



Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Digitalisierung durch Abbau von Formerfordernissen im Landesrecht des Saarlandes (Saarländisches Digitalisierungsgesetz – SDigG)

A. Grundsätzliche Anmerkung:

Das Gesetzesvorhaben ist mit Zielbeschreibung der Vereinfachung der Abwicklung geschäftlicher Prozesse durch Bürger (m/w/d) mit der staatlichen Verwaltung zu begrüßen. Dabei ist die duale Lösung angesichts der Tatsache, dass vor allem ältere Bürger (m/w/d) nicht oder nur in geringem Maße über die notwendigen Fähigkeiten bzw. technische Ausrichtungen und angesichts der nach wie vor nicht ausreichenden Versorgung des Landes mit einer „schnellen“ Internetverbindung folgerichtig.

Aus Sicht der Arbeitskammer sind die Wechselwirkungen des saarländischen Digitalisierungsgesetzes auf die Arbeit der Beschäftigten in den Verwaltungsstellen zu beachten. Durch die mit dem Gesetz anvisierte Ergänzung schriftlicher Verfahrensabwicklung mit Hilfe elektronischer Möglichkeiten wird der Ausbau elektronischer Verwaltungsdienste sowie eine durchgängig elektronische Vorgangsbearbeitung in den Verwaltungen in den Fokus gerückt. Für viele Beschäftigte wird sich dadurch die Art der Arbeitserledigung sowie ihre Arbeitsorganisation grundlegend ändern. Dieser digitale Veränderungsprozess muss im Kontext *Guter Arbeit* stattfinden. Eine Studie der Arbeitskammer zur Digitalisierung in der öffentlichen Verwaltung des Saarlandes zeigte, dass die Digitalisierung mit einer erhöhten Arbeits- und damit einhergehenden psychischen Belastungen unter den Beschäftigten verbunden sein kann, wenn Digitalisierungsprozesse nicht partizipativ gestaltet werden (vgl. „Digitalisierung im saarländischen Dienstleistungssektor mit besonderer Beachtung der Öffentlichen Verwaltung“, Saarbrücken, März 2019).

Besonders hervorzuheben ist laut der AK-Studie, dass es noch einen erheblichen Qualifizierungsbedarf unter den Beschäftigten in den saarländischen Verwaltungen gibt, um die Digitalisierung voranzubringen. Neben Investitionen in technologische Systeme muss deshalb parallel auch ausreichend in die notwendigen Qualifizierungsprozesse und -strukturen investiert werden. Wesentlicher Handlungsbedarf zeigt sich zudem im Bereich des Datenschutzes bzw. dem Schutz der Beschäftigten vor Kontrollen. Je mehr die Verwaltungen digitalisiert werden, desto mehr Daten fallen an, die Rückschlüsse auf das Arbeitsverhalten der Beschäftigten zulassen. Dem Arbeitnehmenden-Datenschutz muss deshalb eine besondere Relevanz zugeordnet werden, gerade vor dem Hintergrund der anvisierten durchgängigen elektronischen Fallbearbeitung und der Einführung der eAkte.

Die Stellungnahme zu dem umfangreichen Artikelgesetz erfolgt unter Beachtung des gesetzlichen Auftrags der Arbeitskammer gemäß § 2 des Gesetzes über die Arbeitskammer des Saarlandes.

B. Konkrete Anmerkungen:

1. Im Wesentlichen regelt das Gesetz die Möglichkeit der Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel zur Abgabe von Willenserklärungen oder zur Vornahme von sog. Realakten. Damit ist im Kern weniger ein juristisch oder sachlich gebotener Prüfungsumfang gegeben, sondern es handelt es sich im Wesentlichen um „technische Änderungen“
2. Es wird angeregt, unter den Anmerkungen zu den Folgerungen aus den Gesetzesänderungen bedarfsgerecht (wie z.B. in Artikel 18 mit Bezug auf die Arbeitskammer des Saarlandes), auf die Folgerungen bei der Umsetzung der „neuen Schriftform“ hinzuweisen (wie z.B. in Bezug auf Fristen zur Abgabe der Erklärungen, Adressat der Erklärung, Sicherstellen der Vertraulichkeit).
3. Da die „einfache Form“ der Kommunikation mittels E-Mail generell zugelassen werden soll, fehlt durchgängig in den Artikeln die Sicherstellung des Datenschutzes. Sofern Willenserklärungen oder Realakte mittels einfacher E-Mail adressiert werden können, muss in den betroffenen Fällen (personenbezogene Daten etc.) sichergestellt sein, dass diese den Adressaten verschlüsselt erreichen und dass in den Fällen, in denen gesetzliche oder satzungsrechtliche Fristen mit Eingang der Nachricht zu laufen beginnen, der Eingang der Nachricht dokumentiert und dem Verfasser bestätigt wird.
4. Soweit ersichtlich (Entwurfsstand 16.04.21), ist in der Neufassung des SPersVG die Einführung digitaler Kommunikationsmittel ausschließlich auf sog. „einfach gelagerte Angelegenheiten (fehlende Definition in 38 Absatz 3 SPersVG neu) und auf Fälle einer „außerordentlichen Notlage (§ 38 Absatz 4 SPersVG neu) der digitalen Schriftform begrenzt. Auch vor dem Hintergrund der Zunahme „mobiler Arbeit“, erscheint dieser Lösungsansatz als „zu kurz gesprungen“. Es ist angezeigt, die Möglichkeiten „digitaler Arbeit der Personalvertretungen“ generell auszuweiten.



Thomas Otto

Hauptgeschäftsführer