

PERSONALRATS
WAHL
FÜR
UNS



Digitalisierung

Gemeinsam Zukunft gestalten



„Letztlich geht es darum, diese Systeme in die Gesellschaft zu integrieren, es wird nicht gelingen, wenn die Menschen sie nicht akzeptieren.“

Klaus Mainzer,
Wissenschaftsphilosoph



„Die Digitalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft wird unsere Städte und Gemeinden ähnlich verändern wie damals das Automobil oder die Industrialisierung. Agilität und Innovationsfähigkeit werden für Stadtverwaltungen zu neuen Schlüsselkompetenzen für die digitale Transformation.“

Steffen Braun, Leiter Geschäftsfeld Mobilitäts- und
Stadtssystem-Gestaltung am Fraunhofer IAO

88 % *der Beschäftigten sind nach eigenen Angaben von Digitalisierung betroffen, 69 % von ihnen in sehr hohem Maße.*

Im Bereich der öffentlichen Verwaltung liegt der Prozentsatz der „in hohem Maße Betroffenen“ sogar bei

83 %

14 *Milliarden Geräte sind mittlerweile miteinander verbunden*

Digitalisierung im öffentlichen Dienst –
Auswirkungen aus Sicht der Beschäftigten,
Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit, DGB NRW, 2018

Beschäftigte gehören in den Mittelpunkt

Der technologische Wandel kommt. Er kann gestaltet werden.



„Viele Herausforderungen der Digitalisierung lassen sich nur lösen, wenn Arbeitnehmer auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern agieren könnten.“

DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell

Eine Reform des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie zahlreicher Landespersonalvertretungsgesetze ist daher geboten und mit aller Vehemenz zu fordern.

Arbeit verändert sich

Die Arbeit im öffentlichen Dienst unterliegt mindestens im gleichen Maße wie in der Privatwirtschaft rasanten Veränderungen durch Digitalisierung. Die Arbeitswelt verändert sich unaufhaltbar. Dabei muss Digitalisierung so gestaltet werden, dass sie sich für die Beschäftigten positiv auswirkt. Dieser Forderung wird im öffentlichen Dienst allenfalls unzureichend Rechnung getragen:

58 %

der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, erfahren durch die Digitalisierung einen Anstieg der Arbeitsmenge, ca. 50 % sehen sich in Folge der Digitalisierung einer belastenden Kontrolle und Überwachung unterzogen.

Positive Änderungen der Arbeitsbedingungen durch Digitalisierung empfindet nur ein geringer Anteil der

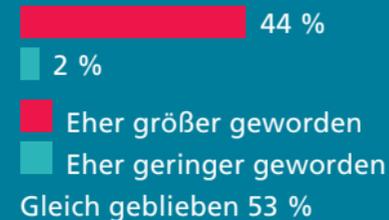
Beschäftigten (mehr Entscheidungsspielräume 24 %, Vereinbarkeit von Familie und Beruf 19%).

Digitalisierung erfordert Mitbestimmung 4.0

Damit Beschäftigte von der Transformation der Digitalisierung profitieren können und nicht „auf der Strecke bleiben“ braucht es starke Personalräte. Ob nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz oder den Landespersonalvertretungsgesetzen – Personalräte haben Gestaltungsmöglichkeiten durch Dienstvereinbarungen. Sie können dafür Sorge tragen, dass die Veränderungen

in der Arbeitswelt nicht zu Lasten der Beschäftigten durchgeführt werden. Sie sichern die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten beim Thema Datenschutz und schränken die Möglichkeiten technischer Überwachung und Kontrolle von Leistung und Führung ein. Weiter werden sie initiativ tätig in Fragen der Fort- und Weiterbildung. Sie haben als Kernaufgabe zu verhindern, dass Digitalisierung als Vorwand genutzt wird, Arbeitnehmerrechte einzuschränken. Dies gilt beim Beschäftigtendatenschutz aber auch hinsichtlich der Gefahr, dass neue Flexibilität zu einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben führt.

Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung



Der rote Balken könnte in Zeiten der Digitalisierung wohl noch länger werden. Hier ist die Aufgabe von Personalräten, Lösungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie beim Datenschutz zu erreichen.

Klare Regeln für bessere Arbeitsbedingungen

So funktioniert Gute Arbeit im digitalen Zeitalter.

Diese arbeitspolitischen Herausforderungen sieht ver.di in den kommenden Jahren, um den digitalen Umbruch im Sinne der Beschäftigten zu gestalten:

Beschäftigung fördern

gezielte Förderung arbeitsplatzschaffender Innovationen

Qualifizierung forcieren

mehr betriebliche Mittel für die Qualifizierung der Beschäftigten; Ausbau der Weiterbildungszeiten

Gesunde Arbeit ermöglichen

gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen: unter anderem das Recht auf „Nicht-Erreichbarkeit“ außerhalb zu vereinbarenden Arbeits- und Bereitschaftszeiten. Flexibilität der Arbeit durch mobile Tätigkeiten muss der Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten dienen.

Mitbestimmung modernisieren

Das Bundespersonalvertretungsgesetz sowie einige Landespersonalvertre-

tungsgesetze sind zu modernisieren: Es ist eine Beteiligung der Interessenvertretungen zu fordern, die mindestens gleichwertig mit den Beteiligungsrechten des Betriebsverfassungsgesetzes ist.

Persönlichkeitsrechte schützen

Beschäftigtendatenschutz mit rechtlichen, technischen und organisatorischen Schutz- und Abwehrmaßnahmen

The logo for ver.di, consisting of the text 'ver.di' in white lowercase letters on a red square background.

ver.di

Arbeit der Zukunft durch starke Personalräte

ver.di unterstützt

Die Digitalisierung wird von den Arbeitgebern auch als Vorwand genutzt, um Arbeitnehmerrechte einzuschränken. So kann die Vernetzung in unseren Betrieben und Verwaltungen auch die Gefahren für den Arbeitnehmerschutz vergrößern. Und die neue Flexibilität kann zu einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben führen.

Das können eine starke Gewerkschaft und starke Personalräte verhindern. Sie sorgen für eine humane Arbeit der

Zukunft: Im Mittelpunkt stehen der Mensch und seine gute Arbeit.

Personalräte haben, auch wenn eine Ausweitung ihrer Beteiligungsrechte zu fordern ist, rechtliche Mittel, die „Arbeit der Zukunft“ auszugestalten. Bei ihrer Arbeit werden sie fachlich unterstützt durch das breite Weiterbildungsangebot der Bildungsgesellschaft „ver.di Bildung + Beratung“ rund um das Thema „Digitalisierung der Arbeitswelt“.



Bildung + Beratung
LQW-zertifizierte Qualität

Mehr zum Thema:

**[www.verdi.de/themen/
digitalisierung](http://www.verdi.de/themen/digitalisierung)**

Impressum: ver.di Bundesverwaltung • Ressort 6
Bereich Mitbestimmung •
Paula-Thiede-Ufer 10,
10179 Berlin



W-3634-03-0919

