



Digitalisierung: Ohne Strategie kein Erfolg

Es ist das Zukunftsthema schlechthin mit erheblichen Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Die Rede ist von der zunehmenden und sämtliche Bereiche umfassenden Digitalisierung.

Der flächendeckende Ausbau von leistungsstarken Netzen bietet zweifelsohne die entscheidende technische Grundvoraussetzung zur Teilhabe am Digitalisierungsprozess. Derzeit liegt das Augenmerk allerdings allzu häufig ausschließlich auf der Schaffung dieser Basis und damit verbundenen Investitionen. Eine praktische Umsetzung und Ausgestaltung im Hinblick auf die Arbeit des öffentlichen Dienstes, die Bedeutung für Beschäftigte, Bürgerinnen und Bürger sowie den Wirtschaftssektor kommt dabei vielfach zu kurz.

In diesem Zusammenhang weist die komba gewerkschaft auf einige Aspekte hin, die bei Plänen rund um die Digitalisierung unbedingt Berücksichtigung finden müssen:

Masterplan für Bund, Land und Kommunen

Es darf nicht sein, dass Bund, Land und Kommunen die Digitalisierung völlig isoliert voneinander vorantreiben. Stattdessen müssen digitale Bestrebungen einen gemeinsamen Rahmen erhalten und in ein Gesamtkonzept integriert werden, um Synergien auf allen Ebenen – auch interkommunal – gewinnbringend zu nutzen. Eine ganzheitliche und systematische digitale Handlungsstrategie, ein sogenannter Masterplan, mit Raum für individuelle Gegebenheiten, muss gestaltet werden.

Doppelstrukturen nicht sofort auflösen

Eine digitale Welt macht eine analoge nicht automatisch von jetzt auf gleich überflüssig. Damit niemand von der Entwicklung abgehängt wird und sowohl Service, als auch Dienstleistung für alle Bürgerinnen und Bürger garantiert werden, müssen vor allem Kommunen Angebote weiterhin – parallel zu digitalen Entwicklungen – analog bereitstellen. Nur so lässt sich die Qualität vor Ort aufrechterhalten. Allerdings müssen

finanzielle Mittel und personelle Ressourcen für eine vorläufige Doppelstruktur vorgesehen werden.

Arbeitnehmervertretung und Beschäftigte mit einbinden

Die Unsicherheit bei den Beschäftigten ist groß. Viele Kommunen sprechen bereits von Digitalisierungsstrategien ohne die Kolleginnen und Kollegen ausreichend über ihre Pläne zu informieren.

Eine transparente Kommunikation und das frühzeitige Einbinden von Personal- und Betriebsräten können dabei helfen, Unsicherheiten abzubauen und das Wissen der Beschäftigten über tägliche Arbeitsabläufe kann dazu beitragen, zielführende digitale Maßnahmen zu entwickeln.

Generell sollten die Beteiligungsrechte der Personal- und Betriebsräte im Zuge der digitalen Strategien und Möglichkeiten noch einmal auf den Prüfstand gestellt und gegebenenfalls ausgeweitet werden.

Einfache bürgerfreundliche Kommunikation vs. Arbeitsabläufe in der Verwaltung

Die Digitalisierung bringt für zahlreiche Bürgerinnen und Bürger sowie die Wirtschaft den Vorteil, ihre Behördengänge schnell und einfach rund um die Uhr zu erledigen. Die Hürde mit der Verwaltung zu kommunizieren wird geringer, die Zugänge werden leichter. Ein grundsätzlich positiver Effekt der Digitalisierung.

Was passiert aber seitens der Kommune, wenn ein Antrag digital eingeht? Welche Arbeitsabläufe sind davon betroffen? Welche personellen Ressourcen stecken dahinter? Wie gestaltet sich der Datenschutz? Fragen, auf die Beschäftigte zu Recht eine Antwort erwarten. Denn eine Vereinfachung ist keine Einbahnstraße. Die Dienstherrn und Arbeitgeber sind deshalb gefragt, Prozesse für die Kolleginnen und Kollegen durch Change Management transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

Kein Personalabbau

Die konkrete Sorge der Beschäftigten ist die Einsparung ihres Arbeitsplatzes. Fakt ist, die Digitalisierung verändert Arbeitsabläufe und -plätze in einem bislang nicht gekannten Tempo. Bereits jetzt ist eine starke Arbeitsverdichtung zu verzeichnen. Hinzu kommt der demografische Wandel. Der öffentliche Dienst braucht Personal! Die Digitalisierung kann dabei in einigen Bereichen langfristig für Entzerrung sorgen.

Nach einer notwendigen Aufgabenkritik im Zusammenhang mit der Digitalisierung ist nach Ansicht der komba gewerkschaft kein Personalabbau notwendig, sondern vielmehr eine Verschiebung in den Stellenplänen. Dabei handelt es sich um Prozesse, die intensiv begleitet und auf diese die Beschäftigten sorgsam vorbereitet werden müssen.

Entgrenzung und zunehmender Kontrolle den Riegel verschieben

Neben Vorteilen der Digitalisierung müssen mögliche Nachteile in den Fokus gerückt werden. Die unumkehrbare Veränderung der Arbeitswelt muss bei allen Prozessen das Wohl der Beschäftigten und die optimale Aufgabenerfüllung für die Bürgerinnen und Bürger sowie die Wirtschaft gleichermaßen im Blick haben.

Die in vielen Berufsfeldern bestehende Möglichkeit einer stärkeren zeitlichen und örtlichen Flexibilität ist prinzipiell zu begrüßen. Sie bietet nicht zuletzt eine Chance für die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.

Diese Möglichkeiten dürfen in der Praxis jedoch nicht dazu führen, dass Beschäftigte im Home Office von der allgemeinen Entwicklung im Büro ausgegrenzt werden und berufliche Nachteile beispielsweise bei der Beurteilung fürchten müssen. Außerdem darf das Gefühl einer permanenten Erreichbarkeit seitens der Beschäftigten nicht zulasten ihrer Gesundheit gehen. Die komba fordert daher klare, in Abstimmung mit Personal- und Betriebsräten formulierte, Leitlinien in Form von Dienst- und Betriebsvereinbarungen. Somit werden die Beschäftigten vor einer möglichen Benachteiligung sowie Entgrenzung von Berufs- und Privatleben geschützt und erhalten, sofern es das Arbeitsfeld erlaubt und der Beschäftigte dies wünscht, Freiraum für ihre individuelle Arbeitsgestaltung.

Die neuen Gegebenheiten müssen sich in einem erweiterten Datenschutz wiederfinden. Dieser muss entsprechend in Betriebs- und Dienstvereinbarungen angepasst werden.

Auch den technischen Voraussetzungen von Leistungs- und Verhaltenskontrollen muss durch klaren Ausschluss solcher Mechanismen Einhalt geboten werden. Der gläserne Arbeitnehmer darf nicht zur Realität werden!

Teilhabe an Qualifizierung sicherstellen

Die Digitalisierung wirkt sich unmittelbar auf die beruflichen Anforderungen aus und bedarf einer stetigen Qualifizierung der Beschäftigten, damit sie sich für die Entwicklungen gewappnet und von den Prozessen mitgenommen fühlen. Je mehr die digitale Verwaltung Gestalt annimmt, umso wichtiger sind Fort- und Weiterbildungen für alle Beschäftigten in den unterschiedlichsten Bereichen und auf die jeweiligen Bedürfnisse einzelner Berufsgruppen zugeschnitten.

Eine Teilhabe muss darüber hinaus für die Bürgerinnen und Bürger gelten, damit gerade ältere Generationen oder wenig digital-affine Menschen selbstbestimmt dem Digitalisierungsangebot begegnen können.

Die Forderungen der komba gewerkschaft im Überblick:

- Installieren eines Masterplans zur digitalen Strategie für Bund, Land und Kommunen!
- Finanzielle Mittel und personelle Ressourcen für eine vorläufige Doppelstruktur (analog und digital) vorhalten!
- Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen und der Beschäftigten in die Prozesse der Digitalisierung! Prüfung, ob Beteiligungsrechte erweitert werden müssen!
- Vorteile der Digitalisierung für Bürgerinnen und Bürger, Wirtschaft sowie Beschäftigte transparent machen!
- Kein Personalabbau durch Digitalisierung!
- Schutz vor Entgrenzung von Berufs- und Privatleben!
- Teilhabe an notwendiger Qualifizierung (Fort- und Weiterbildungen) sicherstellen!