

## **Stellungnahme des DGB Bezirk NRW**

zum Entwurf einer Strategie für das digitale  
Nordrhein-Westfalen

Düsseldorf, den 29.10.2018

## **Vorbemerkung:**

### **Den digitalen Wandel für sozialen Fortschritt nutzen**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihren Gestaltungsanspruch für den digitalen Wandel. Die Digitalisierung hat enorme Potenziale für soziale, ökologische und wirtschaftliche Innovationen, für eine Humanisierung der Arbeit und nicht zuletzt für demokratische Teilhabe und gesellschaftliche Emanzipation. Deshalb werden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in den kommenden Jahren dafür einsetzen, den digitalen Wandel im Sinne sozialen Fortschritts zu gestalten. Wir wissen um die gewaltigen Herausforderungen, die der digitale Wandel mit sich bringt. Es geht nicht nur um eine Technisierung der Arbeitswelt, sondern um eine Veränderung von Wertschöpfungs-, Wirtschafts- und Arbeitsstrukturen.

Big Data-Anwendungen und „Künstliche Intelligenz“ verändern nicht nur Geschäfts- und Marktmodelle, sondern auch Gesellschafts- und Machtverhältnisse. Die neuen Möglichkeiten, die durch den Einsatz digitaler Technologien eröffnet werden, dürfen daher nicht einseitig unter den Aspekten ökonomischer Effizienzsteigerungen und der Gewinnmaximierung betrachtet werden. Vielmehr muss die Nutzung dieser Technologien darauf ausgerichtet werden, den Menschen mehr Freiheit und Selbstbestimmung zu ermöglichen.

Dafür brauchen wir eine Digitalisierungsstrategie, die sich auf eine breite öffentliche Debatte über die Folgen des technologischen Wandels und des digitalen (Plattform-)Kapitalismus für unsere Arbeitsgesellschaft stützt. Die politische Diskussion um „Arbeiten 4.0“ muss auf den unterschiedlichen Ebenen fortgesetzt und in konkrete Handlungsschritte übersetzt werden. Die Initiative Wirtschaft und Arbeit 4.0 ist eine gute Plattform dafür.

Die Entwicklungen in den Branchen, Betrieben und Verwaltungen und auch Regionen Nordrhein-Westfalens verlaufen sehr unterschiedlich. Deshalb ist es wichtig, Sorgen und Ängste der Menschen vor Arbeitsplatzverlust, Überforderung oder sozialem Abstieg aufzugreifen und Digitalisierungsprozesse auch aus der Perspektive von Frauen und Männern, jüngeren und älteren Beschäftigten gleichermaßen zu bewerten. Eine erfolgreiche Bewältigung des digitalen Wandels erfordert eine Strategie, die neue Chancen eröffnet. Die Menschen müssen dabei unterstützt und dazu befähigt werden, den veränderten Anforderungen digitalen Arbeitens gerecht zu werden und sich selbstbestimmt weiterentwickeln zu können. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hierbei auf der Förderung beruflicher Weiterbildung und dem Erhalt beruflicher Handlungskompetenzen.

Entscheidend ist, die Digitalisierung als einen Prozess zu verstehen, der nur mit der Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten erfolgreich gestaltet werden kann. Wer die Menschen ernsthaft in das digitale Zeitalter mitnehmen will, muss sie einbeziehen und zugleich das Risiko einer missbräuchlichen Nutzung digitaler Technologien für die Fremdbestimmung von Arbeit minimieren. Unverbindliche Beteiligungsprozesse können dabei die verfasste Mitbestimmung nicht ersetzen.

Ein zentrales Spannungs- und Konfliktfeld bildet dabei der Umgang mit Daten. Dies gilt insbesondere für digitale Kontrollmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Um eine breite Akzeptanz für den digitalen Wandel herzustellen, muss das Recht auf informationelle Selbstbestimmung auch am Arbeitsplatz gewahrt bleiben. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen vermeiden, dass datengetriebene Arbeitsprozesse oder Mensch-Maschine-Interaktionen im Betrieb zu neuen Formen von fremdbestimmtem Arbeiten für die Beschäftigten führen.

Die Digitalisierung birgt erhebliche Potentiale für neue demokratische Beteiligungsformen, für eine größere Transparenz im Umgang mit staatlichen Behörden und für einen besseren Zugang zu bürger-freundlichen öffentlichen Diensten – und damit auch für mehr gesellschaftlichen Zusammenhalt. Gleichzeitig begünstigt die zunehmende digitale Vernetzung jedoch auch weit über die Welt der Arbeit hinaus eine kommerziell ausgerichtete Überwachungslogik. Im digitalen „Informationskapitalismus“ steuern Algorithmen nicht nur Maschinen, sondern beeinflussen auch Menschen – ob bei der Arbeit, als Bürgerinnen oder Bürger oder als Kundinnen oder Kunden.

Einzelne IT-Konzerne haben über die ihnen zur Verfügung stehenden Nutzerdaten eine ungeheure Marktmacht aufgebaut. Die Gefahr von „Filterblasen“ und einer „Zensur der Algorithmen“ wächst. Parallel dazu ist ein digitaler Optimierungsmarkt entstanden, der auf eine erhöhte individuelle Verhaltenseffizienz abzielt und sich inzwischen auf weite Bereiche des täglichen Lebens erstreckt – von der Kfz-Versicherung bis hin zur Krankenversicherung.

Auch im Bereich der öffentlichen Daseinsvorsorge wird die Datenfrage zunehmend zur Machtfrage. Beispiele dafür finden wir etwa im Bildungswesen oder auch bei „smart city“- Konzepten, wo die Gefahr besonders groß ist, dass digitale Infrastrukturen durch ihre Privatisierung der demokratischen Regelungsmacht entzogen werden. Wir stehen damit am Beginn einer grundsätzlichen Auseinandersetzung über den Einfluss von Datenmacht auf die gesellschaftliche Entwicklung und das Gemeinwohl.

## **1. Allgemeine Anmerkungen zur „Strategie für das digitale Nordrhein-Westfalen“**

Der DGB NRW begrüßt, dass die Landesregierung die zahlreichen, auf viele Ressorts verteilten Themen und Handlungsansätze zur Umsetzung der Digitalisierung in Nordrhein-Westfalen in einer gemeinsamen Strategie des Landes bündelt. Die Umsetzung der Digitalisierung ist eine typische Querschnittsaufgabe. Sie unterscheidet sich von früheren Technologiewellen dadurch, dass sie nahezu alle Wirtschafts-, Arbeits- und Lebensbereiche beeinflusst und mit einem immensen Tempo voranschreitet. Das gesellschafts-verändernde Potenzial der Digitalisierung rechtfertigt das breite Themenspektrum wie auch den mehrdimensionalen Ansatz der Digitalstrategie. Zu kurz kommen u.E. die ökologische Dimension und der Bezug zu den Sustainable Development Goals.

Eine Digitalstrategie NRW darf sich nicht nur in einem gut klingenden Dokument erschöpfen, sondern sollte Ziele und Schritte zu Ihrer Erreichung enthalten. Dagegen spricht ausdrücklich nicht, dass es sich angesichts der massiven Unsicherheiten über künftige Entwicklungen in diesem Bereich zu diesem Zeitpunkt noch um ein „Fahren auf Sicht“ handelt.

Umso wichtiger muss es sein, frühzeitig Spielregeln für den Umsetzungsprozess festzulegen. Die digitale Veränderung der Arbeitswelt – in anderen Bereichen wird es nicht anders sein – verläuft nicht linear und ist auch nicht ausschließlich durch technologische Innovationen gesteuert. Zwangsläufig werden sich widerstreitende Interessen gegenüberstehen und auch Konflikte ergeben. Entscheidend wird sein, wie Konfliktparteien diese Konflikte bearbeiten und möglichst zu guten Lösungen kommen, und sich nicht in Destruktion verlieren. Wir bewerten es deshalb als positiv, dass die Leitlinien hinsichtlich der Gestaltung der Veränderungen in der Arbeitswelt die Sozialpartnerschaft und die betriebliche Mitbestimmung ausdrücklich hervorheben (S. 6).

Eine erfolgreiche Umsetzung der Digitalisierung im öffentlichen Dienst setzt voraus, dass ausreichende Kapazitäten und Ressourcen bereitgestellt werden, um Maßnahmen auch zügig umsetzen zu können. Um sich nicht im Unverbindlichen zu verlieren, ist ein Monitoring/ Evaluation vorzusehen, um Fortschritte und Wirksamkeit feststellen und ggf. nachsteuern zu können.

Aus den Fehlern der Umsetzung bei der Energiewende lässt sich lernen, dass der politische Steuerungsprozess sorgfältig gestaltet werden muss. Die Digitalstrategie NRW sollte deshalb nicht nur die Koordinierung der einzelnen Ressorts der Landesregierung untereinander im Blick haben, sondern

auch die Koordinierung von über- und untergeordneten Ebenen (EU, Bund, Regionen, Kommunen).

Der aktuelle breite Beteiligungsprozess zur Digitalstrategie macht deutlich, dass die Landesregierung daran interessiert ist, die Perspektiven auch nicht-staatlicher Akteure einzubeziehen. Dies halten wir für richtig und sollte über den aktuellen Anlass hinaus beibehalten werden.

## **2. Einzelanmerkungen**

### **Zu 1: Das digitale Nordrhein-Westfalen gemeinsam gestalten**

Der DGB begrüßt, dass die Digitalstrategie NRW die Chancen der technologischen Entwicklung für gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung in den Vordergrund stellt. Ohne den klaren Blick auf die Chancen für den Wirtschaftsstandort und die Menschen wird es kaum gelingen, den Mehrwert aus diesem Umbauprozess von Wirtschaft und Gesellschaft zum Vorteil aller zu realisieren. Die Chancen besonders herauszustellen ist insofern bedeutsam.

Eine Digitalstrategie, die von realen Entwicklungen ausgeht, darf sich allerdings auch nicht blind zeigen gegenüber Herausforderungen und Risiken der Digitalisierung, die insb. von einer disruptiven Entwicklung ausgehen (z.B. unfairen Wettbewerb, Bedrohung des Industriestandortes, Arbeitsplatzverluste, Verschlechterung von Arbeitsbedingungen usw.).

Es ist sicher zutreffend, dass Digitalisierung für Unternehmen ein wichtiges Innovationsfeld darstellt. Dies beschreibt die Chancen und Risiken der anstehenden Transformation von Industrie und Dienstleistungsbranchen aber nur sehr unzureichend. Was sich Anbietern neuer Soft- und Hardware als lukrativer Markt darstellt, ist für den Industriestandort NRW das Herz und die Lebensader für Arbeit, Einkommen und gesellschaftliche Entwicklung. Die Frage, ob und wie die Digitalisierung in den Unternehmen mit welchen Wirkungen für die Menschen gelingt, ist damit eine der zentralen Fragen digitaler Entwicklung. Es geht keineswegs nur um die Frage, wie sich die Wirtschaft entwickelt, sondern entscheidend darum, wie wir in Nordrhein-Westfalen die Zukunft der Arbeit entwickeln.

Die Digitalisierung in der Arbeitswelt birgt Potenziale für eine humanere Arbeitsgestaltung, wie z.B. die Entlastung von belastenden und repetitiven Tätigkeiten. Die Visionen einer schönen neuen Arbeitswelt brechen sich

derzeit aber noch an den tatsächlichen Gegebenheiten. Negative Auswirkungen einer „wilden Digitalisierung“ auf Beschäftigte sind empirisch belegt (z.B. steigender Arbeitsdruck, psychische Belastungen). Daraus folgt: Die Digitalisierung ist gestaltungsbedürftig und gestaltbar und keine sich selbst erfüllende Prophezeiung.

Dieses Grundverständnis definiert die notwendige Grundlage für den gesellschaftlichen und politischen Dialog über die Herausforderungen und die daraus abzuleitenden Aufgaben und Maßnahmen. Der Schlüssel liegt in einer Gestaltung der Digitalisierung, die die negativen Auswirkungen begrenzt und die positiven befördert. Der Bezug zu den Grundlagen und Perspektiven von industrieller Arbeit und Dienstleistung könnte noch deutlicher hervorgehoben werden.

Hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitswelt 4.0 enthält der Text positive Aussagen, die jedoch zumeist auf Appelle beschränkt bleiben. Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass über die Hälfte der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe in NRW von einem hohen Substituierbarkeitsrisiko betroffen sind. Besonders hervorzuheben ist, dass gegenüber einer Vorläuferstudie der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW, die in einem Beruf mit einem hohen Substituierbarkeitspotenzial arbeiten, innerhalb weniger Jahre von 15,6% auf 26% gestiegen ist. Lösungen dafür sind nicht allein über Bildungsgutscheine zu realisieren. Die Entwicklung erfordert eine neue Qualität von Konzepten und Maßnahmen der vorausschauenden Personalentwicklung, Technologiegestaltung und Organisationsentwicklungen in den Betrieben.

Gerade die Landespolitik sollte die Unternehmen auffordern, die Beschäftigten in den Transformationsprozessen mitzunehmen. Ganzheitliche Lösungen für Mensch, Organisation und Technik werden die Unternehmen nur gemeinsam mit den Beschäftigten entwickeln können. Basis einer echten Mitgestaltung durch die Beschäftigten ist für uns die verfasste Mitbestimmung. Die Gestaltung industrieller Entwicklung als Keimzelle betrieblicher Mitbestimmung wird treffend hervorgehoben – für den Erfolg entscheidend war aber auch die unternehmensbezogene Mitbestimmung und die Verantwortung, die die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände in diesen Prozessen wahrgenommen haben.

Digitalisierung im Dienst der Menschen und der Gesellschaft ist ein wichtiger Maßstab, an dem sich die Landesregierung in ihrer Gestaltungsverantwortung messen lassen muss.

## **Zu 2: Leitlinien**

Der DGB begrüßt, dass die Landesregierung die Sozialpartnerschaft und die Mitbestimmung als erfolgsentscheidende Grundlage für die Gestaltung der künftigen Arbeitswelt ausdrücklich bestätigt.

Es wird aber bei weitem nicht reichen, nur die Kompetenzen im Umgang mit digitalen Technologien zu fördern:

- Absehbar ist ein gewaltiger Umbau industrieller Arbeit und Dienstleistung mit dem Wegfall heutiger und dem Aufbau ganz neuer Tätigkeits- und Qualifikationsprofile. Erforderlich ist ein gesellschaftlicher Konsens, der die Unternehmen in die Verantwortung dafür nimmt, die Beschäftigten nicht zu Verlierern, sondern zu Gewinnern dieser Transformation zu machen. Dazu sind geeignete Maßnahmen einer vorausschauenden Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik zu entwickeln, die diese unternehmerischen Aufgaben künftiger Personalentwicklung flankieren.
- Es reicht nicht, wenn die Maßnahmen der Landespolitik auf die Entwicklung digitaler Infrastrukturen durch Breitbandnetze begrenzt werden. Im vergleichbaren Maße ist auch die Entwicklung personaler Kompetenzen zu fördern – bevor die Menschen zu digitalisierungsbedingten Arbeitslosen werden.
- Damit geht es keineswegs nur um Menschen, die sich in ihrer persönlichen Anpassungsfähigkeit schwertun. Es geht vielmehr darum, dass die digitalen Technologien so entwickelt, eingeführt und eingesetzt werden, dass sie die Menschen in der Entfaltung ihrer beruflichen Perspektiven unterstützen.
- Der Schutz personenbezogener Daten muss ausdrücklich auch für die Beschäftigten gelten. Sie dürfen nicht zu Objekten digitaler Überwachung degradiert werden. Personenbezogene Entscheidungen dürfen weder auf Grundlage digitaler Datenerfassungen noch durch Systeme künstlicher Intelligenz getroffen werden.

## **Zu 3: Digitalisierung in vier Dimensionen denken**

Eine mehrdimensionale Sichtweise ist dem Gegenstand angemessen. Allerdings kommt die ökologische Dimension zu kurz, wie mögliche Rebound-Effekte digitaler Produktionsweisen und Dienstleistungen oder die Frage,

wie die Landesregierung die Potenziale der Digitalisierung für eine nachhaltigere Entwicklung in den Sektoren befördern will. Wir verweisen auf den Beitrag und die Diskussion mit Prof. M. Fishedick im Ausschuss für Digitalisierung und Innovation am 15.03.2017.

Es ist positiv zu bewerten, dass bei den ethisch-rechtlichen Dimensionen die Belange von Menschen mit Behinderungen mitgedacht werden. Über eine Absichtserklärung hinaus muss Barrierefreiheit im Kontext der Digitalstrategie jedoch noch weiter konkretisiert werden.

#### **Zu 4: Ausgangslage: Bei Aufholjagd auf Stärken bauen**

Aus strukturpolitischer Sicht erscheint das Themenfeld „Digitalisierung und Raum“ sehr auf den Aspekt „Infrastruktur“ verkürzt. Unbestritten ist der Infrastrukturausbau ein wichtiges Vorhaben. Er adressiert aber noch nicht ausreichend das Problem der großen regionalen Disparitäten in NRW. Konzepte wie „smart city“ bergen das Risiko, die soziale Spaltung durch eine digitale Spaltung weiter zu vertiefen. Empirische Studien bestätigen, dass es bislang insbesondere die reichen Kommunen sind, die in der Lage sind, in digitale Technikkonzepte zu investieren und von den Vorteilen zu profitieren. Eine Zielorientierung der Landesregierung allein am Wachstumsziel und an „Stärken stärken“ reicht nicht aus, sie muss ergänzt werden durch Elemente, die das Ausgleichsziel berücksichtigen und auch solchen Kommunen und Menschen eine Perspektive bieten, die noch nicht smart sind.

#### **Zu 5: Themen im Fokus**

- **5.1 Erfolgreich Wirtschaften und Arbeiten in der digitalen Welt**

Onlinebasierte Plattformarbeit kann Beschäftigten Vorteile bieten wie z.B. größere Flexibilität, Mobilität und einen leichteren Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten. Zugleich können aus neuen Arbeitsformen wie Crowdsourcing/Crowdworking erhebliche Risiken resultieren, und zwar für die Beschäftigten in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, für die Cowdworker selbst sowie für die Systeme der sozialen Sicherung.

Auch wenn diese Arbeitsformen derzeit noch ein Randphänomen darstellen, haben sie das Potenzial zu erheblichen Veränderungen von Arbeitsver-

hältnissen und –strukturen. Der DGB hält eine Regulierung solcher Geschäftsmodelle für erforderlich, um Lohn-, Steuer- und Sozialdumping zu vermeiden sowie Qualitätsstandards – wie z.B. den Meisterbrief im Handwerk – zu stärken. Es muss verhindert werden, dass neue Arbeitsformen die vorhandenen Schutzrechte der Beschäftigten unterlaufen. Es ist daher dringend geboten, das Wissen über die Verbreitung und die Auswirkungen solcher Arbeitsformen auf Wertschöpfungsstrukturen und Arbeitsbedingungen in NRW zu verbessern.

Der Arbeitsforschung kommt angesichts dieser großen Gestaltungserfordernisse eine herausgehobene Bedeutung zu, wenn der digitale Wandel zu mehr guter Arbeit führen soll. Die Erkenntnisse dürfen allerdings nicht auf die Wissenschaft begrenzt bleiben. Der DGB regt deshalb an, dass der Wissenstransfer der Arbeitsforschung gestärkt und ausgebaut wird. Die Initiative Wirtschaft und Arbeit 4.0 hat hier bereits gute Vorarbeit geliefert. Das Netzwerk Arbeitsforschung NRW verbindet forschungsbasierte Expertise und professionelle Praxisorientierung. Arbeitspolitische Forschung und ihre Ergebnisse sind künftig noch enger mit den arbeitspolitischen Akteuren und der betrieblichen Praxis zu vernetzen. Aus Sicht des DGB sind insbesondere die Perspektive der betrieblichen Interessenvertretungen sowie die Partizipation der Beschäftigten zu stärken.

## **5.2. Bildung und Kultur als Schlüssel zur digitalen Zukunft**

Digitale Bildung darf kein Selbstzweck werden, hinter dem alles andere zurückstehen muss. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist auf Landesebene eine klare Zielorientierung nötig, welche bildungspolitischen Probleme mit Digitalisierung aufgegriffen und wie sie gelöst werden sollen.

Leitgedanke einer Digitalisierungsoffensive im Bildungsbereich muss die gleichberechtigte Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger am politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben sein. Digitale Bildung muss einen Beitrag leisten, um die Gerechtigkeitslücke im Bildungssystem zu schließen, insb. bezüglich des Zusammenhangs von sozialer Herkunft und Bildungserfolg.

Jede bildungspolitische Vision muss sich der Realität stellen. Die schulische IT-Ausstattung ist in vielen Bereichen mangelhaft. Wo sie existiert, wird sie den pädagogischen Anforderungen an ein modernes an den Schülerinnen und Schülern orientiertes Lernen nicht gerecht. Auch in Bezug auf andere Ausstattungskriterien, wie etwa die Verfügbarkeit von mobilen Endgeräten, zeigen sich große Nachholbedarfe.

Der angekündigte Medienkompetenzrahmen NRW für Lehrkräfte muss noch mit Inhalt gefüllt werden.

Der DGB erwartet, dass sich die Landesregierung zu ihrer Verantwortung bekennt. Das heißt konkret, dass sich das Land z.B. von Konzepten des „Bring Your Own Device“ verabschiedet. Es genügt nicht LOGINEO NRW aufzubauen. Die Verantwortung des Landes muss sich auf die Ausstattung und die Handhabung sowie die notwendigen Maßnahmen zum Datenschutz beziehen. Die Verlagerung gesamtstaatlicher Verantwortung auf Einzelpersonen muss zurückgenommen werden.

Eine Lösung können dienstliche Endgeräte mit dienstlichen Programmen und dienstlicher Wartung sein. Die Verantwortung für die Einhaltung gesetzlicher Datenschutzbestimmungen darf nicht einfach auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Der DGB fordert ein schlüssiges Gesamtkonzept.

Angesichts der großen Investitionsstaus muss die Finanzierungsfrage gelöst werden. Es langt nicht, auf den mangelnden Abfluss der Mittel aus dem Topf „Gute Schule 2020“ zu verweisen.

Die Digitalstrategie NRW bezieht den wichtigen Bereich Fortbildung vor allem auf den öffentlichen und schulischen Bereich. Die betriebliche Fortbildung kommt zu kurz. Hier sehen wir unbedingt Nachholbedarf. Um das Wissen und Können der Beschäftigten auf den geforderten technologischen Stand zu bringen, wird Weiterbildung immer wichtiger. Aus NRW-Sicht besteht besonders dringender Handlungsbedarf für die Gruppe der Geringqualifizierten. Der Anteil von jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss ist in NRW einer der höchsten im Bundesgebiet. Diese Gruppe droht im Zuge der Industrie 4.0 den Anschluss an die Entwicklungen in der Arbeitswelt komplett zu verlieren.

## **Zu 6: Themen an der Schnittstelle**

### **6.1 Digitale Verwaltung im Dienste der Bürgerinnen und Bürger**

Der DGB NRW begrüßt den Ansatz, digitale Verwaltung aus der Sicht der Bürgerinnen und Bürger zu denken. Digitalisierung ist kein Selbstzweck. Sie muss z. B. am Ende dazu dienen, den Bürgerinnen und Bürgern unkompliziert und schnell zu öffentlichen Leistungen zu verhelfen. Derzeit sind in NRW die wenigsten Dienstleistungen online abrufbar. Dem Bürger nützt ein

digitales Servicekonto wenig, solange es nur wenige Verwaltungsdienstleistungen gibt, die online erledigt werden können. Der Aufbau servicefreundlicher, digitaler Bürgerbüros in fünf Modellkommunen kann nur ein Anfang sein. Hier müsste deutlich mehr für Unterstützung in der breiten Fläche getan werden.

Digitalisierung allein wird Verwaltungsabläufe nicht schneller und unkomplizierter machen, Verfahrenlaufzeiten bei Polizei und Justiz nicht automatisch verkürzen. Lange Gerichts- und Ermittlungsverfahren, genau wie Wartezeiten auf behördliche Leistungen, werden nicht allein durch Digitalisierung zu lösen sein, sondern vor allem durch den Einsatz von mehr Personal zur Bearbeitung der Sachverhalte. Im Gegenteil, die Einführung neuer Technologien führt in der Einführungsphase regelmäßig zu Effizienzverlusten und erhöhter Belastung bei den Beschäftigten.

Auch für die erfolgreiche Digitalisierung der Verwaltung gilt der Zusammenhang von Mensch-Organisation-Technik. Eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Digitalisierung der Verwaltung sind die Prozesse, die hinter dem Verwaltungshandeln und einem Ablauf in der Verwaltung stehen. Diese gilt es zu allererst zu betrachten und zu prüfen, denn aus einem schlechten, umständlichen, zeitraubenden oder überflüssigen Verwaltungsablauf wird auch durch Digitalisierung nur ein digitalisierter schlechter, umständlicher, zeitraubender oder überflüssiger Verwaltungsablauf.

Technikgestaltung wird auch in der Verwaltung nicht ohne Arbeitsgestaltung gelingen. Die Landesregierung hat den Veränderungsprozess mit ihrer Zielsetzung, die vollständige Digitalisierung der Landesverwaltung bis 2025 zu erreichen, unter erheblichen Zeitdruck gesetzt. Dies gibt Anlass zu der Befürchtung, dass gerade der wichtige und zeitintensive Teil des Transformationsprozesses - der der Prozessbeschreibung und -optimierung - leidet. Die Gewerkschaften haben häufig die Erfahrung machen müssen, dass in Veränderungsprozessen durch hohen Zeitdruck technische Sachzwänge geschaffen werden, und in der Folge bei der Organisations- und Arbeitsgestaltung Abstriche gemacht werden müssen. Bei der Umsetzung der digitalen Verwaltung muss Sorgfalt vor Schnelligkeit gehen.

In diesem Zusammenhang begrüßen wir es ausdrücklich, dass die Landesregierung als ein Ziel ihrer Strategie die spürbare Verbesserung des Arbeitsalltags der Beschäftigten im öffentlichen Dienst von Land und Kommunen beschreibt. Über die Zielbeschreibung hinaus würden wir uns noch konkre-

tere Hinweise wünschen: Wie soll der öffentliche Dienst durch Digitalisierung attraktiver werden? Wie sollen Beruf, Familie und Freizeit besser vereinbar werden und wie soll qualifiziertes Fachpersonal gebunden werden?

Die allgemeinen Zielbeschreibungen der Digitalstrategie bedürfen der Konkretisierung in Konzepten und Maßnahmen. Wie will sie den umfassenden Transformationsprozess in der öffentlichen Verwaltung so gestalten, dass mehr Technik tatsächlich zu besserer und nicht nur mehr Arbeit für die Beschäftigten führen soll. Gerade beim von der Landesregierung erwähnten Punkt einer besseren Work-Life Balance belegen Studien bisher, dass allein der Einsatz von mehr Technik eher den gegenteiligen Effekt bewirkt. Es kommt auf die konkrete Gestaltung an. Auch fehlt in der Strategie ein Konzept, wie man das Gros der Beschäftigten auf den Wandel ihrer Arbeitswelt vorbereiten will und Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten sicherstellen möchte.

Aus Sicht des DGB NRW muss die Digitalisierungsstrategie ergänzt werden um fundierte Ideen, Konzepte und Maßnahmen die geeignet sind, negative Auswirkungen von Digitalisierung auf die Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu begrenzen und Potentiale zu ihrer Entlastung zu heben. Defizite wie die dünne Personaldecke trotz stetigem Aufgabenzuwachs, Überstundenberge oder fehlender Nachwuchs prägen nach wie vor den Alltag vieler Beschäftigter in ihren Dienststellen. Die aus unserer Sicht wesentlichen Schlüssel für eine gute Digitalisierung im öffentlichen Dienst haben wir in unserem Positionspapier „Beschäftigte first!“ ausführlich beschrieben und fügen es als Teil unserer Stellungnahme bei.

- **6.4 Sicherheit und Datenschutz**

Die Digitalisierung bedeutet für sich genommen keinen Zuwachs an Sicherheit. Diesem Eindruck ist entschieden entgegenzutreten. Vielmehr stellen die Entgrenzung von Informationen und neue Kriminalitätsphänomene auch erhebliche Risiken dar, denen durch Anpassungen der Sicherheitsbehörden und insbesondere auch der Polizei Rechnung zu tragen ist. Das Strategiepapier der Landesregierung greift an dieser Stelle ausdrücklich zu kurz. Richtig ist, dass die Polizei eine digitale Wende schaffen muss, damit die Chancen der Digitalisierung genutzt und Risiken vermindert werden können. Ohne erhebliche Investitionen in Infrastruktur, Technik und Personal ist ein Mehr an Sicherheit durch die Digitalisierung nicht erreichbar.

Tatsächlich ist die Polizei noch Jahre davon entfernt, Einsatzkräften zu jeder Zeit und an jedem Ort umfassend mobil Informationen zur Verfügung stellen zu können. Digitale Endgeräte gehören zwar zum Handwerkszeug von

Paketboten, nicht aber von Streifenpolizisten. Projekte wie SKALA oder die Einrichtung des CAPA sind erste Schritte hin zu einer besseren Steuerung. Insgesamt müssen Anstrengungen in diese Richtung aber deutlich intensiviert werden, damit die Polizei nicht digital abgehängt wird.

Die Polizei ist aktuell auch nur bedingt in der Lage, neuen Kriminalitätsphänomenen, die sich aus der Digitalisierung ergeben, umfassend zu begegnen. Für die erforderlichen spezialisierten Fachkräfte wie z.B. IT-Forensiker ist die Polizei NRW aktuell kaum ein attraktiver Arbeitgeber. Das gilt sowohl für die Gewinnung von externen Spezialisten, als auch mit Blick auf attraktive Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowohl für bereits vorhandene Beschäftigte der Polizei.

Der Datenaustausch zwischen der Polizei und anderen Verwaltungszweigen wirft genauso wie der Austausch über die Landesgrenzen schwierige Fragen auf. Das zeigt deutlich die bisherige Erfahrung mit der Umsetzung des E-Government-Gesetzes. Im Rahmen einer Digitalisierungsstrategie des Landes für die öffentliche Verwaltung ist daher auch zwingend zu klären, wie weit insbesondere die Polizei mit ihren hohen Anforderungen an die Sicherheit, Integrität und Vertraulichkeit ihrer Datenbestände durch Schnittstellen zu anderen Verwaltungsträgern und Bürgern öffnen kann, ohne ihre Sicherheitsstandards zu gefährden.

Die Digitalisierung wirkt auch auf das Verhältnis zwischen Staat und Bürgern: Die Intensivierung der Verarbeitung von Daten in den unterschiedlichsten Lebenszusammenhängen wirft an vielen Stellen Fragen nach den Voraussetzungen für die Erhebung von und den Zugriff auf vorhandene Daten durch Sicherheitsbehörden auf. Im Spannungsfeld zwischen einer notwendigen Anpassung polizeilicher Kompetenzen an veränderte Rahmenbedingungen einerseits und dem Zerrbild des unter Generalverdacht stehenden Bürgers andererseits, müssen Lösungen gefunden werden, die von einem möglichst breiten gesellschaftlichen Konsens getragen werden. Dafür ist ein breiter Diskussionsprozess erforderlich, dessen Gestaltung zwingender Bestandteil der Digitalisierungsstrategie des Landes sein muss.