

dbb jugend (Bund)
Friedrichstraße 169
10117 Berlin

Tel: 030. 40 81 – 57 51

Fax: 030. 40 81 – 57 99

E-Mail: info.dbbj@dbb.de

Internet: www.dbbj.de

www.facebook.com/dbbjugend

[instagram.com/dbbjugend](https://www.instagram.com/dbbjugend)

Digitalisierung

Positionen der dbb jugend zur Digitalisierung aus der Perspektive junger Beschäftigter Wir machen Digitalisierung menschlich!

Die zunehmende Digitalisierung in allen Bereichen des Lebens ist gerade für junge Menschen selbstverständlich. Im Alltag ist das Smartphone die Schnittstelle zum Internet, den sozialen Medien und der Kommunikation. Im Gegensatz dazu liegt die Digitalisierung am Arbeitsplatz in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes noch weit zurück. Das muss sich schnell ändern, sowohl um für die Bürgerinnen und Bürger Verwaltungsleistungen komfortabel digital anbieten zu können, als auch um die Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst attraktiver zu gestalten.

Die dbb jugend (Bund) möchte diese Entwicklung konstruktiv und mit guten Ideen aus der Perspektive junger Beschäftigter begleiten. Dazu wurden die folgenden Positionen und Forderungen erarbeitet:

- **Digitalisierung menschlich machen**

Im Mittelpunkt der Digitalisierung muss immer der Mensch stehen. Ergonomie, Funktionalitäten und Abläufe müssen die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen und diese bei ihrer Arbeit unterstützen. Dann kann durch die Digitalisierung die Arbeit effizienter erledigt und die Beschäftigten von Routinetätigkeiten entlastet werden, um freiwerdende Kapazitäten für komplexe Aufgabenerfüllung zu nutzen. Die Beschäftigten sind dabei der wichtigste Erfolgsfaktor -nur mit den Menschen, die die Technik gestalten und anwenden, kann die Digitalisierung funktionieren. Deshalb ist es wichtig, wirklich alle Beschäftigten bei diesem Prozess mitzunehmen. Junge Beschäftigte betrifft das besonders stark, weil diese die nächsten 40-50 Jahre unter den Bedingungen arbeiten müssen, die jetzt gestaltet werden.

- **Digital Natives als Expertinnen und Experten der Digitalisierung ansehen**

Die jungen Beschäftigten im öffentlichen Dienst bringen als „Digital Natives“ viele Kompetenzen, die die Digitalisierung erfordert, bereits mit und arbeiten intuitiv und selbstverständlich mit modernster Technik. Ältere Kolleginnen

POSITIONEN

und Kollegen können den Umgang hiermit sicherlich ähnlich gut lernen. Das natürliche Expertenwissen junger Beschäftigter muss aber anerkannt und gemeinsam mit dem Erfahrungswissen der Älteren aktiv genutzt werden. Mit Blick auf den Fachkräftemangel im IT-Bereich kann die Anerkennung der Digital Natives und ihrer Fähigkeiten für die zeitgemäße Weiterentwicklung der Arbeitswelt von großem Nutzen sein. Sie können ebenso die Nutzerperspektive digitaler Verwaltungsleistungen einnehmen, da sie im Alltag ganz verschiedene Angelegenheiten selbstverständlich online abwickeln.

Hier können sich in Folge der nachgefragten Fähigkeiten junger Beschäftigter ganz neue Begegnungen auf Augenhöhe mit erfahrenen Kolleginnen und Kollegen ergeben, von denen beide Seiten im Austausch profitieren. Die jungen Beschäftigten können so auch mit vergleichsweise geringer Berufserfahrung einen großen Beitrag zum Digitalisierungsprozess leisten. Dazu müssen sie aktiv einbezogen und ermutigt werden.

- **Informationstechnische Grundkenntnisse schon in der Schule vermitteln**

Kinder und Jugendliche sind in ständigem Kontakt mit technischen Geräten und nutzen diese intuitiv. Es reicht aber nicht aus, Programme, Apps etc. anzuwenden. Wichtig ist, dass informationstechnische Grundkenntnisse in allen Schulformen vermittelt werden. Digitalisierungswissen muss früh aufgebaut werden und allen zugänglich sein, damit wichtige Grundlagen nicht erst im Berufsleben gelegt werden. Um dies sicherzustellen, müssen einerseits die Schulen modern ausgestattet und andererseits Lehrkräfte entsprechend fachlich sowie methodisch qualifiziert werden.

- **Digitalisierung als wichtiges Ausbildungsthema betrachten**

Die Anforderungen an die Beschäftigten wandeln sich schnell, deshalb müssen die Inhalte in Studium und Ausbildung fortlaufend aktualisiert und zukunftsgerichtet ausgestaltet werden. Die Basiskompetenzen digitalen Verwaltungshandelns und Veränderungskompetenz müssen fachspezifisch, berufsgruppen- und laufbahngerecht vermittelt werden. Nur dann können junge Menschen auch „change agents“ sein und zur fortlaufenden Modernisierung in ihren Dienststellen beitragen.

Auch in der praktischen Ausbildung muss die Digitalisierung eine größere Rolle spielen. Der Umgang mit Fachanwendungen und digitalen Werkzeugen

ist neben fachlichen und rechtlichen Ausbildungsinhalten wesentlich, um nach der Ausbildung schnell eigenständig arbeiten zu können. Dazu gehört auch der Umgang mit digitalen Gesetzestexten und Kommentierungen. Zudem muss bei der Gestaltung von IT-Anwendungen darauf geachtet werden, dass diese tatsächlich auch von den Auszubildenden und den Anwärtinnen und Anwärtern genutzt werden können, indem ihnen die notwendigen Zugangsberechtigungen erteilt werden und sie bereits während ihrer Ausbildung an IT-Schulungen teilnehmen können.

- **IT-Nachwuchs auch selbst ausbilden**

Im Wettbewerb um IT-Talente müssen IT-Ausbildung und Studium attraktiver gemacht werden, z.B. durch eigene duale Studiengänge im Bereich digitaler Verwaltung oder Informatik. Der öffentliche Dienst hat mit dualen Studiengängen vor allem in Bezug auf die Nachwuchsgewinnung positive Erfahrungen gemacht, die als Grundlage für die weitere Personalentwicklung dienen können. Durch eine angemessene Vergütung bei dualen Studiengängen können insbesondere junge Menschen ein Studium aufnehmen, die sonst wegen der finanziellen Hürden davon Abstand genommen hätten. Gleichzeitig bietet diese Form des Studiums auch für den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber die Möglichkeit, sich junge Talente frühzeitig zu sichern.

- **Bezahlung attraktiver gestalten**

Um IT-Personal zu gewinnen und zu halten und auf Dauer wettbewerbsfähig zu sein, müssen IT-Fachkräfte auch angemessen bezahlt werden. Hier ist der Abstand zur Privatwirtschaft besonders groß. Daher ist eine angemessene Tarifierung für den IT-Bereich dringend notwendig, diese muss gleichermaßen für bereits vorhandenes Personal, als auch für neu gewonnenen Fachkräfte gelten. Ein System, welches Personalgewinnung ausschließlich über Zulagen regelt, lehnt die dbb jugend ab. Ebenso braucht es attraktive Entwicklungsperspektiven.

- **Nachhaltige Kompetenzen aufbauen**

Die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes ist kein einmaliges Projekt, sondern wird eine dauerhafte Transformation und Weiterentwicklung erfordern.

Anstatt in Digitalisierungsvorhaben auf externe Beratungsunternehmen zu setzen, sollte deshalb vielmehr nachhaltig in die Qualifizierung der eigenen Beschäftigten investiert werden. Der Aufbau eigener Kompetenzen ist auch deshalb sinnvoll, weil Externe zwar hilfreiche Impulse geben können, diese müssen aber mit dem Wissen über interne Gegebenheiten bewertet und umgesetzt werden. Um diese Bewertung vornehmen zu können, müssen die eigenen Beschäftigten ebenfalls über grundlegendes Fachwissen und entsprechende Kompetenzen verfügen.

- **Digitalisierungskompetenzen wertschätzen**

Neben klassischen Verwaltungskompetenzen müssen auch IT- und Managementkompetenzen als gleichwertig anerkannt werden und Karriereperspektiven eröffnen. Dazu gehört auch, Digitalisierungskompetenzen bei den Beurteilungskriterien aufzunehmen. Notwendige, anforderungsbezogene Kompetenzen für Digitalisierungs- und Modernisierungsprozesse müssen sich auch in angemessenem Anteil in Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertungen sowie Beurteilungen widerspiegeln. Die Berücksichtigung dieser immer wichtigeren Kompetenzen bietet jungen Beschäftigten die Möglichkeit, das Senioritätsprinzip zu überwinden und schafft gleichzeitig für die Beschäftigten aller Altersgruppen Anreize, sich weiter zu qualifizieren und Veränderungsprozesse aktiv mitzugestalten.

- **Zeitgemäße IT-Ausstattung beschaffen**

Digitales Arbeiten erfordert eine zeitgemäße IT-Ausstattung und technische Infrastruktur. Schon in der Ausbildung muss eine zeitgemäße IT-Ausstattung zur Verfügung stehen, dies gilt erst recht für die Sachmittelausstattung dauerhafter Arbeitsplätze. Was hier wie eine vermeintliche Selbstverständlichkeit klingt, ist es leider nicht. Noch immer sind viele Verwaltungen mit museumsreifer Hard- und Software ausgestattet. Aber auch über den einzelnen Arbeitsplatz hinaus müssen Technik und Arbeitsabläufe behördenübergreifend aufeinander abgestimmt und kompatibel sein.

- **Flexibles Arbeiten ermöglichen**

Die Digitalisierung ermöglicht zeitlich und örtlich flexibles Arbeiten. Der öffentliche Dienst ist mit seinen vielen erprobten Arbeitszeitmodellen bereits Vorbild. Nun muss auch mobiles Arbeiten für alle Beschäftigten möglich sein,

wenn die Tätigkeit dafür geeignet ist. Das darf nicht von familiären oder räumlichen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Denn dies benachteiligt häufig junge Beschäftigte, da sie beispielsweise noch kinderlos sind, oder in kleinen Wohnungen leben. Flexibles Arbeiten braucht aber auch einen verlässlichen und schützenden Rahmen. Gerade junge Beschäftigte sollen davor geschützt werden, sich durch die ständige Erreichbarkeit selbst auszubeuten. Auch darf mobiles Arbeiten nicht dazu genutzt werden, Personalmangel auszugleichen und den Beschäftigten mehr Arbeit zuzumuten, sondern muss die vorhandene Arbeit erleichtern.

- **Netzausbau vorantreiben**

Ohne einen konsequenten und flächendeckenden Netzausbau ist die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes nicht denkbar. Dabei geht es nicht nur darum, dass die Behörden und Gebietskörperschaften gut angebunden seien müssen, auch die Bürgerinnen und Bürger müssen über einen modernen Netzzugang verfügen können, um digitale administrative Dienstleistungen in Anspruch nehmen zu können. Mobiles Arbeiten für die Beschäftigten ist ebenso nur mit der entsprechenden digitalen Infrastruktur möglich. Vor allem auf dem Land, aber auch in vielen Städten, hinkt der Netzausbau den Anforderungen hinterher. Fördermittel sollten deshalb neben Breitbandnetzen auch für neue Mobilfunkstandards bereitstehen.

- **Föderalismus als Chance, nicht als Bremse sehen**

Bislang hat der Föderalismus häufig zu Insellösungen und fehlender Zusammenarbeit geführt. Um Verwaltungsabläufe für die Nutzerinnen und Nutzer effizient und komfortabel zu gestalten, ist aber eine übergreifende Zusammenarbeit dringend notwendig. Hierzu braucht es gemeinsame IT-Standards und umfassende Kooperation. Der Föderalismus bietet aber auch die Chance, bei der Digitalisierung arbeitsteilig vorzugehen und Synergien zu erzeugen, voneinander und an Best Practice Beispielen zu lernen und sich durch den Wettbewerb um die besten Angebote und Services gegenseitig anzuspornen.

Die dbb jugend (Bund) sieht in der Digitalisierung eine große Chance für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, um in Zukunft effektiver und angenehmer zu arbeiten. Auch für die Bürgerinnen und Bürger wird sich der Zu-

gang zu Verwaltungsdienstleistungen einfacher gestalten. Jetzt geht es darum, die Kompetenzen der jungen Beschäftigten zu nutzen und weiter auszubauen, die dazu notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und insgesamt dafür zu sorgen, dass der öffentliche Dienst seine wichtigen Aufgaben für das Gemeinwohl auch in Zukunft zuverlässig und schnell erbringen kann und dabei ein attraktiver Arbeitgeber bleibt.

Die dbb jugend (Bund) und ihre vielen engagierten Mitglieder setzen sich auf jeden Fall dafür ein!