



---

## ***Gemeinsame Erklärung von EGÖD und RGRE über die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung in der Kommunal- und Regionalverwaltung***

**Arbeitsdokument  
11. Dezember 2015**

❖ Kontext:

Der öffentliche Sektor muss auf das digitale Zeitalter vorbereitet sein, denn es bietet große Möglichkeiten für Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Effizienz, die es zu nutzen gilt. Allerdings könnte die digitale Wirtschaft auch wachsen, ohne dass neue Arbeitsplätze entstehen. Selbst der Verlust von Arbeitsplätzen infolge der Digitalisierung ist vorstellbar, besonders im öffentlichen Sektor. Aus diesem Grund sind öffentliche Investitionen in neue Arbeitsplätze, Anpassungsmaßnahmen und eine angemessene und umfassende Umsetzung erforderlich.

Darüber hinaus müssen die spektakulären Wohlstandsgewinne, die von der Digitalisierung zu erwarten sind, gerecht in der gesamten Gesellschaft verteilt werden. Deshalb ist die Wahrung eines hohen Beschäftigungsniveaus von entscheidender Bedeutung für die Finanzierung sozialer Netze und leistungsfähiger öffentlicher Dienste als wichtigste Säulen des europäischen Sozialmodells.

Es gibt zahlreiche Gründe für die Digitalisierung öffentlicher Dienste in der Kommunalverwaltung: Vereinfachung und Optimierung von Arbeitsprozessen, Verbesserung der Qualität, Einflussnahme der Europäischen Union im Rahmen ihrer Modernisierungsagenda, Anpassung an die Globalisierung und die Vernetzung der Volkswirtschaften, Auswirkungen der Austeritätspolitik auf die Kommunal- und Regionalverwaltungen, prekäre lokale Finanzlagen, Entwicklung elektronischer Dienstleistungen, um die Öffentlichkeit auf innovative und effizientere Weise zu informieren usw.

Unter diesem Gesichtspunkt müssen die Integration digitaler Dienstleistungen und die damit einhergehende Anpassung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen mit dem Ziel der Bereitstellung hochwertiger öffentlicher Dienste unterstützt werden. Die Verbesserung der Qualität und Nachhaltigkeit der Arbeitsplätze in der öffentlichen Verwaltung stellt eine Herausforderung dar, die einen umfassenden sozialen Dialog zwischen den Kommunal- und Regionalverwaltungen und ihren Beschäftigten erfordert.

Der Sozialdialog ist das am besten geeignete Instrument, um sich mit den qualitativen und quantitativen Aspekten der Digitalisierung auseinanderzusetzen. Er muss ebenfalls adäquate Ausbildungsmaßnahmen, lebenslanges Lernen, Umschulungs- und Anpassungsprogramme zum beiderseitigen Nutzen der Arbeitgeber und der Beschäftigten in den öffentlichen kommunalen und regionalen Verwaltungen unterstützen.

❖ Mitteilung „Eine Strategie für einen digitalen Binnenmarkt“

In ihrer Mitteilung „[Eine Strategie für einen digitalen Binnenmarkt](#)“ befasst sich die Europäische Kommission mit zahlreichen Aspekten der Digitalisierung öffentlicher Verwaltungen, versäumt aber eine angemessene Auseinandersetzung mit folgenden Themen:

- Beschäftigungsdimension und Analyse der sozialen Auswirkungen der Digitalisierung (Arbeitnehmermitbestimmung, Anpassung, soziale Rechte und Absicherung, Kollektivverhandlungen usw.);
- Investitionsbedarf für den öffentlichen Sektor sowie Kosten und Nutzen der Einführung elektronischer Behördendienste. Selbst wenn diese Aspekte üblicherweise als horizontales Mainstream-Thema behandelt werden, müssen sie im Rahmen der Umsetzung dieser Strategie gebührend berücksichtigt werden.

In welchem Umfang diese Initiative in der Mitteilung auf den öffentlichen Sektor bezogen ist, bleibt bedauerlicherweise ziemlich vage, verdeutlicht aber doch das Ziel, öffentliche Dienste und Verwaltungen zu modernisieren und kosteneffektivere Wege zur Bereitstellung öffentlicher Dienste durch die Einführung elektronischer Behördendienste, elektronischer Verwaltung und elektronischer Beschaffung einzuführen.

Die Digitalisierung öffentlicher Dienste bleibt jedoch eine Herausforderung. Das gilt besonders für die Verbesserung der Qualität der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Sektor sowie für die Arbeitsorganisation in kommunalen und regionalen Körperschaften und für die Wahrung der grundlegenden Werte des öffentlichen Sektors.

Aus diesem Grund ist eine Folgenabschätzung der Initiativen der Kommission erforderlich, um die kurz- und langfristigen Vorteile und Nutzen für Beschäftigung, Beschäftigte im öffentlichen Sektor, Arbeitgeber und BürgerInnen beurteilen zu können. In dieser Hinsicht werden die Regeln für eine bessere Rechtsetzung positive Wirkung zeigen, wenn es um Aufklärungsarbeit und die Aufforderung an die Kommission geht, Aspekte wie Beschäftigungsbedingungen, soziale Überlegungen, Arbeitsschutzanforderungen, Effizienz öffentlicher Dienste und Interessen der Arbeitgeber und Beschäftigten im öffentlichen Sektor mit zu berücksichtigen.

\*\*\*

➤ RGRE und EGÖD als Sozialpartner sind daran interessiert, die Einführung digitaler Dienstleistungen am Arbeitsplatz mit ihren Mitgliedern zu erörtern und auf die Initiativen der Europäischen Kommission zu den folgenden Themen zu antworten:

- . Die Digitalisierung muss ein **offener und transparenter Prozess** sein;
- . Vor ihrer Durchführung muss jede auf eine Digitalisierung hinauslaufende Initiative **sorgfältig geplant und durchdacht werden. Hierzu sind kommunale und regionale Verwaltungen und ihre Beschäftigten** zu konsultieren und Kollektivverhandlungen einzuhalten um sicherzustellen, dass sie für den vorgesehen Zweck geeignet sind.
- . Diese Konsultation muss **umfassende Informationen** liefern und **rechtzeitig durchgeführt werden**, um allen Kommunalbediensteten und DienstleistungsnutzerInnen die **digitale Strategie zu erklären** und eine erforderliche **Übergangszeit** für die Erbringer öffentlicher Dienste zu ermöglichen, damit sie sich an diese digitalen Dienstleistungen gewöhnen und sie sich umfassend aneignen können;
- . Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsprozesse müssen **überwacht werden**; dies entspricht dem Kernziel des sozialen Dialogs und erfordert einen **konstanten und umfassenden Sozialdialog auf allen Ebenen**;
- . **Adäquate Unterweisungen** müssen erfolgen, nicht nur im Bereich IKT, sondern auch im Hinblick auf die Auswirkungen auf Qualifikationen und Arbeitnehmerrechte;

- . Die Überwachung und Evaluierung des Durchführungsprozesses sollte von Anfang an erfolgen und unterschiedliche Gruppen innerhalb der Belegschaften erfassen. Zu diesem Zweck ist eine **differenzierte Vorgehensweise** erforderlich, damit alle denkbaren Situationen berücksichtigt werden können (ungeachtet der Größe der Kommunen, der technischen, personellen und finanziellen Mittel, der politischen Ziele usw.);
- . Digitale Technologie am Arbeitsplatz muss zum Ziel haben, **ArbeitnehmerInnen zu befähigen und zu unterstützen**, indem sie ihnen größere Autonomie und mehr Arbeitsflexibilität ermöglicht;
- . Die Digitalisierung soll **die Entwicklung neuer Arbeitsformen fördern, die sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten im öffentlichen Sektor von Nutzen sein können**;
- . Es müssen anspruchsvolle **Datenschutzstandards** eingeführt werden. Hierzu sind gemeinsame Sicherheitsvorschriften erforderlich. Diese erkennen an, dass Verwaltungen im Gegensatz zur Privatwirtschaft keinen kommerziellen Zweck verfolgen, wenn sie prozess- und personenbezogene Daten erfassen.

\*\*\*

Diese gemeinsame Erklärung beschreibt das gemeinsame Ziel von EGÖD und RGRE, tätig zu werden und innerhalb ihres sektoralen Sozialdialogausschusses in der Kommunal- und Regionalverwaltung einen Rahmen für den sozialen Dialog zum Nutzen der ArbeitnehmerInnen und Arbeitgeber in der Kommunalverwaltung zu erstellen.

Beide sind entschlossen, die folgenden Aktionspunkte zu entwickeln, die ebenfalls als Empfehlungen in der gemeinsamen Publikation „Digitalisation of local authority services in Europe“ enthalten sind (nur auf EN, siehe [hier](#)):

- **Untersuchung der durch die Digitalisierung verursachten Veränderungen von Arbeitsprozessen;**
- **Beurteilung der durch die Digitalisierung bewirkten tatsächlichen Vorteile für ArbeitnehmerInnen und Dienstleistungen;**
- **Betrachtungen zum Unterrichts- und Schulungsbedarf für die Beschäftigten während unterschiedlicher Phasen der Einführung digitaler Dienstleistungen sowie für unterschiedliche Gruppen innerhalb der Belegschaften;**
- **Untersuchung der Frage, wie die Beschäftigten den Verlust persönlicher/telefonischer Kontakte nach der Einführung digitaler Systeme für sich bewerten;**
- **Überwachung der Häufigkeit von Muskel-Skelett-Erkrankungen am Arbeitsplatz;**
- **Überwachung der Häufigkeit psychosozialer Erkrankungen am Arbeitsplatz;**
- **Überwachung der Häufigkeit von Krankschreibungen nach der Einführung digitaler Systeme;**
- **Benennung von Beispielen bewährter Praktiken bei der Einführung der Digitalisierung;**
- **Unterstützung der Weitergabe bewährter Praktiken.**