

## **ANTRAG AN DEN dbb bundesfrauenkongress 2020**

**Antragstellerin: Hauptversammlung der dbb bundesfrauenvertretung**

**Betrifft: Digitalisierung**

**Antrag: Der 12. dbb bundesfrauenkongress möge beschließen:**

Die dbb bundesfrauenvertretung fordert:

- Mobiles Arbeiten ist in allen Verwaltungen zu ermöglichen. Dabei darf mobiles Arbeiten bei Spitzenbelastung nicht zur Fortsetzung der Arbeit zu Hause eingesetzt werden, sondern muss Dienststelle/Arbeitgeber und Beschäftigten gleichermaßen dienen.
- Die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen weiterhin verbessert werden, wobei die Telearbeit bei entsprechenden persönlichen Voraussetzungen einen Schwerpunkt darstellen soll.
- Im öffentlichen Dienst müssen vermehrt flexible Arbeitszeitmodelle entwickelt, erprobt und evaluiert werden, die den Aspekten Qualität, Gerechtigkeit, Gesundheit und Lebensphasenorientierung entsprechen.
- Neue Arbeitsorganisationsformen müssen gefunden und erprobt werden.
- Die Infrastruktur zur Ermöglichung des digitalen Wandels muss in Deutschland weiterhin vorangetrieben werden. Der Breitbandausbau, insbesondere in den ländlichen Regionen, muss ein politisches Schwerpunktthema sein.
- Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen und Aufstiegsmöglichkeiten sind zwingend notwendig, damit gut ausgebildete Kolleginnen und Kollegen, die durch die Digitalisierung eventuell wegfallende (Routine-)Arbeiten erledigen, dem öffentlichen Dienst nicht verlorengehen.
- Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten müssen vermehrt digital und dezentral angeboten werden.
- Digitalisierung braucht Akzeptanz. Daher sind die Beschäftigten nicht nur über die laufende Entwicklung zu informieren, sondern von Beginn an aktiv zu beteiligen und einzubinden.
- In der Aufbau- und Erprobungsphase ist mit einer Doppelstruktur zu rechnen, die entsprechend mehr Personal erfordert. Dieser Personalmehrbedarf ist den Dienststellen zur Verfügung zu stellen.
- Die Personalvertretungsrechte sind fortzuentwickeln, um den Anforderungen der Digitalisierung unter anderem mit neuen Kontrollmöglichkeiten und zunehmend flexiblen Arbeits- und Organisationsformen Rechnung zu tragen.
- Benötigte Endgeräte und Arbeitsplätze für mobiles Arbeiten beziehungsweise Telearbeit müssen grundsätzlich unter Berücksichtigung ergonomischer Anforderungen vom Dienstherrn/Arbeitgeber bereitgestellt werden. Dabei ist

auf Transparenz bezüglich deren Nutzung und die Kontrollmöglichkeiten durch den Arbeitgeber zu achten.

- Soziale Kontakte und der informelle Austausch von Wissen und Informationen müssen trotz einer Fortschreitung von mobilem Arbeiten beziehungsweise Telearbeit gesichert bleiben. Das Angebot, mobil zu arbeiten, muss zudem auf Freiwilligkeit beruhen. Wirtschaftliche Erwägungen, Büroraum einzusparen, dürfen vom Dienstherrn/Arbeitgeber nicht mit Druck auf Beschäftigte verbunden werden, den Arbeitsplatz in den eigenen Haushalt zu verlegen. Bestimmte „Inhouse-Zeiten“ sind verbindlich festzulegen und ein entsprechender Arbeitsplatz ist in diesen Zeiten zu gewährleisten.
- Im Zuge eines digitalen Wandels im öffentlichen Dienst müssen insbesondere die Führungskräfte fachlich unterstützt werden. Führen aus der Ferne setzt ein hohes Maß an Kommunikationsfähigkeit und sozialer Kompetenz voraus. Diesen Eigenschaften muss bei der Auswahl von Führungskräften zukünftig mehr Bedeutung beigemessen werden.
- Die Digitalisierung verändert die Bewertung von Arbeit und Leistung. Die Leistungsbewertung erfolgt bislang vor allem anhand der Kriterien Qualifikation, konkrete Tätigkeit und Arbeitszeit. Die Entgrenzung von Raum und Zeit führt zu einer Neubewertung der bisherigen Leistungskriterien. Die dienstliche Beurteilung muss an die Anforderungen einer fortschreitenden Digitalisierung angepasst werden.
- Die Inhalte einer zunehmenden Technisierung der Arbeitsabläufe im öffentlichen Dienst müssen bereits in der Ausbildung berücksichtigt und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

### **Begründung:**

Der öffentliche Dienst und seine 4,6 Millionen Beschäftigten stehen vor großen Herausforderungen. Seit Jahren sind die Auswirkungen des demografischen Wandels ebenso spürbar wie die der Digitalisierung, die die Gesellschaft und Arbeitswelt tiefgreifend verändert. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten steigt, die Gewinnung von qualifizierten Nachwuchskräften gestaltet sich zunehmend schwierig. Die Anzahl der Bewerbungen im öffentlichen Dienst ist rückläufig, allerdings bewerben sich überdurchschnittlich viele Frauen. In den kommenden zehn Jahren werden mehr als 1,2 Millionen Beschäftigte in den Ruhestand gehen. Maßnahmen, die die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber dauerhaft steigern, sind vor diesem Hintergrund unumgänglich. Aktuell sind im öffentlichen Dienst bereits mehr als 200.000 Stellen unbesetzt. Die Digitalisierung kann eine Möglichkeit sein, um diesen Fehlbestand zu kompensieren.

Im Zeitalter der Digitalisierung geht es nicht nur um technische Vorgänge. Digitalisierung ist ein Synonym für die Transformation unserer „automatisierten“ Gesellschaft in eine „digitale“ Gesellschaft. Sie beschränkt sich nicht nur auf Updates, sondern bewirkt gravierende Veränderungen in der Arbeitswelt und im Privatbereich. Durch die zunehmende Arbeitsform der mobilen Arbeit kommt es zu einer Verschmelzung dieser beiden Bereiche. Die Beschäftigten haben zunehmend den Wunsch nach mehr Souveränität und Flexibilität – in zeitlicher wie in örtlicher Hinsicht. Die Wertvorstellungen von Arbeit und Privatleben verändern sich zunehmend und Erwerbsbiografien der Beschäftigten werden immer individueller. Diesen Veränderungen darf sich auch der öffentliche Dienst nicht verschließen, um unter

anderem für Nachwuchskräfte als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Der Kampf um die besten Nachwuchskräfte ist schon längst eröffnet. Die Konkurrenz ist nicht nur in der freien Wirtschaft, sondern auch im öffentlichen Dienst selbst zu sehen. Es gibt mittlerweile einen Wettbewerb um die „besten Köpfe“ zwischen den einzelnen Bereichen des öffentlichen Dienstes, aber auch unter den einzelnen Bundesländern. Die jungen Menschen haben so viele Möglichkeiten der Entwicklung, dass sie natürlich auch Ansprüche an einen Arbeitgeber stellen. Es geht aber auch um die Beschäftigten, die schon an Bord sind und von einem alten in ein neues System geführt werden müssen. Veränderungen von Arbeitsprozessen durch die Digitalisierung machen vielen Beschäftigten Sorgen, Sorgen vor Personalabbau, Unterqualifizierung und Überlastung.

Die Digitalisierung wird in Deutschland auf breiter Front vorangetrieben. Bundesweit ist ein ganzes Behördennetzwerk aufgebaut worden, um die Umsetzung der Ziele in den Bundesländern teilweise bis 2025 oder aber geringfügig später zu gewährleisten.

Dabei ist die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes als mehrjähriger Prozess zu verstehen, der sich aus einer Vielzahl an Projekten zusammensetzt. Ziel ist es, dem Bürger möglichst alle Dienstleistungen über das Internet digital anzubieten und zwar von der Beantragung bis zur Bezahlung und digitalen Zustellung des Bescheides.

Innerhalb der Behörden bedeutet dies insbesondere die Umstellung auf das papierlose Büro und zwar durch die Einführung der eAkte. Das wichtigste Element der eAkte ist die elektronische Vorgangsbearbeitung, die jegliche Papierform zukünftig überflüssig machen soll. Jeder hat über Zugriffsrechte jederzeit Zugang zur Akte, die auch jederzeit verfügbar ist. Auch der Aktentransport soll zum eAkten-Transport werden.

Die Digitalisierung hat aber auch Auswirkungen auf die Arbeitsplätze der Beschäftigten im öffentlichen Dienst – zum einen auf Arbeitsabläufe und zum anderen auf Arbeitsinhalte. Es ist beispielsweise davon auszugehen, dass einfache Sachverhalte und Entscheidungen künftig automatisiert von Computersystemen durchgeführt werden können. Folglich werden sich die Aufgaben der Beschäftigten verändern, was durch einen intensiven Schulungs- und Weiterbildungsprozess begleitet werden muss.

Darüber hinaus verändert die Digitalisierung auch das Arbeiten an sich, denn Möglichkeiten wie mobiles Arbeiten und die Telearbeit können weiter ausgebaut werden und bilden so für die Arbeitgeber betriebswirtschaftliche Anreize beziehungsweise Vorteile. Den Beschäftigten bieten die mit der Digitalisierung einhergehenden neuen Arbeitsformen ein hohes Maß an Flexibilität. Insbesondere die Reduzierung von Wegezeiten stellt einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Work-Life-Balance dar.

## **Empfehlung der Geschäftsführung:**

### **Beschluss:**

### **Annahme/Annahme im Grundsatz/Ablehnung/Arbeitsmaterial**