



Positionspapier Digitalisierung

Wie arbeiten wir künftig zusammen?

Mit Sicherheit. In Zukunft. Digital., so lautete das Motto des vbob-Bundesvertretertages 2018. Hierzu verabschiedeten die Delegierten unserer Gewerkschaft einen Leitantrag. Es ist Aufgabe des vbob die für Arbeit in der Bundesverwaltung einschlägigen Bereiche der Digitalisierung zu identifizieren und hierzu die Positionen der Beschäftigten aufzugreifen und umzusetzen.

Diesem Zweck dient dieses Positionspapier als Auftrag des Bundesvertretertages.

Unter dem Begriff Digitalisierung verstehen wir die Veränderung von technischer Ausstattung, von Abläufen und von Arbeitsbedingungen für Beschäftigte der Bundesverwaltung. Dabei betrachten wir in diesem Positionspapier die rechtlichen Grundlagen, die Personalvertretung und die berechtigten Interessen der Beschäftigten.

Rechtliche Grundlagen

Veränderungen der Arbeitsabläufe, Arbeitsbedingungen und technischen Ausstattung bedingen die Anpassung bzw. Überarbeitung bestehender Regelwerke.

Ein Laufbahnrecht, welches sich auf klassische Qualifikationen der schulischen Bildung als Voraussetzung für die Laufbahnzuordnung bezieht, berücksichtigt nicht die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und wird den Qualifikationen des Nachwuchses in der Bundesverwaltung nicht mehr gerecht. Klassische Ausbildungen, Bildungswege und Qualifikationen werden sich aufgrund der Anforderungen der digitalen Arbeitswelt weiter stark verändern. Künftig wird nicht die erworbene Kenntnis über Verwaltungsabläufe und deren Niederschlag in Gesetzen und Verordnungen alleine das Quali-



kationsziel sein können, sondern das Wissen um digitale Abläufe beispielsweise durch die Digitalisierung von Prüfungsvorgängen (Künstliche Intelligenz) und deren Kontrolle. Dies erweitert den Kompetenzbegriff für Beschäftigte der Bundesverwaltung und verändert die Merkmale für die Vergütung und die Besoldung. Laufbahn-/Dienst- und Besoldungsrecht ebenso wie die Entgeltordnung zum Tarifvertrag.

Zur Arbeit in der digitalen Welt gehört auch, dass die Beschäftigten die Möglichkeit erhalten, flexibel zu arbeiten. Dafür sind das Arbeitszeitgesetz und die Arbeitszeitverordnung anzupassen, denn Flexibilität löst starre Vorgaben und Grenzen der Arbeitszeit auf. Auch die Belange des Arbeitsschutzes sind zumeist an die Präsenz in einem Gebäude der Behörde gekoppelt. Die Grundlagen des Arbeitsschutzgesetzes sind somit ebenfalls fortzuschreiben.

Der vbob wird seine Forderungen mit den Fraktionen des Deutschen Bundestages diskutieren und die Modernisierung der rechtlichen Grundlagen der Arbeit in der Bundesverwaltung einfordern. Dort wo die Tarifparteien im Rahmen der Tarifverhandlungen gefordert sind, werden wir unsere Positionen einbringen.

Personalvertretung

Die Digitalisierung der Arbeit in der Bundesverwaltung verändert auch die Arbeitsweise der Personalvertretungen. Während die Arbeit bislang beispielsweise durch räumliches Miteinander im Rahmen von Gremiensitzungen geprägt war, wird sie durch die Einführung räumlich und zeitlich flexibler Arbeit künftig u.a. dadurch geprägt, dass ehrenamtliche Gremienmitglieder durch deren flexible Arbeit an Sitzungstagen physisch fehlen werden. Die Vorschriften des Bundespersonalvertretungsrechtes (BPersVG) knüpfen an das Mandat allerdings Präsenzverpflichtungen (z.B. Definition von Verhinderung). Durch eine zunehmend verteilt organisierte Bundesverwaltung sind die Gremien gezwungen, auf die Zuhilfenahme vorhandener Tagungs- und Beratungstechnik zurückzugreifen. Dies ist nach dem geltenden Recht insbesondere unter dem Gesichtspunkt zu fassender Gremienbeschlüsse rechtlich nicht zulässig. Auch hier und übrigens in vielen weiteren Bereichen bedarf es einer grundlegenden Novelle des BPersVG (s. hierzu auch das Eckpunktepapier Novelle BPersVG).

Auch wenn Personalvertretungen bislang bei der Organisation kein Mitbestimmungsrecht hatten, über die Digitalisierung der Verwaltung werden sie es haben und auch ausüben können. Viele Dienstvereinbarungen sind von den Veränderungsprozessen betroffen und müssen mit den Behördenleitungen neu verhandelt bzw. ergänzt und überarbeitet werden.

Die Personalvertretungen werden mit den Beschäftigten über die Digitalisierung in einen erweiterten Dialog eintreten müssen. Wie stellen sich die Beschäftigten die Arbeit

in ihrer Behörde künftig vor? Wie viel Freiheit ist gewünscht? Welche Regeln und Grenzen sollen verhandelt werden? Wer ist in welcher Situation künftig verantwortlich und was bedeutet das?

Vor dem Hintergrund, dass die Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement unter den Beschäftigten grundsätzlich nachlässt, stellt sich für den vbob z.B. die Frage, wie sich das klassische Geschäft der Personalvertretungen in Folge der Digitalisierung auch weniger aufwändig gestalten lässt. Wer reisen möchte, soll reisen dürfen. Wer nicht reisen möchte, soll die Möglichkeit im Personalrat mitzuarbeiten dennoch haben.

Der Datenschutz, die informelle Selbstbestimmung und der Umgang mit einer auch durch technische Unterstützung einfacheren, schnelleren Kommunikation sowie der hiermit verbundenen steigenden Menge an Informationen sind Themen, denen sich die Personalräte in der Diskussion mit den Beschäftigten und der Dienststelle stellen müssen.

Der Anspruch der Personalvertretungen soll Transparenz in den Überlegungen zur Digitalisierung und die Einbeziehung und der Dialog mit den Beschäftigten sein.

Der vbob stellt für die Personalräte und die Beschäftigten der Bundesverwaltung Informationen zur Verfügung. Darüber hinaus werden wir Seminare und Erfahrungsaustausch beim Thema Digitalisierung der Bundesverwaltung verstärkt organisieren und anbieten. Wir verstehen uns durch die Nähe zu den Behörden der Bundesverwaltung als kompetente Ansprechpartner für die Personalräte.

Berechtigte Interessen der Beschäftigten

Die Beschäftigten der Bundesverwaltung wollen die Möglichkeiten, die die Veränderung der Arbeit durch Digitalisierung schafft, auch nutzen können. Innerhalb der Belegschaften gibt es Bereitschaft zu Veränderungen. Der Nutzen für alle, egal welche Funktion sie ausüben, welchen Alters oder Herkunft, Qualifikation und Sozialisation, muss erkennbar sein und der Prozess bei der Einführung transparent gestaltet werden.

Hinsichtlich der technischen Ausstattung sind nicht die Beschäftigten der Grund für Verzögerung. Die langsame Erneuerung von Hard- und Software hängt nicht zuletzt am Anspruch eines einheitlichen Standardarbeitsplatzes für die gesamte Bundesverwaltung und fehlenden Haushaltsmitteln für die Beschaffung in den jeweiligen Behörden. Wer seine Behörde digitalisieren will, muss nicht nur die Prozesse digitalisieren, sondern die Beschäftigten mitnehmen und mit den entsprechenden technischen Geräten ausstatten.

Smartphones, Tablets, Laptops und moderne Betriebssysteme werden von den Beschäftigten im privaten Umfeld in den meisten Fällen bereits seit langem genutzt. Deren Nutzung kennen nicht nur die Nachwuchsmitarbeitenden als „Digital Natives“. Die allerdings sind mit ihrem Wissen und der technischen Versiertheit in der Behörde im kollegialen Umfeld hilfreich. Der Grundsatz, nicht auf externe Dienstleister zurückzugreifen, sondern zuerst die eigenen Mitarbeitenden mit dem Thema zu befassen, gilt auch hier. U. a. durch eigene duale Studiengänge im Bereich digitaler Verwaltung oder Informatik müssen im Wettbewerb um IT-Talente Ausbildung und Studium in der Bundesverwaltung attraktiver gemacht werden. Der öffentliche Dienst hat mit dualen Studiengängen vor allem in Bezug auf die Nachwuchsgewinnung gute Erfahrungen gemacht, die als Grundlage für die weitere Personalentwicklung dienen sollten. Gleichzeitig bietet diese Form des Studiums auch für den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber die Möglichkeit, sich junge Talente frühzeitig zu sichern.

Zusätzlich ist es erforderlich, im Wettbewerb um Nachwuchs in allen Bereichen der Bundesverwaltung faire und gleichgelagerte Gewinnungsbedingungen zu garantieren. Die vereinzelte Anhebung der Eingangsbesoldung (z.B. Zollverwaltung) wird von den Mitarbeitenden anderer Bundesbehörden als unfair empfunden und abgelehnt. Wertschätzung gebührt allen Mitarbeitenden der Bundesverwaltung.

Eine wichtige Frage für Beschäftigte im Umgang mit den neuen Möglichkeiten ist der Rückgang der unmittelbaren sozialen Kontakte, z.B. in Sitzungen der Arbeitseinheiten in einem Raum, Rückmeldungen zum eigenen Verhalten durch Kolleginnen und Kollegen sowie Führungskräfte.

Die Beschäftigten kennen bereits das Modell der Telearbeit und des mobilen Arbeitens mit eigenständigen Regelwerken. Sie wollen jedoch auch künftig Klarheit über die Vorgehensweisen, Erwartungen, Verpflichtungen sowie Rechte bei der flexiblen Arbeit. Für diese Transparenz sorgen üblicherweise die Personalvertretungen und die Dienststellenleitungen.

Die Lebenserfahrung zeigt, dass am Ende nicht alle Beschäftigten mit der Fortentwicklung des Themas Arbeit in der eigenen Behörde zufrieden sein werden. Die Nachvollziehbarkeit der getroffenen Regelungen sowie die Kommunikation zu den ausschlaggebenden Argumenten ist ein berechtigtes Interesse Aller.

Der Anspruch auf Sicherheit der Bedingungen, der Kommunikation und des Schutzes der Daten besteht unabhängig von der Möglichkeit flexibel zu arbeiten.

Der vbob setzt sich deshalb bei der Bundesregierung und den im Bundestag vertretenen Parteien dafür ein, dass die Nutzung erforderlicher Qualifizierungsmaßnahmen auch im Zusammenhang mit der Veränderung der Arbeitsbedingungen zum Recht der

Beschäftigten wird. Wir fordern eine klare Regelung der Grenzen zwischen Freizeit und flexibler Arbeit. Die Schulung der Führungskräfte ist für uns zwingend verpflichtend, damit deren Verantwortung unter den Veränderungen klar beschrieben ist. Wir werden die Bundesregierung auffordern, die Organisation und Hierarchie der Behörden vor dem Hintergrund des Digitalen Wandels kritisch zu prüfen.

Der vbob wird daher auch in Zukunft den Beschäftigten bei allen Aspekten der Digitalisierung der Arbeitswelt an der Seite stehen, die anstehenden Veränderungen nachdrücklich einfordern und konstruktiv mitgestalten.