



komba gewerkschaft sh e.V. • Wilhelminenstraße 51 • 24103 Kiel

An den

Schleswig-Holsteinischen Landtag
Wirtschafts- und Digitalisierungsausschuss
Herrn Vorsitzenden Claus Christian Claussen
Düsternbrooker Weg 70, 24105 Kiel

per E-Mail: wirtschaftsausschuss@landtag.ltsh.de

Fachgewerkschaft
für den öffentlichen Dienst

Wilhelminenstraße 51
24103 Kiel

Telefon: 0431.535579-0
Fax: 0431.535579-20

Mail: info@komba-sh.de
Web: www.komba-sh.de

Vereinsregister: VR 7506 KI

03.07.2026

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung der Digitalisierung (Digitalisierungsbeschleunigungsgesetz, DigiBeschIG)
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 20/4202

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Claussen,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

die komba gewerkschaft schleswig-holstein vertritt die Interessen aller Beschäftigten und Beamtinnen und Beamten im öffentlichen Dienst der Kommunen und des Landes Schleswig-Holsteins sowie in privatisierten Dienstleistungsunternehmen. Wir bedanken uns für die Gelegenheit, im Rahmen der schriftlichen Anhörung zu dem oben genannten Gesetzentwurf Stellung zu nehmen. Da die Digitalisierung der Verwaltung in erster Linie von den Beschäftigten getragen, umgesetzt und im täglichen Bürgerkontakt verantwortet wird, nehmen wir vor allem deren Perspektive ein. Wir gehen darüber hinaus auf Erfahrungen anderer Bundesländer mit vergleichbaren Gesetzen ein, aus denen Schleswig-Holstein nach unserer Überzeugung wichtige Lehren ziehen kann und sollte.

Das Wichtigste in fünf Punkten

- **Eigener Paragraph „Personal, Qualifizierung und digitale Kompetenzen“** mit Anspruch auf Qualifizierung während der Arbeitszeit und gesicherter Finanzierung, nach dem Vorbild des Art. 7 BayDiG.
- **Gesetzliche Schutzschranken** für Automatisierung und KI im Personalbereich: menschliche Letztentscheidung, Verbot der Leistungskontrolle, Diskriminierungsfreiheit und kein KI-Mitschnitt ohne Einwilligung, verankert in der EU-KI-Verordnung.
- **Frühzeitige Mitbestimmung** ab Projektbeginn nach § 49 MBG SH, Schutz der Beteiligungsrechte und eine Beschäftigtenvertretung durch Gewerkschaften im Landes-IT-Rat.
- **Eingruppierungsschutz und Beschäftigungssicherung**: keine Herabgruppierung und keine KI-bedingten Kündigungen. Digitalisierung darf kein Abwertungsinstrument sein.
- **Realistische**, an Ressourcen und betriebsbereite Basisdienste geknüpfte **Fristen**, strikte **Konnexität** für die Kommunen und eine **verbindlich finanzierte Verwaltungsassistenz** vor der Servicekonto-Pflicht.

A. Grundsätzliche Bewertung

Die komba gewerkschaft begrüßt das Ziel des Gesetzentwurfs, den Rechtsrahmen für eine vollständig digitale, medienbruchfreie Verwaltung zu schaffen, Formvorschriften zu modernisieren, das Once-Only-Prinzip umzusetzen und die IT-Organisation des Landes erstmals gesetzlich zu verankern. Funktionierende digitale Verfahren, der Wegfall doppelter Datenerhebungen, die elektronische Akte und einheitliche Basisdienste können die Beschäftigten von zeitraubenden Routinetätigkeiten, Mehrfacherfassungen und Medienbrüchen spürbar entlasten. Angesichts des demografischen Wandels, des bereits heute gravierenden Fachkräftemangels im öffentlichen Dienst und der hohen Arbeitsverdichtung ist die Digitalisierung kein Selbstzweck, sondern eine Voraussetzung dafür, dass die Verwaltung in Schleswig-Holstein auch künftig handlungsfähig bleibt. Insoweit unterstützen wir die Zielrichtung des Vorhabens ausdrücklich.

Zugleich stellen wir fest: Der Gesetzentwurf nimmt die Beschäftigten überwiegend als Umsetzungsresource in den Blick, nicht als eigenständige Zielgruppe mit schutzwürdigen Interessen. Während der Entwurf für Bürgerinnen und Bürger Ausnahme- und Assistenzregelungen vorsieht und für die Verwaltungsorganisation detaillierte Zuständigkeiten schafft, fehlen verbindliche Regelungen zu Qualifizierung, Personalentwicklung, Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen, zum Beschäftigtendatenschutz und zu den Grenzen der Automatisierung. Der allgemeine Teil der Begründung räumt selbst ein, dass die Umsetzung „Mehraufwand in der gesamten Verwaltung“ auslösen und ein begleitendes Change-Management erforderlich sein wird. Rechtlich abgesichert wird beides nicht. Genau an dieser Stelle entscheidet sich nach allen Erfahrungen anderer Länder, ob ein Digitalisierungsgesetz in der Praxis wirkt oder ob seine Fristen verfehlt werden.

Ergänzend weisen wir auf einen weiteren blinden Fleck hin: Es fehlt eine Regelung zur eingruppierungs- und tätigkeitsbezogenen Bewertung der durch Digitalisierung veränderten Arbeit. Die Fachliteratur trennt klar zwischen Digitalisierung als technischer Umsetzung von Prozessen und digitaler Transformation als tiefgreifendem strukturellen und organisatorischen Wandel (vgl. Maurer, Strategische Steuerung im E-Government, 2025; Heckmann/Rachut). Der Entwurf regelt überwiegend die technische Digitalisierung. Ob das Ziel erreicht wird, entscheidet sich aber an der Transformation, also an Personal, Qualifizierung, Beteiligung und Organisation. Dass Deutschland bei der Verwaltungsdigitalisierung im EU-Vergleich nur im hinteren Feld liegt (DESI 2022: Rang 18, bei der Interaktionsquote Rang 24), unterstreicht den Handlungsdruck. Aufholen gelingt jedoch nur durch Investitionen in die Beschäftigten, nicht durch bloße Absichtserklärungen und/ oder knappere Fristen.

B. Auswirkungen auf die Beschäftigten: Anmerkungen im Einzelnen

1. Personal, Qualifizierung und Change-Management gesetzlich verankern

Der Entwurf enthält an keiner Stelle eine eigenständige Norm zu Personal und Qualifizierung. Das ist eine erhebliche Lücke. Die Digitalisierung verändert nahezu jeden Arbeitsplatz in Land und Kommunen: Beschäftigte müssen neue Fachverfahren, die elektronische Akte, Basisdienste, Open-Source-Anwendungen und perspektivisch KI-gestützte Systeme sicher beherrschen. Das gelingt nur mit einem verbindlichen, finanzierten und arbeitszeitwirksamen Fortbildungsanspruch.

Der Blick nach Bayern zeigt, dass es auch anders geht: Das Bayerische Digitalgesetz (BayDiG) vom 22. Juli 2022 enthält mit Art. 7 („Personal und Qualifizierung“) eine eigene Vorschrift, die die Gewinnung, Aus- und Fortbildung des Personals als Bestandteil der staatlichen Digitalisierungsaufgabe definiert. Eine vergleichbare Regelung fehlt im DigiBeschlG vollständig. Wir fordern, in Artikel 2 (EGovG SH)

einen eigenen Paragraphen „Personal, Qualifizierung und digitale Kompetenzen“ aufzunehmen, der einen Anspruch der Beschäftigten auf bedarfsgerechte Qualifizierung während der Arbeitszeit, die Bereitstellung entsprechender Haushaltsmittel sowie ein strukturiertes, mit den Personalvertretungen abgestimmtes Change-Management festschreibt.

Für den Einsatz von KI ergänzen wir diesen Paragraphen um zwei Bausteine. Erstens hat die Dienststelle das Risikoniveau eines KI-Systems vor seiner Einführung einzustufen und zu prüfen. Die KI-Verordnung gibt dafür den risikobasierten Maßstab vor. Zweitens absolvieren die Beschäftigten vor der Nutzung eines KI-Systems verpflichtende Schulungen. Sie vermittelt den sicheren und datenschutzkonformen Umgang sowie die Risiken und Grenzen der KI. Das entspricht der Pflicht zur KI-Kompetenz nach Art. 4 der KI-Verordnung. Nur geschulte Beschäftigte nutzen KI verantwortungsbewusst und sicher.

Ausdrücklich warnen wir davor, erwartete Effizienzgewinne vorab als Stellenabbau einzuplanen. Die in der Begründung beschriebenen Entlastungen treten erfahrungsgemäß erst nach einer mehrjährigen Umstellungsphase ein, in der Doppelbelastungen durch Parallelbetrieb analoger und digitaler Verfahren entstehen. Eine „Digitalisierungsrendite“ darf erst realisiert werden, wenn sie tatsächlich erwirtschaftet ist; freiwerdende Kapazitäten sollten vorrangig zur Entlastung der vielfach überlasteten Beschäftigten und zur Qualitätsverbesserung eingesetzt werden.

Für die Verbeamteten folgt die Pflicht zu Qualifizierung und Gesundheitsschutz zusätzlich aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 45 BeamStG). Auch das spricht für eine eigenständige gesetzliche Verankerung. Dass die Befähigung der Beschäftigten kein bloßes Randthema ist, bestätigt die Fachliteratur: Digitale Transformation bringt tiefgreifende Veränderungen auch auf den Arbeitsmärkten mit sich (Legner u. a., 2017). Nach dem heute herrschenden Begriffsverständnis (Passauer Definition nach Heckmann) ist E-Government zudem integraler Bestandteil der Verwaltungsmodernisierung und lebt von der Wechselwirkung zwischen Technik und Verwaltungsorganisation. Personalentwicklung und Beteiligung sind damit integraler Gegenstand des Gesetzes, nicht dessen Beiwerk.

2. Realistische Fristen und auskömmliche Ressourcen: Lehren aus Nordrhein-Westfalen

Der Entwurf setzt ambitionierte Fristen: Nach § 10 EGovG SH sollen sämtliche Prozesse einschließlich der verwaltungsinternen und der Personalverwaltungsprozesse binnen drei Jahren nach Inkrafttreten digitalisiert und, soweit sachdienlich, automatisiert sein; § 4 Abs. 5 verpflichtet zur Bereitstellung von Unterlagen und Daten in maschinenlesbarer Form binnen sieben Werktagen; § 14 verpflichtet zum elektronischen Angebot aller Verwaltungsleistungen ab dem 1. Januar 2028.

Die Erfahrungen Nordrhein-Westfalens mahnen hier zur Vorsicht. Das EGovG NRW aus dem Jahr 2016 sah die flächendeckende Einführung der elektronischen Akte in der Landesverwaltung bis Anfang 2022 vor. Der dem Landtag NRW vorgelegte Erfahrungsbericht zum EGovG NRW stellt fest, dass es bei der E-Akte zu erheblichen Verzögerungen kam, die nach Einschätzung der befragten Behörden wesentlich auf fehlendes Personal, nicht ausreichende finanzielle Mittel und Abhängigkeiten von anderen, noch zu entwickelnden Komponenten zurückzuführen waren; parallele Pflichtaufgaben wie das Onlinezugangsgesetz und die E-Rechnung banden zusätzliche Kapazitäten. Genau diese Konstellation aus vielen parallelen gesetzlichen Pflichten, knappem Personal und unfertigen zentralen Komponenten wird auch in Schleswig-Holstein eintreten, wenn das Gesetz nicht mit einer realistischen Umsetzungsplanung und zusätzlichen Ressourcen unterlegt wird.

Positiv heben wir hervor, dass mehrere Pflichten (z. B. § 16 Abs. 1 i. V. m. Abs. 5 EGovG SH) erst greifen, wenn das Land den erforderlichen Basisdienst betriebsbereit zur Verfügung stellt, und dass das

Land nach § 13 Abs. 6 die Entwicklungs- und Betriebskosten der Basisdienste trägt. Diesen richtigen Gedanken, keine Pflicht ohne funktionierende technische und personelle Voraussetzungen, sollte der Gesetzgeber konsequent auf alle Fristenregelungen übertragen. Wir regen zudem eine gesetzliche Evaluations- und Berichtspflicht gegenüber dem Landtag nach dem Vorbild des nordrhein-westfälischen Erfahrungsberichts an, die ausdrücklich auch die Auswirkungen auf Personalbedarf, Arbeitsbelastung und Arbeitsqualität erfasst.

Zur Einordnung der Fristen: Bei einem Inkrafttreten im Jahr 2026 werden die Pflichten aus § 10 und § 4 Abs. 5 EGovG SH nach der Entwurfsbegründung erst zum 1. Januar 2030 wirksam. Wie ambitioniert das ist, zeigt der bisherige Umsetzungsstand. Das OZG-Ziel, bis Ende 2022 über 570 Verwaltungsleistungen flächendeckend digital anzubieten, wurde bundesweit eindeutig verfehlt. Das Behörden-Digimeter 2026 (Institut der deutschen Wirtschaft im Auftrag der INSM, März 2026) weist Schleswig-Holstein beim Zuwachs flächendeckend verfügbarer Leistungsbündel seit Ende 2022 mit plus 65 einen der drei letzten Plätze aller Bundesländer aus, nach Sachsen mit plus 58 und Hessen mit plus 64. Bundesweit sind Anfang 2026 erst ganze 823 von 7.509 Einzelleistungen flächendeckend online. Beim derzeitigen Tempo dauerte die vollständige Umsetzung rechnerisch rund 20 Jahre. Diese Kennzahlen erfassen die Bürgerleistungen nach dem OZG, nicht den vollen Prozess- und Once-Only-Umfang des DigiBeschlG; als Tempoindikator bleiben sie gleichwohl aussagekräftig. Die Zahlen mahnen, die Drei-Jahres-Frist des § 10 nur in Verbindung mit gesicherten Ressourcen zu setzen. Den jeweils aktuellen Stand weisen das Digitalisierungs-Dashboard Schleswig-Holstein (DiDaSH) und das Dashboard Digitale Verwaltung des Bundes aus.

3. Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten sichern

Die Einführung und wesentliche Änderung von IT-Verfahren, die Automatisierung von Arbeitsabläufen und der Einsatz von KI-Systemen berühren zentrale Mitbestimmungstatbestände des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein (MBG SH). Der Gesetzentwurf erwähnt die Personalvertretungen und die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften an keiner Stelle. Das halten wir für ein gravierendes Defizit, das in der Praxis zu Rechtsunsicherheit und vermeidbaren Konflikten führen wird.

Wir fordern erstens eine klarstellende Regelung, dass die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte nach dem MBG SH durch dieses Gesetz und die auf seiner Grundlage erlassenen Verordnungen unberührt bleiben. Zweitens müssen die Spitzenorganisationen bzw. Gewerkschaften bei den zahlreichen Verordnungsermächtigungen des Entwurfs (u. a. §§ 5, 6, 7, 8, 13, 15, 16 und 18 EGovG SH) förmlich beteiligt werden, soweit Belange der Beschäftigten betroffen sind. Das gilt insbesondere für Verordnungen, die verbindliche Fachanwendungen, Standards für Arbeitsmittel oder die Ausgestaltung der Verwaltungsassistenz festlegen. Drittens ist der Landes-IT-Rat nach § 36 EGovG SH um eine beratende Vertretung der Beschäftigtenseite durch Gewerkschaften zu erweitern: Wenn dort die ebenenübergreifende Umsetzung der Digitalisierung koordiniert wird, müssen diejenigen gehört werden, die diese Umsetzung täglich leisten. Die im Entwurf bereits vorgesehene Möglichkeit, beratende Mitglieder aufzunehmen, sollte insoweit zu einer verbindlichen Regelung ausgebaut werden.

Zur Verdeutlichung: Das MBG SH folgt dem Modell der Allzuständigkeit. Nach § 51 Abs. 1 Satz 1 MBG SH bestimmt der Personalrat bei allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Maßnahmen mit, die die Beschäftigten betreffen oder sich auf sie auswirken. Die Einführung und Anwendung der nach § 10 EGovG SH vorgesehenen digitalen und automatisierten Verfahren fällt darunter, insbesondere die Datenanalyse und -auswertung in Fachverfahren (§ 10 Abs. 2 Nr. 1) und die Automatisierung von Aufgaben des Personalmanagements (§ 10 Abs. 2 Nr. 2). Über die formale Mitbestimmung hinaus fordern wir die strukturierte Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen

bereits in der Prozessanalyse und Lösungsstrategie nach § 7 EGovG SH; wer die Arbeit täglich leistet, kennt den Prozess am besten. Tätigkeits- und Stellenbewertung sind schließlich keine reine Arbeitgeberentscheidung; die Personalräte sind einzubinden (dazu auch der folgende Abschnitt zur Eingruppierung).

Denn die Beteiligung beginnt früh. § 49 Abs. 1 MBG SH verpflichtet die Dienststelle ausdrücklich, den Personalrat über alle Angelegenheiten, die sich auf die Beschäftigten erstrecken oder auswirken, frühzeitig, fortlaufend und umfassend zu unterrichten. Das Gesetz nennt ausdrücklich Folgen für Arbeitsplätze, Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation und Qualifikationsanforderungen. Für Planungsgruppen ordnet § 49 Abs. 1 MBG SH an, dass der Personalrat von Beginn an einzubeziehen ist. Digitalisierungs- und KI-Vorhaben sind genau solche Planungen. Die Einbindung beginnt deshalb mit dem Kick-Off, nicht erst mit dem fertigen Beschluss. § 52 Abs. 2 MBG SH bestätigt das. Die Unterrichtung nach § 49 gilt unbeschadet des späteren Zustimmungsverfahrens. § 47 Abs. 1 MBG SH verpflichtet Dienststelle und Personalrat zur vertrauensvollen Zusammenarbeit. Wir fordern, diese frühzeitige Beteiligung im EGovG SH ausdrücklich zu betonen, abzubilden und für Digitalisierungs- und KI-Vorhaben an den Beginn von allen KI- und Digitalisierungsprojekten zu knüpfen.

4. Grenzen der Automatisierung, insbesondere bei Personalverwaltungsprozessen (§ 10 EGovG SH)

§ 10 Abs. 2 EGovG SH benennt als Einsatzfelder der Automatisierung ausdrücklich auch „Aufgabenfelder des Personalmanagements“ (Nr. 2) sowie Datenanalyse und -auswertung in Fachverfahren (Nr. 1). Damit werden Systeme legitimiert, die unmittelbar personenbezogene Daten der Beschäftigten verarbeiten und potenziell zur Bewertung von Arbeitsverhalten oder Leistung geeignet sind. Hier fehlen eindeutig die erforderlichen Schutzschranken.

Wir fordern, im Gesetz selbst klarzustellen: Erstens bleibt die letztverantwortliche Entscheidung in Angelegenheiten, die Rechte von Beschäftigten oder von Bürgerinnen und Bürgern wesentlich berühren, insbesondere in beamten-, dienst- und arbeitsrechtlichen Personalangelegenheiten, einem Menschen vorbehalten; Art. 22 DSGVO ist strikt zu beachten. Zweitens dürfen automatisierte Systeme und KI-Anwendungen nicht zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten eingesetzt werden; eine entsprechende Zweckbindung mit Verwertungsverbot ist gesetzlich zu verankern. Drittens müssen Einführung und wesentliche Änderung solcher Systeme der Mitbestimmung unterliegen und gegenüber den Beschäftigten transparent gemacht werden. Die im Künstliche-Intelligenz-Einsatz-Gesetz (Artikel 7 des Entwurfs) angelegten Schutzmechanismen begrüßen wir, sie ersetzen aber keine beschäftigten-spezifischen Regelungen im EGovG SH selbst. Schließlich gilt: Automatisierung soll die Beschäftigten unterstützen. Sie darf nicht dazu führen, dass den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur noch die konflikthaftern, belastenden „Restfälle“ verbleiben, während Routinevorgänge wegfallen, ohne dass dies in der Personalbemessung und Bewertung der Arbeitsplätze höherwertig abgebildet wird.

Diese Anforderungen greifen bereits mit dem Projektbeginn, nicht erst beim fertigen Beschluss. Die frühzeitige Beteiligung des Personalrats nach § 49 Abs. 1 MBG SH, die wir oben dargestellt haben, erfasst auch die Auswahl und Einführung von KI-Systemen; in Planungsgruppen ist der Personalrat von Anfang an einzubeziehen. Für den Einsatz von KI im Personalbereich treten zudem materielle Schranken hinzu.

Wir verankern diese Forderungen ausdrücklich in der KI-Verordnung der EU (Verordnung (EU) 2024/1689). Anhang III Nr. 4 der KI-Verordnung stuft KI-Systeme im Bereich Beschäftigung und Perso-

nalmanagement als Hochrisiko ein. Das erfasst die Automatisierung von Aufgaben des Personalmanagements nach § 10 Abs. 2 Nr. 2 EGVG SH unmittelbar. Für Hochrisikosysteme gelten ein verpflichtendes Risikomanagement (Art. 9), Anforderungen an die Datenqualität zur Vermeidung von Verzerrungen (Art. 10) und eine wirksame menschliche Aufsicht (Art. 14). Die menschliche Letztentscheidung folgt damit nicht nur aus Art. 22 DSGVO, sondern auch aus Art. 14 der KI-Verordnung.

Auf dieses Unionsrecht darf sich der Landesgesetzgeber jedoch nicht verlassen. Der sogenannte „Digital-Omnibus“ verschiebt die Pflichten für Hochrisikosysteme nach Anhang III nach hinten. Parlament und Rat einigten sich am 7. Mai 2026 vorläufig auf eine Verschiebung des Anwendungsbeginns vom 2. August 2026 auf den 2. Dezember 2027. Das Europäische Parlament hat die Verschiebung am 16. Juni 2026 gebilligt, der Rat hat am 29. Juni 2026 endgültig zugestimmt. Mit der Veröffentlichung im Amtsblatt gilt für die Hochrisiko-Pflichten nach Anhang III, die den Personalbereich erfassen, der neue Anwendungsbeginn 2. Dezember 2027. Der unionsrechtliche Schutz der Beschäftigten bei KI im Personalbereich kommt damit rund **sechzehn Monate** später als ursprünglich vorgesehen. Das bestärkt unsere Forderung. Schleswig-Holstein muss die beschäftigtenenspezifischen Schranken im EGVG SH selbst regeln, und zwar bereits mit Inkrafttreten, nicht erst Ende 2027.

Eine weitere Schranke ergänzen wir ausdrücklich. KI darf Gespräche nicht ohne ausdrückliche Einwilligung aller Teilnehmenden mitschneiden oder protokollieren. Das gilt auch für die KI-gestützte Transkription von Telefonaten und Online-Besprechungen. Dabei werden persönliche und vertrauliche Daten der Beschäftigten und ihrer Gesprächspartner erfasst und weiterverarbeitet. Ohne klare gesetzliche Schranke entsteht ein erhebliches Risiko verdeckter Verhaltens- und Leistungskontrolle. Wir fordern ein ausdrückliches Verwertungs-Verbot im Gesetz!

Automatisierte und KI-gestützte Systeme im Personalbereich dürfen nicht diskriminieren. Sie verarbeiten personenbezogene Daten der Beschäftigten und bereiten Entscheidungen vor oder treffen diese. Verzerrte Trainingsdaten können zu diskriminierenden Ergebnissen führen, etwa nach Geschlecht, Herkunft, Religion, Behinderung oder Alter. Das verstößt gegen Art. 3 GG, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und Art. 10 der KI-Verordnung. Wir fordern, im Gesetz festzuschreiben: KI-Systeme im Personalbereich müssen nachweisbar diskriminierungsfrei sein und vor dem Einsatz auf Verzerrungen geprüft werden. Ist dies nicht zweifelsfrei möglich und auszuschließen, dürfen diese nicht eingesetzt werden!

Dass dieses Risiko real ist, zeigt die Praxis: Behörden setzen bereits KI-gestützte Chatbots im First-Level-Support für Bürgeranfragen ein (vgl. Heckmann/Rachut; Maurer, 2025). Räumt die KI-Automatisierung die simplen Fälle ab, verbleiben den Beschäftigten die eskalierten und konfliktbehafteten Vorgänge. Diese Verschiebung muss sich in der Personalbemessung und in der Bewertung der Tätigkeiten niederschlagen; dazu detailliert der folgende Abschnitt und Punkt 5. Ein aktueller Blick in die freie Wirtschaft bestätigt diese Warnung.

Diverse Unternehmen haben die Automatisierung durch KI ambitioniert vorangetrieben und mussten mittlerweile zurückrudern. Ford holte nach eigenen Angaben rund 350 erfahrene Ingenieurinnen und Ingenieure zurück, nachdem automatisierte, KI-gestützte Qualitätssysteme die Standards unterschritten hatten; erst die reaktivierten Fachkräfte senkten Fehler-, Garantie- und Rückrufkosten wieder (Bloomberg 2026). Im Kundenservice mussten Klarna und der Neo-Broker Trade Republic rein KI-gestützte Chatbots revidieren und erneut auf Fachkräfte zurückgreifen; Trade Republic stellte nach Presseberichten rund 1.000 Servicekräfte erneut ein und reaktivierte 2026 einen telefonischen Support durch Beschäftigte (Handelsblatt 2026). Die Lehre für den öffentlichen Dienst ist eindeutig: Automatisierung ohne

ausreichende und qualifizierte Fachkräfte scheitert an anspruchsvollen und kritischen Fällen. Ein Stellenabbau in Erwartung von Effizienzgewinnen ist fehlgeleitet und letztendlich teuer, denn er wird später korrigiert werden. Das bestärkt unsere Forderung, Effizienzgewinne nicht durch Personalabbau zu erzielen und die menschliche Letztentscheidung sowie die Qualitätssicherung dauerhaft in der Personalbemessung abzubilden.

5. Eingruppierung und Arbeitsvorgang: Digitalisierung darf kein Instrument zur Herabgruppierung werden (§ 10 EGovG SH)

Die Eingruppierung im öffentlichen Dienst richtet sich nach Arbeitsvorgängen, nicht nach Einzeltätigkeiten (für die Landesbeschäftigten § 12 TV-L, für die kommunalen Beschäftigten der TVöD). Genau diese Arbeitsvorgänge schneidet die Digitalisierung neu zu. Der Wegfall von Routineanteilen könnte sich als Vereinfachung oder Komplexitätssteigerung eines Arbeitsvorgangs deuten lassen und unter Umständen zur Herab- oder Heraufgruppierung ausgenutzt werden. Über Veränderungen des Arbeitsablaufs, etwa durch Digitalisierung oder Personalabbau, haben die Arbeitgeber bereits in der Vergangenheit Personalkosten gesenkt. Dem steht die geltende Rechtslage entgegen: Enthält ein Arbeitsvorgang anspruchsvolle Anforderungen, prägen sie den gesamten Arbeitsvorgang, nicht nur den Zeitanteil der schwierigen Tätigkeit. In digitalisierten Verfahren wandern gerade die anspruchsvollen Anteile in die verbleibende Tätigkeit, etwa Fehlerkorrektur, Aufsicht über automatisierte und KI-gestützte Vorgänge und komplexe Einzelfälle. Das spricht künftig eher für eine Höher-, nicht für eine Herabgruppierung.

Wir fordern daher: Bei jeder digitalisierungs- oder automatisierungsbedingten wesentlichen Änderung des Arbeitsinhalts sind die Tätigkeits- und Eingruppierungsbewertung ergebnisoffen zu überprüfen. Eine Abwertung der Entgeltgruppe, weil einzelne Arbeitsschritte automatisiert entfallen, ist auszuschließen. Tätigkeits- und Stellenbewertung sind unter Einbindung der Personalräte vorzunehmen. Uns ist bewusst, dass die tarifliche Frage nicht der Landtag, sondern die Tarif- und Gerichtsebene entscheidet; auf der Landesebene ist sie aber derzeit besonders virulent, weil die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) den Arbeitsvorgang aktuell vor dem Arbeitsgericht Berlin klären lässt und das DigiBeschlG vor allem die Landesverwaltung digitalisiert. Das Gesetz darf dem Arbeitgeber daher kein zielgerichtetes Abwertungsinstrument über den Umweg der Prozessumgestaltung liefern.

Über die Eingruppierung hinaus fordern wir eine Beschäftigungssicherung. Das DigiBeschlG darf nicht zur Grundlage für Personalabbau werden. Die Einführung, Anwendung oder wesentliche Änderung von KI-Systemen rechtfertigt keine betriebsbedingten Kündigungen und keine Herabgruppierungen. Unvermeidbare Umsetzungen erfolgen ausschließlich auf gleich bewertete Stellen und Dienstposten. KI senkt die Arbeitsbelastung der Beschäftigten und verbessert die Qualität der Arbeit. Sie ist kein Instrument zum Stellenabbau.

6. Beschäftigtendatenschutz: zentraler Verzeichnisdienst und Veröffentlichung von Beschäftigten

Zwei Regelungen des Entwurfs betreffen den Schutz personenbezogener Daten der Beschäftigten unmittelbar und bedürfen dringend der Nachbesserung:

Erstens sieht § 13 Abs. 2 Nr. 7 EGovG SH als Basisdienst einen zentralen, nicht öffentlichen Verzeichnisdienst vor, der „alle Beschäftigten bei allen Trägern der öffentlichen Verwaltung in Schleswig-Holstein“ einschließlich ihrer Kommunikationsmöglichkeiten umfasst. Ein landesweites Gesamtverzeichnis aller Beschäftigten ist ein hochsensibler Datenbestand mit erheblichem Missbrauchspotenzial, auch im

Falle eines IT-Sicherheitsvorfalls. Erforderlich sind eine strikte Zweckbindung, ein abgestuftes Berechtigungskonzept, Protokollierung der Zugriffe sowie die frühzeitige Einbindung des bzw. der Landesbeauftragten für Datenschutz und der Personalvertretungen bereits bei der Konzeption.

Zweitens schafft Artikel 5 Nr. 4 des Entwurfs mit dem neuen § 15 Abs. 3 LDSG eine Rechtsgrundlage, Name, Funktions- und Amtsbezeichnung, dienstliche Anschrift, E-Mail-Adresse und Telefonnummer von Beschäftigten öffentlicher Stellen zu veröffentlichen, soweit keine überwiegenden schutzwürdigen Interessen entgegenstehen. Vor dem Hintergrund der dokumentiert zunehmenden Bedrohungen, Beleidigungen und tätlichen Übergriffe gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, bis hin zu gezieltem Aufspüren von Privatadressen („Doxxing“), ist eine derart weite Veröffentlichungsbefugnis nicht akzeptabel. Personenbezogene Erreichbarkeitsdaten dürfen nur veröffentlicht werden, soweit dies für die Aufgabenwahrnehmung zwingend erforderlich ist; im Regelfall genügen Funktionsbezeichnungen und Funktionspostfächer. Zwingend erforderlich sind ein ausdrückliches Widerspruchsrecht der Beschäftigten, eine Pflicht zur Einzelfallprüfung vor jeder Veröffentlichung sowie ein absoluter Veröffentlichungsausschluss bei Tätigkeiten mit erhöhtem Konflikt- oder Gefährdungspotenzial (z. B. Vollstreckung, Jugendamt, Ausländerbehörde, Veterinärwesen, Jobcenter). Dieselben Maßstäbe müssen für die Veröffentlichungspflichten nach dem geänderten § 11 IZG (Artikel 4) gelten, soweit dort Dokumente mit Namen von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern in das Informationsregister eingestellt werden.

Zwei Ergänzungen zum Datenschutz:

Zum einen schafft Artikel 5 Nr. 2 mit dem neuen § 4 Abs. 1 Nr. 7 LDSG eine weit gefasste Befugnis, innerhalb der Verwaltung zu anderen Zwecken erhobene personenbezogene Daten weiterzuverarbeiten, um Doppelerhebungen zu vermeiden. Dem Wortlaut nach erfasst sie auch Beschäftigtendaten. Wir fordern eine Klarstellung, dass sich diese Befugnis nicht auf Beschäftigtendaten zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Kontrolle erstreckt. Zweitens regen wir für § 15 Abs. 3 LDSG eine konkrete Fassung an: Erreichbarkeitsdaten dürfen nur veröffentlicht werden, soweit dies für die Aufgabenwahrnehmung zwingend erforderlich ist; Funktionsbezeichnungen und Funktionspostfächer haben Vorrang; die betroffene Person muss widersprechen können; ausgeschlossen ist die Veröffentlichung bei Tätigkeiten mit erhöhtem Gefährdungspotenzial.

7. Verwaltungsassistenz (§ 15 EGovG SH) und Servicekonto-Pflicht (§ 27 EGovG SH): neue Aufgaben ehrlich hinterlegen

Mit der Pflicht zur Einrichtung und Nutzung eines Servicekontos beschreitet Schleswig-Holstein bundesweit Neuland; kein anderes Bundesland kennt bislang eine vergleichbare allgemeine Nutzungspflicht. Das ausdrücklich benannte Vorbild Dänemark ist nur eingeschränkt übertragbar: Dort wurde die digitale Postpflicht über mehr als ein Jahrzehnt schrittweise eingeführt, flankiert von einer flächendeckend etablierten digitalen Identität, hoher digitaler Grundkompetenz der Bevölkerung und einem dichten Netz staatlich organisierter Unterstützungsangebote. Bayern hat sich demgegenüber im BayDiG bewusst für „Digital First“ bei gleichzeitiger Wahlfreiheit entschieden. Der analoge Zugang zur Verwaltung bleibt dort erhalten. Wenn Schleswig-Holstein den anspruchsvolleren Weg einer Nutzungspflicht geht, müssen die flankierenden Strukturen vor dem Inkrafttreten der Pflicht stehen, nicht danach.

Für die Beschäftigten bedeutet die Servicekonto-Pflicht zweierlei. Zum einen entsteht mit der Verwaltungsassistenz nach § 15 eine neue, anspruchsvolle Daueraufgabe, die ganz überwiegend von den Beschäftigten der Kommunen in Bürgerbüros, Bibliotheken, an Serviceterminals und mobil zu leisten sein wird. Assistenz bei der Einrichtung von Konten, bei Identifizierungsverfahren, beim Verständnis komplexer Verfahren und im Umgang mit Menschen mit Behinderungen, Sprachbarrieren oder geringer

Medienkompetenz erfordert Qualifizierung, Zeit und geeignete Räume. Der Entwurf regelt hierzu lediglich eine Kann-Verordnungsermächtigung (§ 15 Abs. 2). Das genügt nicht: Die Ausgestaltung der Assistenz muss verbindlich geregelt werden, bevor die Nutzungspflicht nach § 27 in Kraft tritt. Das betrifft die Qualifikationsanforderungen, die Personalbemessung, die institutionelle Ansiedlung, den Datenschutz bei der assistierten Antragstellung und vor allem die auskömmliche Finanzierung. Soweit kommunale Beschäftigte diese Aufgabe übernehmen, ist das Konnexitätsprinzip nach Art. 57 Abs. 2 der Landesverfassung strikt zu beachten: Wer bestellt, bezahlt.

Zum anderen werden die Beschäftigten mit Publikumskontakt die Folgen einer als Zwang empfundenen Umstellung unmittelbar zu spüren bekommen. Frustration über technische Hürden, abgelehnte Ausnahmen oder unverständliche Verfahren entlädt sich erfahrungsgemäß am Schalter und am Telefon, nicht im Ministerium. Wir fordern deshalb niedrighschwellige, nachweisfreie Ausnahmetatbestände, die den Beschäftigten vor Ort keine konflikträchtigen Einzelfallprüfungen aufbürden, klare und einfach administrierbare Verfahrensregeln für die Feststellung von Ausnahmen sowie ein verbindliches Konzept zum Schutz der Beschäftigten vor verbalen und tätlichen Übergriffen, einschließlich Deeskalationsschulungen und konsequenter Strafverfolgung. Ferner muss geklärt werden, wie Personen, die ihr Servicekonto nicht eigenständig abrufen können, rechtssicher über zugestellte Dokumente und laufende Fristen informiert werden. Andernfalls werden Widersprüche, Wiedereinsetzungsanträge und Beschwerden die Verwaltung zusätzlich belasten.

8. Kommunale Ebene, Konnexität und Kosten

Die komba gewerkschaft vertritt in besonderem Maße die kommunalen Beschäftigten. Der Entwurf erlegt den Kommunen weitreichende Pflichten auf, von der Datenbereitstellung über Schnittstellen (§ 4 Abs. 4 und 5) über die Anbindung an Basisdienste bis zur Verwaltungsassistenz, lässt die Finanzierungsfrage aber in wesentlichen Teilen offen. Die Begründung verweist auf sogenannte „Effizienzgewinne“ und Unterstützung durch das Land und den ITV.SH; das ersetzt keine belastbare Kostenfolgenabschätzung und keinen Konnexitätsausgleich. Widersprüchlich erscheint zudem das Verhältnis von § 13 Abs. 6 (das Land trägt die Kosten für Entwicklung und Betrieb der Basisdienste) zu § 13 Abs. 7 (Nutzungsbestimmungen „können Regelungen über die Kosten der Nutzung beinhalten“). Wenn die Nutzung der Basisdienste verpflichtend ist, darf sie für die nutzungsverpflichteten Träger nicht nachträglich kostenpflichtig gestellt werden. Der neue Ordnungswidrigkeitentatbestand des § 39 mit Geldbußen bis 100.000 Euro ist im Hinblick auf den Adressatenkreis und das Verhältnis zu Beschäftigten, die im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgaben mit Basisdienst-Daten arbeiten, zu unbestimmt und sollte präzisiert werden.

9. Informationssicherheit, Arbeitsschutz und Gesundheit

§ 5 EGovG SH verpflichtet alle an das Landesnetz angeschlossenen Behörden zur Gewährleistung angemessener Informationssicherheit. Das ist richtig, überfordert aber insbesondere kleine Ämter und Gemeinden, wenn ihnen nicht zugleich qualifiziertes Personal, zentrale Unterstützungsleistungen und Finanzmittel bereitgestellt werden. Informationssicherheit ist Daueraufgabe und erfordert anerkannte, amtlich bewertete Funktionsstellen (Informationssicherheitsbeauftragte) statt nebenamtlicher Zusatzbelastung.

Darüber hinaus verändert die vollständige Digitalisierung die Arbeitsbedingungen grundlegend: durchgängige Bildschirmarbeit, Taktung durch Workflows, ständige Erreichbarkeit und die psychische Belastung durch permanente Veränderungsprozesse. Wir erwarten, dass die Umsetzung des Gesetzes durchgängig von Gefährdungsbeurteilungen unter Einschluss psychischer Belastungen, ergonomischer

Arbeitsplatzgestaltung und betrieblichem Gesundheitsmanagement begleitet wird. Alterns- und behindertengerechte Gestaltung der digitalen Arbeitsmittel ist sicherzustellen. Barrierefreiheit gilt auch nach innen, für die Beschäftigten; § 23 EGovG SH sollte entsprechend ergänzt werden.

Ergänzend zum Arbeits- und Gesundheitsschutz: Die durchgängige Digitalisierung ermöglicht und verstärkt mobiles Arbeiten und ständige Erreichbarkeit. Daraus folgen Risiken der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. Wir fordern verbindliche Regeln für Telearbeit und mobiles Arbeiten sowie ein Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit. Das Bayerische Digitalgesetz fördert Telearbeit ausdrücklich (Art. 7 BayDiG) und kann insoweit als Vorbild dienen. Die Ausgestaltung mobiler Arbeit unterliegt der Mitbestimmung und ist durch Dienstvereinbarung zu regeln.

10. Offene Standards, Open Source und Standard-IT (§ 9 EGovG SH)

Den Vorrang für Open-Source-Software und nachhaltige IT bewerten wir im Grundsatz positiv; er stärkt die digitale Souveränität des Landes und reduziert Abhängigkeiten. Die laufende Umstellung der Landesverwaltung auf quelloffene Büroanwendungen zeigt aber auch: Solche Umstellungen gelingen nur mit ausreichenden Schulungen, realistischen Übergangszeiträumen, funktionierender Interoperabilität zu den Fachverfahren und ernst genommenen Rückmeldungen der Anwenderinnen und Anwender. Produktivitätsverluste und Mehrbelastungen in der Umstellungsphase müssen eingeplant und dürfen nicht den Beschäftigten angelastet werden. Wir regen an, die Beschäftigten und ihre Vertretungen strukturiert in die Auswahl und Ausgestaltung der Standard-IT einzubeziehen. Gute Usability ist kein Komfortmerkmal, sondern eine Produktivitäts- und Gesundheitsfrage.

C. Ländervergleich: Was Schleswig-Holstein übernehmen und was es vermeiden sollte

Schleswig-Holstein ist mit dem DigiBeschlG nicht allein; nahezu alle Länder haben ihre E-Government-Gesetze in den letzten Jahren novelliert oder neu gefasst. Aus dem Vergleich ergeben sich aus unserer Sicht folgende Schlussfolgerungen:

- **Bayern (Bayerisches Digitalgesetz, 2022):** Das BayDiG war das erste umfassende Landesdigitalgesetz. Übernehmenswert ist insbesondere die eigenständige Personal- und Qualifizierungsnorm (Art. 7 BayDiG), die die Befähigung der Beschäftigten als gesetzliche Digitalisierungsaufgabe verankert. Eine solche Norm fehlt im schleswig-holsteinischen Entwurf. Bemerkenswert ist ferner, dass Bayern trotz des Grundsatzes „Digital First“ bewusst auf einen Digitalzwang verzichtet und den analogen Zugang erhalten hat. Schleswig-Holstein geht mit der Servicekonto-Pflicht deutlich darüber hinaus; umso höher sind die Anforderungen an Assistenz, Ausnahmen und Beschäftigtenschutz (siehe den Abschnitt zur Verwaltungsassistenz und Servicekonto-Pflicht).
- **Nordrhein-Westfalen (EGovG NRW, 2016):** NRW verfügt über die längste Erfahrung mit gesetzlichen Digitalisierungsfristen. Der Erfahrungsbericht zum EGovG NRW dokumentiert, dass die ambitionierte E-Akte-Frist vor allem an fehlendem Personal, unzureichenden Mitteln und Abhängigkeiten von zentralen Komponenten scheiterte. Die Lehre für Schleswig-Holstein: Fristen nur in Verbindung mit gesicherter Finanzierung, Personalplanung und betriebsbereiten Basisdiensten setzen sowie eine gesetzliche Evaluations- und Berichtspflicht vorsehen. Positiv und nachahmenswert ist das in NRW geschaffene Antragsrecht der Kommunen auf Erprobungsausnahmen, das deren Praxiserfahrungen systematisch nutzt; die Experimentierklausel des § 38 EGovG SH sollte um ein solches kommunales Initiativrecht ergänzt werden.

- **Hamburg (Hamburgisches Verwaltungsdigitalisierungsgesetz):** Hamburg hat sein Gesetz für die digitale Verwaltung jüngst ausdrücklich auch mit dem Ziel begründet, die Verwaltung als attraktive Arbeitgeberin im demografischen Wandel zu erhalten, und Barrierefreiheit „by Design“ sowie den datenschutzkonformen KI-Einsatz von Beginn an mitgeregelt. Diese arbeitgeber- und beschäftigtenbezogene Zielperspektive sollte auch das DigiBeschlG ausdrücklich aufnehmen. Hamburgs Erfolge beruhen zudem auf einer zentralen Steuerung mit klaren Verantwortlichkeiten. Insoweit ist die gesetzliche Verankerung von CIO und zentralem IT-Management in §§ 31 ff. EGovG SH der richtige Weg, sofern die dezentralen Ebenen und die Beschäftigtenvertretungen eingebunden werden.
- **Dänemark (Gesetz über Digital Post, Vorbild des § 27 EGovG SH):** Das dänische Modell funktioniert, weil Pflicht, Infrastruktur und Unterstützung als Gesamtpaket über lange Zeiträume aufgebaut wurden und die Ausnahmen unbürokratisch gehandhabt werden. Eine isolierte Übernahme der Pflicht ohne das dänische Unterstützungsniveau würde die Lasten einseitig auf Bürgerinnen und Bürger mit Unterstützungsbedarf und auf die Beschäftigten im Bürgerkontakt verlagern. Sollte der Landtag an der Nutzungspflicht festhalten, empfehlen wir ein gestuftes Inkrafttreten, das an objektiv überprüfbare Meilensteine (flächendeckende Assistenzstruktur, stabile Basisdienste, Erreichbarkeitslösung für zustellungsrelevante Dokumente) geknüpft wird.

Formulierungsvorschläge für zwei Kernforderungen

Um die Übernahme im Gesetzgebungsverfahren zu erleichtern, schlagen wir für die beiden wichtigsten Forderungen konkrete Normtexte vor. Die Paragrafenzählung ist an die Struktur des Entwurfs anzupassen.

Vorschlag 1: Personal, Qualifizierung und digitale Kompetenzen (neuer Paragraph im EGovG SH)

- (1) Die Befähigung der Beschäftigten zur digitalen Aufgabenwahrnehmung ist Bestandteil der Digitalisierungsaufgabe des Landes und der Kommunen.
- (2) Die Beschäftigten haben einen Rechtsanspruch auf die für ihre Tätigkeit erforderliche Qualifizierung. Sie findet während der Arbeitszeit statt. Das Land und die Kommunen stellen die erforderlichen Haushaltsmittel bereit.
- (3) Die Einführung und die wesentliche Änderung digitaler Verfahren begleitet ein strukturiertes Change-Management, das mit den Personalvertretungen abgestimmt wird.
- (4) Vor dem Einsatz eines KI-Systems prüft und stuft die Dienststelle dessen Risikoniveau ein. Vor der Nutzung absolvieren die Beschäftigten eine verpflichtende Schulung zum sicheren und datenschutzkonformen Umgang sowie zu den Risiken und Grenzen des Systems. Artikel 4 der Verordnung (EU) 2024/1689 bleibt unberührt.

Vorschlag 2: Schutz der Beschäftigten bei Automatisierung und KI (Ergänzung zu § 10 EGovG SH)

- (1) Entscheidungen, die Rechte von Beschäftigten oder von Bürgerinnen und Bürgern wesentlich berühren, insbesondere beamten-, dienst- und arbeitsrechtliche Personalangelegenheiten, bleiben einer natürlichen Person vorbehalten. Artikel 22 der Verordnung (EU) 2016/679 und Artikel 14 der Verordnung (EU) 2024/1689 bleiben unberührt.
- (2) Automatisierte und KI-gestützte Systeme dürfen nicht zur Verhaltens- oder Leistungskontrolle der Beschäftigten eingesetzt werden. Daten, die hierbei anfallen, unterliegen einem Verwertungsverbot.

- (3) KI-Systeme im Personalbereich müssen diskriminierungsfrei sein. Die Dienststelle prüft sie vor dem Einsatz auf Verzerrungen.
- (4) KI darf Gespräche nicht ohne ausdrückliche Einwilligung aller Teilnehmenden aufzeichnen oder protokollieren. Dies gilt auch für die Transkription von Telefonaten und Online-Besprechungen.
- (5) Die Einführung und die wesentliche Änderung solcher Systeme unterliegen der Mitbestimmung nach dem MBG SH. Die Dienststelle beteiligt den Personalrat nach § 49 Absatz 1 MBG SH bereits ab Projektbeginn.

D. Forderungen der komba gewerkschaft schleswig-holstein im Überblick

- 1. Aufnahme eines eigenen Paragraphen „Personal, Qualifizierung und digitale Kompetenzen“ in das EGovG SH nach dem Vorbild des Art. 7 BayDiG, einschließlich eines Anspruchs der Beschäftigten auf Qualifizierung während der Arbeitszeit und gesicherter Finanzierung des Change-Managements.
- 2. Klarstellung im Gesetz, dass die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte nach dem MBG SH unberührt bleiben; förmliche Beteiligung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften bei allen beschäftigtenrelevanten Verordnungen; verbindliche beratende Beteiligung der Beschäftigtenseite im Landes-IT-Rat (§ 36 EGovG SH).
- 3. Frühzeitige Beteiligung des Personalrats ab Projektbeginn bei Digitalisierungs- und KI-Vorhaben: frühzeitige, fortlaufende und umfassende Unterrichtung sowie Einbeziehung in Planungsgruppen von Anfang an nach § 49 Abs. 1 MBG SH, gestützt auf § 51 Abs. 1 Satz 1, § 52 Abs. 2 und § 47 Abs. 1 MBG SH; ausdrückliche Abbildung im EGovG SH.
- 4. Gesetzliche Schutzschranken für die Automatisierung (§ 10 EGovG SH): menschliche Letztentscheidung in personal- und statusrelevanten Angelegenheiten, ausdrückliches Verbot der Verhaltens- und Leistungskontrolle mit Verwertungsverbot, Transparenz- und Dokumentationspflichten.
- 5. Verankerung der KI-bezogenen Schranken in der KI-Verordnung der EU (Verordnung (EU) 2024/1689): Einstufung von KI im Personalbereich als Hochrisikosystem (Anhang III Nr. 4), menschliche Aufsicht (Art. 14), Datenqualität ohne Verzerrung (Art. 10). Keine Verlagerung des Schutzes auf das durch den „Digital-Omnibus“ verzögerte Unionsrecht; eigenständige Regelung im EGovG SH zum Inkrafttreten.
- 6. Ausdrückliches Verbot, Gespräche durch KI ohne Einwilligung aller Teilnehmenden mitzuschneiden oder zu protokollieren; das gilt auch für die KI-gestützte Transkription von Telefonaten und Online-Besprechungen.
- 7. Diskriminierungsfreiheit von KI-Systemen im Personalbereich; verpflichtende Prüfung auf Verzerrungen vor dem Einsatz (Art. 3 GG, AGG, Art. 10 KI-Verordnung).
- 8. Beschäftigungssicherung: keine betriebsbedingten Kündigungen und keine Herabgruppierungen wegen Einführung, Anwendung der wesentlichen Änderung von KI-Systemen; unvermeidbare Umsetzungen nur auf gleich bewertete Stellen und Dienstposten.

9. Risikoprüfung vor Einführung eines KI-Systems und verpflichtende Schulung vor der Nutzung (KI-Kompetenz nach Art. 4 KI-Verordnung).
10. Eingruppierungsschutz bei digitalisierungsbedingter Änderung des Arbeitsinhalts: Das Digi-BeschlG darf nicht zur Grundlage von Herabgruppierungen werden. Wesentliche, durch Digitalisierung oder Automatisierung veränderte Tätigkeiten sind ergebnisoffen auf ihre Eingruppierung und Stellenbewertung zu überprüfen; eine Abwertung allein wegen automatisiert entfallender Arbeitsschritte ist auszuschließen. Die Personalräte sind einzubinden.
11. Nachbesserung des § 15 Abs. 3 LDSG (Artikel 5): Veröffentlichung personenbezogener Erreichbarkeitsdaten nur bei zwingender Erforderlichkeit, Vorrang von Funktionsbezeichnungen und Funktionspostfächern, Widerspruchsrecht der Beschäftigten und Veröffentlichungsausschluss bei Gefährdungslagen; entsprechende Schutzvorkehrungen beim Verzeichnisdienst nach § 13 Abs. 2 Nr. 7 EGovG SH und beim Informationsregister nach § 11 IZG.
12. Verbindliche (nicht nur fakultative) Regelung der Verwaltungsassistenz nach § 15 EGovG SH, also Qualifikation, Personalbemessung, Finanzierung und Datenschutz, vor Inkrafttreten der Servicekonto-Pflicht; nachweisfreie, einfach administrierbare Ausnahmen nach § 27 Abs. 2; Schutzkonzept für Beschäftigte mit Publikumskontakt.
13. Strikte Beachtung des Konnexitätsprinzips: vollständiger Ausgleich der den Kommunen entstehenden Umstellungs-, Betriebs- und Personalkosten; Streichung bzw. Klarstellung der Kostenregelung in § 13 Abs. 7 EGovG SH für nutzungsverpflichtete Träger; Präzisierung des § 39 EGovG SH.
14. Realistische, an betriebsbereite Basisdienste und gesicherte Ressourcen geknüpfte Fristen (§§ 4 Abs. 5, 10, 14 EGovG SH) mit Stufenplan; gesetzliche Evaluations- und Berichtspflicht gegenüber dem Landtag unter Einschluss der Auswirkungen auf Personalbedarf und Arbeitsbelastung, nach dem Vorbild des Erfahrungsberichts zum EGovG NRW.
15. Ergänzung der Experimentierklausel (§ 38 EGovG SH) um ein Antragsrecht der Kommunen auf Erprobungsausnahmen nach nordrhein-westfälischem Vorbild.
16. Keine Vorwegnahme von Effizienzgewinnen durch Stellenabbau; Nutzung freiwerdender Kapazitäten vorrangig zur Entlastung der Beschäftigten und zur Qualitätssicherung.
17. Begleitung der Umsetzung durch Gefährdungsbeurteilungen einschließlich psychischer Belastungen, ergonomische und barrierefreie Gestaltung der digitalen Arbeitsmittel auch nach innen sowie anerkannte Funktionsstellen für die Informationssicherheit.
18. Verbindliche Regelungen für Telearbeit und mobiles Arbeiten sowie ein Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit; Ausgestaltung durch Dienstvereinbarung.
19. Strukturierte Einbindung der Beschäftigten und ihrer Vertretungen in Auswahl und Ausgestaltung der Standard-IT und der Open-Source-Anwendungen (§ 9 EGovG SH), mit Schulungen und realistischen Übergangszeiträumen.

E. Schlussbemerkung

Die komba gewerkschaft schleswig-holstein unterstützt das Ziel einer konsequent digitalen, leistungsfähigen Verwaltung. Ob das Digitalisierungsbeschleunigungsgesetz dieses Ziel erreicht, wird sich nicht an der Zahl der Verordnungsermächtigungen und Absichtserklärungen entscheiden, sondern daran, ob die Beschäftigten in Land und Kommunen befähigt, beteiligt, geschützt, fair bewertet und ausreichend ausgestattet werden. Die Erfahrungen anderer Länder zeigen, dass Digitalisierungsgesetze ohne hinterlegtes Personal, ohne Qualifizierung und ohne realistische Fristen ihre eigenen Vorgaben verfehlen. Wir bitten den Ausschuss, die vorstehenden Forderungen im weiteren Gesetzgebungsverfahren aufzugreifen.

Wir bestätigen, dass diese Stellungnahme keine urheberrechtlich geschützten Inhalte Dritter enthält und mit ihrer Veröffentlichung auf den Internetseiten des Landtags Einverständnis besteht.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Christian Sehlleier
Landesvorsitzender und Leiter der Geschäftsstelle

Quellenverzeichnis

Die Stellungnahme stützt sich auf die folgenden Rechtsquellen, Berichte, Daten und Literaturnachweise.

I. Rechtsquellen

- Entwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung der Digitalisierung (Digitalisierungsbeschleunigungsgesetz, DigiBeschlG), Gesetzentwurf der Landesregierung, Landtag Schleswig-Holstein, Drucksache 20/4202, mit den Artikeln 2 (EGovG SH), 4 (IZG SH), 5 (LDSG SH) und 7 (Künstliche-Intelligenz-Einsatz-Gesetz).
- Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.) vom 11. Dezember 1990, zuletzt geändert durch Gesetz vom 5. Dezember 2025; insbesondere §§ 47, 49, 51 und 52.
- Verfassung des Landes Schleswig-Holstein, Artikel 57 Absatz 2 (Konnexitätsprinzip).
- Bayerisches Digitalgesetz (BayDiG) vom 22. Juli 2022, insbesondere Artikel 7.
- E-Government-Gesetz Nordrhein-Westfalen (EGovG NRW), 2016.
- Hamburgisches Verwaltungsdigitalisierungsgesetz.
- Onlinezugangsgesetz (OZG) sowie OZG-Änderungsgesetz (OZG 2.0).
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), § 12, sowie Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD).
- Beamtenstatusgesetz (BeamtStG), § 45 (Fürsorgepflicht des Dienstherrn).
- Grundgesetz (GG), Artikel 3, sowie Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
- Verordnung (EU) 2016/679 (Datenschutz-Grundverordnung), insbesondere Artikel 9 und 22.
- Verordnung (EU) 2024/1689 (Verordnung über Künstliche Intelligenz), insbesondere Artikel 4, 5, 9, 10 und 14 sowie Anhang III.
- Digital-Omnibus (Verordnung zur Vereinfachung der Umsetzung der harmonisierten KI-Vorschriften): Kommissionsvorschlag vom 19. November 2025; vorläufige Einigung von Parlament und Rat vom 7. Mai 2026; Billigung durch das Europäische Parlament am 16. Juni 2026 und endgültige Zustimmung des Rates am 29. Juni 2026 (Verschiebung des Anwendungsbeginns der Hochrisiko-Pflichten nach Anhang III auf den 2. Dezember 2027).
- Dänemark, Gesetz über Digital Post (Lov om Digital Post).

II. Berichte und parlamentarische Dokumente

- Landesregierung Nordrhein-Westfalen, Erfahrungsbericht zum E-Government-Gesetz Nordrhein-Westfalen (EGovG NRW), vorgelegt dem Landtag Nordrhein-Westfalen.

III. Daten, Dashboards und Indizes

- Institut der deutschen Wirtschaft (IW) im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM), Behörden-Digimeter 2026, März 2026.
- Europäische Kommission, Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft (DESI) 2022, Länderbericht Deutschland.
- Dashboard Digitale Verwaltung des Bundes.
- Digitalisierungs-Dashboard Schleswig-Holstein (DiDaSH).

IV. Literatur

- Heckmann, Dirk / Rachut, Sarah, Digitale Verwaltung (Kapitel 5), in: Heckmann, Dirk / Paschke, Anne (Hrsg.), juris PraxisKommentar Internetrecht, 8. Auflage, juris 2024 (einschließlich der sogenannten Passauer Definition des E-Government).
- Legner, Christine u. a., Digitalization: Opportunity and Challenge for the Business and Information Systems Engineering Community, in: Business & Information Systems Engineering 59 (2017), Heft 4, S. 301-308.
- Maurer, Julian Walter, Strategische Steuerung im E-Government. Mit der Digital Public Balanced Scorecard zur zukunftsfähigen Verwaltung, Springer Gabler, Wiesbaden 2025.