BPR a.i.V.

Ausschuss Soziales, Arbeits- und Gesundheitsschutz

Themenheft D09:

Worauf müssen Personalräte im Zeitalter der Digitalisierung achten?

Stand: 01.12.2021

Inhalt

1. Der Blick der Personalvertretungen auf die zunehmende Digitalisierung und die digitale Transformation 3

2. Rechtliche Rahmenbedingungen für eine zukunftsfähige Mitbestimmung 3

2.1. Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) 4

2.2. Landespersonalvertretungsgesetz, Landesgesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung in Rheinland-Pfalz (E-Government-Gesetz Rheinland-Pfalz – EGovGRP) und weitere Regelungen 5

3. Personalratsarbeit im Wandel..... 6

4. Personalräte als Datenschützer..... 8

5. Weiterbildung und Qualifizierung haben eine Schlüsselfunktion im digitalen Transformationsprozess 9

6. Der öffentliche Dienst unter Digitalisierungsdruck.....11

7. Ständiges Abwägen: Vor- und Nachteile des Digitalisierungsprozesses.....13

8. Kompetente Personalräte gefragt.....15

9. Fazit 16

Literatur.....18

Weiterführende Literatur.....20

Impressum 21

© BPR a.i.V. 2021

1. Der Blick der Personalvertretungen auf die zunehmende Digitalisierung und die digitale Transformation

Der demografische Wandel und der daraus resultierende Fachkräftemangel sind nicht neu und seit vielen Jahren Thema. Mit der Digitalisierung und der digitalen Transformation kommen auf die Arbeitswelt weitere, tiefgreifende Veränderungen hinzu.[1] In der Arbeitswelt findet ein tiefgreifender Wandel statt, der auch eine zunehmend radikale Veränderung zentraler Personalbereiche erfährt. Wie in den unterschiedlichen Themenheften dargestellt (siehe www.bpr.rlp.de) sind in der Folge der Einsatz neuer Medien, neue Arbeitsformen und eine neue Führungskultur beispielhaft zu nennen. Aber auch Bereiche des Datenschutzes und das Transparenzgesetz rücken unter neuen Vorzeichen in den Blick. Dies gilt auch für Deutschlands größten Arbeitgeber, dem öffentlichen Dienst, der hier längst vor gewaltigen Herausforderungen steht.

Auch in der überbetrieblichen Mitbestimmung (z.B. durch die Gewerkschaften) und innerhalb der Behörden selbst kommen auf die Personalvertretungen gewaltige Aufgaben zu. Deren Rechte ergeben sich aus den jeweiligen Landespersonalvertretungsgesetzen und Tarifverträgen in Form von Informations-, Anhörungs-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechten. Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen gilt es den digitalen Transformationsprozess anzunehmen und Einfluss auf die Themen zu nehmen, von denen die Kolleginnen und Kollegen unmittelbar betroffen sind. Aufgabe der Personalräte sollte es sein, den digitalen Wandel der Arbeitswelt im Sinne der von ihr vertretenen Kolleginnen und Kollegen mitzugestalten.

Im Idealfall geht der Personalrat den Weg gemeinsam ebenso mit den Dienststellenleitungen wie mit den Beschäftigten, deren Interessen es zu vertreten gilt. Schließlich sind es die Beschäftigten selbst, die neben digitalen Technologien zu den wichtigsten Faktoren für ein Gelingen der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zählen.

2. Rechtliche Rahmenbedingungen für eine zukunftsfähige Mitbestimmung

Das Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) gilt für alle in den Dienststellen des öffentlichen Dienstes Beschäftigten. Es bildet die Rechtsgrundlage für die Bildung und Tätigkeit von Personalräten sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen im öffentlichen Dienst des Bundes.

Für die Landes- und Kommunalverwaltungen bestehen eigene Personalvertretungsgesetze. Was für die Privatwirtschaft das Betriebsverfassungsgesetz ist, sind im öffentlichen Dienst die insgesamt 17 Personalvertretungs- und Mitbestimmungsgesetze. Im Mittelpunkt des Personalvertretungsrechts steht die kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten in den Dienststellen der öffentlichen Verwaltung. Dabei ist der Personalrat einer Dienststelle für alle dort tätigen Kolleginnen und Kollegen zuständig – für die Tarifbeschäftigten ebenso wie für die Beamtinnen und Beamten.

Im Bundespersonalvertretungsgesetz sowie in den Landespersonalvertretungs- oder auch Mitbestimmungsgesetzen für die Landes- und Kommunalebene finden sich die wesentlichen Regelungen zur:

- Wahl, Zusammensetzung und Organisation des Personalrats
- Zusammenarbeit mit Gewerkschaften
- Rechtsstellung der Personalratsmitglieder
- Jugend- und Auszubildendenvertretung

1 In der Regel umschreibt die Digitalisierung einen Prozess, mit welchem digitale Technologien implementiert werden. Im Gegensatz dazu geht es bei der digitalen Transformation oft um die vollständige Umwandlung bestehender Prozesse und Geschäftsmodelle. Häufig werden beide Begriffe synonym verwendet, beschreiben jedoch tatsächlich unterschiedliche Vorgehensweisen. Vgl. dazu z.B. https://www.computerwoche.de/a/digitalisierung-ist-keine-digitale-transformation,3546992

© BPR a.i.V. 2021

- Beteiligung der Personalvertretung[2]

2.1. Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)

Das 1974 in Kraft gesetzte und inzwischen rund 45 Jahre alte Personalvertretungsgesetz wurde seit Inkrafttreten nur im Detail geändert und Ergänzungen hinzugefügt, obwohl sich die Arbeit im öffentlichen Dienst seitdem deutlich verändert hat. Damals wurden noch Schreibmaschinen und Telefone mit Wählscheiben an den Dienststellen verwendet und in den Rechenzentren Lochkartenleser und Lochkartenstanzer eingesetzt. Mit der Arbeitswelt 4.0 ist dies längst nicht mehr vergleichbar.

Derzeit befindet sich das Gesetz in einem Modernisierungsprozess. Damit soll der Grundstein für ein modernes Personalvertretungsrecht des Bundes gelegt werden. Angekündigt werden verbesserte Handlungsmöglichkeiten der Personalvertretungen und mehr Mitspracherechte der Beschäftigten in wichtigen Bereichen[3], auch wenn die jetzige Ausfertigung Gewerkschaften noch nicht weit genug geht.[4]

Am 24.02.2021 hat der Bundestag den von der Bundesregierung vorgelegten Entwurf eines Gesetzes „zur Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes“ (19/26820) erstmals beraten. Dazu liegt auch die Gegenäußerung der Bundesregierung (19/26917) zur Stellungnahme des Bundesrates vor. Der Entwurf wurde zur weiteren Beratung an den federführenden Ausschuss für Inneres und Heimat überwiesen.

Die nächste Aktualisierung soll laut BMI vier großen thematischen Leitlinien folgen:

1. Verbesserung der Lesbarkeit und größere Nutzerfreundlichkeit,
2. Angleichung zum Betriebsverfassungsgesetz, wo diese sinnvoll erscheint,
3. mehr Rechtssicherheit durch Berücksichtigung höchstrichterlicher Rechtsprechung sowie
4. eine bessere Einbindung der Personalvertreter in alle Digitalisierungsprozesse.

Die Digitalisierung der Personalratsarbeit ist damit ein zentraler Schwerpunkt. Die Gesetzesnovelle habe zum Ziel einen Rechtsrahmen zu schaffen, der mindestens für die kommenden zehn Jahre stabil bleibt. Gleichzeitig werden moderne rechtliche Rahmenbedingungen benötigt, die den vielfältigen Arbeitsmodellen, Lebensformen und individuellen Wünschen in der Verwaltungswirklichkeit Rechnung tragen.[5]

---

2 Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): Mitbestimmung im öffentlichen Dienst. In: https://www.dgb.de/themen/++co++f80d7448-38f1-11e4-8f43-52540023ef1a#:~:text=Demokratie%20darf%20nicht%20an%20Werkstoren,f%C3%BCr%20Besch%C3%A4ftigte%20im%20Arbeitsleben%20gelten.&text=Im%20Mittelpunkt%20des%20Personalvertretungsrechts%20steht,den%20Dienststellen%20der%20%C3%B6ffentlichen%20Verwaltung., Abruf: 05.05.2021.

3 https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw08-de-bundespersonalvertretungsgesetz-821754, Abruf: 03.05.2021.

4 DGB (Hrsg.): Anhörung zum Bundespersonalvertretungsgesetz. Entwurf der Bundesregierung stößt im Innenausschuss auf Kritik. In: https://www.dgb.de/themen/++co++637bbc0e-8b38-11eb-aaca-001a4a160123, Abruf: 03.05.2021 oder bei Ver.di: Stellungnahme zur BPersVG-Novelle, in: https://www.verdi.de/wegweiser/mitbestimmung/personalrat/++co++e9b1d5ae-29ab-11eb-a6ba-001a4a16012a

5 Vgl. 12. dbb Forum Personalvertretungsrecht „Auf dem Weg in die Digitalisierung“, https://www.dbb.de/politik-positionen/mitbestimmung/personalrat/forum-personalvertretungsrecht.html, Abruf 03.05.2021.

2.2. Landespersonalvertretungsgesetz, Landesgesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung in Rheinland-Pfalz (E-Government-Gesetz Rheinland-Pfalz – EGovGRP) und weitere Regelungen

Auch für das Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz wird im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung von unterschiedlichen Akteuren ein umfassender Anpassungsbedarf gesehen. Der Gesetzentwurf der rheinland-pfälzischen Landesregierung „Landesgesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung in Rheinland-Pfalz (E-Government-Gesetz Rheinland-Pfalz – EGovGRP)“ vom 08.09.2020, Drucksache 17/12960,[6] verweist auf die dringende Notwendigkeit, entsprechende Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger an digitale Leistungsangebote der Verwaltungen Rechnung zu tragen.[7]

Voraussetzung für ein erfolgreiches E-Government in Rheinland-Pfalz sei ein klarer und angemessener Rechtsrahmen, der zugleich mit den Vorgaben des Bundesrechts kompatibel ist. Gefordert werden dazu ein einheitliches Verwaltungsverfahren und die Übernahme von Regelungen des E-Government-Gesetzes. Das vom Bund für die weitere Digitalisierung der Verwaltung und die Verbesserung des Bürgers und Unternehmensservice auf Basis elektronischer Antragstellungen erlassene Onlinezugangsgesetz vom 14. August 2017 (BGBl. I S. 3122, 3138) sei in Landesrecht umzusetzen.

Aber auch weitere Regelungen im Hinblick auf den Ausbau der Verwaltungsdigitalisierung, der Informationssicherheit sowie der informationstechnischen Zusammenarbeit im Land werden als notwendig erachtet. Ein nutzerfreundliches und sicheres E-Government wird ebenso gefordert wie verwaltungsintern eine einheitliche IT-Steuerung für mehr Leistungsfähigkeit und Wirtschaftlichkeit, die auch eine moderne IT-Ausstattung und eine Optimierung der Verwaltungsabläufe zum Gegenstand hat. Regierungsseitig wird angemerkt, dass es letztlich auf die zügige und effektive Umsetzung der Digitalisierungsmaßnahmen einschließlich der Bereitstellung der erforderlichen Haushaltsmittel ankomme.

Der DGB und der dbb fordern u.a. spezielle Qualifikationsangebote sowie besondere Anforderungen an Arbeits- und Gesundheitsschutz, IT-Sicherheit und Datenschutz. Der DGB verlangt die Definition eines Zielbildes, aus dem die Werte und Visionen der Landesregierung hervorgingen. Dabei sollten die betroffenen Menschen und ihre Interessenvertretungen von Anfang an einbezogen werden. Die Beschäftigten müssten über die Wertschätzung ihrer Arbeit hinaus darauf vertrauen können, dass der Digitalisierungsprozess zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation beitrage. Gefordert wird u.a. im Zuge einer Binnentransparenz, allen Beschäftigten die Personalbedarfs- und -entwicklungsplanung anonymisiert zugänglich zu machen. Gleichzeitig müsse der Schutz der Beschäftigten vor unzulässiger Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung sichergestellt werden. Eine Überwachung der Beschäftigten sei ebenso zu verhindern wie Arbeitsplatzabbau oder eine weitere

---

6 https://dokumente.landtag.rlp.de/landtag/drucksachen/12960-17.pdf, Abruf: 03.05.2021

7 Im August wurde das Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung, das sog. „E-Government-Gesetz“ in Kraft getreten. Ziel ist es, die elektronische Kommunikation mit der Verwaltung zu erleichtern. Das Gesetz ermöglicht Bund, Ländern und Kommunen, einfachere, nutzerfreundlichere und effizientere elektronische Verwaltungsdienste anzubieten.
Das E-Government-Gesetz verpflichtet die Verwaltung unter anderem dazu, einen elektronischen Zugang zu eröffnen. Die Bundesverwaltung muss sogar einen *De-Mail*-Zugang schaffen. Auch das Erbringen elektronischer Nachweise und die elektronische Bezahlung in Verwaltungsverfahren wird erleichtert. Darüber hinaus werden Grundsätze der elektronischen Aktenführung und des ersetzenden Scannens festgelegt. Weitere zentrale Punkte sind:

- Erfüllung von Publikationspflichten durch elektronische Amts- und Verkündungsblätter
- Verpflichtung zur Dokumentation und Analyse von Prozessen
- Regelung zur Bereitstellung von maschinenlesbaren Datenbeständen durch die Verwaltung ("Open Data")

Quelle: https://www.bmi.bund.de/DE/themen/moderne-verwaltung/e-government/e-government-gesetz/e-government-gesetz-node.html

Arbeitsverdichtung im öffentlichen Dienst. Im Hinblick auf den digitalen Wandel seien folgende Punkte möglichst im Gesetz zu verankern:[8]

- Schutzrahmen für gute Arbeit in digitalen Zeiten (Haftungsrisiken mindern, flexible Arbeitszeitmodelle, Arbeits- und Gesundheitsschutz, erweiterte Beteiligungsrechte bei Konzeption und Nutzung digitaler Arbeitsmittel)
- frühzeitige Information, Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten und Interessenvertretungen auf allen Ebenen (Landespersonalvertretungsgesetz – LPersVG – weiterentwickeln betreffend Out- und Crowdsourcing, Cloudworking, Home Office, Telearbeit, mobiles Arbeiten, Datenschutz)
- Qualifizierungsoffensive (betroffene Beschäftigtengruppen für passgenaue Qualifizierung und Personalentwicklung identifizieren, Besoldung und Entgelt an erhöhtes Qualifizierungsniveau anpassen)
- Führung und Kommunikation verbessern (Führungskräfte für veränderte Anforderungen sensibilisieren, qualifizieren und auswählen, persönlichen Austausch auch bei zunehmendem mobilen Arbeiten sicherstellen)
- ausreichend finanzielle und personelle Ressourcen bereitstellen - Qualität öffentlicher Dienstleistungen sicherstellen und Privatisierung vermeiden - IT-Sicherheit und Datenschutz gewährleisten (Schutz vor Hackerangriffen, Sabotage, Datenmissbrauch und permanenter Überwachung).

In einer zusammenfassenden Bewertung wird festgehalten, dass nicht alle Forderungen Berücksichtigung finden werden: Bezogen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz, zur IT-Sicherheit sowie zum Datenschutz wird auf bereits bestehende spezialgesetzliche Vorgaben und zahlreiche technisch-organisatorische Standards verwiesen. Geeignete Qualifikationsangebote fallen in die Fürsorgepflicht des Dienstherrn. Das E-Government-Gesetz Rheinland-Pfalz beinhalte nur die unbedingt notwendigen verfahrens- und organisationsrechtlichen Rahmenvorschriften und orientierten sich insoweit an den entsprechenden Gesetzen des Bundes und der Länder, weshalb hier keine Änderungen zu erwarten seien. Der Aspekt der IT-Sicherheit sei in § 17 bereits berücksichtigt und in den §§ 18 bis 24 näher geregelt. Die Aufrechterhaltung des erforderlichen Datenschutzniveaus sei ebenfalls ein wichtiges Anliegen, dem – über die in diesem Gesetz vorgesehenen Schutzbestimmungen hinaus – auch bei der Umsetzung der einzelnen E-Government-Maßnahmen Rechnung zu tragen ist.

Eine Aktualisierung des Landespersonalvertretungsgesetzes werde geprüft. Bis dahin bleibt für eine frühzeitige Beteiligung die im Landespersonalvertretungsgesetz verankerte prozessuale Mitbestimmung als wichtiges Recht der Personalräte. Ein weiteres hilfreiches Instrument ist eine Dienstvereinbarung zum Beteiligungsverfahren und den Meilensteinen der Mitbestimmung.

3. Personalratsarbeit im Wandel

Auch an der Personalratsarbeit und deren Organisation geht die Digitalisierung nicht vorbei. Personalräte werden mit neuen Herausforderungen konfrontiert und müssen sich diesen stellen. Für die Gremienarbeit bieten die technischen Neuerungen neue, teils einfachere Möglichkeiten, den Kontakt zu den von ihnen vertretenen Beschäftigten zu wahren und sogar weiter auszubauen wie beispielsweise folgende:

- Online-Mitarbeiterbefragungen,

8 https://dokumente.landtag.rlp.de/landtag/drucksachen/12960-17.pdf, Abruf: 03.05.2021

- Sprechstunden des Personalrats in geschützten Chatrooms oder Videokonferenzen,
- Möglichkeit einer elektronischen Kontaktaufnahme von Gewerkschaften zur Dienststelle – statt bisher über das „Schwarze Brett" und Print-Informationen. Damit verbunden sind dazu notwendige Zugangsrechte (z.B. Informationsangebote der Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen über das Intranet).

Für die Personalratsarbeit selbst zeichnen sich neue Möglichkeiten ab, auch wenn teilweise noch ein rechtssicherer Raum dazu fehlt. Die Novellierungsvorschläge zum Bundespersonalvertretungsgesetz versuchen dies in Teilen bereits zu beheben:

- Virtuelle Zusammenarbeit, z.B. über Chatrooms, Telefon- oder Videokonferenzen, insbesondere bei dislozierter Arbeit
- Dort, wo erforderlich, Personalratssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenzen einschließlich internetbasierten Anwendungen
- Möglichkeit der Zuschaltung teilnahmeberechtigter Personen
- Die Nutzung von Cloudlösungen
- Elektronische Beteiligungsverfahren
- Mehr Mitspracherechte der Personalvertretungen, z.B. bei flexiblen Arbeitszeiten und mobilem Arbeiten, der Anordnung von Mehrarbeit, der Umsetzung mit Dienstortwechsel, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei Fragen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes und bei Privatisierungen (vgl. dazu auch die Novellierungsvorschläge zum Bundespersonalvertretungsgesetz).

Problematisch ist, dass dazu teilweise neue oder zumindest angepasste rechtliche und technische Grundlagen erforderlich sind. Der dbb-Vize fordert deshalb mehr Spielraum im Rahmen des Mitbestimmungsrechts, die Aufnahme weiterer Themen im Mitbestimmungsrecht und ein umfassendes Initiativrecht für den Personalrat. Moderne Sitzungsformate müssten auch für die Personalratsarbeit rechtssicher nutzbar sein.

Spätestens seit Beginn der Corona-Pandemie verändern sich die Arbeitsbedingungen in vielen Dienststellen, z.B. durch mobiles Arbeiten, Verlagerung von Arbeitsabläufen in den virtuellen Raum oder durch neue räumliche Arbeitsgestaltung. Dies hat auch Auswirkungen auf die Kommunikation und das Miteinander. Personalräte könnten über eigene interaktive, ggf. auch exklusive Kommunikationsstrukturen nachdenken. Für Personalvertretungen, die zumeist die direkte Kommunikation suchen werden alternative Zugänge zu den Kolleginnen und Kollegen wichtig. Das setzt wiederum eine konsequente Nutzung der neuen Kommunikationsmedien voraus. Damit einher gehen wiederum daran angepasste Zugangsrechte, aber auch die Beachtung des Datenschutzes.

Auch der ständige, möglichst zeitnahe Zugang zu Informationen wird für die Personalratsarbeit wichtiger denn je. Dabei müssen sie lernen, mit dem Tempo und der Fülle ständiger Informationen umzugehen und sich damit auseinanderzusetzen, um sich schließlich zielgerichtet für das Personal einzusetzen.

4. Personalräte als Datenschützer

Datenschutz ist zwar kein neues Thema für Personalräte, aber nicht zuletzt dank der neuen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und der steigenden Datenflut hat dieser erheblich an Bedeutung dazugewonnen. Hinzu kommt, dass das Landespersonalvertretungsgesetz zwar Mitbestimmungsrechte einräumt wenn Techniken dazu eingesetzt werden, das Verhalten und die Leistungen von Mitarbeitenden zu überwachen, diese angewandten Techniken aber zunehmend komplexer werden. Updates und Aktualisierungen sind in immer kürzeren Zeitabschnitten und mit zunehmendem Veränderungsvolumen zu erwarten. Ob die derzeitigen Formen der Mitbestimmung angesichts der technischen Entwicklungen noch leistbar und adäquat sind, sei dahingestellt. [9]

Zunächst sind auch Personalräte selbst an Daten interessiert, vor allem dann, wenn sie für ihre eigene Arbeit wichtig und notwendig sind. Überall dort, wo dies der Fall ist sollten sie eingefordert werden.

Geht es um die Beschäftigten selbst und den Schutz ihrer Daten, ist es Aufgabe der Personalvertretung darauf zu achten, dass die Speicherung und Nutzung von Daten unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Datensparsamkeit erfolgen. Dank moderner Techniken sind Daten zumindest theoretisch überall und jederzeit in großen Mengen verfügbar – mit allen Vor- und Nachteilen. Die technischen Möglichkeiten und die Angebote auf dem Markt wecken hier schnell Begehrlichkeiten. Elektronische Daten und die entsprechenden Techniken begünstigen Arbeitszeitmodelle, die Beschäftigten mehr Flexibilität sowohl zeitlich als auch örtlich erlauben. Gleichzeitig nehmen damit aber auch Kontrollmöglichkeiten zu. Neben Videoüberwachungen können Bewegungs- und Leistungsdaten einfacher denn je kontrolliert werden. Aber auch die private Nutzung sozialer Netzwerke liefern Daten und erlauben je nach Nutzungsgrad Einblicke in das Privatleben der Beschäftigten. Auch im öffentlichen Dienst fallen nahezu überall Daten an: Mit dem Betreten einer Dienststelle, beim Telefonieren, Mailen, bei der Nutzung der Zeiterfassung, elektronischer Türöffner oder der des Computers. Auf elektronischem Weg können Daten über jeden einzelnen Mitarbeiter in kürzester Zeit gesammelt, zusammengeführt, verarbeitet und analysiert werden. Darüber hinaus können diese Daten sogar mit solchen von anderen Mitarbeitern in Beziehung gesetzt und analysiert werden.

Big-Data-Analysen, also das Sammeln riesiger Datenmengen können die Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten gefährden.[10] Auch Social Scoring ist längst kein Phänomen aus der Sciene Fiction-Welt mehr. Auf dem Markt sind entsprechende Tools in großen, ständig wachsenden Mengen verfügbar. Big-Data-Analysen sind vor allem in der Personalarbeit zu finden. Dort werden folgende Daten genutzt:

- Personaldaten: z.B. Name, Adresse, Alter, Geschlecht, Konfession, Familienstand, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Qualifikationen
- Leistungsdaten: z.B. Beförderungen, Bewertungen durch Vorgesetzte, individuelle Produktivität
- Verhaltensdaten: Wie oft steht ein Mitarbeiter von seinem Schreibtischstuhl auf? Wie schnell tippt er auf der Tastatur? Wie kommuniziert er mit seinen Kollegen? Welche Emotionen liegen in seiner Stimme, während er telefoniert?

---

9 Vgl. Spindler, Eva-Maria / Schank, Christoph (2020): Betriebliche Mitbestimmung zwischen Digitalisierung und digitaler Transformation. In: Bertelsmann Stiftung, Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik (Hrsg.): Unternehmensverantwortung im digitalen Wandel Ein Debattenbeitrag zu Corporate Digital Responsibility. S. 262-270. In: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/UN_Verantwortung_im_digitalen_Wandel.pdf

10 Haufe.de: Big Datenschutz bei Big Data , in: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/datenschutz-zulaessigkeit-von-big-data-analysen_76_441566.html, Abruf: 03.05.2021

Verhaltensdaten müssen i.d.R. gesondert erhoben werden, während die anderen Daten eher bereits vorliegen.

Big-Data-Analysen sind mit den dem deutschen Datenschutzrecht zugrundeliegenden Grundprinzipien der Datenvermeidung und der Datensparsamkeit meist nur schwer vereinbar. Dennoch sollten Personalräte die datenschutzrechtlichen Vorschriften kennen, wachsam sein und sich stets die Frage stellen, wie jegliche Datenanalysen, insbesondere aber Big-Data-Analysen rechtlich zu bewerten sind. Personalräte sind mehr denn je auch als Datenschützer gefragt.

5. Weiterbildung und Qualifizierung haben eine Schlüsselfunktion im digitalen Transformationsprozess

Es ist unstrittig, dass die digitale Transformation viele Arbeitsplätze verändern oder gar gefährden wird, aber auch einige „aufwertet“ und neue schafft. In jedem Fall werden die beruflichen Anforderungen steigen (vgl. dazu auch unser Themenheft D04zur Digitalisierung in der Arbeitswelt). So wird ein deutlicher Trend zur Höherqualifizierung sowie eine starke Änderung im mittleren Qualifikationsbereich erwartet.[11] Dies hat auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, die nachgefragten und erforderlichen Kompetenzen der Bediensteten, sowie auf Aus- und Weiterbildungsangebote – sowohl für neu einzustellendes Personal sowie für das bereits vorhandene.

Eine Studie von 2020 zeigt, dass der Öffentliche Sektor bei der digitalen Weiterbildung für die Bediensteten in der Praxis deutlich hinterher hängt. Nur 39 Prozent der Befragten im Öffentlichen Dienst berichten, dass ihr Arbeitgeber die Beschäftigten in Digitalkompetenzen weiterbildet. Als Teil der sogenannten „Digitalen Agenda“ hat die Bundesregierung das Regierungsprogramm „Digitale Verwaltung 2020“ vorgelegt, doch auch dessen Umsetzung stockt.[12] Nicht nur die Corona-Pandemie selbst, sondern auch das E-Government-Gesetz sind aktuell wesentliche Treiber für die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung, deren Kultur sich mit Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse selbst (z.B. IT-Einführungsprozessen, wie die E-Rechnung oder die E-Akte), aber auch auf die Art der Zusammenarbeit sowohl intern als auch mit Externen deutlich verändern sollte. Hier gilt es insbesondere die Beschäftigten „mitzunehmen“.

Eine höherwertigere Bildung, insbesondere mit Blick auf IT- und Medienkompetenzen sind zunehmend wichtig, ohne dass Bedienstete ausgewiesene IT-Fachkräfte sein müssen. Wie im nachfolgenden dargestellt wird sind darüber hinaus weitere Kompetenzen gefragt, die für eine gelingende digitale Transformation von Bedeutung sind. Im nachfolgenden werden einige zentrale Kompetenzen genannt, ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Lessing und Wendel nennen vier Kernkompetenzen, auf die es besonders ankommen wird: Kreativität, kritisches Denken, Kommunikation und kooperatives Zusammenarbeiten. IT wird darüber hinaus zur Querschnittsdisziplin, die in alle Berufsfelder Einzug hält.[13] Hinrichs führt ebenfalls an, dass neben IT-Kenntnissen auch der Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln und –prozessen wichtig ist. Auch er nennt steigende Anforderungen an die sozialen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unabhängig von der Hierarchiestufe verlangen flexible Arbeitsorganisationen, die Arbeit in virtuellen

---

11 TBS Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Beschäftigung durch berufliche Weiterbildung sichern, in: https://tbs-rheinlandpfalz.de/beschaeftigung-durch-berufliche-weiterbildung-sichern, Abruf: 04.05.2021.
12 Vgl. Digitale Verwaltung: Kaum Weiterbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, In: https://oeffentlicher-dienst-news.de/digitale-verwaltung-kaum-weiterbildung-beschaeftigte-oeffentlicher-dienst/
13 https://cdn0.scrvt.com/fokus/a066fa1779277e99/c0d66d693d5c/QualificaDigitalis_Metastudie.pdf

Teams und dezentrale Entscheidungsstrukturen von den Beschäftigten eine hohe Kooperationsbereitschaft, ausgeprägte Kommunikationsstärke sowie die Fähigkeit und Bereitschaft, sich und die eigene Arbeit eigenständig und eigenverantwortlich zu organisieren.[14]

Bei der Frage welche Kompetenzen in einem digitalisierten Arbeitsumfeld von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung gebraucht werden, wurden in einer Studie des Fraunhofer Instituts insbesondere personelle und nicht unmittelbar IT-bezogene Kompetenzen genannt:

Tabelle 1: Rangfolge der kodierten Kompetenzen auf Basis der Häufigkeiten

Rang	*Alle Branchen*[171] (Anlage E, Abbildung 26)	*Branche: Öffentliche Verwaltung*[172] (Anlage E, Abbildung 27)	*Forschungsdesign deskriptiv*[173] (Anlage E, Abbildung 28)
1	Digitale Werkzeuge bedarfsgerecht einsetzen	Selbstmanagement und Selbstorganisationsfähigkeit	Managementtechniken
2	Selbstmanagement und Selbstorganisationsfähigkeit	Managementtechniken	Entwickeln und Produzieren
3	Soziale Kompetenzen	Soziale Kompetenzen	Digitale Werkzeuge bedarfsgerecht einsetzen
4	Managementtechniken	Führungskompetenz	Softwareentwicklung und Programmierung
5	Orientierungskompetenz	Digitale Werkzeuge bedarfsgerecht einsetzen	Sicher in digitalen Umgebungen agieren
6	Führungskompetenz	Orientierungskompetenz	Teilen
7	Zusammenarbeiten	Kreativität	Suchen und Filtern
8	Sicher in digitalen Umgebungen agieren	Innovationskompetenz	Poltisch-administrative Kompetenzen
9	Entwickeln und Produzieren	Digitales Mindset	Personenbezogene Daten und Privatsphäre schützen
10	Softwareentwicklung und Programmierung	Kenntnisse über E-Government-Rahmenbedingungen und Auswirkungen	Kenntnisse über E-Government-Rahmenbedingungen und Auswirkungen

Quelle: Schmeling, Juliane / Bruns, Lina, Fraunhofer-Institut für offene Kommunikationssysteme Fokus (Hrsg): Kompetenzen, Perspektiven und Lernmethoden im Digitalisierten öffentlichen Sektor, Seite 54. In: https://cdn0.scrvt.com/fokus/a066fa1779277e99/c0d66d693d5c/QualificaDigitalis_Metastudie.pdf, Abruf: 04.05.2021

Im Zuge des Digitalisierungsprozesses wandeln sich auch dieser Studie zu Folge die Anforderungen an personelle Kompetenzen sowie an kognitive und praktische Fertigkeiten und Fachwissen. Dies erfordert, dass neben stark IT-bezogenen Kompetenzen auch Selbstorganisationsfähigkeit, Problemlösungskompetenz, soziale Kompetenz, Orientierungskompetenz und Managementtechniken weiterentwickelt werden sollten. Auch an die Führungskompetenzen in der öffentlichen Verwaltung stellen sich auf fachlicher und personeller Ebene neue Anforderungen durch die Veränderungen der Arbeitskultur und der Arbeitsweisen (vgl. hierzu unser Themenheft zur Digitalisierung und Führungskräften).

Die genannten Veränderungen erfordern jedoch neue Regulierungsbedarfe, mehr Autonomie der Beschäftigten und ortsunabhängige Arbeitsbedingungen und damit veränderte Anforderungen an Führungsstile. Technische und methodische Fertigkeiten sind auf der Seite der Führungskräfte zudem nicht mehr wegzudenken.[15] Personalverantwortliche müssen sich darauf einstellen, das Personal im Prozess mitzunehmen. Eine offene Kommunikation sowie die systematische Analyse von Kompetenzprofilen und beruflichen Ambitionen sind zudem wichtig, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die anstehenden Veränderungen zu begeistern und zu befähigen. Das hat wiederum unmittelbare

14 Vgl. Hinrichs, Sven: Qualifizierung im digitalen Wandel Mitbestimmungspraxis. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Mitbestimmungspraxis Nr. 40, April 2021.
15 Schmeling, Juliane / Bruns, Lina, Fraunhofer-Institut für offene Kommunikationssysteme Fokus (Hrsg): Kompetenzen, Perspektiven und Lernmethoden im Digitalisierten öffentlichen Sektor. In: https://cdn0.scrvt.com/fokus/a066fa1779277e99/c0d66d693d5c/QualificaDigitalis_Metastudie.pdf

Auswirkungen auf die strategische Personalplanung, Personalentwicklung und die Mitbestimmung. „Eine lernförderliche Arbeitsumgebung, altersgemischte Teams und Wissenstransfersysteme tragen dazu bei, dass in einem digitalisierten Umfeld das erforderliche berufliche und betriebliche Erfahrungswissen aufgebaut, erhalten, weiterentwickelt und auch an andere weitergegeben werden kann.“[16] Auch hier sind es die Personalräte, die ein wachsames Auge auf diese Prozesse haben sollten.

Um neue Prozesse und Strukturen zu erlernen, bedarf es zusammenfassend moderner, innovativer, passgenauer und nachhaltiger Fort- und Weiterbildungskonzepte. Auch hier werden Personalräte mehr denn je gefragt sein, diesen Prozess zu unterstützen und geeignete Fort-, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzufordern. Aber auch beim Thema Anreize zur Teilnahme an beruflicher Bildung sollten sie positiv mitwirken, damit Beschäftigte für neue Arbeitsplatzanforderungen gerüstet werden können.

Bildungschancen in der Dienststelle sind darüber hinaus eine wichtige Verteilungsfrage. Eine zentrale Aufgabe der Personalräte wird es sein, den digitalen Wandel auch hier sozial gerecht mitzugestalten und dienstliche Erfordernisse mit den Interessen der Bediensteten in Einklang zu bringen.

Personalvertretungen können durch ihre Stellung in der Behörde als Initiatorinnen und Initiatoren agieren, als Ansprechpersonen sowie Unterstützer und Förderer der Qualifizierung auftreten und damit eine beteiligungsorientierte sowie nachhaltige Weiterbildungsstrategie in der eigenen Organisation fördern. Personalräte, die den digitalen Transformationsprozess begleiten, müssen deshalb auch das Thema betriebliche Weiterbildung im Blick haben. Dabei zählen neben der Bedarfsermittlung auch die Entwicklung innovativer Qualifizierungsprojekte eine große Rolle.

Qualifizierungsmaßnahmen können aber nur dann realisiert werden, wenn entsprechende finanzielle Mittel bereitgestellt werden. Neben den dazu notwendigen Haushaltsmitteln setzt dies auch die Unterstützung der Personalverantwortlichen und die Erkenntnis voraus, dass erfolgreiche Digitalisierungsprozesse im erheblichen Maß von der Beteiligung und Qualifizierung der Beschäftigten abhängen.

6. Der öffentliche Dienst unter Digitalisierungsdruck

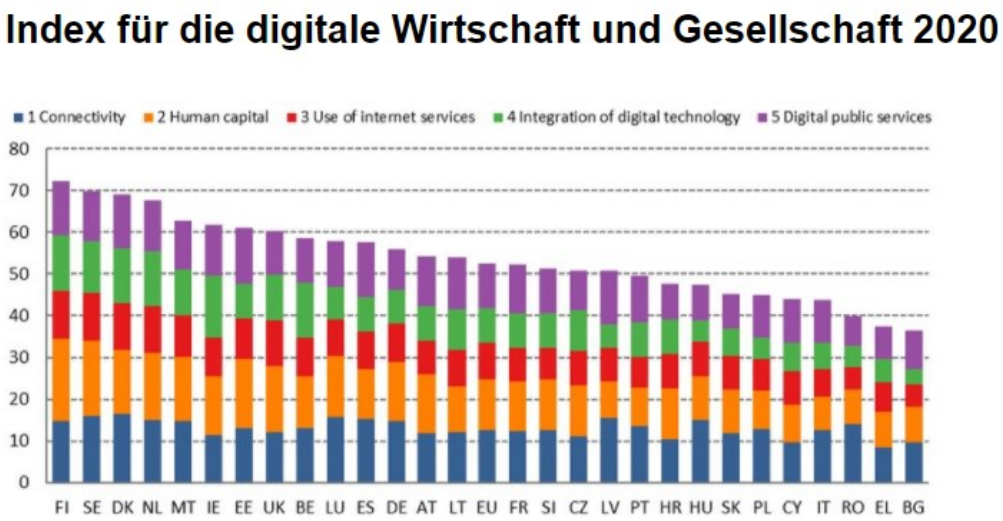
Insbesondere die Corona-Pandemie hat aufgezeigt, dass sowohl der öffentliche Dienst, aber auch die dort tätigen Personalvertretungen ihre Haltung zur Digitalisierung noch finden müssen. Sie scheinen dem Prozess „hinterherzuhinken“ statt ihn aktiv zu gestalten und werden eher getrieben. Gesetzesvorgaben, Forderungen an eine digitale Verwaltung, Veränderungen in der IT-Branche und der Technik sowie die Erwartungshaltung der Bediensteten sowie die der Bürgerinnen und Bürger sind hier als wesentliche Treiber zu nennen.

Seit einigen Jahren sind zahlreiche und ausführliche Absichtserklärungen auf Bundes- und Landesebene zu finden, die Deutschland als führend sehen (wollen).[17] Unzählige Expertenkommissionen wurden eingerichtet und bemüht, um wichtige Weichen zu stellen. Eine Flut an Dokumenten wurde gedruckt, um die Vielfalt an Zielen und Beschlüssen aufzuführen. Tatsächlich entsteht aber an vielen Stellen der Eindruck, dass im Hinblick auf die Umsetzung eher die Bremse betätigt wird. Dabei bleibt

16 Vgl. Hinrichs, Sven: Qualifizierung im digitalen Wandel Mitbestimmungspraxis. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Mitbestimmungspraxis Nr. 40, April 2021.
17 Zum Beispiel die Digitale Strategie 2025 des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, die Mobilfunkstrategie der Bundesregierung, die Umsetzungsstrategien der Bundesregierung „Digitalisierung gestalten“ oder auf Landesebene die Digitalstrategie „Rheinland-Pfalz Digital - Wir vernetzen Land und Leute“ oder “Digitale Verwaltung Rheinland-Pfalz”

kaum ein Ressort verschont.[18] Schlimmer noch: Deutschland scheint bei der digitalen Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich eher noch zurückzufallen. Lag es einer Studie der Hochschule in Lausanne, Schweiz, zufolge 2016 noch auf Platz 15 (unter 63 Ländern), fiel sie 2020 auf Platz 18 der Rangliste.[19] Auch andere Studien belegen dies wie z.B. im Digital Economy and Society Index (DESI) 2020.[20], deren Ergebnisse nachfolgend graphisch dargestellt werden.

Graphik 1: Ergebnisse des Digital Economy and Society Index (DESI) 2020



Quelle: Europäische Kommission (Hrsg.): Digital Economy and Society Index (DESI), In: https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi, Abruf: 04.05.2021.

Auch dem aktuellen "Digital Riser Report" zufolge schneidet Deutschland im Vergleich zu anderen Industrienationen besonders schlecht ab und liegt unter den G7-Staaten auf dem vorletzten Platz. [21]

Das von Surfshark erstellte Ranking „Digital Quality of Life (DQL)“ stellt Deutschland zwar ebenfalls ein schlechtes Zeugnis aus, nennt aber immerhin positiv die digitale Verwaltung in Deutschland, die viele Online-Services der Behörden anbietet, die einfach funktionieren, barrierefrei und transparent sind.[22] Dennoch belegt Deutschland im Bereich „digitale Verwaltungsservices“ im europäischen Vergleich mit Platz 19 eine noch immer relativ schlechte Position, mit der es deutlich unter dem europäischen Durchschnittswert liegt. Hier ist also noch viel „Luft nach oben“.

---

18 Vgl. z.B. https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/digitalisierung/der-digitalrat-experten-die-uns-antreiben-1504866 https://www.wiwo.de/technologie/digitale-welt/ranking-zur-wettbewerbsfaehigkeit-deutschland-faellt-im-digitalen-wettbewerb-weiter-zurueck/26235682.html#:~:text=Deutschland%20verliert%20bei%20der%20digitalen,Lausanne%20in%20der%20Schweiz%20berichtet oder https://www.sueddeutsche.de/digital/digitalisierung-politik-kommentar-1.5112615.
19 IMD World Competitiveness Center (Hrsg.): The IMD World Digital Competitiveness Ranking 2020 results, In: https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-digital-competitiveness-rankings-2020/, Abruf: 04.05.2021.
20 Vgl. Europäische Kommission (Hrsg.): Digital Economy and Society Index (DESI), In: https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi, Abruf: 04.05.2021.
21 European Center for Digital Competitiveness (Hrsg.): Digital Riser Report 2020. Berlin 2020. In: https://digital-competitiveness.eu/wp-content/uploads/ESCP03_Digital-Riser-Ranking_2020-09-14-1.pdf (Abruf: 04.05.2021)
22 Vgl. Surfshark (Hrsg.): Digital Quality of Life Index 2020. In: https://surfshark.com/dql2020, Abruf: 04.05.2021.

© BPR a.i.V. 2021

Bis 2022 sollen dem selbstgesteckten Ziel der Bundesregierung zu Folge in Deutschland die wichtigsten Verwaltungsleistungen über ein einheitliches Portal online bereitstehen. Hierfür wurde 2013 das E-Government-Gesetz und 2017 das Onlinezugangsgesetz (OZG) verabschiedet. Damit dies jedoch auch erreicht werden kann, sind allerdings jenseits der rechtlichen und technischen Grundlagen auch das Arbeiten in der öffentlichen Verwaltung teilweise neu zu strukturieren und auszurichten.

Sowohl Bürgerinnen und Bürger als auch Unternehmen profitieren zumeist von der Digitalisierung der Verwaltung. Auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes sind einschneidende Veränderungen im Anforderungsprofil und im Arbeitsalltag zu erwarten – und auch hier sind die Personalvertretungen gefragt. Sie sollten mit darüber wachen, dass sich mit fortschreitender Digitalisierung die Arbeitsbedingungen nicht verschlechtern. Die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen auch im digitalen Transformationsprozess gewahrt bleiben.

Sowohl Arbeitgeber als auch Personalräte sind gefordert, gemeinsam ein Zielbild der Digitalisierung zu entwickeln, zu verabschieden und zu leben. Auch die Beziehung zueinander könnte sich dabei verändern und im Interesse der Zielerreichung stärker kooperativ und „auf Augenhöhe“ erfolgen. Als Zeichen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit der Verwaltungsleitung und den Personalvertretungen könnte z. B. eine „Rahmen-Dienstvereinbarung zur Digitalisierung“ abgeschlossen werden. Diese könnte Internetzugänge regeln, die Bereitstellung und Nutzungsbedingungen technischer Ausstattungen für mobiles Arbeiten, die Umgestaltung der Bürolandschaft, digitale Möglichkeiten für Teambesprechungen, etc. Letzten Endes geht es darum, die Digitalisierung der Behörde gemeinsam zu gestalten – und das am besten schon gestern.

7. Ständiges Abwägen: Vor- und Nachteile des Digitalisierungsprozesses

Wie in den anderen Themenheften aufgezeigt wurde (siehe www.bpr.rlp.de) bringt die digitale Transformation Vor- und Nachteile mit sich, die vielfältig diskutiert und je nach Betrachter höchst unterschiedlich ausfallen können. Damit verbunden sind auch Ängste und Unsicherheiten, aber auch Erwartungen und Hoffnungen. Da wir längst in einer digitalisierten Welt leben, sollte es nicht darum gehen, aus Angst etwas zu verhindern, sondern sich vielmehr zu informieren und dabei zu prüfen, wie Prozesse nicht zuletzt auch im Interesse des Personals sinnvoll und zukunftsgerichtet gestaltet werden können. Und das gilt auch für Personalräte, die dabei nicht nur eine wachende, sondern auch eine gestaltende Rolle haben.

Dies zeigt sich besonders am Beispiel der Telearbeit. Für Arbeitnehmer kann diese eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Wegfall von Wegezeiten und –kosten bedeuteten, der ggf. Einschränkungen in der Teamarbeit oder die mangelnde Abgrenzung zwischen Arbeits- und Privatzeiten gegenüberstehen. Für den Dienstherrn stehen auf der Positivseite u.a. eine gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit und die Einsparung von Büroräumen, auf der Negativseite aber eingeschränkte Kontroll- und Motivationsmöglichkeiten gegenüber. Auf Personalräte kommt deshalb die Aufgabe zu, das Für und Wider zu kennen, beides miteinander abzuwägen und gemeinsam mit der Dienststelle Rahmenbedingungen festzulegen, die z.B. Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitskontrolle, Büroausstattung, Arbeitsplatzsicherheit, Haftungsfragen oder Datenschutz berücksichtigen.

Die Arbeit von heute ist mobiler und schneller geworden, Stress und psychische Erkrankungen nehmen zu. Prekäre Arbeitsformen sind auch im öffentlichen Dienst keine Seltenheit mehr. Wichtig für Personalräte ist es, die Folgen des digitalen Transformationsprozesses zu erkennen und auch mit den Beschäftigten möglichst offen und ehrlich zu kommunizieren, um den Prozess gemeinsam erfolgreich

© BPR a.i.V. 2021

zu gestalten. Regelungen zur gemeinsamen Vorgehensweise unter Beteiligung des gesamten Personals führen zu einer hohen Akzeptanz für Veränderungsprozesse.[23]

Spindler und Schank[24] haben Reflexionsfragen zusammengestellt und unterscheiden dabei zwischen Digitalisierung und Digitaler Transformation. In der nachfolgenden Tabelle werden diese begrifflich auf den öffentlichen Dienst übertragen:

Tabelle 2: Reflexionsfragen in Bezug auf Digitalisierung und digitale Transformation in Anlehnung an Spindler und Schank

	Digitalisierung	**Digitale Transformation**
Bedeutung für die Personalräte (intern)	**Arbeitsvolumen** - Wie soll mit einer wachsenden Arbeitslast umgegangen werden? - Welche internen strukturellen Veränderungen sind erforderlich, um besser vernetzt zu sein und zugleich schneller agieren zu können? **Qualifizierung** - Welche Kompetenzen und Kooperationen benötigt der Personalrat, um technische Anwendungen und Neuerungen in ausreichendem Maß bewerten zu können? - Welche Soft Skills, z.B. Methoden und Moderationskompetenzen, wird der Personalrat künftig benötigen?	**Struktur und Vernetzung** - Welche Behördenstrukturen verändern sich und was bedeutet dies für die Strukturen des Personalrats? - Welche Kooperationen sind denkbar, um intra- und interorganisationalen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen? - Wie kann mit Komplexität umgegangen werden, ggf. auch über Behördengrenzen hinweg? - Welcher Kompetenzen bedarf es, um die gesteigerte Komplexität aufzuarbeiten? **Neue digitale Anwendungen** - Wie gelingt dem Personalrat, die Mitbestimmung in neuen Systemlandschaften, z.B. Cloud-Services, aufrechtzuerhalten oder eventuell sogar zu stärken? Wie können Cloud-Aktualisierungen adäquat bewertet werden? - Welche Anforderungen müssen an algorithmenbasierte Entscheidungen gestellt werden?

23 https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008010
24 Vgl. Spindler, Eva-Maria / Schank, Christoph (2020): Betriebliche Mitbestimmung zwischen Digitalisierung und digitaler Transformation. In: Bertelsmann Stiftung, Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik (Hrsg.): Unternehmensverantwortung im digitalen Wandel Ein Debattenbeitrag zu Corporate Digital Responsibility. S. 262-270. In: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/UN_Verantwortung_im_digitalen_Wandel.pdf

Bedeutung für die Bediensteten	**Neue Arbeitsformen** - Wie kann der Personalrat seine Schutzfunktion ausüben, ohne neue Arbeitsformen zu verhindern? - Wie können digitale Kommunikations- und Lernplattformen sinnvoll reglementiert werden? **Qualifizierung und Inklusion** - Welche neuen Aus- und Weiterbildungsbedarfe gibt es und wie kann diesen entsprochen werden? - Wie kann die Digitalisierung möglichst inklusiv und ohne Diskriminierung gestaltet werden? **Gestaltung digitaler Anwendungen** - Wie kann der Personalrat trotz Digitalisierungsmaßnahmen Arbeitsplätze sichern? Welche neuen Arbeitsplätze könnten sich daraus ergeben? - Wie kann der Personalrat Schaden vom Personal abwenden (z.B. Arbeitsüberlastung), der durch den Einsatz digitaler Tools entstehen könnte?	**Neue Arbeitsformen** - Wie kann der Personalrat dem Ruf nach Partizipation genügen? - Welche Mitbestimmungsformen gibt es für neue Arbeitsformen? - Wie können die Mensch-Maschine-Schnittstellen möglichst belegschaftsfreundlich gestaltet werden? **Zielgruppenorientierung** - Wie kann der Personalrat der steigenden Diversität des Personals (und der damit zunehmend diversen Erwartungshaltung) gerecht werden? - Über welche Kommunikationskanäle kann der Personalrat die Belegschaft künftig erreichen? **Datenschutz und Datensicherheit** - Wie können Datenschutz und Anonymität gewährleistet werden? - Welche Zustimmungs- und Ablehnungsentscheidungen sollen dem Personalrat oder den einzelnen Bediensteten offenstehen?

Quelle: Vgl. Spindler, Eva-Maria / Schank, Christoph (2020): Betriebliche Mitbestimmung zwischen Digitalisierung und digitaler Transformation. In: Bertelsmann Stiftung, Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik (Hrsg.): Unternehmensverantwortung im digitalen Wandel Ein Debattenbeitrag zu Corporate Digital Responsibility. S. 262-270. In: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/UN_Verantwortung_im_digitalen_Wandel.pdf

8. Kompetente Personalräte gefragt

Zur Lösung der aktuellen Probleme und Herausforderungen sind informierte, kompetente und selbstbewusste Personalräte notwendig, die offen sind für Veränderungsprozesse und bereit sind, diese aktiv mitzugestalten. Sie sollten konstruktiv an arbeitnehmerfreundlichen Lösungen mitarbeiten. Digitalisierung und digitale Transformationsprozesse haben viele Gesichter und können von Dienststelle zu Dienststelle unterschiedliche Folgen haben. Umso wichtiger ist es sich frühzeitig zu informieren, sich mit Fakten auseinanderzusetzen, statt mit Behauptungen und Vorurteilen. Personalräte sollten ernstzunehmende Wissensträger auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber sein, wenn sie sich erfolgreich für das Personal einsetzen wollen.

Sicherheit schaffen Dienstvereinbarungen. Sie können helfen Leistungs- und Verhaltenskontrollen zu begrenzen bzw. auszuschließen und die Rahmenbedingungen des digitalen Wandels zu gestalten. Wenn es den betrieblichen Akteurinnen und Akteuren gelingt, den digitalen Wandel nachvollziehbar, erlebbar und gemeinsam mit den Beschäftigten attraktiv zu gestalten, kann das Ziel einer erfolgreichen Bewältigung des fortdauernden digitalen Transformationsprozesses erreicht werden.

Aus den anderen Themenheften (siehe www.bpr.rlp.de) und auch diesem hier können zahlreiche Themen abgeleitet werden, mit denen sich Personalräte inhaltlich intensiv auseinandersetzen sollten. Die nachfolgende Liste nennt dazu beispielhaft und stichpunktartig zentrale Bereiche und erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit:

- Arbeitswelt 4.0: Arten und Formen flexiblen Arbeitens, flexible Arbeitszeiten, Vor- und Nachteile, Anwendungsbereiche, Ausgestaltung der digitalen Prozesse am Arbeitsplatz, Anforderungen an die Arbeitswelt der Zukunft

- Gesundheits- und Arbeitsschutz, Umgang mit Ängsten, Stress, Süchten, Gefährdungsbeurteilungen
- Digitale Umgestaltung der Prozesse: Arbeitsplatzverluste, Umstrukturierungen und Arbeitsverdichtung, Umgang mit positiven Erwartungen, Chancen für eine Verbesserung der Arbeitssituation
- Gesetzesgrundlagen: Landespersonalvertretungsgesetz, E-Government-Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung, das Onlinezugangsgesetz u.a.
- Qualifikationen: Neue Anforderungen hinsichtlich Qualifikationen der Kolleginnen und Kollegen, Bedarfsanalysen, Aus-, Fort- und Weiterbildungskonzepte
- IT-Systeme: Einsatz und Softwareanwendungen, Nutzung von Apps
- Neue Technologien, Bedarfe und deren Einsatz: z.B. der Einsatz von Video- und Telefonkonferenzsystemen, Social Media: Anwendung, Einsatzgebiete und Regelungsbedarf
- Abgrenzung von Arbeit und Freizeit und die Gefahr, dass aus Selbstbestimmung Selbstausbeutung wird
- Digitale Arbeit im öffentlichen Dienst differenziert nach Personengruppen wie neue Kolleginnen und Kollegen, Frauen, ältere Kolleginnen und Kollegen, Menschen mit Behinderungen
- Arbeitszeit- und Dienstgestaltung
- Personalmanagement im Zeitalter der Digitalisierung, Big Data, strategische Personalplanung und -einsatz
- Datenschutz: Die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und die Novellierung des Bundesdatenschutzgesetzes, Landesdatenschutz, Transparenzgesetz, Organisation des Datenschutzes an der Dienststelle und in der Personalratsarbeit, digitale Personalakten
- Neue Kommunikationsmöglichkeiten für Personalräte: Möglichkeiten, Chancen, Risiken, Rechtsgrundlagen
- Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte, Informationsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Personalrats in allen vorgenannten Punkten

9. Fazit

Das am 4. Februar 1920 in Kraft getretene Betriebsrätegesetz (BRG) feierte jüngst sein 100jähriges Jubiläum. Es war ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur heutigen betrieblichen Mitbestimmung. Im Laufe der Zeit wurde es veränderten Realitäten angepasst. Bürgerinnen und Bürger wurden nicht nur in der Politik, sondern auch in Wirtschaftsfragen demokratisch beteiligt. Damit ist die Idee des Gesetzes heute so aktuell wie damals. Dadurch werden Veränderungsprozesse ermöglicht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgenommen, Kompromisse ausgehandelt und der gesellschaftliche Zusammenhalt gestärkt.

Eine starke Interessenvertretung ist wichtig, um den mit aller Macht stattfindenden digitalen Wandel, aber auch die Globalisierung und demographischen Veränderungen erfolgreich zu bewältigen und im Interesse der Kolleginnen und Kollegen mit zu gestalten. Wie hier, aber auch in den anderen Themenheften (siehe www.bpr.rlp.de) aufgezeigt wurde geht es dabei nicht alleine um den Einsatz

von IT-Techniken, sondern um gesamtgesellschaftliche Anforderungen, die wiederum Auswirkungen auf die Arbeitswelt haben. Unterschiedliche Arbeitsmarkteffekte sowie neue Verteilungsfragen werden zu bewältigen sein, weshalb Mitbestimmungsrechte weiter ausgebaut und verschärft werden sollten. Dabei geht es auch nicht alleine um die Vertretung der Interessen der Kolleginnen und Kollegen, sondern auch um eine intensive Auseinandersetzung und ggf. Anpassung von Mitbestimmungsstrukturen.

Die Komplexität der Veränderungen macht Personalräte notwendiger denn je. Die Entwicklungen haben längst ein so großes Tempo erlangt, dass sich auch Personalräte mit zunehmender Intensität den neuen Herausforderungen stellen müssen.

© BPR a.i.V. 2021

Literatur

12. dbb Forum Personalvertretungsrecht „Auf dem Weg in die Digitalisierung“, https://www.dbb.de/politik-positionen/mitbestimmung/personalrat/forum-personalvertretungsrecht.html, Abruf 03.05.2021.

Altvater L (2017) Bundespersonalvertretungsgesetz. Basiskommentar mit Wahlordnung und ergänzenden Vorschriften f. Gerichte, Bahn, Post, Bundeswehr, NATO, 8. Aufl. Bund-Verlag, Frankfurt am Main

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat: E-Government-Gesetz, In: https://www.bmi.bund.de/DE/themen/moderne-verwaltung/e-government/e-government-gesetz/e-government-gesetz-node.html, Abruf: 03.06.2021

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (Hrsg.): Die Mobilfunkstrategie der Bundesregierung (2019), in: https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Anlage/DG/Digitales/Mobilfunkstrategie.pdf?__blob=publicationFile, Abruf: 04.05.2021

Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (2016): Digitale Strategie 2025. In: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Digitale-Welt/digitale-strategie-2025.pdf?__blob=publicationFile&v=8. Abruf: 04.05.2021

Deutscher Bundestag: Bundespersonavertretungsgesetz, in: https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw08-de-bundespersonalvertretungsgesetz-821754, Abruf: 03.05.2021.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (Hrsg.): Anhörung zum Bundespersonalvertretungsgesetz. Entwurf der Bundesregierung stößt im Innenausschuss auf Kritik. In: https://www.dgb.de/themen/++co++637bbc0e-8b38-11eb-aaca-001a4a160123, Abruf: 03.05.2021 oder bei Ver.di: Stellungnahme zur BPersVG-Novelle, in: https://www.verdi.de/wegweiser/mitbestimmung/personalrat/++co++e9b1d5ae-29ab-11eb-a6ba-001a4a16012a

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): Mitbestimmung im öffentlichen Dienst. In: https://www.dgb.de/themen/++co++f80d7448-38f1-11e4-8f43-52540023ef1a#:~:text=Demokratie%20darf%20nicht%20an%20Werkstoren,f%C3%BCr%20Besch%C3%A4ftigte%20im%20Arbeitsleben%20gelten.&text=Im%20Mittelpunkt%20des%20Personalvertretungsrechts%20steht,den%20Dienststellen%20der%20%C3%B6ffentlichen%20Verwaltung., Abruf: 05.05.2021.

Die Bundesregierung (Hrsg): „Digitalisierung gestalten“. Umsetzungsstrategien der Bundesregierung. (2021), In: https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975292/1605036/339a38c264fd50ff9efca6ad8da64bae/digitalisierung-gestalten-download-bpa-data.pdf?download=1, Abruf: 04.05.2021

Die Bundesregierung (Hrsg.) (2021): Der Digitalrat - Experten die uns antreiben: in: https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/digitalisierung/der-digitalrat-experten-die-uns-antreiben-1504866 https://www.wiwo.de/technologie/digitale-welt/ranking-zur-wettbewerbsfaehigkeit-deutschland-faellt-im-digitalen-wettbewerb-weiter-zurueck/26235682.html#:~:text=Deutschland%20verliert%20bei%20der%20digitalen,Lausanne%20in%20der%20Schweiz%20berichtet oder https://www.sueddeutsche.de/digital/digitalisierung-politik-kommentar-1.5112615, Abruf .04.05.2021

Digitale Verwaltung: Kaum Weiterbildung für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, In: https://oeffentlicher-dienst-news.de/digitale-verwaltung-kaum-weiterbildung-beschaeftigte-oeffentlicher-dienst/, Abruf: 04.05.2021

Europäische Kommission (Hrsg.): Digital Economy and Society Index (DESI), In: https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/digital-economy-and-society-index-desi, Abruf: 04.05.2021.

European Center for Digital Competitiveness (Hrsg.): Digital Riser Report 2020. Berlin 2020. In: https://digital-competitiveness.eu/wp-content/uploads/ESCP03_Digital-Riser-Ranking_2020-09-14-1.pdf (Abruf: 04.05.2021)

Haufe.de: Big Datenschutz bei Big Data , in: https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/datenschutz-zulaessigkeit-von-big-data-analysen_76_441566.html, Abruf: 03.05.2021

Hinrichs, Sven (2021): Qualifizierung im digitalen Wandel Mitbestimmungspraxis. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.), Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Mitbestimmungspraxis Nr. 40, April 2021.

Hinrichs, Sven / Hans Böckler-Stiftung (2021): Qualifizierung im digitalen Wandel. In: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008010, Abruf: 04.05.2021

IMD World Competitiveness Center (Hrsg.): The IMD World Digital Competitiveness Ranking 2020 results, In: https://www.imd.org/wcc/world-competitiveness-center-rankings/world-digital-competitiveness-rankings-2020/, Abruf: 04.05.2021.

Landesregierung Rheinland-Pfalz: Digitalstrategie „Rheinland-Pfalz Digital - Wir vernetzen Land und Leute“ (2021), in: https://www.digital.rlp.de/startseite/, Abruf: 04.05.2021

Landtag Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Drucksache 12690-17, In: https://dokumente.landtag.rlp.de/landtag/drucksachen/12960-17.pdf, Abruf: 03.05.2021

Ministerium des Innern und für Sport Rheinland-Pfalz (2021): Digitale Verwaltung Rheinland-Pfalz. E-Government und IT-Strategie des Landes Rheinland-Pfaloz, in: https://mdi.rlp.de/fileadmin/isim/Startseite/Dokumente/Digitale_Verwaltung_Rheinland-Pfalz_-_die_E-Government-_und_IT-Strategie....pdf, Abruf: 04.05.2021

Schmeling, Juliane / Bruns, Lina, Fraunhofer-Institut für offene Kommunikationssysteme Fokus (Hrsg): Kompetenzen, Perspektiven und Lernmethoden im Digitalisierten öffentlichen Sektor. In: https://cdn0.scrvt.com/fokus/a066fa1779277e99/c0d66d693d5c/QualificaDigitalis_Metastudie.pdf

Spindler, Eva-Maria / Schank, Christoph (2020): Betriebliche Mitbestimmung zwischen Digitalisierung und digitaler Transformation. In: Bertelsmann Stiftung, Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik (Hrsg.): Unternehmensverantwortung im digitalen Wandel Ein Debattenbeitrag zu Corporate Digital Responsibility. S. 262-270. In: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/UN_Verantwortung_im_digitalen_Wandel.pdf, Abruf: 20.07.2021

Spindler, Eva-Maria / Schank, Christoph (2020): Betriebliche Mitbestimmung zwischen Digitalisierung und digitaler Transformation. In: Bertelsmann Stiftung, Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik (Hrsg.): Unternehmensverantwortung im digitalen Wandel Ein Debattenbeitrag zu Corporate Digital Responsibility. S. 262-270. In: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/UN_Verantwortung_im_digitalen_Wandel.pdf

Staudt, Freddy: Digitalisierung ist keine digitale Transformation, in: https://www.computerwoche.de/a/digitalisierung-ist-keine-digitale-transformation,3546992 (Abruf: 30.11.2021)

Surfshark (Hrsg.): Digital Quality of Life Index 2020. In: https://surfshark.com/dql2020, Abruf: 04.05.2021.

TBS NRW (Hrsg.): Digitalisierung in der Verwaltung, in: https://www.tbs-nrw.de/digitalisierung-in-der-verwaltung.html, Abruf: 04.05.2021.

TBS Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Beschäftigung durch berufliche Weiterbildung sichern, in: https://tbs-rheinlandpfalz.de/beschaeftigung-durch-berufliche-weiterbildung-sichern, Abruf: 04.05.2021.

© BPR a.i.V. 2021

Weiterführende Literatur

Bähr, Ulrich / Biemann, Juli et al. / Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2020): Coworking im ländlichen Raum: Menschen, Modelle, Trends. In: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Coworking_im_laendlichen_Raum.pdf

Becker, J., Greger, V., Heger, O., Jahn, K., Krcmar, H., Müller, H., Niehaves, B., Ogonek, N., Räckers, M., Schuppan, T. und Zepic, R. (2016b), „E-Kompetenz stärken – Bildungsangebote für die digitale Verwaltung gestalten“, verfügbar unter https://www.it-planungsrat.de/SharedDocs/Downloads/DE/ITPlanungsrat/E-Kompetenz-1HandreichungBildungsangebote.pdf;jsessionid=1F624EF1A94D4E88B75C221F3A6D8286.1_cid322?__blob=publicationFile&v=3, Abruf am 04.05.2021.

Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.) (2020): Handreichung für die digitale Verwaltung Algorithmische Assistenzsysteme gemeinwohlorientiert gestalten, in: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Handreichung_fuer_die_digitale_Verwaltung_Algo.Rules_12_2020.pdf, Abruf: 05.05.2021

Bremecker D (o. J.) Mitbestimmung/Mitwirkung/2.7.3 Mitwirkungsverfahren. In: Haufe TVöD Office Professional für die Verwaltung. Die erweiterte Fachinformations-Datenbank für das Personalwesen im öffentlichen Dienst. Haufe, Freiburg im Breisgau

Bürger, Tobias / Hoch, Annegret / / Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2020): Open Data in Kommunen Eine Kommunalbefragung zu Chancen und Herausforderungen der Bereitstellung offener Daten. In: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Smart_Country/AK_OpenData_inK_4_2020.pdf, Abruf: 05.05.2021

DGB, Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2018) DGB Personalreport 2018. Beschäftigungsentwicklung im öffentlichen Dienst. Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin

Giertz J-P, Stracke S (2019) Strategische Personalplanung. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. Study 433, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf. https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_433.pdf. Abruf am 04.05.2021.

Hoffmann T (2017) Strategische Personalplanung mit Betriebsratsbeteiligung. Leitfaden für die sozialpartnerschaftliche Gestaltung einer effektiven Personalplanung in mittelständischen Unternehmen. Mitbestimmungspraxis Nr. 7, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_praxis_2017_07.pdf. Abruf am 04.05.2021

Pawelke, Andreas / Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.) (2020): Daten teilen, aber wie? Ein Panorama der Datenteilungsmodelle. In: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Expertise_Daten_teilen__aber_wie_final.pdf, Abruf: 05.05.2021.

Stracke S, Rieke C, Schöneberg K, Baldauf S, Maack K (2018) Strategische Personalplanung mit Weitblick. Ein Ratgeber für Betriebsräte, 2. Aufl. Initiative Neue Qualität der Arbeit, Berlin. https://inqa.de/SharedDocs/downloads/webshop/strategische-personalplanung-betriebsraete?__blob=publicationFile. Abruf am 04.05.2021

© BPR a.i.V. 2021

Impressum

BPR a.i.V.
Ausschuss Soziales, Arbeits- und Gesundheitsschutz
Martina Buss, Jutta Daub, Dr. Patricia Erbeldinger

Dezember 2021

© BPR a.i.V. 2021