

DGB Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Innen- und Rechtsausschuss
Barbara Ostmeier, Vorsitzende
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/7444

Innenausschuss@landtag.ltsh.de

Stellungnahme

Schriftliche Anhörung des Innen- und Rechtsausschusses zum Antrag „Digitale Agenda für Schleswig-Holstein“

Antrag der Fraktion der FDP, Drucksache 18/4850
Änderungsantrag der Fraktion der PIRATEN, Drucksache 18/4883
Unterrichtung 18/258 des Ministerpräsidenten

23. Februar 2017

Uwe Polkaehn
Vorsitzender
DGB Bezirk Nord

uwe.polkaehn@dgb.de

Telefon: 0402858202
Telefax: 0402858235

SH/PF

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

nord.dgb.de

Sehr geehrte Frau Ostmeier,

der Deutsche Gewerkschaftsbund Nord bedankt sich für die Möglichkeit, zu den genannten Anträgen Stellung zu nehmen.

Grundsätzlich begrüßen wir die Digitale Agenda als einen Schritt in die richtige Richtung, um auf die Herausforderungen, die infolge des digitalen Wandels auf Wirtschaft, Gesellschaft und insbesondere auch die Beschäftigten in Wirtschaft und im öffentlichen Dienst zu kommen, angemessen reagieren zu können.

Ebenfalls merken wir positiv an, dass in der Digitalen Agenda der Anspruch erhoben wird, den Wandel der Arbeitswelt mit Unterstützung und unter Einbeziehung der Beschäftigten aktiv zu gestalten. Dabei fehlt allerdings aus unserer Sicht der Hinweis auf konkrete, hochwertige Maßnahmen. Hier gibt es noch deutlichen Nachbesserungsbedarf.

Es wird im Zuge der weiteren Digitalisierung der Arbeitswelt zu erheblichen Veränderungen in den Arbeitsprozessen kommen. Im Zuge der Digitalisierung der Arbeit sind nicht nur die Schnittstellen zwischen Mensch / Organisation / Technik neu zu gestalten, sondern auch die Chancen für eine weitere Humanisierung der Arbeitswelt zu nutzen. Hierzu gehört auch eine umfassende Qualifizierung, auf die richtigerweise sowohl die Digitale Agenda als auch der Änderungsantrag der FDP-Fraktion hinweisen. Flexiblere und ggf. ortsunabhängige Arbeitszeitmodelle müssen gemeinsam mit den Gewerkschaften diskutiert und im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden.

Grundsätzlich gilt es, die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen beim digitalen Wandel zu beraten und mitzunehmen. Ansonsten droht eine angstbesetzte und risikoorientierte Diskussion in den Betrieben und im öffentlichen Dienst, welche ggf. im Wettbewerb notwendige Digitalisierungsprozesse nicht nur gefährlich verlangsamen, sondern ggf. auch stoppen können.

Um den digitalen Wandel gewinnbringend für Beschäftigte und Betriebe gestalten zu können, ist aus Sicht der Gewerkschaften die Wiederbelebung der sträflich vernachlässigten Arbeitswissenschaft dringend geboten. Die Gewerkschaften fordern daher die Einrichtung eines Lehrstuhls für Arbeitswissenschaft an einer der Hochschulen in Schleswig-Holstein.

Die Transformation der wissenschaftlichen Erkenntnisse in die betriebliche Praxis sowie die Stärkung der Beschäftigten in diesem Prozess des Wandels der Arbeitswelt muss durch ein neu einzurichtendes arbeitnehmerorientiertes „Innovations- und Transfercenter Arbeit 4.0“ nachhaltig unterstützt werden. Es berät und unterstützt Betriebs- und Personalräte bei der Bewältigung der Herausforderung Digitalisierung der Arbeitswelt und gewährleistet auch die Verbreitung guter Beispiele in weitere Betriebe in Schleswig-Holstein.

Zum Ausbau des E-Government und zu den Auswirkungen im Bereich des öffentlichen Dienstes

Das Land Schleswig-Holstein hat in der Vergangenheit immer wieder den Anspruch untermauert, Vorreiter der Digitalisierung der Verwaltung und des öffentlichen Dienstes zu sein: Als erstes Bundesland überhaupt hat Schleswig-Holstein sich 2009 ein E-Government-Gesetz gegeben. Mit Dataport als zentralem, länderübergreifendem IT-Dienstleister hat das Land ebenso Maßstäbe gesetzt wie mit seinem modernen Datenschutzrecht und der Einrichtung des Unabhängigen Landeszentrums für Datenschutz (ULD). Bei den Themen E-Akte und der Digitalisierung der Personalakten ist Schleswig-Holstein bundesweit Vorreiter. Der nun vorliegende Entwurf einer digitalen Agenda der Landesregierung ist in diesem Kontext zu sehen.

Der Prozess einer zunehmenden Digitalisierung ist auch im öffentlichen Dienst mit einer Verunsicherung der Beschäftigten verbunden. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es deswegen besonders bedeutend, dass es Schleswig-Holstein mit seinem Mitbestimmungsgesetz, der innerdienstlichen Allzuständigkeit und den ressortübergreifenden Vereinbarungsrechten nach § 59 MBG SH gelungen ist, die Beschäftigten in den Prozess der Digitalisierung der Verwaltung einzubinden und die Interessen der Beschäftigten zu wahren. Dies ist nach wie vor auch im bundesweiten Vergleich die Ausnahme.

Ressortübergreifende Projekte im Rahmen der elektronischen Modernisierung der Verwaltung werden nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein durch Vereinbarungen zwischen den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Landesregierung ausgestaltet. Auf diesem Weg werden die Beteiligung der Beschäftigten und die Mitbestimmung gewährleistet. Eine derartige Form der ressortübergreifenden Mitbestimmung ist nur in den Bundesländern Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein vorgesehen. Die

Einbindung der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften als unabhängigem Vereinbarungspartner trägt dabei wesentlich zur Akzeptanz der getroffenen Vereinbarungen bei. Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften hat sich diese Form der Mitbestimmung bewährt. Im Rahmen einer Weiterentwicklung des Entwurfes der Digitalen Agenda der Landesregierung sollte auch dieser Aspekt später hervorgehoben werden.

Aus Sicht der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind bei der weiteren Digitalisierung der Verwaltung und des öffentlichen Dienstes zahlreiche Fragen zu berücksichtigen. Dies betrifft sowohl klassische Themen wie Fragen der Ergonomie, der Barrierefreiheit, des Datenschutzes und des Schutzes vor Rationalisierung als auch Fragen der künftigen Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsstrukturen. Eine für den Bereich des öffentlichen Dienstes besondere Fallkonstellation ist dabei die Notwendigkeit, Beschäftigte vor öffentlichen Angriffen und privaten Nachstellungen zu schützen. Dies betrifft mittlerweile nicht nur die besonderen Datenschutzinteressen im Bereich der Polizei, um Polizistinnen und Polizisten sowie ihre Familien vor Übergriffen zu schützen, sondern beispielsweise auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des Tier- und Umweltschutzes.

Die elektronische Abwicklung von Verwaltungsverfahren hat die Steigerung der Leistungsfähigkeit der Verwaltung zum Ziel. Sie soll damit aber auch den Ansprüchen der Bürgerinnen und Bürger gerecht werden. Aus Sicht des DGB und seiner Gewerkschaften bedarf es hierzu aber einer zu definierenden Grenzziehung, denn der staatliche Anspruch auf Erfüllung seiner Aufgaben muss überwiegen. Im Zusammenhang mit der Feststellung um die stark zunehmenden Erteilungen von sogenannten „Kleinen Waffenscheinen“ wurde offenbar, dass auch diese elektronisch schlank beantragt werden können. Bei der nach Waffengesetz durchzuführenden Zuverlässigkeitsprüfung kann es demnach passieren, dass ein persönlicher Kontakt zwischen Antragsteller und der ordnungsbehördlichen Verwaltung nicht stattfindet. Diesen Umstand halten der DGB und seine Gewerkschaften für bedenklich. In verschiedenen sicherheitsrelevanten Rechtsgebieten, z. B. im Waffen- und Sprengstoffrecht, bei der Sicherheit im Luftverkehr oder in Häfen, sind der persönliche Kontakt und damit die notwendige Einschätzungsfähigkeit neben anderen Prüfungen von hoher Relevanz.

Freundliche Grüße



Uwe Polkaehn