

stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
#dp25: Digitalprogramm 2025 des Landes Brandenburg:
Digital. Vernetzt. Gemeinsam.

Version für das öffentliche Konsultationsverfahren am 28. Januar 2022
Stand: 2. Dezember 2021

Digitalisierung kann nur gemeinsam mit den Arbeitnehmer:innen wirksam gestaltet werden

24.01.2022

Mit dem Digitalprogramm 2025 (#dp25) legt die Landesregierung Brandenburg ihr Programm für die Gestaltung der digitalen Transformation bis zum Jahr 2025 auf der Grundlage der Digitalisierungsstrategien der jeweiligen Ressorts vor, die zwischen 2020 und 2021 erarbeitet wurden und die die bisherige Landesdigitalisierungsstrategie von 2018 damit aktualisiert. Die Vorhaben der Landesregierung für die digitale Transformation werden insgesamt in acht Maßnahmenbündeln zusammengefasst.

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften konzentrieren sich in der Stellungnahme auf die Förderung der digitalen Transformation der Wirtschaft (Maßnahmenbündel VI) sowie etwas ausführlicher auf die Modernisierung der Verwaltung und ihrer Dienstleistungen (Maßnahmenbündel VII) und legen den Fokus auf die bessere Beteiligung der Arbeitnehmer:innen, ihrer Interessenvertretungen und der sozialpartnerschaftlichen Strukturen.

Grundsätzlich sehen der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften die Notwendigkeit, das Thema Digitale Arbeitswelt, die Bedeutung von sozialpartnerschaftlichen Strukturen und der Mitbestimmung für Gute Arbeit 4.0 stärker herauszuarbeiten. Auf S. 11 wäre dies durch einen eigenen Kasten abzubilden und entsprechend im weiteren Dokument inhaltlich zu ergänzen. Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften erwarten bei der Ergänzung des Themas der digitalen Arbeitswelt eine enge Abstimmung und Einbeziehung der Sozialpartner.

Maßnahmenbündel VI: Die digitale Transformation der Wirtschaft fördern

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen in der Gestaltung der digitalen Transformation der Wirtschaft folgende thematische Ergänzungen als zwingend notwendig an: Beschäftigungs- und Fachkräfte sicherung, Stärkung der beruflichen Weiterbildung inkl. Beratung und Beteiligung von Arbeitnehmer:innen bei Digitalisierungsprozessen sowie die grundsätzliche Ergänzung arbeitspolitischer und arbeitsorientierter Themen zu Chancen der Digitalisierung für Gute Arbeit, wie beispielsweise Mitbestimmung und ihr digitaler Zugang, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Datenschutz.

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bezirk Berlin-Brandenburg**

Kapweg 4 | 13405 Berlin

Nele Techen
Stellvertretende Vorsitzende

nele.techen@dgb.de

Telefon: 030 212 40 300
Mobil: 0170 3333 240

Sabrina Klaus-Schelletter
Abteilungsleiterin für Wirtschafts-,
Struktur- und Arbeitsmarktpolitik
sabrina.klaus-schelletter@dgb.de

Telefon: 030 212 40 134
Mobil: 0170 630 49 48

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften weisen darauf hin, dass sich mit dem digitalen Strukturwandel auch die Anforderungen an die Beschäftigten wandeln. Tätigkeiten und Berufsbilder ändern sich, zugleich steigt der Grad der Substituierbarkeit in einzelnen Berufssegmenten, aber auch nach Anforderungsniveau. Für den Erhalt der dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit sowie für die Fachkräftesicherung ist die Anpassung der Qualifikationen von zentraler Bedeutung. Die neue Bundesregierung hat hierfür wichtige neue Instrumente angekündigt.

Im Maßnahmenbündel I wird die Weiterentwicklung der Fachkräftestrategie zu einer Arbeits- und Fachkräftestrategie, welche bis zum Frühjahr 2022 fertiggestellt sein soll, angekündigt. Die Gestaltung der Digitalisierung in der Arbeitswelt wird hierbei als Querschnittsthema berücksichtigt. Aus Sicht des DGB Berlin-Brandenburg und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist es nötig, die Angebote von Bund, der BA und Land regelmäßig auch in Hinblick auf die Transformation der Wirtschaft im Zusammenspiel mit den Sozialpartnern zu steuern und hierzu eine umfassende Weiterbildungsstrategie in Kooperation mit dem Land Berlin zu integrieren.

Digitalisierungsprozesse in Betrieben können nur gemeinsam mit den Arbeitnehmer:innen gestaltet werden. Wenn das gesamte Innovationspotential im Betrieb gehoben und zugleich Akzeptanz- und Umsetzungsrisiken minimiert werden sollen, dann ist eine Beteiligung der Beschäftigten am digitalen Wandel im Betrieb ein Schlüsselfaktor. Mithin gelten eine gelungene Kommunikation und Beteiligung als wichtigste Faktoren von Digitalisierungsprozessen im Betrieb. Hier sind die Betriebsräte gefragt: sie können Beteiligungsprozesse organisieren und die Veränderungen im Sinne Guter Arbeit gestalten. Dieser Ansatz muss auch im Digitalprogramm #dp25 Berücksichtigung finden.

In Berlin wird derzeit im Rahmen des Masterplans Industriestadt ein entsprechendes und hierfür wegweisendes Projekt gefördert, welches wiederum auf den Ergebnissen des in Brandenburg abgeschlossenen ESF-Projekts „Digitalisierung in Brandenburger KMU. Betriebsräte aktiv für Gute Arbeit“ (Ba-GAMo) aufsetzt und eine Vernetzung und den Dialog zwischen bisher unverbundenen Akteuren herstellt: den Betriebsräten auf der einen Seite und den Digitalakteuren auf der anderen Seite.

Konkreten Änderungsbedarf sieht der DGB auch auf S. 45. Wir regen an, in dem Abschnitt der Zukunftszentren auf die Rolle der Sozialpartnerschaft hinzuweisen, die in Brandenburg eine Besonderheit darstellt. Der Ansatz ist dadurch beteiligungsorientiert und adressiert auch die Beschäftigten. Grundsätzlich besteht die Frage, wie die verschiedenen in Brandenburg bestehenden Zentren zusammenarbeiten sollen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen hierzu einen übergeordneten Koordinierungsbedarf, in den die Sozialpartner verbindlich einbezogen werden sollten. Auch sollte die Zusammenarbeit mit dem Land Berlin im Kontext der digitalen Arbeitswelt und Transformation der Wirtschaft stärker forciert werden.

Maßnahmenbündel VII: Verwaltung und ihre Dienstleistungen modernisieren

Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die ambitionierten Ziele der angestrebten Modernisierungsmaßnahmen. Allerdings weisen wir auf die deutliche Diskrepanz zwischen der digitalen Wirklichkeit im Lande und den in der Broschüre formulierten Ansprüchen hin. Nach wie vor sind weite Teile des Landes Brandenburg digital unversorgt, es fehlt an schnellen Internet- und Funktelefonverbindungen. Auch die Verwaltungen, vor allem in den Kommunen, sind hinsichtlich der Digitalisierung noch längst nicht so weit entwickelt, hier ist teilweise noch ein weiter Weg zurückzulegen. Diese realen Probleme spiegeln sich in der Broschüre nicht ausreichend wider.

Bezogen auf die Vorhaben des öffentlichen Dienstes bemängeln der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass Mitsprache, die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der gewählten Beschäftigtenvertretungen keine Rolle spielen. Die Personalräte, Gleichstellungsbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen oder JAVen werden mit keinem Wort erwähnt. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es zwingend, dass auch bei allen angestrebten Veränderungsprozessen in den öffentlichen Verwaltungen die zuständigen Gewerkschaften selbst, aber auch die gewählten Arbeitnehmervertretungen einbezogen werden. Jede Reform der öffentlichen Dienste kann nur mit, aber nicht gegen die Arbeitnehmer:innen durchgeführt werden.

Da das Personal die entscheidende Rolle bei Veränderungen durch Reformen spielt, muss gerade hier angesetzt und investiert werden. Insbesondere bei älteren Beschäftigten sind digitale Kompetenzen durch Weiterbildung zu stärken. Dazu werden Vereinbarungen/Verträge benötigt, die die Details der Veränderungsprozesse regeln. Die Garanten für qualitativ hochwertige Verwaltungsarbeit sind qualifizierte und motivierte Beschäftigte.

Digitalisierung ist erforderlich, um in Brandenburg wettbewerbsfähig zu bleiben und ggf. auch, die mangelnde Personalausstattung anteilig zu kompensieren. Versteckte Personalsparprogramme durch „Verschlankungen staatlicher Strukturen“ lehnen wir hingegen ausdrücklich ab. Auf S. 47 der Broschüre wird z.B. davon gesprochen, dass mithilfe der Digitalisierung staatliche Strukturen „verschlankt“ werden sollen. Verwaltung und Dienstleistungen müssen für Bürger:innen vor Ort angeboten werden. In den vergangenen Jahren hat es bereits aus Kostengründen einen Rückzug aus der Fläche gegeben. Für viele Brandenburger:innen bedeutet dies weite Fahrstrecken und somit eine schwerere Erreichbarkeit der öffentlichen Dienstleistungen. Die Digitalisierung ist kein Ersatz für den Rückzug aus der Fläche.

Weitere Hinweise:

- Über die beiden Maßnahmenbündel hinaus weisen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften darauf hin, dass längst nicht alle gesellschaftlichen Gruppen gleichermaßen Zugang zu digitalen Angeboten haben. Digitale Angebote müssen demnach neben der Qualifikation auch den Zugang zur Infrastruktur im persönlichen Bereich einschließen.
- Zur Digitalisierung im Schulbereich reicht die GEW eine eigene Stellungnahme ein.
- Vertiefende Hinweise zur Ergänzung zum Maßnahmenbündel VII werden im Folgenden der Stellungnahme angehängt, da auch in diesem Kapitel – wie im Maßnahmenbündel VI zur digitalen Transformation der Wirtschaft – auffällt, dass die arbeitsbezogenen Themen nicht ausreichend berücksichtigt werden.
- Da die arbeitsbezogenen Themen für die Beschäftigten in Wirtschaft und Verwaltung gleichermaßen relevant sind, wäre eine Alternative auch ein eigenes Maßnahmenbündel zur digitalen Arbeitswelt.

Vertiefende Hinweise zum Maßnahmenbündel VII:

- Der DGB Berlin-Brandenburg und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen bei dem formulierten Ansatz der „zukunftsfähigen und attraktiven Verwaltung“ einen wichtigen Eckpfeiler des gesunden und menschengerechten Arbeitens für den fortlaufenden Prozess. Die Ermöglichung eines gesunden und menschengerechten Arbeitens, die durch Digitalisierung begünstigte Orts- und Zeitflexibilität soll auch der Schaffung von Freiräumen für die Beschäftigten dienen. Den gesundheitsgefährdenden Folgen einer digital erweiterten Erreichbarkeit ist durch gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen sowie geeignete Betriebs- und Dienstvereinbarungen entgegen zu wirken. Dazu zählt das Recht auf Nichterreichbarkeit und Nicht-Reaktion außerhalb zu vereinbarenden Arbeits- und Bereitschaftszeiten.
-
- Erforderlich sind die Anpassung von Arbeitsschutzverordnungen sowie branchenspezifischer Vorschriften des Arbeitsschutzrechts und die Durchsetzung von Qualitätsstandards der Soft- und Hardwareergonomie. Dringend notwendig sind im ersten Schritt die Investitionen in Hard- und Software und dafür die Bereitstellung der finanziellen Mittel auf und für die Kommunal- und Landesebene. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz erfährt im Transformationsprozess und im digitalen Wandel einen neuen Stellenwert bei der Betrachtung der Attraktivität der Arbeitsplätze in den Verwaltungen. Regelmäßige Überprüfungen der Bildschirmarbeitsplätze, Bereitstellung der Hardware für das mobile Arbeiten und Unterstützungsleistungen für notwendige Hilfsmittel, z.B. Sehhilfen erfahren eine neue Priorität.
-
- Nachhaltige Arbeits- und Ablaufprozesse bedingen einen notwendigen Kulturwandel. Aus gewerkschaftlicher Perspektive setzt dieser den erklärten Willen auf allen Ebenen dazu ebenso voraus wie adäquate Qualifizierungsmaßnahmen zur Vermittlung notwendiger Werkzeuge. Die Erfahrungen und Erkenntnisse zu bestehenden Arbeitsprozessen und Verwaltungsverfahren sollten nach best-practice-Aspekten gleichermaßen betrachtet werden. Mehr zu Weiterbildung siehe oben.
- Video-Konferenzen sind zwischen Verwaltung und Außenstehenden aktuell praktisch schwer möglich, da Außenstehende häufig die bekannten Videosysteme nutzen, nicht jedoch das für die Verwaltung freigegebene BigBlueButton. Für den Kontakt nach "draußen" besteht hier noch Optimierungsbedarf.
- Der DGB Berlin-Brandenburg erwartet eine besondere Sorgfalt im Umgang mit personenbezogenen Daten, die an verschiedenen Stellen in den diversen Verwaltungen liegen. Der Schutz dieser Daten hat erklärtermaßen oberste Priorität. Bei der Einrichtung von „One-Stop-Shops“ für Behördendienstleistungen zur verbesserten Serviceorientierung muss zuallererst sichergestellt werden, dass im „One-Stop-Shop“ durch einen einzigen „One-Stop“ personenbezogene Daten weiterhin durch entsprechendes Schnittstellenmanagement geschützt bleiben.
- Vor der Einführung neuer (digitaler) Arbeits- und Geschäftsprozesse in Verwaltungen und der Verwendung „intelligenter“ Tools müssen diese hinsichtlich der Achtung der Persönlichkeitsrechte und des Beschäftigtendatenschutzes überprüft werden.
- eDemokratie muss auch für die Erbringer der Öffentlichen Dienste gelten: Eine demokratische Gesellschaft braucht Mitbestimmung und Koalitionsfreiheit. Die entsprechenden Gesetze (wie PersVG Brandenburg) müssen entsprechend gestärkt und dem Informationszeitalter angepasst werden. Die Koalitionsfreiheit und das Recht, sich betrieblich gewerkschaftlich zu betätigen, müssen auch in einer elektronisch vernetzten Welt mit veränderter Arbeitsorganisation gewährleistet sein.