

E-Government

1 Der Bundeskongress beschließt:

Die Herausforderungen der digitalen Risiken in der Arbeitswelt müssen einen veränderten Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Folge haben.

ver.di wird sich daher dafür einsetzen, die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen in Hinblick auf die neuen Technologien zu verbessern.

Zugleich macht sich ver.di die weiteren Forderungen – am Beispiel der Bundesagentur für Arbeit - zu Eigen und wird sich für entsprechende gesetzliche Regelungen stark machen:

1. Es muss sichergestellt werden, dass Kundinnen und Kunden keine Nachteile entstehen, wenn sie die neuen Online-Angebote nicht nutzen bzw. dürfen nicht diejenigen bevorzugt behandelt werden, die sowohl über eine höhere Medienkompetenz als auch die notwendige technische Ausstattung verfügen!
2. Das Dienstleistungsportfolio der BA muss dahin gehend ergänzt und verbessert werden, das nicht im Zuge der Online – Dienstleistungen der direkte Service für die Kundinnen und Kunden (Offline-Dienstleistung) eingestellt wird!
3. Die Beschäftigten müssen für neue Tätigkeiten und Aufgaben vorausschauend qualifiziert werden, sodass für sie qualifizierte Berufsperspektiven auch bei Wegfall ihrer bisherigen Aufgaben gesichert werden können!
4. "eLearning" darf grundsätzlich nicht als Regelschulung eingesetzt werden. Jede Qualifizierung sollte zunächst als Präsenzschulung erfolgen.

- 35 Sofern „eLearning“ für eine Qualifizierung als ausreichend erscheint,
sind arbeitgeberseitig Räumlichkeiten, Arbeitszeit und Kostenfinanzierung sicherzustellen!
- 40 5. Die Ausbildung der Nachwuchskräfte ist den Anforderungen von E-Government anzupassen!
- 45 6. Bei der Gestaltung digitaler Arbeitsabläufe ist der Idee der Enthierarchisierung und der Vereinfachung Rechnung zu tragen!
- 50 7. Die neuen Technologien müssen zur Humanisierung der Arbeitswelt genutzt und gleichzeitig Autonomie und selbstbestimmtes Arbeiten der Beschäftigten – auch in Teams – gestärkt werden!
- 55 8. Die Technik ist den Bedürfnissen und notwendigen Prozessabläufen der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter anzupassen. Es darf nicht sein, dass die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter einen Weg finden müssen, ihre Arbeitsabläufe in ein vorgegebenes technisches Schema zu pressen!
- 60 9. Online-Dienstleistungen sind so zu gestalten, dass Handlungs- und Entscheidungsspielräume für die Beschäftigten gesichert werden!
- 65 10. Die Beschäftigten und ihre Personalvertretungen sind aktiv in die Gestaltung des E-Government einzubeziehen! Eine frühzeitige Information ist zwingend notwendig.
- 70 11. Der Umgang mit privater elektronischer Kommunikation (wie zum Beispiel E-Mails) muss praxistauglich in Dienstvereinbarungen oder Tarifverträgen geregelt werden!

- 75 12. Angestrebte Rationalisierungspotenziale beim Ausbau von E-Government-Projekten sind zu quantifizieren und es ist darzustellen, zu wessen Lasten diese ausgeschöpft werden sollen!
- 80 13. Die Auswirkungen der neuen Strukturen auf die Beschäftigung vor Ort sind transparent zu machen!
- 85 14. Künftig wegfallende bzw. sich verändernde Tätigkeitsmerkmale sind frühzeitig zu beschreiben!
- 90 15. Bei der Einführung von Online-Dienstleistungen ist die Zeitschiene klar zu definieren!
- 95 16. Es ist ein Personalentwicklungsplan aufzustellen, um die Veränderungen aktiv begleiten zu können und keine sozialen Härten entstehen zu lassen!
- 95 17. Bei der Einführung von E-Government-Projekten ist im Personalhaushalt zu berücksichtigen, dass zu Beginn die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechniken einen erheblichen zusätzlichen Arbeitsaufwand erzeugt!

100 **Begründung**

Das Gesetz zur Förderung der elektronischen Verwaltung sowie zur Änderung weiterer Vorschriften (E-Government-Gesetz) soll dem Ziel dienen, die elektronische Kommunikation mit der Verwaltung zu erleichtern und
105 Bund, Ländern und Kommunen zu ermöglichen, einfachere, nutzerfreundlichere und effizientere elektronische Verwaltungsdienste anzubieten. Der Deutsche Bundestag hat am 18. April 2013 – BT-Drucksache 17/13139 – den von der Bundesregierung eingebrachten Gesetzentwurf – BT-Drucksache

110 che 17/11473 – beschlossen. Der Bundesrat stimmte am 7. Juni 2013 dem
Gesetz zu. Das Gesetz ist am 1. August 2013 in Kraft getreten.

Die wesentlichen Regelungen sind:

- 115 • Verpflichtung der Verwaltung zur Eröffnung eines elektronischen Kanals und zusätzlich der Bundesverwaltung zur Eröffnung eines De-Mail-Zuganges;
- Grundsätze der elektronischen Aktenführung und des ersetzenden Scannens;
- 120 • Erleichterung bei der Erbringung von elektronischen Nachweisen und der elektronischen Bezahlung in Verwaltungsverfahren;
- Erfüllung von Publikationspflichten durch elektronische Amts- und Verkündungsblätter;
- 125 • Verpflichtung zur Dokumentation und Analyse von Prozessen;
- Regelung zur Bereitstellung von maschinenlesbaren Datenbeständen durch die Verwaltung ("open data").
- 130

Die BA und damit ihre Beschäftigten sind hiervon direkt betroffen. Ziel der E-Government-Strategie ist, dass die Kundin/der Kunde möglichst alle Geschäftsfälle über das Internet abwickeln kann. Mit dieser Strategie soll eine
135 weitgehend papierlose Verwaltung erreicht werden. Die BA entwickelt kontinuierlich ihr Angebot weiter und erstellt ein übergreifendes E-Government-Portal. Dabei werden die neuesten Technologien eingesetzt. So kann zum Beispiel mit dem neuen Personalausweis das Kindergeld online beantragt und den Bearbeitungsstatus abgefragt werden. Ziel ist, dass die Kundin/der
140 Kunde möglichst alles über das Internet abwickeln kann. Der Nutzen für die Kundinnen/den Kunden liegt auf der Hand: Keine Wartezeit, keine Fahrtkosten, jederzeit erreichbar.

145 Dies ist die eine Seite der Medaille. Die andere ist die derzeitige Situation bzw. perspektivische Entwicklung für die Beschäftigten und ihre Arbeits-

plätze beim Arbeitgeber BA.

Um das Versprechen einer offenen und transparenten Verwaltung ("open government") Wirklichkeit werden zu lassen, bedarf es transparenter
150 Arbeitsprozesse. Die Beschäftigten müssen darauf vertrauen können, dass ihre Arbeit nicht nur wertgeschätzt wird, sondern auch darauf, dass der Prozess auch zur Verbesserung ihrer Arbeitssituation beiträgt. Die Kolleginnen und Kollegen wissen aber aus langjährigen "Reform-Erfahrungen", dass Veränderungen in der Regel auf ihre Kosten gehen. So haben
155 sie nur ein begrenztes Interesse, sich in Reorganisationsmaßnahmen aktiv einzubringen, Potenziale des E-Government verpuffen. Es kommt also darauf an, das Vertrauen der Beschäftigten neu zu gewinnen.

Ein wichtiger Schritt in Richtung Vertrauensaufbau ist es, den Nutzen der
160 Kundinnen und Kunden und die Beschäftigten der BA in den Vordergrund zu stellen. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen beispielsweise, Kundinnen/Kunden nutzen Online-Angebote nur in begrenztem Umfang. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, inwieweit E-Government für interne Prozesse der Serviceerweiterung genutzt werden können. Dabei
165 sollten die grundsätzlichen Fragestellungen folgendermaßen lauten:

- Welche Dienstleistungen werden erwartet und gebraucht?

Wenn diese Zielgrößen definiert sind, kann daran anknüpfend auch die Ge-
170 staltung der Arbeitsprozesse in den Fokus gestellt werden.

- Wo müssen Arbeitsprozesse zielgerichteter erfolgen?

Konkret heißt das:

- 175
- Bei der erweiterten Nutzung von E-Government bedarf es eines individuellen Rechts auf Qualifizierung.
 - Die Veränderung der Arbeitswelt hat auch Folgen für gewerkschaftliche Rechte. Traditionelle "Schwarze Bretter", auf denen Gewerkschaften
180 die Möglichkeit haben zu informieren, verlieren an Bedeutung. Das BA-

Intranet gewinnt demgegenüber an Bedeutung. **ver.di** ist hier Zugang zu gewähren, um zeitgemäß agieren zu können.

185

- Soweit im Rahmen der E-Government-Einführung mit externen Firmen zusammengearbeitet wird, ist sicherzustellen, dass auf Seiten der BA das Know-how vorhanden ist, um bei der Vertragsgestaltung nicht erpressbar zu sein und die Kosten kontrollieren zu können. Anpassung des Produktes an die Bedürfnisse der Kunden) am Beispiel SAP/ERP). Erläuterung: die beteiligten Anbieter sehen dies oft anders, nämlich Anpassung der Funktionalitäten nur ohne Programmierung; alles andere sind kostenpflichtige Erweiterungen/Modifikationen, für die Hersteller keinerlei Verantwortung übernimmt.

190

195

- Open Government, die transparente Verwaltung, sollte auch für die Binnentransparenz gelten. Die Personalbedarfs- bzw. –entwicklungsplanung sowie die Steuerungs- und Zielerreichung ist allen Kolleginnen und Kollegen anonymisiert zugänglich zu machen.

200

- In einer Arbeitswelt, in der zunehmend elektronisch kommuniziert wird und die gegebenen technischen Möglichkeiten ohne großen Aufwand eine umfassende Datenerfassung ermöglichen, ist der Schutz der Beschäftigten vor unzulässiger Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung weiter zu verbessern. Mit dem Ausbau des Einsatzes von digitalen Informations- und Kommunikationstechniken muss demzufolge auch eine Überprüfung, Anpassung und im besten Falle Optimierung der für die Beschäftigten der BA geltenden Regelungen einhergehen. E-Government darf nicht der Kontrolle und Überwachung der Kolleginnen/Kollegen dienen.

205

210

- Die Gewerkschaft ver.di muss als übergreifende Interessenvertretung mit verbindlichen Beteiligungsrechten eingebunden werden.

215

- E-Government darf kein Instrument des weiteren Arbeitsplatzabbaus sein. Soweit die Arbeitsprozesse effektiver gestaltet werden, sind die positiven Wirkungen im System zu belassen. Es darf also nicht weiter im Personalkörper gekürzt werden. Das ist allein schon deswegen wichtig, weil die Kolleginnen und Kollegen wissen müssen, dass ihr ak-

220 tives Mitwirken an guten Lösungen sich nicht am Ende gegen sie selbst
richtet. Die Kürzungspolitik der letzten Jahre hat ohnehin zu einer erheblichen
Arbeitsverdichtung geführt. Die Beschäftigten und ver.di haben ein hohes Interesse,
225 die Leistungsfähigkeit der BA zu erhalten und zu verbessern. Um das optimal zu ermöglichen,
müssen die Kundeninteressen in den Vordergrund gestellt werden.

Entscheidung des Bundeskongresses

230 Angenommen