

Thesen- und Forderungspapier zur Digitalisierung in der Bundesagentur für Arbeit

Die Digitalisierung durchdringt als Megatrend alle Lebensbereiche und wirkt sich damit auch auf das Dienstleistungsangebot der Bundesagentur für Arbeit sowie die Aufgabenerledigung der Kolleginnen und Kollegen aus. Digitalisierung ist ein komplexes Phänomen, das in vielfältigen Ausprägungen existiert. In Zukunft ist von einer zunehmenden Dynamik der IT-Entwicklung(en) auszugehen. Arbeitsplätze, die Art der Aufgabenerledigung, Arbeitsprozesse und die fachlichen und kommunikativen Anforderungen an die Beschäftigten werden weitere Veränderungen erfahren.

- Digitalisierung beinhaltet Chancen und Risiken. Es macht weder Sinn, sich den Entwicklungen dogmatisch zu verschließen noch sorglos-euphorisch mit ihren Möglichkeiten umzugehen. Chancen und Risiken sind bei der IT-Strategie im Vorfeld zu ermitteln und zu berücksichtigen.
- Bei der Implementierung und Nutzung von neuen IT-Techniken/-Verfahren sind die Interessen der Bürger und Kunden ebenso zu berücksichtigen, wie die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für den Erfolg der Arbeitsagenturen, Jobcenter und Familienkassen unabdingbar sind. Die Personalvertretungen sind zu beteiligen und die vertretenen Gewerkschaften gilt es einzubeziehen.
- Arbeitsplätze sind ergonomisch zu gestalten. Die Belange der Menschen mit Handicaps sind zu beachten.
- Die eingesetzte Hardware muss in ausreichendem Maße und in der erforderlichen Qualität zur Verfügung gestellt werden. Gesundheitliche Aspekte haben absolute Priorität.
- Die Software muss anwenderfreundlich programmiert sein. Komplexe, umständliche Verfahren führen zu zusätzlichen und damit unnötigen Belastungen und beeinträchtigen eine gute Arbeit. Alle IT-Anwendungen sind barrierefrei zu gestalten.
- Die IT-Performance muss stabiler werden, um Enttäuschungen für die Bürger und Kunden sowie Belastungen und Mehraufwand für die Beschäftigten zu vermeiden.
- Der Einsatz digitaler Verfahren erfordert einen verantwortungsvollen Umgang der Arbeitgeberseite im Hinblick auf die Beschäftigten. Der Datenschutz der Beschäftigten ist zu gewährleisten. Etwaiger Missbrauch zum Zweck der Einzelfallkontrolle ist zu verhindern und zu sanktionieren.
- Im Rahmen der Online-Strategie ist der Schutz der Kolleginnen und Kollegen vor missbräuchlichen Veröffentlichungen sicherzustellen. Der Arbeitgeber/Dienstherr hat bei vorliegendem Missbrauch die Beschäftigten rechtlich zu vertreten/zu schützen.

- Im Zuge der Digitalisierung und Automatisierung müssen betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sein.
- Etwaige Synergieerwartungen sind realistisch zu ermitteln und zu benennen. Wir fordern, dass sie erst dann im Haushalt umgesetzt werden, wenn sie tatsächlich vorliegen. Überhöhte Wunschvorstellungen müssen vermieden werden. Denn dies führt letztlich zu einer größeren Arbeitsbelastung bei den Kolleginnen und Kollegen und bei der Bundesagentur für Arbeit zu vermeidbarem Rechtfertigungszwang.
- Der Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommt künftig eine noch größere Bedeutung zu, zumal auch die demografische Entwicklung parallel verläuft. Diesen erhöhten Bedarf gilt es bei der künftigen Personalpolitik zu berücksichtigen.

Digitale Entwicklungen können unsere Aufgabenerledigung sinnvoll unterstützen und ergänzen. Dies gilt auch für die zeitgemäße Information von Bürgern und Kunden. Sie ersetzen jedoch nicht die persönliche, individuelle und ganzheitliche Beratung und Begleitung der Menschen, die uns anvertraut sind und für die wir in ihrer Einmaligkeit und Vielfalt als öffentlich-rechtliche Organisation Verantwortung tragen. Wo es um Ermessen, Gesetzesauslegung und Berücksichtigung von Einzelfällen geht, müssen auch in der digitalen Welt Handlungs- und Entscheidungsspielräume erhalten bleiben.