



Deutsches Forschungsinstitut  
für öffentliche Verwaltung

# Qualifica Digitalis AP 5 Analyse des Rechtsstatus

erstellt von

apl. Prof. Dr. Margrit Seckelmann

und

Martin Humberg

Oktober 2021

## Executive Summary

Welche Kompetenzen benötigt der deutsche Öffentliche Dienst, um den Herausforderungen der digitalen Transformation angemessen – und nach Möglichkeit sogar proaktiv – begegnen zu können? Dieser Fragestellung widmet sich das vom *IT-Planungsrat* finanzierte Projekt *Qualifica Digitalis* (QD), welches unter Federführung der Freien Hansestadt Bremen steht. Die drei zum Projektkonsortium verbundenen Forschungseinrichtungen, das *Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung* (FÖV), das *Fraunhofer-Institut für Offene Kommunikationssysteme* (FOKUS) und das *Institut für Informationsmanagement Bremen* (ifib) analysieren die Veränderungen von Kompetenzanforderungen und Qualifikationsentwicklungen, vergleichen sie mit dem Ist-Zustand und leiten daraus Qualifizierungsstrategien und Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung der beruflichen Bildung (Aus-, vor allem aber Fort- und Weiterbildung) und der Personalentwicklung ab. Das Arbeitspaket (AP) 5 von QD analysiert die rechtlichen Rahmenbedingungen für eine Adaptions- und Weiterentwicklungsfähigkeit des deutschen Öffentlichen Dienstes im Rahmen der Digitalisierung. Analysiert wurde das Dienstrecht der Beamt:innen und der (Tarif-)Beschäftigten (übergreifend: Bedienstete).

Diese rechtswissenschaftliche Untersuchung befasst sich (in Absprache mit der Projektsteuerung und den QD-Gremien) insbesondere mit folgender Fragestellung, die sich zugleich auf der Grundlage der Umfrageergebnisse als der zentrale Forschungsgegenstand herausgestellt hat:

- (1.) Gibt es einen Rechtsanspruch auf „digitale“ (Weiter-)Qualifikation bzw. sollte es einen solchen geben und was wären die Konsequenzen daraus?

Weil die vorherigen Arbeitspakete unter den besonderen Umständen der SARS-CoV-2/Covid-19-Pandemie stattfanden, die der digitalen Transformation des deutschen Öffentlichen Dienstes einen enormen Schub verliehen hat, wurden die beiden folgenden Fragen (in etwas geringerem Umfang) ergänzend aufgenommen:

- (2.) Gibt es spezifische Arbeitsplatzbedingungen in einer digitalisierten Arbeitswelt, die einer rechtlichen Neuregelung bedürfen?
- (3.) Was sind oder wären notwendige Mittel der Arbeitsplatzsicherung in der digitalen Transformation?

Die Befassung mit diesen Forschungsfragen führte – summarisch dargestellt – zu folgenden Erkenntnissen, die in dem nachstehenden Gutachten ausführlich hergeleitet und detailliert beschrieben werden:

Zu Forschungsfrage 1:

- Das bestehende dienstrechtliche Instrumentarium erlaubt bereits eine große Flexibilität hinsichtlich Anpassungs- und Aufstiegsqualifizierung, gerade auch unter den Bedingungen der digitalen Transformation.
- Das Beamtenrecht des Bundes und der Länder enthält eine ausgewogene und langfristig tragfähige Rechte- und Pflichtenbeziehung zwischen Beamt:innen und Dienstherren. Fortbildung (auch hinsichtlich digitalisierungsbezogener Kompetenzen) ist Dienstpflicht. Die notwendige Unterstützung schuldet der Dienstherr im Rahmen seiner Fürsorgepflicht.
- Arbeitnehmer:innen können im Rahmen ihrer arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit zur Fortbildung angewiesen werden. Der Arbeitgeber schuldet dann ebenfalls die notwendige Unterstützung.
- Einzelvertraglich und kollektivrechtlich bestehen reichlich Möglichkeiten zur bedarfsgerechten Regelung von konkreten Detailfragen.
- Die Schaffung eines darüberhinausgehenden Individualanspruchs würde zu keiner Verbesserung der Rechtslage führen. Stattdessen wären damit Folgeprobleme (Kostenaspekte, Konflikte bzgl. Anspruchsvoraussetzungen, Konkretisierung des Anspruchsinhalts, Leistungskontrolle, Einschränkungen bei der Erstellung und Anpassung von Personalentwicklungskonzepten) verbunden.
- Als methodischer Ansatz, um Fortbildung passgenauer zu gestalten und durchzuführen, bietet es sich an, die Dienststellen zu einer jährlichen Fortbildungsbedarfsermittlung unter Einbeziehung der Bediensteten zu verpflichten. Zur Durchsetzung dieser objektivrechtlichen Pflicht könnte ein Mitbestimmungsrecht des Personalrats geschaffen werden. Der Erfolg dieser Maßnahme hängt allerdings davon ab, dass ausreichend Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt werden, um den ermittelten Fortbildungsbedarf ausreichend abzudecken.

Zu Forschungsfrage 2:

- Noch nicht hinreichend geregelt ist der Rechtsstatus des „Home Office“, der sich zwischen der klassischen Telearbeit und neuen, flexibleren Formen des Arbeitens bewegt.
- Die bestehenden Rechtsunsicherheiten zeigen den Bedarf einer gesetzlichen Regelung auf.
- Gesetzliche Regelungen bergen zwar die Gefahr eines Verlustes von Flexibilität. Es handelt sich hierbei aber um eine politische Frage, die auch auf dieser Ebene zu klären ist.
- Kollektivrechtliche Regelungen stellen einen möglichen Ansatz zur Klärung relevanter Fragen dar, müssen sich aber noch etablieren.

Zu Forschungsfrage 3:

- Im Zuge der digitalen Transformation der Verwaltung dürfte Arbeit komplexer und damit anspruchsvoller werden. Insbesondere einfachere oder routinemäßige Tätigkeiten werden verstärkt algorithmenbasiert erledigt werden können. Eine Veränderung des Personalbedarfs in quantitativer und qualitativer Hinsicht ist daher wahrscheinlich. Aus technischen und rechtlichen Gründen ist jedoch nicht davon auszugehen, dass menschliche Arbeitsleistung durch Digitalisierung obsolet wird oder dass vorhandenes Personal grundsätzlich nicht in der Lage wäre, sich den neuen Anforderungen anzupassen.
- Vor diesem Hintergrund bietet die geltende Rechtslage ein angemessenes Maß an Arbeitsplatzsicherheit im Öffentlichen Dienst.
- Dieser Umstand hat maßgeblichen Einfluss auf die Attraktivität des Öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber, was einen wichtigen Vorteil gegenüber anderen Branchen bei der (u. a. demografisch bedingt) schwierigen zukünftigen Personalgewinnung darstellt.
- Die geltende Rechtslage stellt zudem hinreichende rechtliche Möglichkeiten für einen flexiblen Personaleinsatz zur Verfügung.

## Inhalt

Executive Summary .....	2
1. Problemstellung .....	6
1.1 Ableitung der normativen Maßstäbe dieser Untersuchung aus den Erkenntnissen der vorangegangenen Arbeitspakete .....	7
1.1.1 Metastudie und Umfrage- bzw. Workshopergebnisse.....	7
1.1.2 Ergebnisse der Umfrage(n) und der Domänenuntersuchung(en).....	8
1.2 Analysegegenstand, leitende Forschungsfragen, Definitionen .....	9
1.2.1 Herausarbeitung und Operationalisierung der Forschungsfragen .....	9
1.2.2 Begriffsdefinitionen .....	9
2. Rechtsanspruch auf „digitale“ (Weiter-)Qualifikation?.....	11
2.1 Analyse des Regelungsbestands .....	11
2.1.1 Freistellungsansprüche.....	12
2.1.1.1 Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge .....	12
2.1.1.2 Freistellung unter Wegfall der Bezüge .....	13
2.1.2 Regelungen für bestimmte Gruppen von Bediensteten.....	14
2.1.2.1 Personalratsmitglieder.....	14
2.1.2.1.1 Regelungen im Bundesrecht.....	14
2.1.2.1.2 Regelungen in Bremen .....	15
2.1.2.1.3 Regelungen in Rheinland-Pfalz .....	15
2.1.2.1.4 Keine Qualifizierungspflicht im Geltungsbereich der dargestellten Regelungen .....	16
2.1.2.2 Betriebsbeauftragte .....	16
2.1.2.3 Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit .....	16
2.1.2.4 Immissionsschutzbeauftragte .....	16
2.1.2.5 Datenschutzbeauftragte .....	17
2.1.2.6 Gleichstellungsbeauftragte .....	17
2.1.2.7 Ansprüche auf Gleichbehandlung oder bevorzugte Behandlung .....	17
2.1.2.7.1 In Teilzeit oder befristet beschäftigte Arbeitnehmer .....	17
2.1.2.7.2 Schwerbehinderte Menschen.....	18
2.1.2.7.3 Gleichstellungsrechtliche Regelungen.....	18
2.1.2.8 Bewertung der Regelungen für bestimmte Gruppen von Beschäftigten.....	18
2.1.3 Beamtenrechtliche Regelungen .....	18
2.1.3.1 Generelle Fortbildungspflicht des/der Beamt:in und Fürsorgepflicht des Dienstherrn .....	19
2.1.3.1.1 Anpassungsfortbildung.....	19
2.1.3.1.2 Förderungsfortbildung.....	21
2.1.3.2 Bundes- und landesspezifische Regelungen zur Qualifizierung von Beamten.....	22
2.1.3.2.1 Bund.....	22
2.1.3.2.2 Baden-Württemberg .....	24
2.1.3.2.3 Bayern.....	24
2.1.3.2.4 Berlin.....	24
2.1.3.2.5 Brandenburg .....	25
2.1.3.2.6 Bremen .....	26
2.1.3.2.7 Hamburg.....	27
2.1.3.2.8 Hessen .....	27
2.1.3.2.9 Mecklenburg-Vorpommern.....	27
2.1.3.2.10 Niedersachsen .....	28
2.1.3.2.11 Nordrhein-Westfalen.....	28
2.1.3.2.12 Rheinland-Pfalz .....	28
2.1.3.2.13 Saarland .....	29
2.1.3.2.14 Sachsen.....	29
2.1.3.2.15 Sachsen-Anhalt .....	30
2.1.3.2.16 Schleswig-Holstein .....	30
2.1.3.2.17 Thüringen.....	30
2.1.3.3 Konkrete Betrachtung der Regelungen des Bundes, Bremens und Rheinland-Pfalz .....	31

2.1.3.3.1 Betrachtung der Regelungen des Bundes.....	31
2.1.3.3.2 Betrachtung der Regelungen in Bremen .....	34
2.1.3.3.3 Betrachtung der Regelungen in Rheinland-Pfalz .....	35
2.1.4 Arbeitsrechtliche Regelungen .....	36
2.1.4.1 Fortbildungsanspruch des Arbeitnehmers.....	36
2.1.4.2 Fortbildungspflicht bzw. -obliegenheit des Arbeitnehmers.....	38
2.1.4.3 Zusammenfassung der arbeitsvertraglichen Ausgangslage .....	40
2.1.4.3.1 Genereller Befund: Abstellen auf den einzelnen Arbeitsvertrag.....	40
2.1.4.3.2 Gestaltungsmöglichkeiten mittels Tarifvertrags und Dienstvereinbarung.....	41
2.1.5 Mitbestimmung des Personalrats bzgl. Fortbildung.....	43
2.2 Folgefragen .....	45
2.2.1 Kostenaspekte .....	45
2.2.2 Festlegung und Feststellung der Anspruchsvoraussetzungen.....	45
2.2.3 Konkretisierung des Anspruchsinhalts und Leistungskontrolle.....	46
2.2.4 Personalentwicklungsmaßnahmen .....	47
2.3 Fazit zum Anspruch auf Qualifizierung .....	47
2.3.1 Potential des Status quo.....	47
2.3.2 Empfohlene Methode zur Ermittlung des Fortbildungsbedarfs .....	50
3. Arbeitsplatzbedingungen in einer digitalisierten Arbeitswelt.....	51
3.1 Rechtsfragen und Regelungen zum sog. „Home-Office“ .....	51
3.2 Arbeitszeit.....	53
3.2.1 Erfassung der Arbeitszeit.....	54
3.2.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit .....	54
3.3 Arbeitsschutz .....	54
3.4 Tarifeinigung über mobile Arbeitsformen (2021).....	56
4. Arbeitsplatzsicherung in der digitalen Transformation.....	57
4.1 Personalabbau .....	57
4.1.1 Beamte .....	57
4.1.2 Arbeitnehmer .....	58
4.2 Änderungen des Personaleinsatzes .....	60
4.2.1 Beamte .....	60
4.2.1.1 Umsetzung .....	61
4.2.1.2 Abordnung .....	61
4.2.1.3 Versetzung .....	61
4.2.1.4 Zuweisung .....	61
4.2.2 Beschäftigte.....	62
4.2.2.1 Umsetzung .....	62
4.2.2.2 Versetzung .....	62
4.2.2.3 Abordnung .....	62
4.2.2.4 Zuweisung .....	62
4.2.2.5 Personalgestellung.....	63
4.2.2.6 Änderungskündigung .....	63
4.3 Zwischenfazit zur Arbeitsplatzsicherung in der digitalen Transformation .....	63
5. Gesamtbetrachtung und Empfehlungen .....	64
Literaturverzeichnis.....	66

## 1. Problemstellung

Nicht nur die Privatwirtschaft, sondern auch die öffentliche Verwaltung ist von der fortschreitenden Digitalisierung ihrer Arbeitsprozesse sowohl innerhalb ihrer Organisation als auch im Kontakt mit externen Stakeholdern betroffen.<sup>1</sup> Es ist zwar zumindest derzeit (Stichwort „schwache KI“) nicht davon auszugehen, dass Algorithmen Menschen gänzlich ersetzen können, denn es sind neben fachlichen und analytischen Kompetenzen insbesondere personale Fähigkeiten und solche der Einordnung und Bewertung gefragt. Gleichwohl ist mit Organisationsveränderungen auch in der öffentlichen Verwaltung und der Verlagerung eher „einfacher“ Arbeiten hin zu algorithmengestützten Programmen (wie etwa Verwaltungschatbots) zu rechnen.<sup>2</sup>

Menschen sind immer da im Vorteil, wo es darum geht, in der komplexen Arbeitsumgebung der öffentlichen Verwaltung interdisziplinäre Kompetenzen und personale Kompetenzen auszuüben. Neben aufgabenbezogener Expertise und technischer Kompetenzen bedarf es daher auch Einordnungsfähigkeiten (wie etwa Kenntnissen über politische Zusammenhänge) sowie Soft Skills.<sup>3</sup> In komplexen Umgebungen kommt es nicht zuletzt darauf an, die Organisation so aufzustellen, dass ein Wissensaustausch über Abteilungs- und Organisationsgrenzen hinweg möglich und wertgeschätzt wird.<sup>4</sup> Das bringt einen Kulturwandel der öffentlichen Verwaltung<sup>5</sup> hin zu einer Offenheit für digitale Zusammenhänge („digitales Mindset“) mit sich.

In einer Studie für das *Nationale E-Government Kompetenzzentrum* (NEGZ) wird das „digitale Mindset“ (Digitalisierungsverständnis einer Person) als „ihre eigene Definition des Begriffs ‚Digitalisierung‘, die persönliche Einstellung gegenüber Digitalisierung, die Wahrnehmung von Digitalisierung, die tatsächliche Nutzung von IT, die IT-Fähigkeiten und die Einschätzung der Auswirkungen von Digitalisierung auf die eigene Arbeit“ definiert.<sup>6</sup> Die Veränderung von Einschätzungen (hin zu einer Offenheit „für Digitalisierung“) ist schwer zu vermitteln und bildet gleichsam die Gretchenfrage vorausschauender Personalarbeit im öffentlichen Sektor. Zu dieser gehört auch, berufliche Bildungsmöglichkeiten so weiterzuentwickeln, dass nicht nur Fertigkeiten, sondern gerade auch Fähigkeiten für die digitalisierte Arbeitswelt vermittelt werden.<sup>7</sup>

Laut der *Expertenkommission Forschung und Innovation* gehören zu den notwendigen Fähigkeiten im digitalen Handlungsumfeld gerade solche, die (wie Problemlösungsfähigkeit, Kreativität, Eigeninitiative und Adaptionfähigkeit) bislang vor allem höherwertige Tätigkeiten in der öffentlichen Verwaltung gekennzeichnet haben.<sup>8</sup> Das Anforderungsniveau für Beschäftigte wird sich mithin aufgrund der Digitalisierung erhöhen. Um diesem höheren Anforderungsniveau zu entsprechen und um die Nachfrage nach derart höher qualifizierten Beschäftigten decken zu können, müssen bisher einfacher beruflich qualifizierte vermehrt in die Lage versetzt werden, auch höhere Anforderungsniveaus im Beruf zu erfüllen.<sup>9</sup>

Die digitale Transformation der Verwaltung hängt überdies davon ab, wie attraktiv sich der Öffentliche Dienst als Arbeitgeber positioniert.<sup>10</sup> Eine vorausschauende Personalplanung in der öffentlichen Verwaltung steht aber zugleich vor dem Problem, dass noch nicht hinreichend konkret vorhergesagt werden kann, wie genau sich das Anforderungsprofil von Arbeitsplätzen verändern wird.<sup>11</sup>

Der *IT-Planungsrat* hat diese Problemstellung erkannt und ein Forschungs-, Entwicklungs- und Qualifizierungsprojekt bewilligt, welches unter Federführung der Freien Hansestadt Bremen steht. Das Projekt *Qualifica Digitalis* widmet sich der Analyse der benötigten Kompetenzen für das Personal der öffentlichen Verwaltung in der kommenden Zeit. Die drei zum Projektkonsortium verbundenen Forschungseinrichtungen, das *Deutsche Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung* (FÖV), das *Fraunhofer-Institut für Offene Kommunikationssysteme* (FOKUS)

---

<sup>1</sup> Ogonek/Distel/Hofmann (2020), S. 5.

<sup>2</sup> Löbel/Schuppan (2021), S. 24 f.

<sup>3</sup> Ogonek/Distel/Hofmann (2020), S. 6; ebenfalls in diese Richtungweisend: Mergel/Brahimi/Hecht (2021), S. 6 f.

<sup>4</sup> Misgeld/Wojczak (2019), S. 656; Mergel (2019), S. 168.

<sup>5</sup> Stich/Schwartz (2021), S. 459.

<sup>6</sup> Ben Rehouma et al. (2018), S. 5.

<sup>7</sup> Expertenkommission Forschung und Innovation (2021), S. 56.

<sup>8</sup> Expertenkommission Forschung und Innovation (2021), S. 16.

<sup>9</sup> Expertenkommission Forschung und Innovation (2021), S. 57.

<sup>10</sup> Kösters (2019), S. 34; Stich/Schwartz (2021), S. 445.

<sup>11</sup> Heimann (2021), Rn. 154.

und das *Institut für Informationsmanagement Bremen* (ifib) analysieren die Veränderungen von Kompetenzanforderungen und Qualifikationsentwicklungen, vergleichen sie mit dem IST-Zustand und leiten daraus Qualifizierungsstrategien und Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung der beruflichen Bildung (Aus-, vor allem aber Fort- und Weiterbildung) und der Personalentwicklung ab. Ziel ist die Formulierung und Förderung „neue[r] und veränderte[r] Kompetenzen, die mehr umfassen müssen als IT- und Medien-Anwenderkompetenzen“.<sup>12</sup>

Der vorliegende Bericht gibt die Ergebnisse des Arbeitspakets 5 („Rechtsstatus“) wieder. Er wurde am FÖV von Martin Humberg und apl. Prof. Dr. Margrit Seckelmann erarbeitet und setzt den IST-Status der gesetzlichen Regelungen hinsichtlich der beruflichen Fort- und Weiterbildung mit den in früheren Arbeitspaketen (Metastudie, Umfrage, Domänenuntersuchung inklusive Domänenworkshops) in Beziehung. Während in den früheren Arbeitspaketen die Generierung eines neuen Kompetenzprofils auf der Basis einer umfragegestützten Bedarfsanalyse im Vordergrund stand, geht es nachfolgend darum, inwieweit der Rechtsrahmen für die Fort- und Weiterbildung der Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes (sowohl für die Beamt:innen wie die Tarifbeschäftigten) noch adäquat ist, um die digitale Transformation zu unterstützen.

Nachfolgend wird daher analysiert, inwieweit dieser Transformationsprozess Rechtsanpassungen des öffentlichen Dienstrechts erfordert. Im Fokus stehen dabei die aktuellen beamtenrechtlichen Regelungen des Bundes, der Länder Bremen und Rheinland-Pfalz sowie die tarifrechtlichen Regelungen des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst (TVöD) und des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) unter Einbeziehung des Personalvertretungsrechts und des neuen Digitalisierungstarifvertrags des Bundes (der während der Erarbeitung dieses „Rechtspakets“ im Sommer 2021 abgeschlossen wurde und daher nur kurz Erwähnung finden kann). Der Maßstab, an dem die genannten Rechtsnormen gemessen werden, ist die Passfähigkeit mit den im Projekt *Qualifica Digitalis* erarbeiteten Trends und Bedarfen eines Öffentlichen Dienstes in einer digitalisierten Arbeitswelt.

### **1.1 Ableitung der normativen Maßstäbe dieser Untersuchung aus den Erkenntnissen der vorangegangenen Arbeitspakete**

#### **1.1.1 Metastudie und Umfrage- bzw. Workshopergebnisse**

Die *Metastudie* (Arbeitspaket 2) von *Qualifica Digitalis*<sup>13</sup> hat sich im Wege einer Literaturstudie dem Kompetenzbegriff und der Analyse der in der Literatur geforderten Kompetenzen gewidmet, die es braucht, um souverän und handlungsfähig in einer digitalisierten öffentlichen Verwaltung zu sein. Ausgangspunkt dabei war die Definition der „beruflichen Handlungsfähigkeit“ in § 1 Abs. 3 BBiG (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, um in einer sich wandelnden Arbeitswelt eine Tätigkeit auszuüben).<sup>14</sup> Durch das *Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung* vom 12.12.2019 wurde ergänzend klargestellt, dass die Erhaltung der „beruflichen Handlungsfähigkeit“ in ihrem Dreiklang aus erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten vor dem Hintergrund der technologischen und digitalen Entwicklung einer Überprüfung bedarf.<sup>15</sup>

In der Metastudie wurde die Differenzierung im Europäischen bzw. im Deutschen Qualifikationsrahmen zwischen *Fachkompetenzen* (mit den Unterkategorien „Wissen“ sowie „Fertigkeiten“) und „*personalen Kompetenzen*“ („Sozialkompetenz“ sowie „Selbständigkeit“) aufgegriffen und diese zu sechs Einzelkategorien fortentwickelt.<sup>16</sup> Dabei konnte sie u. a. an *Ines Mergels* Katalog digitaler Fähigkeiten<sup>17</sup> und vor allem an die Kategorien aus der Strategie der *Kultusministerkonferenz* zur „Bildung in der digitalen Welt“<sup>18</sup> anknüpfen:

---

<sup>12</sup> QUALIFICA digitalis (qualifica-digitalis.de), letzter Zugriff am 23.09.2021.

<sup>13</sup> Nachfolgend zitiert als Schmeling/Bruns (2020).

<sup>14</sup> Schmeling/Bruns (2020), S. 15.

<sup>15</sup> BGBl. I S. 2522.

<sup>16</sup> Schmeling/Bruns (2020), S. 16.

<sup>17</sup> „Digitale Kompetenzen umfassen die Informations- und Datenverarbeitungskompetenzen, Kommunikation und Zusammenarbeit mit Hilfe von neuen Technologien, die Fähigkeit, digitale Inhalte zu erstellen und zu bearbeiten, die Fähigkeit, Technologie sicher zu nutzen sowie Problemsituationen in digitalen Umgebungen lösen zu können“, vgl. Mergel (2019), S. 167.

<sup>18</sup> Kultusministerkonferenz, Bildung in der digitalen Welt. Strategie der Kultusministerkonferenz. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 08.12.2016 in der Fassung vom 07.12.2017.