

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Fortschreibung der Digitalstrategie des Landes Hessen

Hessische Staatskanzlei
Ministerin für Digitale Strategie und Entwicklung
Prof. Dr. Kristina Sinemus
E-Mail: Referat-S1@digitales.hessen.de

Stellungnahme des DGB-Bezirks Hessen-Thüringen

20.11.2020

Sehr geehrte Frau Ministerin Prof. Dr. Sinemus,

Der DGB-Bezirk Hessen-Thüringen bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zur Fortschreibung der Digitalstrategie des Landes Hessen.

Die Digitalisierung beschreibt einen Prozess auf der Basis der Informations- und Kommunikationstechnologien, der einen fundamentalen Wandel für die Beschäftigten und deren Arbeitswelt zur Folge hat. In der Digitalstrategie des Landes von 2016 wird die „Digitalisierung der Arbeitswelt“ nur als Exkurs im Anwendungsfeld „Industrie“ (S. 59) und die Folgen für die Beschäftigten nur am Rande behandelt. Daher hat der DGB-Bezirk Hessen-Thüringen Anfang 2017 ein eigenes Positionspapier herausgegeben, das wir auch als Antwort auf die zuvor veröffentlichte Digitalstrategie sehen.

Die aktuelle Fortschreibung der Digitalstrategie hat das Digitalministerium unter das Motto „Der Mensch im Mittelpunkt“ gestellt. Dieses Motto darf nicht nur ein Marketingslogan und eine Worthülse bleiben. Wir fordern, dass die digitalen Technologien für eine menschengerechte Arbeitswelt genutzt werden und für die Bevölkerung des Landes Hessen zu guten Lebensbedingungen führen, die „niemanden zurück lassen“ (UN-Agenda 2030: „Leave No One Behind“).

Der DGB fordert, die Digitalstrategie des Landes an dem Leitbild „Gute(r) Arbeit – Gutes Leben“ auszurichten. „Gute Arbeit“ steht im Fokus unserer Forderungen. Dazu gehören tarifvertraglich vereinbarte Löhne, Arbeitsplatzsicherheit, gute Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine hochwertige Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung sowie Mitbestimmung durch Betriebs- und Personalräte.

Durch die Digitalisierung wird eine größere zeitliche und räumliche Flexibilität möglich, die den Beschäftigten einerseits mehr Selbstbestimmung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Andererseits nehmen Arbeitsverdichtung und Entgrenzung zu. Bereits jetzt werden unsichere und niedrige entlohnte Beschäftigungsformen wie z.B. Befristungen, Leiharbeit, Werkverträge, Crowd-/Clickwork und Minijobs gezielt von Arbeitgeberseite eingesetzt, um Lohn- und Sozialstandards zu unterlaufen. Die Digitalisierung hat neue Arbeitsformen und Geschäftsmodelle, wie z.B. Plattformarbeit, hervorgebracht, die überwiegend durch nicht existenzsichernde Verdienste, fehlende soziale Absicherung und Scheinselbstständigkeit sowie starker Fremdbestimmung gekennzeichnet sind. Der Landesregierung kommt hier eine wichtige Rolle zu, indem sie zum Schutz der Beschäftigten Grenzen setzt - sei es indirekt durch ihren Einfluss auf der Bundes- oder direkt auf der Landesebene.

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Hessen-Thüringen
Strukturpolitik

Liv Dizinger
Abteilungsleiterin

Liv.Dizinger@dgb.de

Telefon: 069/273005-46
Telefax: 069/273005-45

Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt

hessen-thueringen.dgb.de



In unserem Positionspapier zeigen wir neun Schlüsselfelder auf, in denen die Politik aktiv werden muss. Dazu gehören: Aus-/Weiterbildung und Qualifizierung, Forschung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeit, Mitbestimmung, Beschäftigtendatenschutz, soziale Sicherung und ein handlungsfähiger Staat.

Der DGB fordert, die genannten Felder ressortübergreifend zum Schwerpunkt der neuen Digitalstrategie zu machen. Es ist nicht nachvollziehbar, warum die „Digitalisierung der Arbeitswelt“ in der Digitalstrategie 2016 nur im Bereich „Industrie“ behandelt wird, ohne den Dienstleistungsbereich miteinzubeziehen. Der hessische Rat für Digitalethik hat zwar mit einem Impulspapier das Thema „Arbeitswelt der Zukunft“ aufgegriffen. Dieses greift aber viel zu kurz. Für die Fortschreibung der Digitalstrategie erwarten wir, dass Ziele und konkrete Maßnahmen zu den von uns aufgeführten Schlüsselfeldern aufgenommen und umgesetzt werden.

Die Digitalisierung umfasst sehr unterschiedliche Phänomene auf der Basis der Informations- und Kommunikationstechnologien und Automatisierung. Dazu gehören etwa Home Office, mobiles Arbeiten, Agilität, New Work, Plattformarbeit, Crowdfunding, 3D-Druck, Robotik, Künstliche Intelligenz, Deep Learning, Machine Learning, Industrie 4.0, u.v.m. (!). Überdies verläuft Digitalisierung in den einzelnen Betrieben, Branchen und Regionen sehr unterschiedlich. Daher ist es notwendig, die Folgen für die Beschäftigten differenziert zu betrachten. Der DGB hat in den letzten zwei Jahren mehrere Papiere mit konkreten themenspezifischen Handlungsempfehlungen veröffentlicht, die in die Digitalstrategie 2030 aufgenommen werden sollten:

- In der Corona-Krise wurde die Digitalisierung durch **Home Office** und **mobiles Arbeiten** beschleunigt. Der DGB hatte bereits 2019 ein Diskussionspapier für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten publiziert.
- Durch die Digitalisierung entstehen neue flexibilisierte Arbeitsformen, wie z.B. **Plattformarbeit**, die überwiegend durch prekäre Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind. Zu „Regeln für die Plattformarbeit“ hat der DGB ebenfalls 2019 ein Diskussionspapier herausgebracht.
- Die **Künstliche Intelligenz** wurde in das Zentrum des Wissenschaftsjahrs 2019 gestellt und ist auch in Hessen ein Schwerpunktbereich der Wissenschaftsförderung. Der DGB hat 2020 hierzu ein **Konzeptpapier „Künstliche Intelligenz (KI) für Gute Arbeit“** veröffentlicht.

Wir möchten Sie bitten, die gewerkschaftlichen Forderungen aus der vorliegenden Stellungnahme und den Positionspapieren in die neue Digitalstrategie aufzunehmen. Darüber hinaus möchten wir darauf aufmerksam machen, dass unklar ist, ob und inwieweit die Ziele und Maßnahmen aus der Digitalstrategie 2016 umgesetzt worden sind, weil ein regelmäßiges Monitoring und eine Evaluation fehlen. Dies müsste in der neuen Strategie geändert werden.

Positionspapiere des DGB:

DGB-Bezirk Hessen-Thüringen (2017): „Digitalisierung der Arbeitswelt: Für „Gute Arbeit 4.0“ in Hessen und Thüringen“:

<https://hessen-thueringen.dgb.de/++co++183d0408-f1f1-11e6-8e54-525400e5a74a>.

DGB (2019): Diskussionspapier für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten:

<https://www.dgb.de/themen/++co++b0f7fcb8-9657-11e9-91fd-52540088cada>

DGB (2019): Diskussionspapier „Regeln für die Plattformarbeit“:

<https://www.dgb.de/themen/++co++ca368f38-f961-11e9-8aa8-52540088cada>

DGB (2020): Konzeptpapier „Künstliche Intelligenz (KI) für Gute Arbeit“:

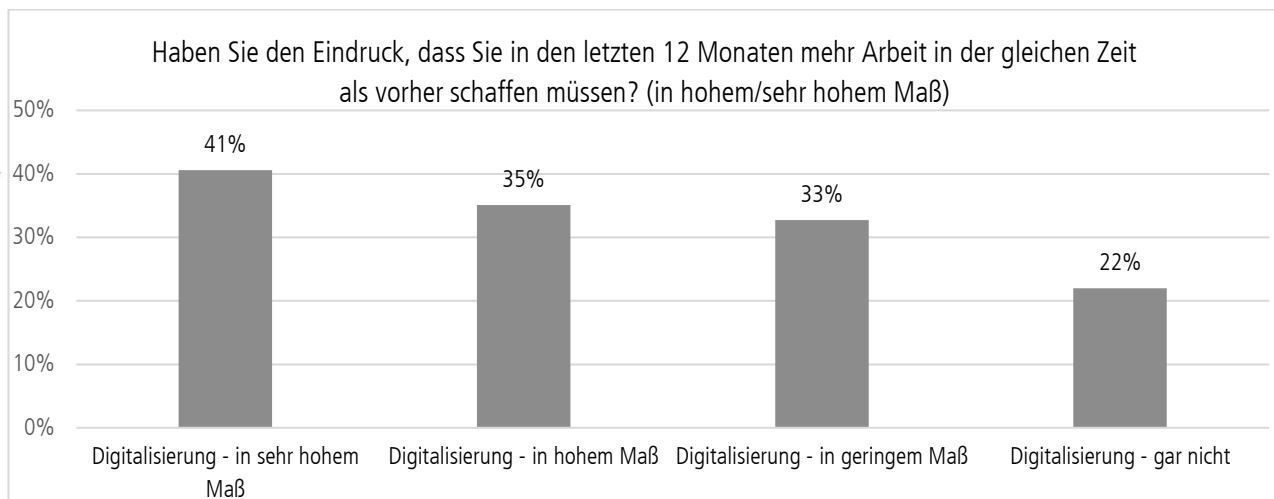
<https://www.dgb.de/themen/++co++90915258-9f34-11ea-9825-5254008f5c8c>

Gute Arbeit 4.0:

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ ist ein wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Messung der Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten. 2016 wurde eine Sonderauswertung zum Thema Digitalisierung durchgeführt. Mehr als 80 % der Beschäftigten gaben damals an, dass sie bereits von der Digitalisierung betroffen sind. Bei 60 % traf dies sogar in hohem oder sehr hohem Maße zu. Die Befragtengruppe gab überwiegend an, dass die Arbeitsbelastung, die Arbeitsmenge, Multitasking, Kontrolle und Überwachung der Arbeitsleistung durch die Digitalisierung zugenommen haben. Nur eine Minderheit berichtete, dass die Entscheidungsspielräume größer geworden sind und sich die Work-Life-Balance verbessert hat. Drei Viertel der Befragten gaben an, keinen oder nur einen geringen Einfluss beim Einsatz neuer Technologien zu haben. Partizipation ist jedoch eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die Chancen neuer Technologien genutzt und die Risiken begrenzt werden.

Die aktuelle Befragung im Rahmen des DGB-Index „Gute Arbeit“ (2019) hat die Themen Arbeitsverdichtung, Arbeitszeit und Arbeits- und Gesundheitsschutz ins Zentrum gestellt. Abbildung 1 zeigt auf, dass die Beschäftigten umso stärker von einer hohen bzw. sehr hohen Arbeitsverdichtung betroffen sind, je mehr sie mit digitalen Technologien arbeiten. Eine größere Arbeitsverdichtung steigert wiederum die gesundheitlichen Beschwerden und die Erschöpfung.

Abbildung 1: DGB-Index Gute Arbeit 2019



Wir fordern die Landesregierung dazu auf, die Digitalstrategie 2030 an einer Strategie für „Gute Arbeit 4.0“ im Sinne der Beschäftigten und einer mensch-zentrierten Arbeitswelt auszurichten. Dazu gehört eine soziale Technikfolgenabschätzung, die die Folgen auf die Quantität und Qualität der Arbeit in den Blick nimmt. In der alten Digitalstrategie werden die Themen Arbeitsverdichtung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeit, Tarifbindung und Mitbestimmung kaum bzw. gar nicht berücksichtigt. Daher müssen diese in der Digitalstrategie 2030 ein größeres Gewicht erhalten, wobei der Industrie- und der Dienstleistungsbereich gleichermaßen zu berücksichtigen sind.

In vielen Betrieben und Branchen gibt es bereits Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Digitalisierung. Solche Regelungen müssen ausgeweitet werden. Von der Landesregierung erwarten wir, dass sie sich für die Ausweitung der Tarifbindung, Stärkung der Betriebs- und Personalräte sowie eine Ausweitung der Mitbestimmung einsetzt, damit möglichst viele Beschäftigte von solchen Regeln profitieren. Beispiele guter Praxis aus Tarif-, Betriebs- und Dienstvereinbarungen sollten von der Landesregierung öffentlich bekannt gemacht und ein Austausch dazu hergestellt werden.

Wie eine aktuelle Studie der Hans Böckler-Stiftung (2020) aufzeigt, sind die Erfahrungen der Beschäftigten mit dem Home Office und mobilem Arbeiten in der Corona-Krise überwiegend positiv. Die Befragten geben mehrheitlich an, dass sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert. Zugleich wird als Problem genannt, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Dort, wo es klare Regeln gibt, sind die Erfahrungen positiver. Der DGB setzt sich für ein Recht auf selbstbestimmtes mobiles Arbeiten

ein, das durch tarifvertragliche Regelungen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen ausgestaltet werden sollte. Dieses muss auf Freiwilligkeit beruhen.

Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes müssen zum Schutz der Beschäftigten eingehalten werden. Dazu gehören etwa die tägliche Höchstarbeitszeit, Ruhezeiten und Erholungspausen. Eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes – wie sie aktuell von der Arbeitgeberseite gefordert wird – wird von Gewerkschaftsseite nachdrücklich abgelehnt. Die Nichterreichbarkeit muss gestärkt werden. Im Jahr 2019 hat der Europäische Gerichtshof die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit bestätigt. In vielen Unternehmen wird die gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeiterfassung aber nicht umgesetzt.

Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsanalyse inklusive der Erhebung psychischer Gefährdungen wird ebenfalls in vielen Unternehmen nicht umgesetzt. Die gesundheitlichen insbesondere psychischen Risiken der Digitalisierung werden vielfach unterschätzt. Nach wie vor fehlt eine „Anti-Stress-Verordnung“.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz muss gestärkt werden. Die Arbeitsschutzbehörden müssen seitens des Landes personell und finanziell besser ausgestattet werden. Die Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes müssen überprüft und entsprechend angepasst werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund des sich derzeit in Erarbeitung befindenden Arbeitsschutzkontrollgesetz, das den staatlichen Aufsichtsbehörden mehr Kompetenzen durch eine Erhöhung der Prüfquoten in den Betrieben und Dienststellen zuschreibt. Ein wirksamer Arbeits- und Gesundheitsschutz funktioniert nur dann, wenn entsprechende Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten zur Durchsetzung vorhanden sind.

Darüber hinaus müssen die Mitbestimmungsrechte verbessert und die Betriebs- und Personalräte gestärkt werden. Dies gilt etwa in den Bereichen Personal- und Qualifizierungsplanung, Leistungs politik, Arbeitsorganisation sowie beim Beschäftigtendatenschutz.

- Eine angemessene Personalausstattung, klar definierte Arbeitsaufgaben und realistische Leistungsanforderungen sind eine zentrale Voraussetzung, damit es nicht zu einer Überbeanspruchung der Beschäftigten kommt. Flexibilität muss auch den Beschäftigten nützen und darf nicht zu mehr Arbeitsverdichtung führen. Die Mitbestimmungsrechte müssen auf neue digitale Arbeitsformen und Geschäftsmodelle, wie z.B. Plattformarbeit, Crowd-/Clickworking, Outsourcing, Ausgliederung, Offshoring, Home Office und mobiles Arbeiten ausgeweitet werden. Der Betriebsbegriff muss modernisiert werden. Die digitale Auftragsvergabe nach außen und die Ausgliederung von Unternehmens- und Organisationsteilen sind überwiegend mit Betriebsübergängen verbunden. Hierzu ist eine Überarbeitung der entsprechenden gesetzlichen Regelungen notwendig.

Der DGB setzt sich dafür ein, dass der rechtliche Status der Plattformbeschäftigten geklärt wird. Auch bei digital organisierter Arbeit sollen nur diejenigen als selbständig gelten, die im wirtschaftlichen Sinne auch wirklich unabhängig sind. Die Durchsetzung der Rechte von Plattformbeschäftigten muss erleichtert werden. Dazu muss hinsichtlich der Statusfrage die Umkehr der Beweislast gelten. Außerdem müssen die Rechte der Plattformbeschäftigten ausgebaut werden. Dazu gehört, dass die Beschäftigten ein Einspruchsrecht bei Sperrung, Einschränkung oder Löschung ihres Kontos erhalten. Darüber hinaus ist mehr sozialer Schutz auch bei tatsächlicher Selbständigkeit notwendig. Der DGB fordert einen arbeits- und sozialrechtlichen Mindestschutz und Mindesthonorare ein.

Um die Grundlagen der Digitalisierung sicherzustellen, muss der Ausbau der Infrastruktur vorangetrieben werden. Dies gilt z.B. für den Breitbandausbau, den Bildungsbereich und die IT-Sicherheit. Ein handlungsfähiger Staat ist notwendig, um die öffentlichen Investitionen zu steigern und zu verstetigen. Der DGB setzt sich dafür ein, dass die Ungleichheiten reduziert werden. Dies gilt auch für die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Wir setzen uns dafür ein, dass die neuen Technologien dazu eingesetzt werden, um ökonomische, soziale und ökologische Ziele zu erreichen. Dazu gehören auch die von der Landesregierung angestrebten energie-, verkehrs- und klimapolitischen Ziele. Die Digitalisierungsgewinne dürfen nicht einseitig den Unternehmen zugutekommen, sondern es müssen auch die Beschäftigten profitieren. Die Ausweitung der Tarifbindung, Stärkung der Personal- und Betriebsräte sowie Ausweitung der Mitbestimmung sind hierfür eine zentrale Voraussetzung.



DGB-Konzept zur Künstlichen Intelligenz „Gute Arbeit by design“:

Der DGB hat 2019/2020 das Konzept „Gute Arbeit by design“ veröffentlicht. Hierbei handelt es sich um einen vorausschauenden Ansatz zur Arbeitsgestaltung im Kontext von KI-Anwendungen. Der DGB sieht folgenden 10-Punkte-Plan für einen gesetzlichen Ordnungsrahmen für einen verlässlichen KI-Einsatz vor:

1. Schaffung eines gesetzlich verankerten Zertifizierungsverfahrens und Aufbau von unabhängigen Prüf- und Beschwerdestellen zur demokratisch legitimierten Aufsicht und Kontrolle
2. Förderung betrieblicher Aushandlungsprozesse durch eine Stärkung der Mitbestimmungsrechte
 - a) bei der Einleitung, Planung und Durchführung von Kommunikations- und Beteiligungsprozessen von Beschäftigten sowie zur verbindlichen Prozessgestaltung und deren Kontrolle im Rahmen von mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten („prozedurales Mitbestimmungsrecht“).
 - b) durch Erweiterung des Initiativ- und Mitbestimmungsrechts bei der Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zu einem generellen Mitbestimmungs- und Initiativrecht auch bei der Einführung der betrieblichen Berufsausbildung/Qualifizierung (da zu erwarten ist, dass der Einsatz von KI-Systemen zu – auch längerfristig und grundlegend – veränderten Qualifikationsanforderungen im Betrieb führt).
 - c) durch ein generelles Mitbestimmungsrecht bei der Nutzung personenbezogener und personenbeziehbarer Daten sowie zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten.
 - d) verbunden mit der erleichterten Hinzuziehung von externem Sachverstand, die nicht vom vorherigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abhängig ist.
3. Förderung der Kompetenzentwicklung von Betriebs- und Personalräten für den betrieblichen KI-Einsatz (Komplexität von KI-Systemen sowie datafizierungspolitische Sensibilisierung und Qualifizierung), bspw. durch staatlich geförderte Qualifizierungs- und Beratungsangebote.
4. Einführung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes, um den besonderen Anforderungen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten im Betrieb gerecht zu werden.
5. Sachvortragsverwertungsverbot und Beweisverwertungsverbot für rechtswidrig erlangte Beschäftigtendaten und deren Nutzung.
6. Konkretisierung und Verbesserung der bestehenden Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (z. B. § 3, 12 und 15 AGG), um Beschäftigte vor Algorithmen-basierter Diskriminierung zu schützen.
7. Verbindlichkeit bei der Umsetzung von Prozessen für Folgenabschätzung und Evaluation von KI-Anwendungen (analog zur Datenfolgenabschätzung nach DSGVO) hinsichtlich der Veränderung der Belastungssituation im Betrieb.
8. Verbindlichkeit für die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung psychischer Gesundheit und deren Anpassung an KI-Systeme (insbesondere Anti-Stress-Verordnung, Stärkung der Aufsicht).
9. Ausbau der Arbeitsforschung und kritischen Datafizierungsforschung zur Förderung der sozialpartnerschaftlichen Umsetzung von KI-Projekten (Entwicklung von verbindlichen Standards/Rahmenbedingungen).
10. Sozialpartnerschaftlich abgestimmte Entwicklung und Einführung ethischer Leitlinien in der Ausbildung und eines hippokratischen Eids für KI-Entwicklung hinsichtlich der arbeits- und gesellschaftspolitischen Implikationen von KI-Systemen sowie Unterstützungmaßnahmen zur betrieblichen Orientierung an ethischen Leitlinien.



Zu ausgewählten Handlungsfeldern:

Zu 3.1 Bildungswesen

Als Ziel im Abschnitt „Bildungswesen“ wird in der Digitalstrategie von 2016 genannt: „Ausbildung und Weiterbildung müssen flexibel auf die Veränderung der Qualifikationsanforderungen reagieren und Fachkräfte sichern“ (S.11). Die Aufgabe des Bildungswesens wird demzufolge vorrangig in der Sicherung von Arbeitskräften für die Wirtschaft gesehen – jegliche gesellschaftliche Implikationen, Fragestellungen und konstruktive Kritik bleiben damit auf der Strecke.

In der Digitalstrategie heißt es weiter: „In allen Phasen gilt es, die Lehrinhalte kontinuierlich an die digitalen Entwicklungen und digitalisierten Prozesse anzupassen und die Kompetenz der Lehrerinnen und Lehrer zu stärken, damit diese eigenständig (auch über die verfügbaren Lehrmittel hinaus) digitale Lehrinhalte und Plattformen in den Unterricht integrieren können“ (S. 11). Statt also digitale Medien zu einem besseren Verständnis und zu einer menschengerechten Gestaltung der Welt zu nutzen, sollen die Lehrkräfte laut der Digitalstrategie dazu beitragen, dass die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendliche, Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende, an die Erfordernisse der digitalen Maschinenwelt angepasst werden. Ein weiteres Ziel dieses wirtschaftsorientierten Ansatzes ist die Steigerung des Konsums digitaler Produkte und Dienstleistungen.

Der DGB lehnt diese vorrangige Berücksichtigung wirtschaftlicher Interessen ab. Wir fordern, die aktuelle Digitalstrategie dahingehend zu überarbeiten, dass v.a. im Bildungsbereich die gesellschaftliche Dimension der Nutzung digitaler Medien neben der wirtschaftlichen und technologischen Dimension gelehrt wird. Wie diese Forderung konkret umgesetzt werden kann, zeigen die Beschlüsse des Geschäftsführenden Vorstands der GEW Hessen vom 29./30.03.2019 und 16.06.2020 auf. (Diese sind abrufbar unter: <https://www.gew-hessen.de/themen/digitale-schule-hessen/>.) Wir erwarten, dass die Forderungen aus den Beschlüssen in die neue Digitalstrategie aufgenommen werden. Nicht nur fehlt in den meisten Schulen eine schnelle Internetverbindung, W-Lan und eine flächendeckende Ausstattung mit digitalen Medien, sondern auch eine personelle Ausstattung für IT-Administration und –Support.

Zur „**Digitalisierung der Schulausbildung**“ heißt es in der Digitalstrategie von 2016: „Das Land Hessen wirkt darauf hin, dass die digitale Kompetenz des Lehrpersonals sowie der Schülerinnen und Schüler konsequent gefördert werden.“ (S. 11) Dagegen wäre nichts einzuwenden, wenn die Förderung der generellen, pädagogisch-didaktischen, politischen, fachlichen usw. Bildung, Weiterbildung und Ausbildung nicht hinten angestellt wird und auch der kritischen Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Implikationen der Digitalisierung der Arbeitswelt und des Alltagslebens der Menschen in Hessen genügend Raum gegeben wird. Wir sehen es kritisch, dass hiervon nichts in der gegenwärtigen Strategie zu erkennen ist. Dies müsste ein Nachfolgetext besser machen.

Weiter heißt es in der Strategie: „Die Lehrinhalte in den Grundschulen und weiterführenden Schulen sind den neuen Anforderungen durch den digitalen Wandel entsprechend weiterzuentwickeln.“ (S. 11) Diese Maßnahme ist grundsätzlich zu begrüßen. Sie sollte allerdings in aller Breite und nicht reduziert auf digitale Themen erfolgen.

Des Weiteren fordert der DGB die Einrichtung einer unabhängigen Monitoringstelle, die nicht durch die Kultusministerien zugelassene Unterrichtsmaterialien, Wettbewerbe, Bewerbungsportale und ähnliche Angebote prüft und Empfehlungen über die Verwendung herausgibt.

Das Thema „IT-Sicherheit und Datenschutz“ wird im Handlungsfeld „Bildungswesen“ bislang vernachlässigt. Gerade in diesem Bereich fallen jedoch sehr viele sensible Daten an (Noten, Prüfungsergebnisse, individuelle Förderpläne, Gutachten, Gesprächsprotokolle, Laufbahneinstufungen etc.). Daher sollte dieser Bereich in der neuen Digitalstrategie berücksichtigt werden.

Im Gegensatz zur Darstellung in der Digitalstrategie, wonach Hessen als starker und zum Teil weltweit führender IKT-Standort beschrieben wird, sieht es in den Schulen in der Realität äußerst miserabel aus. Daher ist es mehr als überfällig, dass die Landesregierung, ihrer 2016 gemachten Ankündigung, „die IKT-Ausstattung der Schulen (zu) verbessern und das Lehrpersonal optimal auf die Vermittlung digitaler Kompetenz vorbereiten“ (S. 11) endlich Taten folgen lässt. Ein nach wie vor ungelöstes Problem, das seitens des Landes und der Schulträger dringend in Angriff genommen werden muss, sind die IT-Administration und der IT-Support.



Als weitere Maßnahme heißt es in der Digitalstrategie von 2016 abschließend: "Dafür wird das Land eine Strategie erarbeiten." (S. 11) Eine solche Strategie für den Bildungssektor gibt es bis heute nicht. Tatsächlich hinkt der Bildungsbereich der technologischen Entwicklung gewaltig hinterher. Dies wurde besonders in der Corona-Krise deutlich.

Aus-/Weiterbildung, Qualifizierung:

Durch die intensivere Nutzung von vorhandenen Instrumenten wie dem Arbeit-von-morgen-Gesetz und dem Qualifizierungschangengesetz oder den Möglichkeiten, welche die Nationale Weiterbildungsstrategie bietet, und die ggf. um landespolitische Elemente ergänzt werden, muss die betriebliche Weiterbildung in Hessen gestärkt werden.

Sie enthalten Maßnahmen und Anreize für betriebsbezogene Weiterbildung und müssen nun auch von Unternehmen und Betrieben zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten genutzt werden.

Durch Kooperations- und Verbundlösungen sollte Weiterbildung gefördert werden. Dazu könnten Innovations-Hubs und regionale Qualifizierungscluster eingerichtet werden. Einbezogen werden sollten dabei die Hochschulen und Berufsschulzentren, indem dort Angebote für Weiterbildung geschaffen werden.

Durch die Schaffung einer Transfer- und Qualifizierungsgesellschaft für Transformation und Digitalisierung können für Unternehmen und Beschäftigte nachfolgende Leistungen zur Verfügung gestellt werden:

- Beschäftigtertransfer: Unterstützung und Beratung von Unternehmen und Beschäftigtenvertretungen zu allen Fragen des Beschäftigtertransfers.
- Fachkräftetransfer: Kontaktherstellung zwischen Betrieben, bei denen Fachkräfte von Arbeitslosigkeit bedroht sind und Betrieben, die Personalbedarf haben. Ziel ist es, qualifizierte Fachkräfte zu sichern und nachfragenden Unternehmen die benötigten Fachkräfte anzubieten.
- Qualifizierungsnetzwerk: Ein Qualifizierungsnetzwerk kann für Transparenz über die Anbieter von Maßnahmen und deren regionalspezifische Angebote sorgen. Sollten seitens des Bundes und des Landes im Einzelfall keine passgenauen Fort- und Weiterbildungsangebote vorhanden sein, sollen in Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktakteuren neue Konzepte und Instrumente erarbeitet werden.

Ein Mittel zur Unterstützung der Weiterbildung können betriebliche Weiterbildungsmentoren sein. Diese können die Qualifikationsbedarfe vor Ort einschätzen und Mitarbeiter konkret beraten.

Die digitalen Weiterbildungsangebote für Beschäftigte, erwerbslose Personen oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen müssen ausgebaut werden.

Weiterhin muss es ein Recht für die Erwerbspersonen geben, sich weiterbilden zu können.

Ebenso braucht es auf die Zielgruppen und den Kenntnisstand angepasste Weiterbildungsangebote.

In der gegenwärtigen Digitalstrategie hört die Digitalisierung der dualen Ausbildung mit Beispielen von 2016 auf. Hier sollte eine Rückkopplung zu den Bedarfen in den Betrieben erfolgen, um zielgerichtet auf das Arbeitsleben vorzubereiten.

Um auch zukünftig den Fachkräftebedarf der Betriebe zu sichern, benötigt es sowohl im ländlichen Raum wie auch in den urbanen Zentren umfangreiche Investitionen in die duale Ausbildung. Dabei sind unterschiedliche Problemstellungen zu lösen.

Um digitale Lernkonzepte in den Berufsschulen umzusetzen, ist die Ertüchtigung der Schulinfrastruktur unumgänglich. Dazu gehört zuallererst der Anschluss an das moderne Glasfasernetz. Erst dann können großflächig digitale Endgeräte eingesetzt werden. Dabei ist zu beachten, dass der Ausbau so zukunftssicher stattfinden sollte, dass mit dem erwarteten technologischen Fortschritt des nächsten Jahrzehnts Schritt gehalten werden kann. Es muss endlich ein stringentes Konzept für digitales Lernen in den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen erarbeitet werden und die Lehrkräfte darin weitergebildet werden. Daneben muss sicherge-



stellt werden, dass kein*e Schüler*in von der technologischen Entwicklung abgehängt wird. Da es in Hessen die Lehr- und Lernmittelfreiheit gibt, müssen darin auch digitale Endgeräte und die benötigte Software inbegriffen sein. Es darf nicht sein, dass Erfolge beim Lernen davon abhängen, ob sich die Eltern oder die Schüler*innen die benötigten Endgeräte leisten können.

Wenn Innovationen vorangetrieben werden sollen und hessische Unternehmen Marktführer bleiben sollen, ist es unbedingt erforderlich, dass in die Modernisierung von Ausbildungs- und Schulwerkstätten und Lernräume investiert wird. Die jungen Menschen lernen für die Arbeits- und Berufswelt von morgen und müssen deshalb auch für die Technologien von morgen fitgemacht werden. Das bedeutet, dass Technologien wie 3D-Druck, Arbeit mit Exoskeletten, Steuerung von autonom arbeitenden Maschinen, virtual / augmented reality-Technologien zur Erstellung von 3D-Modellen in technischen Berufen, machine-to-machine - Kommunikation und machine-to-human-interface – Technik zur Standardausstattung in den Berufsschulen werden müssen. Nur so können die Ansprüche der ausbildenden Unternehmen im Hinblick auf ihre zukünftigen Fachkräfte zufriedengestellt werden.

- Um den Auszubildenden diese Technologien kompetent vermitteln zu können, müssen den Lehrkräften adäquate Weiterbildungsqualifizierungen angeboten werden und die Lehrer*innen-Ausbildung pädagogisch-didaktisch auf den neuesten Stand gebracht werden.

Zu 3.2 Verwaltung

Die im Themenfeld Verwaltung angelegten Ziele, Prozesse zu optimieren und Dienstleistungen medienbruchfrei, kundenfreundlich, sowie sicher anzubieten, sind grundsätzlich richtig und zu unterstützen. Die Umsetzung wird aber nur gelingen, wenn die Beschäftigten der Verwaltung mitgenommen und in Veränderungsprozesse adäquat einbezogen werden.

- Die Verwaltungsdigitalisierung kommt insgesamt nur langsam voran. Das Online-Zugangsgesetz (OZG) des Bundes normiert die Online-Zugänglichkeit von 575 Verwaltungsleistungen bis Ende 2022. Mit der künftig durchgehend notwendigen elektronischen Aktenführung und -bearbeitung verbinden sich ein grundlegender Kulturwandel und eine umfassende interne Neuorganisation der Verwaltung. Dies spiegelt sich in der Wahrnehmung der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung, die bereits 2016 zu 93 % in der Sonderauswertung des DGB-Index „Gute Arbeit“ angaben, von Digitalisierung betroffen zu sein. In diesen Veränderungsprozess müssen die Beschäftigten bzw. ihre Vertretungen bereits in der Planungsphase einbezogen werden, um akzeptierte und praktikable Lösungen zu schaffen. An Digitalisierungsprojekten sind Personalräte von Anfang an zu beteiligen, auch um später in Zusammenhang mit mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen und aufgrund auftauchender praktischer Umsetzungsprobleme im Verwaltungstag nicht aufwändig und kostenintensiv umplanen zu müssen.

Bei aktiver Einbeziehung der Kompetenzen und des Wissens der Beschäftigten, hat die Verwaltungsdigitalisierung das Potential, Verwaltungsverfahren zu vereinfachen und die Antragsbearbeitung zu beschleunigen. Dies kann Prozesse sowohl für Bürgerinnen und Bürger als auch für Unternehmen effizienter machen, ohne dabei Standards abzubauen und durch übertriebene Deregulierung negative Effekte zu erzeugen.

Die Annahme, dass durch Verwaltungsdigitalisierung Personal und damit Kosten reduziert werden können, ist aber illusorisch. Die Erfahrung zeigt, dass im Zuge der Umstellung und Einführung von neuen Verfahren nicht weniger, sondern mehr Personal und Zeit benötigt wird. So sahen 2016 55 % der öffentlich Beschäftigten durch die Digitalisierung eine Erhöhung der Arbeitsbelastung. Wenn sich digitale Prozesse etabliert haben und Abläufe funktionieren, kann unter Einbeziehung der Beschäftigten geprüft werden, ob Aufgaben neu strukturiert werden können. Mögliche Potentiale können dann genutzt werden, um Beschäftigte zu entlasten und die Arbeitsverdichtung zu reduzieren.

Die Corona-Pandemie hat der Verwaltung einen Digitalisierungsschub beschert und gleichzeitig Probleme offen gelegt. Beschäftigte sind nach wie vor nicht mit den notwendigen Endgeräten ausgestattet. Ein besonders prägnantes Beispiel sind Lehrkräfte, die seit April 2020 Distanzunterricht gewährleisten sollen, aber erst zum Jahresende mobile Endgeräte erhalten werden. Die Mitbestimmung bei allen Fragen rund um „Home Office“ ist zu gewährleisten. Wo nicht bedarfsgerecht vorhanden, sollten Telearbeitsplätze in der allgemeinen Verwaltung ausgeweitet werden. Für die Bediensteten der Hessischen Verwaltung gelten die gleichen Anforderungen für Gute Arbeit 4.0 (vgl. S. 3 f.) wie für die Beschäftigten insgesamt. Der Beschäftigtendatenschutz, aktuelle physische wie psychische Gefährdungsbeurteilungen sowie Maßnahmen zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sind umfassend umzusetzen.



Schließlich sind gute Arbeitsbedingungen in der öffentlichen Verwaltung Voraussetzung dafür, die für den digitalen Wandel notwendigen IT-Fachkräfte zu finden und zu halten. Dabei muss gelten, dass der Ausbau der digitalen behördlichen Infrastruktur sowie die Datensicherheit heute zentrale Aufgaben der Daseinsvorsorge sind und unbedingt durch die öffentliche Hand gewährleistet werden müssen.

Informatische Grundkompetenzen sollten selbstverständlicher Bestandteil von Verwaltungsausbildungen und -studiengängen sein. Den Beschäftigten müssen differenzierte und bedarfsgerechte Angebote zur Weiterbildung gemacht werden. Der Tatsache, dass alle Berufsbilder einem Wandel unterliegen und die Komplexität von Verwaltungsprozessen steigt, ist bei der Entlohnung und Besoldung Rechnung zu tragen.

Das Ziel der Barrierefreiheit erstreckt sich nicht nur auf die Bürgerinnen und Bürger. Die EU-Richtlinie über den barrierefreien Zugang zu den Webangeboten öffentlicher Stellen normiert, dass auch Inhalte des Intranets barrierefrei für alle Beschäftigten zugänglich sein müssen. Auch hier besteht Nachholbedarf. Zur Sicherung von Teilhabe gehört auch, im Blick zu behalten, dass sich nicht alle Einwohnerinnen und Einwohner gleichermaßen in der digitalen Gesellschaft bewegen. Auch Personen, die auch aufgrund ihres Alters, ihrer materiellen Situation oder aufgrund persönlicher Entscheidung weiterhin den analogen Zugang zur Verwaltung wünschen, müssen alle Verwaltungsleistungen diskriminierungsfrei zugänglich sein.

Zu 3.5 Wissenschaftsförderung

Die Wissenschaftsförderung sollte nicht nur Technologien fördern, sondern auch die sozialen Folgen der Digitalisierung in den Fokus nehmen. Die Erforschung der Digitalisierung muss auf allen Ebenen erfolgen: Wirtschaft, Gesellschaft, Bildung, Arbeit und Beschäftigung.

Der DGB fordert ein Sonderforschungsprogramm zur Digitalisierung der Arbeitswelt „Gute Arbeit 4.0“, das die sozialen Folgen der technologischen Entwicklung in den Fokus stellt. Dieses sollte interdisziplinär ausgerichtet sein, indem Arbeits-, Natur- und Ingenieurwissenschaften miteinander verknüpft und dessen Ergebnisse für konkrete Anwendungen in der Praxis genutzt werden. Wir fordern, dass mehr arbeitsorientierte Projekte mit dem Ziel gefördert werden, die Digitalisierung gemeinsam mit Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten zu gestalten. Die Forschung zur Digitalisierung der Arbeitswelt sollte stärker gefördert, miteinander vernetzt, deren Ergebnisse öffentlich bekannt gemacht und in die praktische Politik einfließen.

Das *Förderprogramm „Distr@l“* sollte zur Gestaltung einer humanen Arbeitswelt genutzt werden. Die Chancen und Risiken der im Rahmen des Programms geförderten Innovationen sind zu analysieren. Es sollte geprüft werden, wie sich die Neuerungen auf die Quantität und Qualität der Arbeit auswirken und Maßnahmen entwickelt werden, wie die neuen Technologien im Sinne „Guter Arbeit 4.0“ eingesetzt werden können. Dies muss auch für die Förderung von Anwendungs- und Kompetenzzentren, Lernfabriken und Demonstratoren gelten.

Das *Zentrum für Künstliche Intelligenz*, das mehrere hessische Hochschulen miteinander zu dem Thema vernetzt, sollte interdisziplinär ausgerichtet werden. Neben technologischen und wirtschaftlichen Fragestellungen ist es wichtig, die sozialen Implikationen von Künstlicher Intelligenz, Deep Learning, Machine Learning, usw. in den Fokus zu nehmen. Der DGB fordert, dass das Konzept „Gute Arbeit by design“ dabei berücksichtigt wird.

Zu 3.6 Wirtschafts- und Technologieförderung

Bei der Wirtschafts- und regionalen Strukturförderung sollten besonders vom Strukturwandel betroffene Regionen und Branchen in den Fokus genommen werden. Am Ziel, gleichwertige Lebensverhältnisse in Deutschland und in Hessen herzustellen, sollte festgehalten werden.

Der Schwerpunkt der Förderung sollte nicht nur auf neue Technologien, sondern auf eine breit angelegte Unterstützung bestehender Branchen und Unternehmen bei der digitalen Transformation gelegt werden. Dies sollte sowohl für die Digitalisierung der Prozesse und Produktionsmethoden als auch für die Entwicklung innovativer Produkte gelten. Dazu bedarf es neben finanzieller Unterstützung entsprechende Beratungsangebote. Der Schwerpunkt sollte dabei auf kleine und mittlere Unternehmen gelegt werden.



Ziel der Landesregierung muss es sein, hochwertige Beschäftigung durch Unterstützung der digitalen Transformation in bereits etablierten und neu entstehenden Branchen zu erhalten und zu schaffen. Wir fordern, dass sich die Landesregierung dafür einsetzt, dass auch in neu entstehenden Branchen „Gute Arbeit 4.0“ gewährleistet wird.

Die *Digitalisierungsförderung und -beratung des Landes (Digitalisierungszuschuss)* sollte verknüpft werden mit einer sozialen Technikfolgenabschätzung und einer Förderung/ Beratung zu Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung.

Das „*House of IT*“ sollte arbeitsorientiert ausgerichtet werden und die Sichtweise der Beschäftigten miteinbinden.

Bei der Förderung von *Clustern* und regionalen Netzwerken sollte die gesamte Wertschöpfungskette in den Blick genommen werden. Auch überregionale und länderübergreifende Cluster und Netzwerke sollten gefördert werden.

Die Ansiedlungspolitik des Landes muss gezielt Unternehmen in Zukunftsfeldern und Schlüsseltechnologien in den Blick nehmen.

Der DGB fordert, die Wirtschafts- und regionale Strukturförderung an Kriterien „Guter Arbeit“ zu binden und deren Einhaltung zu kontrollieren. Es sollten nur solche Unternehmen gefördert werden, die Tarifverträge zur Anwendung bringen, mitbestimmt sind sowie Aus-, Weiterbildung und Qualifizierung fördern. Als Mindestbedingung für die Bewilligung staatlicher Gelder sollte eine Beschäftigungs- und Standortgarantie gelten.

Die Förderung der digitalen Transformation sollte mit der Förderung erneuerbarer Energien, Energie-, Ressourceneffizienz, klimafreundlicher Mobilität, nachhaltiger und umweltfreundlicher Produkte und Prozesse verbunden werden.

Zu 4.3 IT-Sicherheit und Datenschutz

- Der DGB fordert ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz. Dieses könnte dazu beitragen, die Akzeptanz der Betroffenen für die Digitalisierung zu erhöhen, indem mögliche Ängste, Sorgen und Widerstände verringert werden. Ein solches eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz würde auch zum Gesundheitsschutz beitragen, da er psychische Belastungen in Hinsicht auf eine mögliche ständige Überwachung, Kontrolle und Leistungsbeurteilung verringern kann.

Spätestens mit der Digitalstrategie und in Reaktion auf die Einschätzung der Datenschutzbeauftragten der Länder, dass MS Office 365 nicht DSGVO-konform genutzt werden kann, muss das Land zum Schutz der Daten der Bürger*innen die Entwicklung von DSGVO-konformen Lösungen fördern, die Durchsetzung der DSGVO sicherstellen und in den Behörden des Landes mit gutem Beispiel und datenschutzkonformen Programmen vorangehen.

Bestehende Konzepte der IT-Sicherheit müssen entsprechend der aktuellen digitalen Entwicklungen, Geschäftsmodelle und Arbeitsformen überprüft und angepasst sowie ggf. neu erarbeitet werden.

Zu 5.1 Industrie

Der DGB begrüßt die Einrichtung eines Hessischen Industrietrials unter Federführung des Hessischen Wirtschaftsministeriums. Die Schwerpunktsetzung u.a. auf das Thema „Digitalisierung“ finden wir richtig. Die Ergebnisse der Digitalstrategie sollten im Industrietrials und umgekehrt berücksichtigt werden. Als Basis des Industrietrials sollte eine industriepolitische Strategie und ein Leitbild entwickelt werden, das auch die Veränderungen durch die Digitalisierung miteinbezieht. Analysen, die sich mit den Folgen der Digitalisierung für die Beschäftigten in den einzelnen Regionen, Branchen und Betrieben beschäftigen, sollten stärker gefördert werden.

In der Digitalstrategie von 2016 wird von der Landesregierung im Anwendungsfeld Industrie das folgende Ziel genannt: „Hessen unterstützt die Industrie bei der digitalen Transformation und sichert damit ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit.“ (S. 56) Dieses Ziel ist unserer Ansicht nach nicht ausreichend. Wie eingangs erläutert halten wir eine Orientierung an einer Strategie „Gute Arbeit 4.0“ für notwendig. Die Landesregierung ist aufgefordert, die eingangs aufgestellten gewerkschaftlichen Anforderungen (z.B. Tarifbindung, Mitbestimmung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Beschäftigtendatenschutz, ...) aufzugreifen und umzusetzen.

Darüber hinaus sprechen wir uns für die folgenden Maßnahmen aus:



- Beim Wirtschaftsministerium sollte eine Ansprechstelle zu allen Fragen der industriellen Transformation und Digitalisierung eingerichtet werden: „Lotsen“ sollten neben den Unternehmensleitungen auch Betriebsräte über die Angebote im Bereich öffentlicher Förderung und Beratung insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen informieren und an die richtigen Stellen weiterleiten.
- Eine institutionelle Förderung arbeitsorientierter Beratung und Bildung für Betriebsräte zur Digitalisierung ist notwendig. Dabei sollten insbesondere Betriebsräte aus kleinen und mittelständischen Unternehmen in den Blick genommen werden, weil diese oft nicht über ausreichend Ressourcen und Kompetenzen verfügen, um die Digitalisierung in den Betrieben zu gestalten. Eine gezielte Akquisition arbeitsorientierter Projekte und Unterstützung bei deren Durchführung ist notwendig.
- Ein Transformationsfonds zur Förderung betrieblicher Innovationen und Investitionen sollte eingerichtet werden. Außerdem sollten regionale Transformations-/Innovationscluster unter Beteiligung der Gewerkschaften und Betriebsräte gefördert werden. Dabei sollte die gesamte Wertschöpfungskette berücksichtigt werden.
- Die Förderung/Beratung im Bereich Digitalisierung sollte mit einer sozialen Technikfolgenabschätzung und Förderung/Beratung zu Qualifizierung, Aus-/Weiterbildung verknüpft werden.
- Der Wissen-/Technologietransfer sollte stärker gefördert werden, z.B. durch Cluster, regionale Netzwerke, Innovation Hubs, Spin Offs, Kompetenz- und Anwendungszentren, Demonstratoren, usw. Dabei sollte eine arbeitsorientierte Ausrichtung, die Arbeit, Mensch und Technik miteinander verbindet, im Zentrum stehen.
- Die Förderung des *Kompetenzzentrums Mittelstand 4.0* in Südhessen sollte fortgesetzt werden. Ggf. sollten weitere Kompetenzzentren in Mittel- und Nordhessen eingerichtet werden. Der DGB fordert eine stärkere arbeitsorientierte Ausrichtung des Kompetenzzentrums zu einem Innovationslabor für Arbeit, Mensch und Technik (siehe Future Work Lab Stuttgart: <https://futureworklab.de/>).
- Best Practice-Beispiele der Tarif- und Betriebspartner sollten seitens des Landes stärker bekannt gemacht und gefördert werden.

Zu 5.4 Energie

Die Anwendungen und Infrastruktur der Digitalisierung sind für einen hohen Energieverbrauch verantwortlich (z.B. Server, W-Lan-Einbindung, E-Mobilität). Eine Digitalisierungsstrategie muss daher auch auf die Entwicklung und Förderung energieeffizienter Systeme und Technologien hinwirken.

Da immer mehr Tätigkeiten und Prozesse auf Grund der Digitalisierung direkt von einer sicheren Versorgung mit Energie abhängen, muss diese auch sichergestellt werden. Dazu bedarf es wissenschaftlicher Untersuchungen zur Abschätzung zukünftiger Energiebedarfe sowie Initiativen zur Sicherstellung und effizienten Verteilung der Energie.

Schlussbemerkung:

Wir möchten Sie bitten, unsere Anmerkungen aus der vorliegenden Stellungnahme und unseren Positionspapieren in die Digitalstrategie 2030 aufzunehmen. Bei dem von Ihnen initiierten online-Beteiligungsprozess stellen sich gleich mehrere Fragen. So ist beispielsweise unklar, wer wie an der Fortschreibung beteiligt wird und wie die angestrebten Ziele und Maßnahmen letztendlich umgesetzt werden. Wie eingangs beschrieben halten wir ein regelmäßiges Monitoring und eine Evaluierung für notwendig, um den Fortschritt bei der Umsetzung zu begleiten und zu bewerten. Die Ergebnisse sollten der Öffentlichkeit bekannt gemacht werden.

Für Rückfragen steht Ihnen als Ansprechpartnerin zur Verfügung: Liv Dizinger, Abteilungsleiterin Strukturpolitik, Tel.: 06927300546, Mobil: 01718658334, E-Mail: Liv.Dizinger@dgb.de.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Michael Rudolph', is written over a white rectangular area.

Michael Rudolph, DGB-Bezirksvorsitzender