

1.1 Schnellcheck Digitales Arbeitsumfeld

1.1.1 Zielsetzung des Schnellchecks

Der Schnellcheck Digitales Arbeitsumfeld dient der Erfassung des Digitalisierungsfortschritts von Dienstleistungsunternehmen, mit besonderem Fokus auf die Folgen des digitalen Wandels für die Welt der Arbeit. Betriebs- und Personalräte können den Schnellcheck als analytisches Instrument einsetzen, um die Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeitsprozesse entlang verschiedener Themenbereiche innerhalb ihrer Organisation zu erfassen. Auf diese Weise kann identifiziert werden, in welchen Bereichen die Implementierung neuer technischer Lösungen bereits zu guter digitaler Arbeit geführt hat und in welchen Themenfeldern konkrete Handlungsbedarfe bei der Gestaltung des Wandels bestehen. Der Einsatz des Schnellchecks Digitales Arbeitsumfeld hat folglich die Offenlegung „blinder Flecken“ der Betriebs- und Personalratsarbeit zum Ziel und kann zur Initiierung eines Strategieprozesses genutzt werden, um die Ziele und Handlungsfelder betrieblicher Interessenvertretungen auf die neuen Herausforderungen des digitalen Wandels auszurichten.

Messung der Digitalisierung von Arbeitsprozessen + Weiterentwicklung der Betriebs- und Personalratsarbeit

1.1.2 Kurzbeschreibung des Schnellchecks

Bei der Bestimmung des Digitalisierungsfortschritts von Organisationen kann auf eine Reihe von Schnellchecks zurückgegriffen werden.¹ Häufig werden in diesem Zusammenhang die Themenfelder Kundenkontakt, Arbeitsabläufe, Geschäftsmodelle oder Plattformnutzung in unterschiedlichen Abwandlungen und mit verschiedenen Schwerpunkten analysiert.

Große Bandbreite an Digitalisierungsschecks

Das Themenfeld Digitalisierung von Arbeitsprozessen wird zwar in den meisten Fragebögen behandelt, jedoch zumeist mit Blick auf die technische Ausstattung von Arbeitsplätzen mit Hard- und Software und Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeit (Home-Office, Cloud-Anwendungen zum mobilen Arbeiten etc.). Der Schnellcheck Digitales Arbeitsumfeld ist als Ergänzung bereits existierender Digitalisierungsschecks zu verstehen und richtet sich vorrangig an Vertreter der betrieblichen Interessenvertretung. Ziel ist eine systematische Betrachtung der Veränderungen von Arbeitsbedingungen im Zuge des digitalen Wandels sowie den damit einhergehenden Belastungs- bzw. Entlastungspotenzialen.

Erfassung des digitalen Arbeitsumfelds

In die Entwicklung des Schnellchecks sind u.a. Überlegungen und Ergebnisse aus einer Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2016 mit dem Schwerpunkt Digitalisierung und Arbeitsqualität eingeflossen (Roth und Müller 2017). Insbesondere die Themen Arbeitsmenge, Entscheidungsspielräume, Work-Life-Balance und mobile Arbeit werden im Fragebogen aufgegriffen. Der vorliegende Check orientiert sich in seiner Gliederung an den fünf Themenfeldern, die zu Beginn der Projektarbeiten aus dem DGB-Index Gute Arbeit abgeleitet wurden:

Vorarbeiten und Gliederung

- **Digitalisierungsstrategie und Struktur**

¹ Vgl. Formate der IHK [<https://ihk-industrie40.de/selbstcheck>], der HWK Konstanz [<https://www.hwk-konstanz.de/digitalisierungsscheck>] oder der Telekom [<https://www.digitalisierungsindex.de/studie>]

Welche Strategien begleiten die Einführung, Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung digitaler Technologien in den Betrieben? Wie werden diese Strategien strukturell implementiert?

- **Mitarbeiterführung und Kultur**
Wie verändern sich die Rollen von Führungskräften und Formen der Mitarbeiterführung sowie die Unternehmenskultur im Kontext der Digitalisierung?
- **Qualifizierung und Lernen**
Welche (Gestaltungs-)Kompetenzen und Qualifizierungsmethoden gewinnen im Zuge der Digitalisierung an Bedeutung? Wie werden Qualifizierung und „lebenslanges Lernen“ in den Betrieben umgesetzt?
- **Gesundheit und Zufriedenheit**
Welche zusätzlichen Belastungen oder aber Humanisierungspotenziale ergeben sich im Kontext der Digitalisierung? Wie kann die Gesundheitskompetenz und die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessert werden?
- **Kommunikation und Information**
Wie verändern sich Informations- und Kommunikationsprozesse innerhalb des Betriebes sowie nach außen im Zuge fortschreitender Digitalisierung?

Der Schnellcheck richtet sich an Betriebs- und Personalräte von Dienstleistungsunternehmen, die sich auf unterschiedlichen Stufen der Digitalisierung befinden. Durch die Beantwortung des Fragebogens werden die folgenden Leitfragen adressiert: In welchen Bereichen hat die Digitalisierung bisher zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen geführt? An welchen Stellen sind negative Auswirkungen aufgetreten? Welche Handlungsbedarfe lassen sich aus Sicht der Interessenvertretung daraus ableiten? Durch die Beantwortung der Leitfragen soll ein Strategieprozess angestoßen werden, in dessen Verlauf das Bewusstsein der Interessenvertreter für die Chancen und Risiken der Digitalisierung für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen geschärft wird und mögliche Handlungsansätze der Betriebs- und Personalräte zur Begleitung des digitalen Wandels identifiziert werden.

Zielgruppe und Erkenntnisgewinn

Die voranschreitenden Veränderungen werden dabei von verschiedenen Personen und Personengruppen unterschiedlich wahrgenommen. Um Bedarfe im Betrieb hinsichtlich der Mitbestimmung aufzudecken und zu verdeutlichen wurde der vorliegende Check in zwei Versionen erstellt. Gremien der Interessenvertretung können so die Eigenwahrnehmung hinsichtlich der Veränderungsprozesse erfassen als auch eine quantitative Mitarbeiterbefragung durchführen.

Zwei Versionen des Schnellchecks

- **Version (A) des Schnellchecks** richtet sich unmittelbar an die Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter. Die Fragen können im Rahmen einer moderierten Gruppenarbeit gemeinschaftlich beantwortet werden. Dabei stehen die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsprozesse für das Unternehmen oder die Organisation insgesamt im Fokus. Ziel ist die Identifizierung „blinder Flecken“ und möglicher strategischer Handlungsoptionen für die Gremienarbeit.
- **Version (B) des Schnellchecks** deckt inhaltlich dieselben Themenfelder ab, wurde jedoch als Mitarbeiterbefragung konzipiert. Die Fragen sind so formuliert, dass sie sich auf das jeweilige Arbeitsumfeld der Befragungsteilnehmerin oder des Befragungsteilnehmers beziehen. Die Mitarbeiterbefragung kann von den Betriebs- und Personalräten initiiert werden, um mittelbar ein Verständnis für die Digitalisierung von Arbeitsprozessen in ihrer Organisation entwickeln zu können.

Die beiden Instrumente können sowohl einzeln als auch in Kombination zum Einsatz kommen und ggf. durch weitere Module und Zusatzfragen ergänzt werden, um organisationspezifische Problemlagen aufgreifen zu können. Kommen beide Instrumente parallel zum Einsatz, wird dadurch ein Abgleich der Gremien- und Mitarbeiterpositionen hinsichtlich der Digitalisierung von Arbeitsprozessen und den damit einhergehenden zukünftigen Handlungsfeldern der Betriebs- und Personalratsarbeit möglich.

Kombination der beiden Instrumente

1.1.3 Identifizierung zukünftiger Handlungsfelder für die Gremienarbeit

Die Auswertung des Schnellchecks ermöglicht eine Identifizierung von Themenfeldern, in denen sich eine Neujustierung oder Intensivierung der Betriebs- und Personalratsarbeit empfiehlt. Im Folgenden werden unter Berücksichtigung der fünf Themenschwerpunkte des Schnellchecks erste strategische Ansatzpunkte diskutiert:

Identifizierung von Arbeitsschwerpunkten

■ **Digitalisierungsstrategie und Struktur**

Die Umsetzung einer Digitalisierungsstrategie hat unmittelbar Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld und die Arbeitsabläufe der Beschäftigten. Zudem können sich Änderungen hinsichtlich der Anforderungen an Qualifikation oder Flexibilität der Arbeitnehmer ergeben. Daher ist die frühzeitige Einbeziehung des Betriebsrates bei der Erstellung einer Strategie zur Digitalisierung wichtig. Der Betriebsrat sollte pro-aktiv vorgehen und Inhalte und Ziele, die aus Arbeitnehmersicht zur Gestaltung guter digitaler Arbeit von Bedeutung sind, nachhaltig in den Strategieentwicklungsprozess einbringen. Die Umsetzung einer Digitalisierungsstrategie ist in der Regel mit erhöhten zeitlichen und personellen Ressourceneinsätzen verbunden, die von den Betriebs- und Personalräten ggf. eingefordert werden müssen. Zudem hat sich gezeigt, dass in vielen Betrieben bereits Personal abgebaut wurde, bevor die Digitalisierung spürbar zur Arbeitsverringerung beigetragen hat.

■ **Mitarbeiterführung und Kultur**

Die im Unternehmen eingesetzten Digitalisierungselemente können prinzipiell größere Handlungsspielräume für den einzelnen Beschäftigten zur Folge haben. Andererseits besteht die Gefahr, dass Arbeitsabläufe im großen Stil standardisiert und überwacht werden, was das Vertrauensverhältnis zwischen den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten belasten kann. Zudem sind in Zusammenarbeit mit den Beschäftigten Instrumente zu entwickeln, die trotz zeitlich und räumlich entgrenzter Arbeitswelten gutes Führen auf Distanz sowie die Wahrung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sicherstellen (insbesondere mit Blick auf die Einhaltung von maximalen Arbeitszeiten und dem Schutz vor Überlastungserscheinungen).

■ **Qualifizierung und Lernen**

Die Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung ist für die Mitbestimmung in mehrerlei Hinsicht von Relevanz: Einerseits eröffnen sich neue Mitbestimmungsmöglichkeiten mit Blick auf die Inhalte von Qualifizierungsmodulen oder Online-Schulungen. Zudem sollten bei der Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen konkrete Zusagen von Arbeitszeitkontingenten seitens des Arbeitgebers erwirkt werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass entsprechende Qualifizierungsangebote aufgrund zeitlicher Engpässe nicht oder nur eingeschränkt wahrgenommen werden. Schließlich werden Fähigkeiten zur Selbstorganisation und zum Zeitmanagement bei IT-gestützter Arbeit tendenziell an Bedeutung gewinnen. Die Interessenvertretung sollte deshalb den Ausbau entsprechender qualifikatorischer Maßnahmen anregen.

- **Gesundheit und Zufriedenheit**

Eine Herausforderung besteht darin, die Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit so zu nutzen, dass sich daraus ein Mehrwert für die Work-Life Balance der Beschäftigten ergibt. Zudem sind Instrumente zu etablieren, die es ermöglichen, die Auswirkungen digitaler Lösungen auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten auch nach deren Einführung kontinuierlich zu überprüfen und ggf. entsprechende Anpassungen vorzunehmen (z.B. durch die Nutzung des Instruments der Gefährdungsbeurteilung).

- **Kommunikation und Information**

Der Schutz der Beschäftigtendaten und somit der Persönlichkeitsrechte ist ein zentraler Punkt bei der Wahrung der Arbeitnehmerinteressen. Sowohl im Hinblick auf Möglichkeiten der Arbeitnehmerüberwachung und Leistungskontrolle als auch vor dem Hintergrund der informationellen Selbstbestimmung. Auch die Nutzung digitaler Kommunikationswege und unternehmensinterner Online-Plattformen sollte durch Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in Grundzügen geregelt sein.

Schnellcheck Digitales Arbeitsumfeld

Version A: Zielgruppe Interessenvertretung

	Die Aussage ist ...			Nicht von Relevanz.
	... zutreffend.	... teilweise zutreffend.	... nicht zutreffend.	
Digitalisierungsstrategie und -struktur				
Es existiert eine Digitalisierungsstrategie im Unternehmen. Diese hat direkte und/oder indirekte Auswirkungen auf die Beschäftigten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie stehen ausreichend Ressourcen zur Verfügung, sodass die Beschäftigten nicht zusätzlich belastet werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Entwicklung der Digitalisierungsstrategie sowie die Umsetzung werden durch die Mitarbeiter und/oder ihre Vertreter beeinflusst (bspw. in Form von Gremienarbeit oder durch ein aktives Vorschlags- und Feedbackwesen zu Fragen der Digitalisierung).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Digitalisierung dient vorwiegend:				
• der Organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• dem Kunden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• den Mitarbeitern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitarbeiterführung und Kultur				
Mit der Einführung digitaler Instrumente gewinnt die Selbstorganisation der Beschäftigten an Bedeutung (z.B. Prioritäten setzen, Arbeitspakete auswählen, zeitliche Horizonte abstecken).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilität durch Digitalisierung bedeutet, dass Berufs- und Privatleben besser vereinbar sind.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilität durch Digitalisierung bedeutet, dass Mitarbeiter häufiger in ihrer Freizeit flexibel auf die Bedürfnisse des Unternehmens reagieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den Führungskräften fällt es aufgrund des Einsatzes von digitalen Komponenten und deren Auswirkungen (bspw. räumliche Verteilung der Mitarbeiter) zunehmend schwerer, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Qualifizierung und Lernen				
Kenntnisse über die Anwendung von Soft- und Hardware-Lösungen werden zunehmend „arbeitsplatznah“ (gering formalisiert, on the job) erworben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es ist sichergestellt, dass jeder Mitarbeiter ein Mindestmaß der angebotenen Weiterbildung innerhalb der Arbeitszeit wahrnimmt (bspw. Betriebsvereinbarung).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Inhalte und Konzepte der Qualifizierungsangebote sind mit der Interessenvertretung abgestimmt. Diese verfügt über die dafür benötigten Kompetenzen und Ressourcen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesundheit und Zufriedenheit				

Die neue Rolle der Betriebs- und Personalräte bei der Gestaltung des digitalen Wandels

<p>Um den Gefahren hinsichtlich der Entgrenzung von Arbeit zu begegnen ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind technische Vorkehrungen getroffen worden (bspw. Abschalten der Email-Server am Abend, Löschen von Mails während dem Urlaub etc.). • werden gezielt Kompetenzen im Bereich der Selbstorganisation, Abgrenzung und Stressbewältigung bei den Mitarbeitern aufgebaut. • werden Führungskräfte gezielt trainiert, ein gutes Vorbild zu sein (Mails nicht spätabends oder am Wochenende beantworten, Arbeitspakete realistisch verteilen etc.) • werden Überlastungsanzeigen ernstgenommen und ggf. die personellen Ressourcen zur Erledigung einer Aufgabe aufgestockt oder der Zeithorizont erweitert. <p>Die Auswirkungen von neuer Hard- und Software werden nicht nur vor deren Einführung geprüft, sondern fortlaufend evaluiert.</p> <p>Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz wird für alle Mitarbeiter, unabhängig vom Arbeitsort (bspw. Betriebsstätte, Homeoffice) durchgeführt.</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p>Kommunikation und Information</p>		
<p>Der direkte Austausch (face-to-face) von Informationen hat sich reduziert.</p> <p>Zu Fragen des Beschäftigtendatenschutzes nimmt die Interessenvertretung ihre Mitbestimmungsrechte wahr und verfügt über Kompetenzen.</p> <p>Die Ausgestaltung der Nutzung von Social Media Plattformen im Unternehmen ist unter Beteiligung des Betriebsrates erfolgt (Datenschutz, Freiwilligkeit, Sicherung der Teilhabe aller Beschäftigtengruppen etc.).</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Schnellcheck Digitales Arbeitsumfeld

Version B: Beschäftigte (Mitarbeiterbefragung per Fragebogenerhebung)

	Die Aussage ist für mein Arbeitsumfeld ...			
	... zutreffend.	... teilweise zutreffend.	... nicht zutreffend.	Keine Antwort / Nicht von Relevanz.
Einleitende Fragestellungen zur Digitalisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort				
In meinem Arbeitsumfeld wird zunehmend zeitlich und räumlich flexibel gearbeitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Über mobile Endgeräte bin ich auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Flexibilisierung ist mit einer Zunahme der Arbeitsbelastung verbunden. Meine Wahrnehmung ist: Ich arbeite dadurch mehr.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diese Mehrarbeit geschieht aufgrund von (Mehrfachnennung möglich) ...				
<ul style="list-style-type: none"> • inhaltlichem Interesse und einer starken Identifikation mit meiner Arbeit. 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Fehlern bei der Ressourcenplanung durch meine Führungskraft. 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Solidarität mit meinen Kolleginnen und Kollegen. 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> • Sonstige Gründe (bitte benennen): 				<input type="radio"/>
Digitalisierungsstrategie und -struktur				
Es existiert eine Digitalisierungsstrategie im Unternehmen. Diese hat direkte und/oder indirekte Auswirkungen auf mich und mein Arbeitsumfeld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Für die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie stehen ausreichend Ressourcen zur Verfügung. Ich empfinde dadurch keine Mehrbelastung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Entwicklung der Digitalisierungsstrategie sowie die Umsetzung kann durch mich und/oder meine Interessensvertreter beeinflusst werden (bspw. in Form von Gremienarbeit oder durch ein aktives Vorschlags- und Feedbackwesen zu Fragen der Digitalisierung).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Digitalisierung dient vorwiegend:				
<ul style="list-style-type: none"> • der Organisation 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> • dem Kunden 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<ul style="list-style-type: none"> • den Mitarbeitern 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitarbeiterführung und Kultur		
Mit der Einführung digitaler Instrumente hat die Notwendigkeit zur Selbstorganisation an meinem Arbeitsplatz an Bedeutung gewonnen (z.B. Prioritäten setzen, Arbeitspakete auswählen, zeitliche Horizonte abstecken).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilität durch Digitalisierung bedeutet, dass sich mein Berufs- und Privatleben besser miteinander vereinbaren lassen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilität durch Digitalisierung bedeutet, dass ich auch in meiner Freizeit flexibel auf die Bedürfnisse des Unternehmens reagiere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Verhältnis zu meinen Vorgesetzten hat sich durch den Einsatz von digitalen Komponenten und deren Auswirkungen (bspw. räumliche Verteilung der Mitarbeiter) verschlechtert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Auswirkungen der Digitalisierung auf Mitarbeiterführung und Kultur in meinem Unternehmen:		<input type="radio"/>
Qualifizierung und Lernen		
Kenntnisse über die Anwendung von Soft- und Hardware-Lösungen erarbeite ich mir „on the job“, Ressourcen in Form von Zeit oder Materialien sind nicht explizit vorgesehen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildungsmaßnahmen, die durch das Unternehmen angeboten werden (Schulungen, Seminare, E-Learning) entsprechen meinen Bedürfnissen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Inhalte der Qualifizierungsangebote sind für mich relevant und aus meiner Sicht dazu geeignet, langfristig in meiner Branche tätig zu sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In folgenden Bereichen sehe ich für mich persönlich Weiterbildungsbedarfe, um auf die Digitalisierung der Arbeitswelt optimal vorbereitet zu sein:		<input type="radio"/>

Gesundheit und Zufriedenheit				
Ich bin mit meinem Arbeitsplatz zufrieden.	○	○	○	○
Um den Gefahren hinsichtlich der Entgrenzung von Arbeit zu begegnen ...				
<ul style="list-style-type: none"> • habe ich mit Unterstützung meines Unternehmens gezielt Kompetenzen im Bereich der Selbstorganisation, Abgrenzung und Stressbewältigung aufgebaut. 	○	○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> • sind in meinem Arbeitsbereich technische Vorkehrungen getroffen worden (bspw. Abschalten der Email-Server am Abend, Löschen von Mails während dem Urlaub etc.) 	○	○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> • ist meine Führungskraft ein gutes Vorbild (Mails nicht spätabends oder am Wochenende beantworten, Arbeitspakete realistisch verteilen etc.) 	○	○	○	○
<ul style="list-style-type: none"> • werden Überlastungsanzeigen ernstgenommen und ggf. die personellen Ressourcen zur Erledigung einer Aufgabe aufgestockt oder der Zeithorizont erweitert. 	○	○	○	○
Die Auswirkungen von neuer Hard- und Software werden nicht nur vor deren Einführung geprüft, sondern fortlaufend evaluiert und ggf. angepasst.	○	○	○	○
Für meinen Arbeitsplatz wurde eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz durchgeführt.	○	○	○	○
Die Digitalisierung hat sonstige positive und/oder negative Auswirkungen auf meine Arbeitszufriedenheit oder Gesundheit:				○
Kommunikation und Information				
Der direkte Austausch (face-to-face) von Informationen hat sich in meinem Arbeitsumfeld reduziert.	○	○	○	○
Zu Fragen des Beschäftigtendatenschutzes nimmt die Interessenvertretung ihre Mitbestimmungsrechte wahr und verfügt über Kompetenzen.	○	○	○	○
Die Ausgestaltung der Nutzung von Social Media Plattformen im Unternehmen ist zielführend und entspricht meinen Nutzungsinteressen.	○	○	○	○
Sonstige Auswirkungen der Digitalisierung auf mein Informations- und Kommunikationsverhalten:				○

1.2 Schnellcheck Digitaler Betriebsrat

1.2.1 Zielsetzung des Schnellchecks

Der Schnellcheck Digitaler Betriebsrat setzt an den konkreten Gestaltungsinstrumenten an, die Betriebs- und Personalräten bei der Begleitung des digitalen Wandels in ihren Organisationen zur Verfügung stehen. Betriebs- und Personalräte können durch die Beantwortung des Fragebogens identifizieren, welche Gestaltungsoptionen bereits von ihnen genutzt werden und welche neuen Handlungsfelder im Zuge des digitalen Wandels adressiert werden sollten. Ebenso wie der Schnellcheck Digitales Arbeitsumfeld stellt der Schnellcheck Digitaler Betriebsrat ein strategisches Instrument zur Neuausrichtung bzw. Weiterentwicklung von Betriebs- und Personalratsarbeit dar.

Identifizierung neuer Gestaltungsoptionen der Betriebs- und Personalratsarbeit

1.2.2 Kurzbeschreibung des Schnellchecks

In Abgrenzung zum Schnellcheck Digitales Arbeitsumfeld legt der Schnellcheck Digitaler Betriebsrat den Fokus nicht auf die verschiedenen thematischen Schwerpunkte bei der Digitalisierung von Arbeitsprozessen, sondern umfasst eine Reihe verschiedener Instrumente, auf welche Betriebs- und Personalräte zurückgreifen können, um die Herausforderungen des digitalen Wandels zu bewältigen. Die Gestaltungsoptionen beschränken sich dabei nicht ausschließlich auf die Gestaltung Guter digitaler Arbeit in den Betrieben und Organisationen. Ebenso werden die Digitalisierung der Betriebs- und Personalratsarbeit sowie neue Formen der Kooperation zwischen Interessenvertretung und Beschäftigten mit berücksichtigt.

Betriebs- und Personalratsarbeit verändert sich im Zuge der Digitalisierung

Die Fragen des Schnellchecks greifen die Kernpunkte der Kurzexpertise zur neuen Rolle der Betriebs- und Personalräte auf. Dies umfasst zum einen die konkreten Mitbestimmungstatbestände in den Bereichen soziale, personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten sowie bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, die im Betriebsverfassungsgesetz verankert sind und einen Bezug zur Digitalisierung aufweisen. Zum anderen wird der erweiterte Handlungskreis der Betriebs- und Personalratsarbeit adressiert, der sich im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung abzeichnet (Gefährdungsbeurteilung, Erschließung neuer Wissensressourcen, Etablierung neuer Kooperations- und Partizipationsformen etc.).

Kernbereich und erweiterter Handlungskreis der Betriebs- und Personalratsarbeit

Ebenso wie die Version A des Schnellchecks Digitales Arbeitsumfeld richtet sich der Schnellcheck Digitaler Betriebsrat an Betriebs- und Personalräte von Dienstleistungsunternehmen, die sich auf unterschiedlichen Stufen der Digitalisierung befinden, sowohl hinsichtlich des Digitalisierungsgrads ihres Betriebs als auch hinsichtlich des Digitalisierungsfortschritts der eigenen Betriebs- und Personalratsarbeit. Die Fragen können im Rahmen einer moderierten Gruppenarbeit gemeinschaftlich beantwortet und reflektiert werden.

Zielgruppe

Durch die Bearbeitung des Fragebogens werden die folgenden Leitfragen beantwortet: In welchen Bereichen ist die Interessenvertretung bei der Gestaltung des digitalen Wandels bereits aktiv? Welche Handlungsfelder sollte sich der Betriebs- oder Personalrat neu erschließen, um die Interessen der Beschäftigten auch in Zeiten der Digitalisierung erfolgreich vertreten zu können und als kompetenter Ansprechpartner bei der pro-aktiven Gestaltung des Wandels wahrgenommen zu werden? Dadurch kann ein Strategieprozess angestoßen werden, der auf eine Neuausrichtung bzw. Weiterentwicklung des Instrumentariums und der Handlungsfelder betrieblicher Mitbestimmung im Zuge des digitalen Wandels abzielt.

Erkenntnisgewinn

Schnellcheck Digitaler Betriebsrat

Mitbestimmungsrechte und -pflichten im Betriebsverfassungsgesetz (BertVG):

	Die Einführung neuer digitaler Lösungen und die Veränderung von Arbeitsprozessen haben regelmäßig die Auslösung von Mitbestimmungstatbeständen zur Folge. Mitbestimmungsrechte und -pflichten in den folgenden Bereichen ...			
	... wurden bereits zur Mitgestaltung des digitalen Wandels genutzt.	... werden zukünftig an Bedeutung gewinnen.	... sind in unserer Organisation derzeit nicht von Relevanz.	Anmerkungen
Soziale Angelegenheiten				
Die Implementation neuer digitaler Lösungen ermöglicht eine personalisierte Leistungsdatenerfassung und Kontrolle (§87 Abs. 1 Nr. 6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Durch mobile Arbeit ergeben sich Regelungsbedarfe im Bereich der Arbeitszeit (§87 Abs. 1 Nr.2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Bei der Einführung neuer technischer Lösungen ergeben sich Fragen zum Gesundheitsschutz (§87 Abs. 1 Nr. 7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Personelle Angelegenheiten				
Der Betriebs- oder Personalrat hat sich an der Einstellung des/der Datenschutzbeauftragten beteiligt (§99)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Durch den digitalen Wandel ergeben sich Handlungsbedarfe in den Bereichen Berufsbildung, Weiterbildung und Anpassung der Ausbildung (§§96-98)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Der digitale Wandel erfordert eine Thematisierung sich verändernder Personalbedarfe (§92)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Der digitale Wandel erfordert Aktivitäten im Bereich der Beschäftigungssicherung (§92a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Wirtschaftliche Angelegenheiten				
Informationen zur digitalen Transformation werden im Wirtschaftsausschuss zur Verfügung gestellt und entsprechende Entwicklungen seitens der Interessensvertreter frühzeitig hinterfragt und begleitet (§§106-113)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung				
Neue digitale Lösungen führen zur Planung neuer technischer Anlagen sowie zu Veränderungen an Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen (§90)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Neue digitale Lösungen erfordern die Abwendung von Belastungen (§91)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Erweiterter Handlungskreis der Betriebs- und Personalratsarbeit:

	Zutreffend	Nicht zutreffend	Derzeit nicht von Relevanz	Anmerkungen / konkrete Maßnahmen
Unser Betriebs- oder Personalrat hat bereits die folgenden Maßnahmen ergriffen:				
Nutzung des Instruments der Gefährdungsbeurteilung (§§ 5, 6 ArbSchG) zur Analyse potenzieller Belastungen und Gesundheitsgefahren im Zuge des digitalen Wandels.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Einbindung externer Sachverständiger, v.a. zur Technikfolgenabschätzung bei der Einführung neuer IT-Lösungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Nutzung interner Wissensressourcen durch die Aktivierung von Beschäftigten (bzw. Hinwirken auf die Förderung individueller Gestaltungskompetenz).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Digitalisierung von Betriebs- und Personalratsarbeit (Nutzung sozialer Medien, digitale Services im Bereich der Beratung oder Genehmigung, Online-Befragungen etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Hinwirken auf die Etablierung temporärer Kooperationsstrukturen zur Begleitung des digitalen Wandels (Lenkungskreise, Rat der Anwender etc.).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Ausbau der überbetrieblichen Vernetzung und des Wissenstransfers mit Betriebs- und Personalräten von Partnerunternehmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	