

Europäische Wege zu digitaler Souveränität - Libre Office Umstellung

Ausgangslage

Der Digital Future Circle dient als Plattform für den Austausch zwischen Verwaltung, Wirtschaft und Expert:innen zu zentralen Fragen der digitalen Transformation. Im Fokus der aktuellen Diskussion stand die praktische Umsetzung digitaler Souveränität anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels.

Die Landesverwaltung Schleswig-Holstein hat in den vergangenen Jahren ihre IT-Infrastruktur schrittweise auf Open-Source-basierte Systeme umgestellt und LibreOffice als Standardlösung eingeführt. Die Umstellung wurde über mehrere Jahre hinweg umgesetzt und politisch verbindlich festgelegt.

Die Einblicke in diesen Umsetzungsprozess zeigen deutlich, dass digitale Souveränität nicht als isoliertes IT-Projekt verstanden werden kann, sondern als umfassendes Modernisierungsvorhaben, das technologische, organisatorische und politische Dimensionen gleichermaßen umfasst.

Im Zentrum steht dabei eine zentrale Frage:

Wie kann eine Organisation ihre digitale Infrastruktur so gestalten, dass sie langfristig unabhängig betrieben, angepasst und weiterentwickelt werden kann?

Herausforderungen

Komplexität bestehender Systeme und Fachverfahren

Die größte Herausforderung in der Umsetzung liegt nicht in der Einführung neuer Softwarelösungen selbst, sondern in der bestehenden Systemlandschaft. Besonders komplex sind Fachverfahren, die eng mit bisherigen Lösungen verknüpft sind und häufig auf spezifischen Technologien wie Makroprogrammierung basieren. In vielen Fällen werden geschäftskritische Prozesse direkt in Dokumenten oder Anwendungen abgebildet, was eine einfache Migration erschwert oder unmöglich macht.

Darüber hinaus wurde im Zuge der Transformation sichtbar, dass zahlreiche Anwendungen dezentral entstanden sind, etwa auf Basis von Microsoft Access oder individuell entwickelten

Makros. Diese sogenannten Schattenlösungen sind oft weder dokumentiert noch standardisiert und stellen ein erhebliches Risiko für die Transformation dar.

Abhängigkeiten durch bestehende Arbeitsweisen und Standards

Ein wesentliches Hindernis ergibt sich aus etablierten Arbeitsweisen und externen Abhängigkeiten. Dokumentenformate, vorgegebene Prozesse oder externe Anforderungen können die Nutzung alternativer Systeme einschränken. In der Praxis zeigt sich, dass nicht nur technische, sondern auch organisatorische und prozessuale Abhängigkeiten eine zentrale Rolle spielen.

Akzeptanz und Veränderungsbereitschaft in der Organisation

Die Umstellung auf neue Systeme stellt einen tiefen Eingriff in die tägliche Arbeit der Mitarbeiter:innen dar. Viele Nutzer:innen sind über Jahre hinweg an bestimmte Anwendungen gewöhnt und verfügen über entsprechende Routinen. Die Einführung neuer Lösungen führt daher zwangsläufig zu Unsicherheiten und Widerständen.

Besonders deutlich wird dies im hohen Bedarf an Schulungen und Unterstützung. Unterschiedliche Lerngewohnheiten, individuelle Anforderungen und organisatorische Rahmenbedingungen machen es notwendig, vielfältige Schulungsformate anzubieten und die Nutzer:innen aktiv durch den Veränderungsprozess zu begleiten.

Organisatorische und operative Herausforderungen

Neben technischen und kulturellen Aspekten stellen auch organisatorische Fragen eine zentrale Herausforderung dar. Die Planung und Durchführung von Schulungen für große Organisationen erweist sich als komplex, ebenso wie die Koordination von Parallelbetrieb, Migration und Support.

Gleichzeitig fehlt es häufig an etablierten Prozessen im Umgang mit offenen Technologien. Während bei proprietären Lösungen klare Zuständigkeiten und Supportstrukturen existieren, müssen diese im Open-Source-Umfeld erst aufgebaut werden. Dies betrifft sowohl die Zusammenarbeit mit externen Partner:innen als auch den internen Kompetenzaufbau.

Zentrale Erkenntnisse aus der Praxis

Digitale Souveränität als Modernisierungsprojekt

Eine zentrale Erkenntnis aus der Umsetzung ist, dass digitale Souveränität nicht als reines IT-Projekt verstanden werden darf. Vielmehr handelt es sich um ein umfassendes Modernisierungsvorhaben, das die gesamte Organisation betrifft. Die Umstellung wirkt sich auf Prozesse, Zusammenarbeit und

Entscheidungsstrukturen aus und erfordert daher eine strategische Verankerung auf oberster Ebene.

Bedeutung politischer und organisatorischer Verbindlichkeit

Der Transformationsprozess muss maßgeblich durch klare politische Entscheidungen getragen werden. Verbindliche Vorgaben, etwa zur Nutzung bestimmter Formate oder Systeme, tragen wesentlich dazu bei, die Umsetzung voranzutreiben und die notwendige Klarheit innerhalb der Organisation zu schaffen. Diese Verbindlichkeit ist entscheidend, um Unsicherheiten zu reduzieren und eine einheitliche Umsetzung sicherzustellen.

Rolle von Change Management und Schulungen

Der Erfolg der Transformation ist stark abhängig vom Umgang mit den Nutzer:innen. Ein breites Angebot an Schulungen, kombiniert mit direkter Unterstützung im Arbeitsalltag, ist hierfür ein zentraler Erfolgsfaktor. Formate wie Präsenzs Schulungen, digitale Lernangebote sowie direkte Unterstützung am Arbeitsplatz ermöglichen es, individuelle Herausforderungen schnell zu lösen und die Akzeptanz neuer Systeme zu erhöhen. Unterschiedliche Lernformate sind notwendig, um den vielfältigen Anforderungen innerhalb der Organisation gerecht zu werden.

Schrittweises Vorgehen und Parallelbetrieb

Ein weiterer zentraler Erfolgsfaktor ist das schrittweise Vorgehen. Der Parallelbetrieb von alten und neuen Systemen ermöglicht es, Risiken zu reduzieren und gleichzeitig praktische Erfahrungen zu sammeln. Nutzer:innen erhalten dadurch die Möglichkeit, neue Systeme im eigenen Tempo kennenzulernen, während gleichzeitig ein direkter Vergleich möglich bleibt.

Technische Anpassungen und Weiterentwicklung

Bestehende Lösungen erfüllen nicht immer alle Anforderungen. In vielen Fällen sind zusätzliche Entwicklungsleistungen notwendig, um spezifische Anforderungen umzusetzen, beispielsweise im Bereich Barrierefreiheit oder Integration. Diese Anpassungen müssen gezielt beauftragt und anschließend in die bestehende Software integriert werden. Dadurch werden nicht nur die eigenen Anforderungen erfüllt, sondern auch die Weiterentwicklung der Lösungen unterstützt.

Veränderung von Zusammenarbeit und Systemlandschaft

Die Transformation führt zu einer grundlegenden Veränderung der Zusammenarbeit. Der Fokus verschiebt sich weg von isolierten Anwendungen hin zu integrierten Plattformen und gemeinsamer Nutzung von Ressourcen. Gleichzeitig zeigt sich ein Trend hin zu stärker webbasierten Anwendungen und zentralisierten Lösungen, etwa durch den Einsatz von Plattformen für

gemeinsame Dokumentbearbeitung oder die Ablösung dezentraler Anwendungen durch moderne, zentral gesteuerte Systeme.

Handlungsempfehlungen

Die Erfahrungen aus der Umsetzung zeigen klar, dass erfolgreiche Transformationsprozesse auf mehreren zentralen Prinzipien beruhen:

- Digitale Souveränität sollte von Beginn an als Modernisierungsvorhaben verstanden werden. Sie betrifft die gesamte Organisation und muss entsprechend strategisch verankert werden.
- Klare Vorgaben und Entscheidungen auf Leitungsebene sind notwendig, um die Umsetzung voranzutreiben und Orientierung zu geben.
- Alle relevanten Bereiche sollten frühzeitig eingebunden werden, um Anforderungen zu klären und die Umsetzung vorzubereiten.
- Die Planung muss realistisch erfolgen. Besonders organisatorische Aufwände werden häufig unterschätzt und müssen entsprechend berücksichtigt werden.
- Kontinuierliche Kommunikation ist ein zentraler Bestandteil erfolgreicher Umsetzung.
- Direkte Unterstützung im Arbeitsalltag hat sich als besonders wirksam erwiesen. Niedrigschwellige Angebote ermöglichen schnelle Hilfe und sichern die Arbeitsfähigkeit.
- Die Umsetzung sollte schrittweise erfolgen. Pilotphasen und Parallelbetrieb reduzieren Risiken und erleichtern die Einführung neuer Systeme.
- Umfassende Schulungsangebote sind notwendig, um die Nutzung der neuen Systeme sicherzustellen und Akzeptanz aufzubauen.

Fazit

Die Erfahrungen aus dem Digital Future Circle sowie die Einblicke in die Umsetzung in Schleswig-Holstein zeigen deutlich: **Digitale Souveränität ist umsetzbar, erfordert jedoch einen umfassenden Transformationsprozess.**

Dieser Prozess geht weit über technische Fragen hinaus und betrifft die gesamte Organisation – von politischen Entscheidungen über Arbeitsweisen bis hin zu strukturellen Veränderungen.

Digitale Souveränität ist damit kein kurzfristiges Projekt, sondern ein langfristiges Vorhaben, das klare Zielsetzungen, konsequente Umsetzung und die aktive Einbindung aller Beteiligten erfordert.