formale Gründung der Genossenschaft soll nach erfolgreicher Evaluierung der Pilotphase in Q4 / 2021 erfolgen.

AP 2: Technische Realisierung / Umsetzung

Das Arbeitspaket 2 beinhaltet alle Aktivitäten der technischen Realisierung/ Umsetzung und soll bis Ende Q1 / 2021 abgeschlossen sein.

AP 2.1: Technologiepartner: Entsprechend des Lasten- und Pflichtenhefts wird eine vertiefende Marktanalyse durchgeführt, um geeignete Technologiepartner zu identifizieren und in das weitere Verfahren einzubinden. Mögliche IT-Partner für die geplante Lernplattform könnten ggf. bereits etablierte Systeme, wie zum Beispiel Open HPI (die technische Plattform des Hasso-Plattner Instituts) sein oder auch Unternehmen, wie SAP, Job-Net AG oder quofox GmbH. Im Bereich Chatbot und KI-Unterstützung ist vor allem das Gütesiegel „made in Germany“ von besonderer Bedeutung. Dies könnte z.B. über Partner/Systeme wie IBM watson (Standort München) oder DeinChatbot der Firma MakeIT (Bensheim) sichergestellt werden.

AP 2.2: Lernplattform: Dieses Arbeitspaket beinhaltet die technische Entwicklung bzw. Instanziierung / Konfiguration der Lernplattform. Über die Lernplattform sollen die Module der Bildungsanbieter angeboten sowie Online-Kurse und -Prüfungen durchgeführt werden.

AP 2.3: Personalisierung / Automatisierung: Dieses Arbeitspaket befasst sich mit der zweiten technologischen Komponente der Plattform, der Personalisierung der Angebote. Neben der Einrichtung eines Chatbots zur Erstellung und kontinuierlichen Anpassung der Benutzerprofile, ist vor allem die Entwicklung von Algorithmen zur Identifizierung relevanter Inhalte auf Basis der Benutzerprofile erforderlich.

AP 2.4: Datenschutz / Datensicherheit: Dem Datenschutz und der Datensicherheit kommt, insbesondere in Projekten, in denen mit personenbezogenen Daten gearbeitet wird, eine fundamentale Bedeutung zu. Aus diesem Grund soll diese Thematik in Kooperation mit Experten der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer gemäß der Datenschutzgrundverordnung gesondert ausgearbeitet werden.

AP 3: Entwicklung von Kursen und Lernbausteinen

Das Arbeitspaket 3 Entwicklung von Kursen und Lernbausteinen soll bis Ende Q2 / 2021 abgeschlossen sein.

AP 3.1: Themenlandkarte: Ziel des Arbeitspaket ist, relevante Inhalte und Kompetenzen für die Weiterbildungsplattform zu definieren. Dazu werden u.a. die zukünftigen Kompetenzprofile für MitarbeiterInnen der kommunalen Verwaltung in Zusammenarbeit mit den kommunalen Praxispartnern im Projekt erstellt. Anhand derer werden relevante Inhalte und Themen für die entsprechenden Kurse und Module abgeleitet. Eine Themenlandkarte dient den Bildungsträgern als Orientierung für die Entwicklung der Module.

AP 3.2: Qualitätsmanagement: Ziel des Arbeitspakets ist die Entwicklung von Standards und Prozessen für die Qualitätssicherung der angebotenen Module. Dazu wird ein Qualitätsmanagementprozess zur Auswahl der Module sowie zur Überprüfung der gelehrteten Inhalte entwickelt, im Rahmen des Pilotprojekts implementiert und im späteren Verlauf des Projekts evaluiert und optimiert.

AP 3.3: Bildungsanbieter: Ziel des Arbeitspakets ist die Gewinnung und Einbeziehung erster Bildungsanbieter. Gemeinsam mit den Bildungsanbietern sollen, entsprechend der Themenlandkarte, die ersten Module realisiert und zusammen mit den kommunalen Praxispartnern erprobt werden.

AP 4: Pilotprojekt / Feldtests

Das Arbeitspaket 4 Pilotprojekt / Feldtests soll bis Ende 2021 abgeschlossen sein.

AP 4.1: Testen: In der Testphase soll die Plattform unter realen Bedingungen in der Metropolregion Rhein-Neckar getestet werden. Dazu hat sich bereits der Landkreis Bergstraße für eine aktive Beteiligung bereit erklärt. Für die Testphase werden darüber hinaus noch weitere Kommunen aus allen drei Landesteilen der MRN als Kunden gewonnen. Bei der konkreten Einbindung der Kommunen werden auch die bereits gewonnenen Bildungsanbieter einbezogen.

AP 4.2: Evaluation und Übergabe in den live-Betrieb: Abgeschlossen wird die Testphase mit einer Evaluation. Dazu werden sowohl die NutzerInnen sowie die Entscheidungsträger der Personalverwaltung als auch die Bildungsanbieter befragt. Die Evaluation ist ein kontinuierlicher Prozess und soll in regelmäßigen Abschnitten wiederholt werden, um die Plattform kontinuierlich zu verbessern.

6.4. Finanzierung

Das in diesem Konzept skizzierte Modellvorhaben bildet die Grundlage für die Entwicklung und für eine auf Dauer angelegte Umsetzung des KommunalCampus. Geplant ist, dass sich das Projekt mit dem Übergang in den live-Betrieb finanziell vollständig selbst trägt. Wichtig ist dafür, dass es in der Konzeptions- und Testphase gelingt, eine sehr gute Grundlage zu schaffen, sodass organisatorisch, technisch und inhaltlich der Echtbetrieb möglichst zeitgleich mit der formalen Gründung der Genossenschaft auch reibungslos beginnen kann.

Aus den Anforderungen der skizzierten Arbeitspakete und dem zu erwartenden Aufwand kalkulieren wir für die Konzeptions- und Testphase einen Finanzierungsrahmen in Höhe von 250.000 EURO. Diese notwendige Anschubfinanzierung für den Zeitraum von Juni 2020 bis Dezember 2021 wird für den strategischen, organisatorischen, technischen und inhaltlichen Aufbau der Plattform benötigt. Die Finanzierung wird durch das Bundesland, welches die Themenpatenschaft für das Projekt KommunalCampus übernimmt, sichergestellt.

Die im Finanzierungsrahmen vorgesehenen Investitionskosten entstehen einmalig. Im laufenden Betrieb werden überwiegend nutzungsabhängige Betriebskosten anfallen, die sich gut kalkulieren und entsprechend umlegen lassen (z.B. Kosten für Module / Dozenten / Räume, wenn Kurse durchgeführt werden). Fixkosten, wie zum Beispiel der Betrieb der Plattform, werden auf die Kursgebühren umgelegt. Die Annahme, dass der KommunalCampus bereits im zweiten Jahr finanziell auf eigenen Beinen steht, beruht auf einer Marktanalyse für Fort- und Weiterbildungsbedarfe und entsprechende Angebote auf kommunaler Ebene. Der digitale Wandel beschleunigt aktuell die Notwendigkeit des Kompetenzaufbaus auf Seiten der Mitarbeiter, sodass das Angebot des KommunalCampus bereits heute auf einen großen und weiter stark steigenden Bedarf trifft.

7. Ausblick:

Bundesweite Bedarfe und zahlreiche Synergien

Der KommunalCampus zielt darauf ab, einen aktuell sehr dringenden Bedarf im Bereich der Fort- und Weiterbildung auf der kommunalen Ebene zu decken: Die gesellschaftliche Entwicklung und die gesetzlichen Rahmenbedingungen verlangen von den Kommunen und ihren MitarbeiterInnen zunehmend digitale Kompetenzen sowie Fähigkeiten im Projekt- und Changemanagement. Mit diesen Herausforderungen sehen sich aktuell alle rund 12.000 Kommunen in Deutschland in gleicher Weise direkt konfrontiert.

Mit dem Start eines exakt an diesen Herausforderungen ansetzenden praxisorientierten Vorhabens mit Modellcharakter in der länderübergreifenden Metropolregion Rhein-Neckar besteht eine realistische Chance die Grundlage für weitere, potenziell deutschlandweite Aktivitäten zu legen. Das Plattformmodell ist so strukturiert, dass es sich nach erfolgreicher Anlaufphase beliebig und ohne weiteren Investitionsbedarf sehr einfach auf weitere Regionen/Bundesländer ausrollen lässt.

Die Metropolregion Rhein-Neckar möchte trotz dieses offenen und in der Perspektive sehr weitreichenden Projektansatzes jedoch keine weitere Zeit verlieren und daher jetzt zügig vorangehen. Die Voraussetzungen dafür sind aufgrund zahlreicher Faktoren, wie dem strategisch-politischen Umfeld, strukturellen Bedingungen und dem enormen Netzwerk der drei Bundesländer der MRN zur Gewinnung der besten Partner nahezu ideal. Darüber hinaus sollen und können gezielt Synergien genutzt werden, die sich aus verschiedenen bereits laufenden gemeinsamen Projekten im Bereich der Aus- und Weiterbildung ergeben.

Beispielhaft sei an dieser Stelle das Projekt des IT-Planungsrats aus der 30. Sitzung vom 23.10.2019 zur Bildungs- und Weiterbildungsplattform eGovernment (eGovCampus) erwähnt, welches von Hessen (Prof. Dr. Hünemohr) federführend initiiert wurde. Für Hessen bietet sich zudem die enge Einbindung des Kreis Bergstraße an, da dieser im Bereich des eGovernments seit vielen Jahren führend in der verwaltungsinternen Umsetzung ist.⁹

In das vorliegende Konzept sind bereits zahlreiche Vorarbeiten der kommunalen Basis eingeflossen. Der Start eines solchen Modellvorhabens wurde und wird von zahlreichen Gremien der MRN begrüßt und entspricht zudem verschiedenen Beschlusslagen von Seiten des IT-Planungsrats sowie der kommunalen Arbeitsebene („Bergsträsser Empfehlungen“). Darüber hinaus unterstreicht die aktuelle COVID-19 Krise die Notwendigkeit, öffentliche Verwaltungen so schnell als möglich personell und digital zu stärken.

Der nächste wichtige Schritt ist die Sicherstellung der **Finanzierung der Aufbau- und Pilotphase**, um das innovative Projekt in Gang zu bringen. Aufgrund der konkreten Effekte, die sich allein durch die bereits involvierten Praxispartner der Pilotphase ergeben, werden von einer Anschubfinanzierung bereits Partner aus allen drei Bundesländern der MRN profitieren. Zudem erwarten wir von Seiten anderer Bundesländer und Kommunen bereits kurz nach dem Projektstart eine erhöhte Nachfrage und weitere konkrete Möglichkeiten zur Zusammenarbeit. Ziel sollte es langfristig sein, dass alle MitarbeiterInnen der kommunalen Verwaltungen grundsätzlich Zugang zum KommunalCampus erhalten. Dazu sollen in den nächsten Wochen zusätzliche Gespräche mit den kommunalen Spitzenverbänden der MRN-Länder sowie auf Bundesebene geführt werden.

⁹ Vgl. eGov Präsenz. Fachzeitschrift des E-Government-Instituts (2016). Landkreis Bergstrasse startet E-Government in Bestzeit.