

Antrag an den Landesjugendtag 2021

"Die Jugend haftet für Hessen – wir wollen unsere Zukunft mitgestalten!"

Antrag-Nr. LA 2

Antragstellender Verband: Landesjugendleitung dbb jugend hessen

Betreff in Stichworten: Digitalisierung für und mit den Beschäftigten

Antrag:

Die dbb jugend hessen möge sich dafür einsetzen, dass die Digitalisierung im öffentlichen Dienst nachhaltig zum Wohle der Beschäftigten gestaltet wird und diese aktiv in die Veränderungsprozesse einbezogen werden.

Begründung:

Die zunehmende Digitalisierung in allen Bereichen des Lebens und des Alltags ist inzwischen selbstverständlich. 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. Hierfür sind nachhaltige Investitionen in Infrastruktur, Ausstattung und Qualifizierung erforderlich.

Im Mittelpunkt der Digitalisierung muss dabei 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. Diese freiwerdenden Kapazitäten können wiederum für die Erfüllung komplexer Aufgaben genutzt werden. 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 Jahrzehnte unter den Bedingungen arbeiten müssen, die jetzt gestaltet werden. Gleichzeitig verfügen junge Beschäftigte als "Digital Natives" über ein natürliches Expertenwissen, welches als gewinnbringende Ergänzung zum Erfahrungswissen der älteren Kolleginnen und Kollegen angesehen werden sollte. Dieses Potenzial gilt es dadurch zu nutzen, dass junge Beschäftigte aktiv in Digitalisierungs- und Veränderungsprozesse einbezogen werden.

Die Digitalisierung wird nahezu alle Arbeitsbereiche des öffentlichen Dienstes verändern und eine Vielzahl neuer Kompetenzen erfordern. Da dies kein einmaliges Projekt ist, sondern eine dauerhafte Transformation und Weiterentwicklung nötig sein wird, sollte anstatt nur auf externe Beratungsunternehmen zu setzen, vielmehr nachhaltig in die Qualifizierung der eigenen

Beschäftigten investiert werden. Daher kommt der Aus-, Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten eine wesentliche Rolle zu.

Generell müssen alle Ausbildungsangebote um digitale Themen und zukunftsgerichtete Kompetenzen erweitert und fortlaufend aktualisiert werden. Die Basiskompetenzen digitalen Verwaltungshandelns und Veränderungskompetenz müssen fachspezifisch, berufsgruppenund laufbahngerecht vermittelt werden. Das gleiche gilt auch für die praktische Ausbildung in den Dienststellen. Nur dann können junge Menschen auch "change agents" sein und zur fortlaufenden Modernisierung in ihren Dienststellen beitragen.

Zusätzlich zu den bewährten Ausbildungs- und Studiengängen müssen zunehmend auch eigene IT-Fachkräfte sowie Fachkräfte an der Schnittstelle zwischen Verwaltung und IT ausgebildet werden. Hierfür eigenen sich duale Studiengänge aufgrund des hohen Praxisbezugs und der attraktiven Bedingungen für die Studierenden. So können diese schon früh an den öffentlichen Dienst gebunden werden. Gleichzeitig müssen diese neuen Angebote auch die üblichen arbeitsrechtlichen Standards des öffentlichen Dienstes erfüllen und verlässliche Grundlagen haben.

Neben klassischen Verwaltungskompetenzen müssen auch IT- und Managementkompetenzen dann auch als gleichwertig anerkannt werden und Karriereperspektiven eröffnen. Dazu gehört es, z. B. Digitalisierungskompetenzen bei den Beurteilungskriterien aufzunehmen und diese in Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertungen zu berücksichtigen. Die Wahrnehmung und Wertschätzung 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.

Um für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber als Arbeitgeber interessant zu sein oder motivierte Beschäftigte langfristig zu halten, müssen auch die sonstigen Arbeitsbedingungen attraktiv sein. Hier bietet die Digitalisierung neue Möglichkeiten mobiler und flexibler Zusammenarbeit. Dies erfordert allerdings eine entsprechend moderne technische Ausstattung, auch bereits in der Ausbildung. Letztlich müssen auch die Bezahlung und die Karriereperspektiven im Bereich der Digitalisierung im öffentlichen Dienst attraktiver gestaltet werden, um im Wettbewerb um die besten Köpfe erfolgreich zu sein.

Insgesamt gilt es also, die Chancen der Digitalisierung im öffentlichen Dienst nachhaltig zum Wohle der Bürgerinnen und Bürger sowie der Beschäftigten zu nutzen und gleichzeitig die Risiken und Unsicherheiten soweit wie möglich zu minimieren. Die Beschäftigten müssen dabei aktiv eingebunden und mitgenommen werden. Hierfür soll sich die dbb jugend hessen auf allen Ebenen aktiv einsetzen.

	Empfehlung der Antragskommission	Beschluss des Landesjugendtages
angenommen	x	x
abgelehnt		
Arbeitsmaterial		