

**ver.di - Stellungnahme zum Entwurf des Digitalisierungs-
beschleunigungsgesetzes Schleswig-Holstein (DigiBeschlG)**
Drucksache 20/4202

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di begrüßt die Initiative der Landesregierung, die Digitalisierung in Schleswig-Holstein zu beschleunigen, ausdrücklich. Die Digitalisierung ist ein maßgeblicher Hebel, um das Wirtschaftswachstum zu erhöhen. Die fehlende Digitalisierung ist ein wesentlicher Aspekt des im Vergleich mit den Nachbarstaaten langsameren Wirtschaftswachstum in Deutschland und Schleswig-Holstein.

Fehlende Digitalisierung ist ebenfalls ein erhebliches Hemmnis für unternehmerische Investitionen und Gründungen. Weitere Investitionen und Gründungen werden zudem zu erhöhten Einkommens- und Gewerbesteuereinnahmen führen.

Ob dieses Gesetz, das leider kaum wesentliche Änderungen zu der bereits 2009 in Kraft getretenen Fassung des EGovG enthält, dieses Ziel erreichen wird, darf jedoch bezweifelt werden. Zumal die Änderungen häufig keine hinreichenden Konkretisierungen von Verfahrensabläufen oder Zeitschienen enthalten. In vielen Bereichen, gerade bei den Kommunen, bleibt es bei „Soll-Vorschriften“. Exemplarisch sei hier § 4 Abs. 2 EGovG genannt. Wenn Behörden innerhalb von Schleswig-Holstein digital kommunizieren, soll es ausreichend sein, die Akten zu scannen und dann zu versenden. Unabhängig davon, dass dies aus unserer Sicht keine echte Digitalisierung ist, verursacht es häufig unnötige Arbeit. Insbesondere darf es nicht dazu kommen, dass die (zentral) eingescannten Unterlagen bei den Empfängern wieder ausgedruckt werden müssen. Was derzeit aufgrund der unterschiedlichen Digitalisierungsstände nicht ausgeschlossen werden kann.

Die Perspektive der Beschäftigten wird in diesem Gesetz in Gänze übersehen. Dies zeigt sich bereits an den zu erwartenden Kosten des Gesetzes. Hier werden keine Haushaltsmittel für die Schulung und Qualifizierung der Beschäftigten bereitgestellt. Ein bloßes Change-Management wird nicht reichen! Dies hat sich bei der ebenfalls sehr begrüßenswerten Open-Source-Umstellung gezeigt. Im Zuge der Umstellung gab und gibt es noch immer mangels hinreichender Informationen und Einbeziehung eine hohe Unzufriedenheit bei den

Beschäftigten. Es fehlt an Schulungen zu den neuen Programmen, aber auch an Diskussionen über sinnhafte Veränderungen in Open-Source-Programmen, die auf dem aus unserer Sicht dringend erforderlichen Input der Beschäftigten basieren.

Dies zeigt sich ebenfalls in § 10 EGovG. Die Umsetzung der Digitalisierung soll innerhalb von drei Jahren erfolgen. Wie diese Umsetzung umgesetzt werden soll, wird weder in diesem Gesetz noch in der Begründung aufgezeigt. Die von der Landesregierung erwartete Entlastung der Beschäftigten wird zunächst durch die Digitalisierung der Verwaltungs- und Fachverfahren zu einer erheblichen Belastung der Beschäftigten führen.

Dass die Perspektive der Beschäftigten nicht ausreichend berücksichtigt wird, zeigt sich auch in § 36 EGovG. Dem Landes-IT-Rat gehören die Beschäftigten, also die Praktiker, nicht an. Eine Teilhabe der Beschäftigten führt aus unserer Sicht zu einer höheren Akzeptanz der anstehenden Maßnahmen. Unabhängig von der Wertschätzung ihrer Fachkompetenz führt die Beteiligung der Beschäftigten gleichzeitig dazu, dass die Umsetzung der Maßnahmen zielgerichtet und praktikabel erfolgen kann. Die Beschäftigten verfügen als Anwender*innen über eine große Expertise, die es zu nutzen gilt, um die Digitalisierung zu einem Erfolg werden zu lassen.

Auch der Einsatz von künstlicher Intelligenz wird nicht ausschließlich zu einer Reduzierung von Personal führen und damit Kosten einsparen. Es bedarf Beschäftigter, welche die notwendigen Qualifikationen vorhalten, um die KI-Anwendungen zu bedienen. Diese sind zunächst zu qualifizieren bzw. neu einzustellen. Zudem darf nicht außer Acht gelassen werden, dass auch die Nutzung von KI Kosten verursacht. Ferner sollen gem. § 15 „Assistenzen“ eingeführt werden, die die Bürger*innen in der digitalen Welt unterstützen sollen. Hier muss ebenfalls frühzeitig geklärt werden, welche Aufgaben und Qualifikationen vorgehalten werden müssen und damit auch, welche Eingruppierung hier maßgeblich ist. Werden diese arbeitsrechtlichen Aspekte nicht frühzeitig einbezogen, vergrößert das die bereits bestehende Unsicherheit der Beschäftigten in Zeiten der Transformation weiter.

Schließlich sind die Mitbestimmungsrechte nach dem MBG-SH einzuhalten und die Spitzenverbände sowie die örtlichen und Hauptpersonalräte entsprechend zu beteiligen.

Die Mitbestimmungsrechte wurden bei der Einführung der Open-Source-Strategie nicht gewahrt. Dies hat zu Ablehnung und Verunsicherung bei den Beschäftigten geführt. Dieser Fehler darf sich nicht wiederholen! Der bereits seit Oktober 2025 zugesagte Abschluss einer Vereinbarung nach § 59 MBG SH steht noch immer aus. Es haben noch nicht einmal Verhandlungen stattgefunden. Wir erwarten im Zuge der Beschleunigung der Digitalisierung, dass die Mitbestimmung nunmehr umgehend gesetzeskonform umgesetzt wird.

Dies vorausgeschickt, schlagen wir folgende Ergänzungen im Gesetzestext vor:

§ 7 Elektronische Prozess- und Verfahrensgestaltung:

Abs. 1 S. 3: (...) Die Lösungsstrategie hat in besonderem Maße (...) **unter Einbeziehung der gesundheitlichen und arbeitsrechtlichen Belange der Beschäftigten** zu berücksichtigen.

§ 10 Digitalisierung und Automatisierung von Verwaltungsabläufen

Abs. 2 S. 2 einfügen: **Die Mitbestimmung gemäß MBG-SH ist einzuhalten.**

§ 11 Umsetzung von Standardisierungsbeschlüssen des IT-Planungsrates

Abs. 2 S. 1: Ein landesinternes Abstimmungs- und Beratungsgremium (...) berät im Vorfeld **unter Berücksichtigung der Belange der Beschäftigten sowie der Mitbestimmung gemäß MBG-SH** über die Standardisierungsbeschlüsse (...).

§ 13 Basisdienste des Landes

Abs. 6: Die Kosten für Entwicklung, Betrieb der Basisdienste gemäß Abs. 1 **sowie der Qualifizierung der Beschäftigten** trägt das Land.

§ 36 Landes-IT-Rat

Abs. 2 S. 2: (...) kann der LITR um beratende Mitglieder, insbesondere (...) oder den **Vorsitzenden des Hauptpersonalrats bzw. einen sachkundigen Vertreter** erweitert werden.

gez. Sabine Kaiser

Landesbezirksfachbereichsleitung öD

gez. Johannes Dörband

Rechtsschutz und Tarifkoordination