



Ergänzung zum Praxis-Report „Digitalisierung und Beschäftigung in der Bauwirtschaft“

## **Digitalisierung und Building Information Modeling (BIM)** Die Mitarbeitenden einbinden und den Betriebsrat beteiligen

## Impressum

RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum  
der Deutschen Wirtschaft e. V.  
RKW Kompetenzzentrum  
Düsseldorfer Straße 40 A, 65760 Eschborn

[www.rkw-kompetenzzentrum.de](http://www.rkw-kompetenzzentrum.de)

Fachredaktion: Die Interviews mit den Interessenvertretern wurden von Tanja Leis und Marlies Kuchenbecker geführt.

Gestaltung: Katja Hoffmann

Bildnachweis: IStock – Tomml, Vijay kumar, phochi, S.6: IG BAU, Alexander Paul Englert  
Die Bilder/ Fotos in den einzelnen Beiträgen stammen von den Unternehmen beziehungsweise von den befragten Interessenvertretern selbst und wurden von ihnen für die Veröffentlichung zur Verfügung gestellt.

Dezember 2020

*Dem RKW Kompetenzzentrum ist eine gendergerechte Kommunikation wichtig. Daher wird primär die neutrale Form verwendet, die für alle Geschlechter gilt. Ist dies nicht möglich, wird sowohl die weibliche als auch die männliche Form genannt. Die Verwendung der o. g. Gender-Möglichkeiten wurde aufgrund der besseren Lesbarkeit gewählt und ist wertfrei.*

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

# Inhaltsverzeichnis

Einführung.....	4
Statement: Carsten Burckhardt Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) .....	6
Gestaltung der Arbeitsbeziehungen im digitalen Wandel.....	7
Ein Blick in die Praxis.....	8
August Hesperheide GmbH & Co. KG: Erste Schritte zur Digitalisierung in einem kleinen Malerbetrieb.....	9
W. Trautmann Baugesellschaft mbH & Co. KG: Digitale Prozesse führen zu einer effizienteren Abrechnung.....	13
XERVON GmbH, Standort Köln: Mobile Aufmaßfassung und Abrechnung von Gerüsten.....	17
STRABAG AG, Direktion Nordrhein-Westfalen: Markt- und standortspezifische Lösungen zur Einführung von BIM.....	21
Fazit.....	24
Weiterführende Links und Informationen .....	25

# Einführung

Die Digitalisierung in den Unternehmen der Bauwirtschaft erhält einen immer größeren Stellenwert. Umso wichtiger ist es, dass auch die Menschen in den Unternehmen mitgenommen werden. Sie werden, soweit es die Betriebsgröße zulässt, von Betriebsräten vertreten, die sich zunehmend mit der Digitalisierung und speziell auch mit Building Information Modeling (BIM) beschäftigen. Sie sind gefragt, die entsprechenden betrieblichen Veränderungen zu begleiten und sie gegebenenfalls über Betriebsvereinbarungen zu kanalisieren.

Vor diesem Hintergrund wird der Praxis-Report „Digitalisierung und Beschäftigung in der Bauwirtschaft“ von 2019 um diese Broschüre ergänzt. Hierin wird die Einbindung der Mitarbeitenden und deren Vertretung in Form von Betriebsräten thematisiert.

Dem Praxis-Report 2019 lag eine qualitative Befragung mit kleinen und mittelständischen bauausführenden Unternehmensvertretern sowie mit Expertinnen

und Experten aus Ausbildungszentren, Bauverbänden, Wissenschaft und Forschung zugrunde.

Für die vorliegende Broschüre wurden dementsprechend qualitative Interviews mit Arbeitnehmervertretungen in Betrieben der Baubranche geführt.

Der Blick in die Praxis zeigt unterschiedliche Herangehensweisen der befragten Interessenvertretungen im Umgang mit der digitalen Transformation auf. Neben dem Stand der Digitalisierung und der Umsetzung von BIM, wurden die Betriebsräte auch nach zentralen Initiatoren sowie nach Hemmnissen und möglichen Ängsten bei der Einführung der Digitalisierung gefragt. Thematisiert wurde auch die Frage nach den Auswirkungen des Digitalisierungsprozesses auf die Organisation des Unternehmens sowie die Veränderungen, die sich daraus für die Beschäftigten ergeben. Ziel der qualitativen Befragung war es, herauszufinden, wie die Mitarbeitenden und die Betriebsratsgremien in diesen Transformationsprozess eingebunden werden.



# Statement: Carsten Burckhardt, Mitglied des Bundesvorstandes, Industriegewerkschaft Bauen- Agrar-Umwelt (IG BAU)



„Die IG BAU unterstützt die Transformation in der Bauwirtschaft hin zur Digitalisierung. Auch wir sind bestrebt, dass die Branche wettbewerbsfähig bleibt und damit Arbeitsplatzsicherheit garantiert wird.

Für uns rücken dabei folgende Fragen ins Zentrum unserer Arbeit: Was bedeutet der Einführungsprozess von neuen Technologien für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten? Wie können digitale Prozesse zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestaltet und diese mitgenommen werden? Wie können wir vermeiden, dass Beschäftigte durch die digitale Transformation mehr, beziehungsweise unter höherem Druck arbeiten? Die IG BAU setzt sich unter anderem mit diesen Fragen, aber auch vielen anderen rund um die Digitalisierung auseinander.

Digitalisierung ist kein realitätsfernes Thema, sondern schon ganz konkret in vielen Betrieben sichtbar und spürbar und hat längst an Bodenhaftung gewonnen.

Ob digitales Bauen mit Building Information Modeling (BIM), hochtechnisierte Baumaschinen, Drohnen oder Roverstäbe und anderes mehr, die Digitalisierung ist aus dem Bauhauptgewerbe nicht mehr wegzudenken.

Gerade im Bauhandwerk existieren jedoch sowohl bei Beschäftigten wie aber auch bei Arbeitgebern Unsicherheiten, was mit den innovativen Technologien alles möglich ist. Ungewissheiten kommen auch immer wieder dort zum Vorschein, wo Unklarheiten bestehen, welche Vor- beziehungsweise Nachteile ihr Einsatz mit sich bringen könnte.

Als Gewerkschaft haben wir einen klaren Anspruch: Wir wollen den digitalen Wandel im Sinne der Beschäftigten mitgestalten. Dabei geht es auch darum, die Arbeitgeber in die Verantwortung zu nehmen, dass ‚gute Arbeit‘ auch während und in Folge des digitalen Transfers für alle Beschäftigten garantiert bleibt.

Es kommt also darauf an, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen und diese auch kurz-, mittel- und langfristig sicherzustellen und kontinuierlich zu optimieren. Nur so können die neuen Technologien in der Bauwirtschaft effektiv genutzt und zum Vorteil der Beteiligten angewendet werden. So steht einer weiterhin erfolgreichen Entwicklung der Digitalisierung und speziell auch der von BIM nichts im Wege.“

# Gestaltung der Arbeitsbeziehungen im digitalen Wandel

Die Baubranche wird zunehmend digital. Das papierlose Büro hat sich in immer mehr Bauunternehmen durchgesetzt und Prozesse werden zunehmend digitalisiert.

Allerdings bleibt der große umfassende Strukturbruch, der oft mit der Digitalisierung der Bauarbeitswelt verbunden wird, bislang aus. Was in der öffentlichen Diskussion teilweise als radikaler Bruch und digitale Revolution inszeniert wird, erweist sich in der betrieblichen Praxis der Bauunternehmen als „digitale Schritt-für-Schritt-Strategie“, also ein digitaler Wandel in Etappen.

Doch auch diese kleinen Schritte verändern den Arbeitsalltag der Beschäftigten in den Bauunternehmen, nicht nur im Büro, sondern auch auf den Baustellen. Dabei stellen sie alle sich den Herausforderungen der Digitalisierung, unabhängig von ihrer Position. Die Gestaltbarkeit der digitalen Arbeitswelt ist Ausgangspunkt der Handlungsperspektiven sowohl für die Unternehmensleitung als auch für die Mitarbeitenden und ihre Interessenvertretung.

Betriebsintern ist die Entscheidung zur Einführung der Digitalisierung oft mit Unsicherheiten verbunden. Eine typische erste Reaktion der Mitarbeitenden und der Interessenvertretung ist, eine einseitig von der Unternehmensleitung initiierte digitale Reorganisation abzubremsen und keinesfalls vorschnell auf deren Wünsche einzugehen, was oftmals Konflikte oder Akzeptanzprobleme nach sich zieht. Neben einer offenen Kommunikation helfen in solchen Situationen auch Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmervertretung und Geschäftsführung, die einen Spielraum für Weiterentwicklungen

offenhalten, um kurzfristig negative oder auch unbeabsichtigte Effekte für die Beschäftigten vermeiden zu können (prozessbegleitend).

Werden solche Vereinbarungen von Geschäftsleitung und Betriebsrat verhandelt, ist zu klären, ob bisherige starre Betriebsvereinbarungen noch zeitgemäß sind. Oftmals ist es gerade im Zuge von Veränderungen, wie bei einer schrittweisen Einführung digitaler Methoden, sinnvoll, „lebende Betriebsvereinbarungen“ auszuhandeln, die entsprechend der veränderten Situation kontinuierlich angepasst und weiterentwickelt werden können.

Die betrieblichen Sozialpartner richten bei der Einführung und Implementierung von Digitalisierungskomponenten ihren Blick nicht allein auf ökonomische Effizienzkriterien, sondern vor allem auf die Menschen, die mit den neuen Medien und Methoden arbeiten. Meist beginnt der entsprechende Entscheidungsfindungs- und Aushandlungsprozess zwischen den betrieblichen Akteuren mit der Einführung von IT-Systemen und dem Beschäftigtendatenschutz. Oft werden davon auch anliegende Handlungsfelder, wie Arbeitszeitflexibilisierung, Veränderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung tangiert, die sich auf noch laufende oder geplante Einführungsprozesse der Digitalisierung beziehen und Regelungs- und Vereinbarungsbedarfe erfordern.

Den folgenden Praxisbeispielen liegen qualitative Interviews mit Betriebsräten zugrunde. Sie haben keinerlei repräsentativen Charakter, sondern spiegeln lediglich ein kleines Abbild der betrieblichen Wirklichkeit wider.

# Ein Blick in die Praxis



# August Hespernheide GmbH & Co. KG: Erste Schritte zur Digitalisierung in einem kleinen Malerbetrieb

## August Hespernheide GmbH & Co. KG

Mitarbeiterzahl: 51

## Leistungsprofil

Malerarbeiten im Innen- und Außenbereich,  
Beratungsleistungen

## Kontakt

Thomas Sengewald, Betriebsratsvorsitzender,  
Mitglied des Ausschusses „Arbeitsrecht und Mitbestimmung“ der Arbeitnehmerkammer Bremen,  
Vizepräsident der Handwerkskammer Bremen

[Thomas.sengewald62@gmail.com](mailto:Thomas.sengewald62@gmail.com)  
[info@aug-hespernheide.de](mailto:info@aug-hespernheide.de)

## Stand der Digitalisierung

Vor einigen Jahren wurde bei der August Hespernheide GmbH ein Datenübertragungssystem für die Zeiterfassung eingeführt. Damit kann projektbezogen für jede Baustelle die Zeiterfassung digital erfolgen. Welche Tätigkeiten genau gemacht werden, eine Messung der Leistung einzelner Mitarbeitender auf der Baustelle und Verhaltenskontrollen werden dabei natürlich **nicht** erfasst.

Das Büro wurde entsprechend technisch ausgerüstet, die Mitarbeitenden auf den Baustellen haben Tablets erhalten. Entstanden ist so ein papierloses Bürosystem, bei dem insbesondere Aufmaß und Buchhaltung komplett digitalisiert sind. Strategischer Treiber zur Einführung der digitalen Datenübertragung war die Geschäftsleitung, um Zeit für bisher analoge Aufmäße und Verwaltungstätigkeiten einzusparen. Zudem sollte das Erstellen von Wochenberichten für die Kolleginnen und Kollegen vereinfacht werden.

## Auswirkungen der Digitalisierung

Veränderungen in der Arbeitsorganisation und -gestaltung gab es durch das Zeiterfassungssystem nicht. Neu für die Mitarbeitenden war das Einloggen und die Einweisung in das System; die Tätigkeiten, Arbeitsabläufe und Aufgaben blieben aber unverändert. Somit gibt es auch keine neuen Arbeitsrollen oder Berufsbilder. Das wäre erst dann der Fall, wenn im operativen Geschäft mit 3D-Modellen gearbeitet würde, zum Beispiel zur Veranschaulichung einzelner Wohnräume.

Durch die Einführung des Zeiterfassungssystems hat sich die Zusammenarbeit zwischen operativem (Büro) und strategischem Geschäft (Geschäftsleitung) verbessert, da die Kalkulation deutlich erleichtert und auch beschleunigt wurde. Vorteil für die Geschäftsführung ist, die Baustellen nun besser nachkalkulieren zu können.

Relativ zeitnah zeigten sich auch die positiven Auswirkungen für die Belegschaft, zum Beispiel bei Langzeitentsendungen und bei der Vergabe von Baustellenzulagen. Gerade Letztere wurden transparenter, was ein sehr starkes Argument für die Mitarbeiterakzeptanz vor allem in der Einführungsphase war.

## Ängste und Hemmnisse der Beschäftigten

Anfangs gab es bei den Mitarbeitenden über alle Alters- und Beschäftigtengruppen hinweg Bedenken. Besonders bei den Älteren waren die Hemmschwellen hoch. Die größte Sorge war die Überwachung durch ein GPS-System (Global Positioning System).

Ängste um die Aufgabengebiete von Mitarbeitenden gab es aber zu keinem Zeitpunkt.

Eine zentrale Aufgabe der Interessenvertretung war darum, diese anfänglichen Hemmnisse abzubauen. Sie unterstützte die Beschäftigten in der Sensibilisierungs- und Gewöhnungsphase durch regelmäßige Mitarbeiterinformationen und machte die Vorzüge und die Arbeiterleichterungen einer digitalen, papierlosen Datenübertragung deutlich. Dies förderte die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden. Gleichzeitig wurde eine Betriebsvereinbarung (BV) geschlossen, in der verankert wurde, dass die Zweckbestimmung der digitalen Zeiterfassung keinesfalls der Leistungs- und Verhaltenskontrolle dient.

### **Einbindung der Mitarbeitenden und des Betriebsrats**

Sowohl die Belegschaft als auch der Betriebsrat wurden erst einmal vor vollendete Tatsachen gestellt. Der Anbieter des digitalen Datenübertragungssystems zur Zeiterfassung legte dem Betriebsratsgremium eine standardisierte BV vor, die aber nicht akzeptiert wurde. Darum formulierte die Interessenvertretung eine eigene BV zur Einführung eines Datenübertragungssystems zur Stundenaufschreibung, in der die Rahmenbedingungen für ein solches System festgelegt wurden. Folgende Leitlinien wurden in dieser BV hinterlegt:

- das Ausschließen von Leistungs- und Verhaltenskontrollen
- die Festlegung von Arbeitsbeginn und -ende (numerisch)
- das Zugriffsrecht des Betriebsrats und der betroffenen Mitarbeiterin/ des betroffenen Mitarbeiters auf die Daten
- die Einbeziehung von Formaten der betrieblichen Weiterbildung für die Buchhaltung
- die Einweisung in das neue System durch Kolleginnen und Kollegen aus der Buchhaltung oder durch Mitglieder des Betriebsratsgremiums
- die Verankerung einer Fehlerkultur (es erfolgt keinerlei Sanktionierung bei anfänglichen Eingabefehlern) und

- die Vorbereitung der Beschäftigten auf den Umgang mit dem digitalen Datenübertragungssystem durch die Interessenvertretung

Vertreter der IG BAU und der Arbeitnehmerkammer standen dabei beratend zur Seite.

Die daraufhin folgenden Verhandlungen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat waren anfangs zwar konfliktreich, später aber konstruktiv und kompromissbildend. Sie einigten sich schließlich einvernehmlich innerhalb von zwei Wochen auf die BV.

Die Festlegung der Ziele für die Einführung der digitalen Zeiterfassung wurden ausschließlich zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung beraten. Eine Beschreibung der Anforderungen an das neue Zeiterfassungssystem wurde gemeinsam festgelegt. Der Betriebsrat bestand darauf, das Zeiterfassungssystem unter Vorbehalt einzuführen und die vorläufige BV erst einmal zu testen. Diese Phase sollte der Erprobung dienen, insbesondere dem Einüben der neuen Fehlerkultur. Nach dieser Testphase fand die BV Eingang in den betrieblichen Alltag der Hespernheide GmbH & Co. KG.

Die Mitarbeitenden waren vor allem in die Einführung, Einweisung, Testphase und Implementierung des neuen Datenübertragungssystems involviert. Bei der Einweisung beriet der Betriebsrat die Beschäftigten und lud zusätzlich zu einer Gesamt-Betriebsversammlung und drei Teilversammlungen ein, die in Form von Baustellenbegehungen stattfanden.

Als Partizipationsform kamen sowohl das Informations- und Beratungsrecht des Betriebsrats als auch das Mitwirkungsrecht ins Spiel. Letzteres vor allem in der Einführungs- und Einweisungsphase. Auch vom Mitbestimmungsrecht wurde Gebrauch gemacht – und zwar voll umfänglich –, indem die Interessenvertretung Beschäftigte partiell in Entscheidungsprozesse einbezog. Zudem wurden ausgewählte Mitarbeitende von der Interessenvertretung bereits im Vorfeld involviert, um sich von ihnen ein vorzeitiges Meinungsbild einzuholen. Dies erfolgte über Einzelbefragungen von Mitarbeitenden auf der Baustelle, aber auch über Gruppenbefragungen mit Altgesellen und Leistungsträgern.

### **Tipps für andere Betriebsräte**

„Bei allen Veränderungen im Zuge der digitalen Transformation auf betrieblicher Ebene ist es wichtig, die Auswirkungen auf das operative Geschäft vorab zu prüfen.

Zentral ist auch, die Interessenverbände und die Arbeitnehmerkammern rechtzeitig einzubeziehen und sich von ihnen intensiv beraten zu lassen, und – last but not least – geht es für Betriebsräte auch darum, die Ängste, Hemmnisse und Bedenken der betroffenen Mitarbeitenden ernst zu nehmen und ihnen in den Verhandlungen mit der Geschäftsleitung eine Stimme zu geben“, so der Betriebsratsvorsitzende Thomas Sengewald.



Thomas Sengewald  
August Hespeneide GmbH & Co. KG



# W. Trautmann Baugesellschaft mbH & Co. KG: Digitale Prozesse führen zu einer effizienteren Abrechnung

## W. Trautmann Baugesellschaft mbH & Co. KG

Mitarbeiterzahl: 70

### Leistungsprofil

Hoch- und Tiefbau/ Rohbau

### Kontakt

Andrea Faggiano,  
Betriebsratsvorsitzender

[a.faggiano@trautmann-bau.de](mailto:a.faggiano@trautmann-bau.de)  
<https://www.trautmann-bau.de/>

### Stand der Digitalisierung

Die W. Trautmann Baugesellschaft mbH & Co. KG hat zwar die Methode Building Information Modeling (BIM) noch nicht eingeführt, aber bereits erste Prozesse digitalisiert, vor allem die Buchhaltung: Der Rechnungseingang ist an die Liefereingänge gekoppelt. Dafür werden die Lieferscheine direkt auf der Baustelle eingescannt und in Echtzeit via ELO-System (Elektronischer Leitz Ordner, eine kommerzielle Software) ins Büro übermittelt. Mit der Software können in Echtzeit Lieferscheine und später Rechnungen den jeweiligen Bauvorhaben und Projektleitungen zugeordnet werden. Die Lieferscheine werden mittels Smartphone, auf dem eine App installiert ist, abfotografiert, gespeichert und versendet. Somit haben sowohl die Polierin und der Polier als auch die Buchhaltung die Lieferscheine digital präsent. Die Software ermöglicht außerdem, dass Rechnungen von mehreren Benutzerinnen und Benutzern eingesehen, geprüft und fakturiert werden können.

Ein digitales Aufmaß erleichtert die Abrechnung. Hierfür wird eine Bausoftware der BRZ Deutschland GmbH (brz Organisation und Bauinformatik) genutzt, die durch eine private Cloud-Lösung eine eng vernetzte und durchgängige Projekt- und Unternehmenssteuerung gewährleistet.

Ausschlaggebend für die Einführung von digitalen Prozessen waren vor allem die Potenziale, die die Digitalisierung bei Lieferung, Abrechnung und Rechnungsstellung versprochen hat und das damit verbundene bessere Kosten-Nutzen-Verhältnis. Initiierende waren die Geschäftsführung und die kaufmännische Leitung. In diesem frühen Stadium waren der Betriebsrat oder andere Beschäftigte noch nicht eingebunden.

### Auswirkungen der Digitalisierung

Durch die digitale Rechnungsprüfung in Kombination mit der Echtzeit-Übermittlung der Lieferscheine können vor allem Skontofristen besser überblickt und eingehalten werden. Reklamationen können schneller abgewickelt werden, da Rechnungs- und Lieferscheinnummern in dem System schnell abrufbar sind. Die effektive Produktivität ist also gestiegen, da Sortieren und Archivieren von Lieferscheinen und Rechnungen in Papierform nicht mehr nötig sind. Sind die Unterlagen eingescannt, müssen nur noch die entsprechende Nummer und das Projekt zugeordnet werden; den Rest erledigt das System selbständig.

Ein weiterer positiver Nebeneffekt ist, dass Papier, Druckerpatronen und auch der Platz für die Archivierung eingespart werden.

Von den Beschäftigten wurde mit der Einführung des Systems mehr technisches Verständnis für die Prozesse erforderlich. Gleichzeitig können sie jetzt schneller und früher ihre Aufgaben erledigen als bisher. Für die Mitarbeitenden ist das eine Erleichterung in der Abwicklung, gerade auch durch die deutlich kürzeren Suchvorgänge auf Knopfdruck.

### **Ängste und Hemmnisse der Beschäftigten**

Von den Mitarbeitenden wurde mit der Einführung des ELO-Systems eine schnellere Reaktion erwartet, was ihnen anfangs nicht leicht zu vermitteln war. Das folgende Beispiel macht dies deutlich: Während die Lieferscheine früher erst zwei bis drei Tage nach der Lieferung im Büro abgegeben wurden, gab es nach Einführung des Systems von Seiten der Geschäftsführung die Vorgabe, die Lieferscheine sofort nach Eintreffen der Ware zu registrieren und an das Büro zu übermitteln. Die Mitarbeitenden befürchteten, dass bei Nichteinhaltung dieser Vorgaben (die stichprobenartig durch die Geschäftsleitung überprüft wurden) arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen würden. Verstärkt wurden diese Ängste durch eine Arbeitsanweisung zur Überprüfung der Daten und Waren, die mit der Einführung des ELO-Systems einherging.

Die Befürchtungen in der Belegschaft konnten erst im Rahmen einer Betriebsversammlung ausgeräumt werden. Hier hatten sie die Möglichkeit, offen und sanktionsfrei ihre Bedenken in Bezug auf das ELO-System zu äußern. Im Nachgang dazu erfolgte ein offener Austausch zwischen dem Betriebsratsvorsitzenden und der Geschäftsführung. Das Ergebnis war eine Kompromisslösung mit einigen Abweichungen von den ursprünglichen Vorgaben. Mittlerweile hat sich die Arbeit mit dem System eingespielt und funktioniert recht gut.

### **Einbindung der Mitarbeitenden und des Betriebsrats**

Betriebsrat und Beschäftigte wurden kaum eingebunden. Der Arbeitgeber erläuterte der Belegschaft die bisherigen Prozesse sowie die zukünftige Vorgehensweise für die Einführung und für den Umgang mit dem neuen System und welche Vorteile damit verbunden sind. Insofern machte er vor allem von seiner Informationspflicht Gebrauch.

Der Betriebsrat diskutierte folgende Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge der Belegschaft anschließend in einem Face-to-Face-Gespräch mit der Geschäftsführung und brachte entsprechende Empfehlungen ein:

1. Das ELO-System ist bisher nicht mit der BRZ-Cloud, mit der im Betrieb gearbeitet wird, synchronisiert. Bei beiden Systemen erfolgt eine separate Anmeldung; einen gleichzeitigen, also parallelen Zugriff auf beide Tools gibt es nicht. Dies hat zur Folge, dass die beiden Systeme an sich zwar hervorragend sind, insgesamt bleibt jedoch weiterhin eine partielle Verzerrung der Prozesse bestehen. Der Vorschlag ist, diese beiden Systeme bald möglichst in Einklang zu bringen.
2. Es wurde beanstandet, dass beim Einstellen von neuen Unterlagen in das ELO-System eine Benachrichtigung nicht automatisch erfolgt, obwohl diese für Prüfung und Fakturierung notwendig sind.
3. Ein weiterer Kritikpunkt war, dass lediglich die Einstellungstage berücksichtigt, nicht aber die Skontofristen chronologisch geführt werden. Somit gibt es trotzdem noch einen verhältnismäßig hohen Zeitbedarf, um sich einzuloggen, in Erfahrung zu bringen, ob neue Unterlagen vorhanden sind und Prioritäten zu setzen.

Diese Verbesserungsvorschläge wurden im Anschluss an dieses Gespräch im Rahmen einer Betriebsversammlung nochmals aufgegriffen, um ihre Wichtigkeit aus Sicht der Mitarbeitenden zu unterstreichen.

Der Betriebsrat nutzte also sein Informations- und Vorschlagsrecht. Eine Betriebsvereinbarung für die System Einführung wurde aber nicht abgeschlossen. Die Mitarbeitenden erhielten jedoch eine spezifische Einweisung in das neue System und bei Bedarf auch weitere Unterstützungen durch den Software-Hersteller.

### **Tipps für andere Betriebsräte**

„Digitalisierung erleichtert den beruflichen Alltag, wenn diese auf die Bedürfnisse und auch auf die Voraussetzungen des Einzelnen abgestimmt ist.

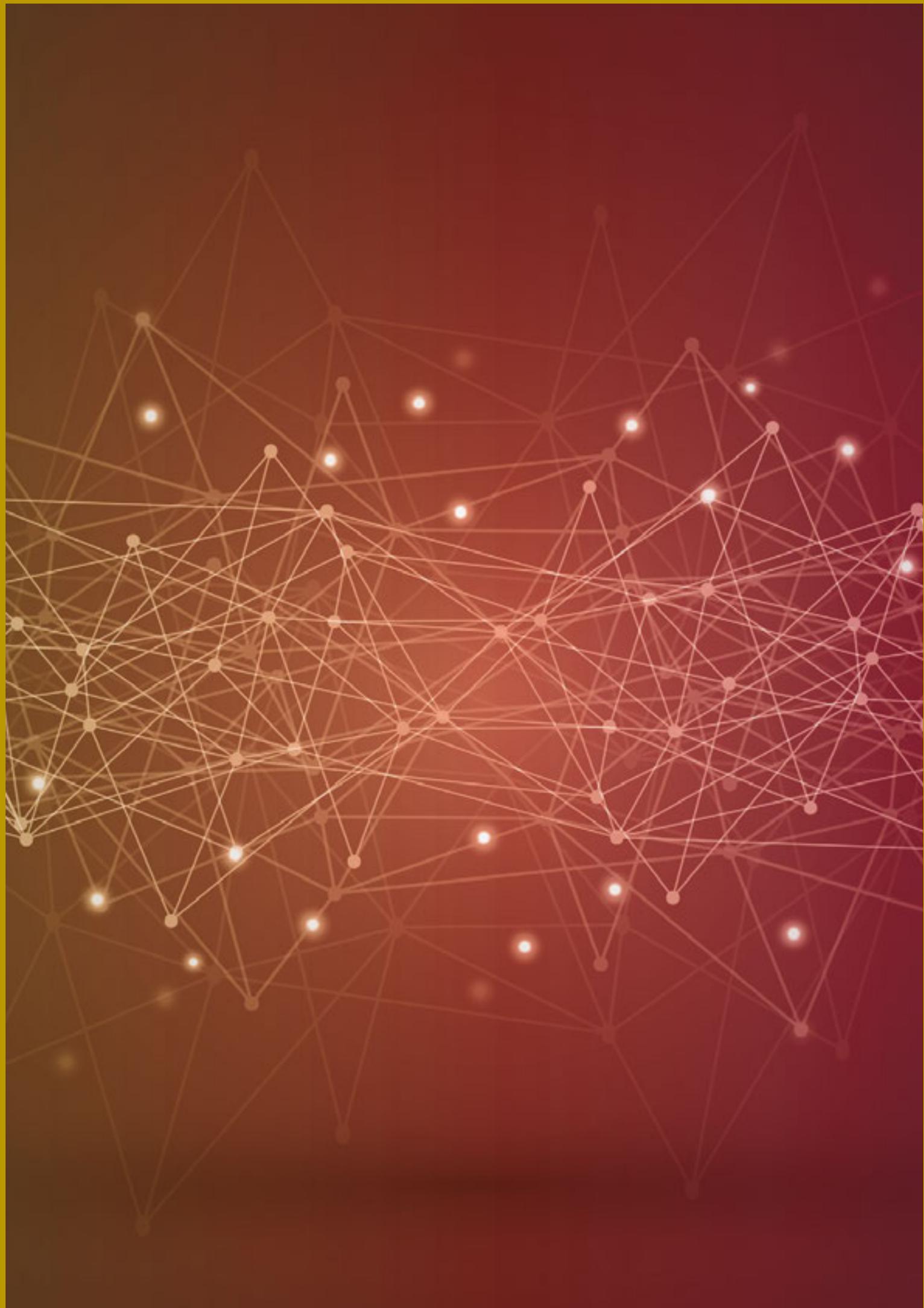
Außerdem steigt die Produktivität mit der Digitalisierung; parallel dazu aber zugleich auch die Gefahr, zeitlich überfordert zu sein. Deshalb sind flexible Arbeitszeiten anzubieten. Eine kontinuierliche, mentale Konzentration ist nur dann gegeben, wenn Pausen vorhanden sind, um den Regenerationsprozess zu gewähren. Mit anderen Worten: In der bisherigen Arbeitsweise, die nicht auf Digitalisierungsverfahren basierte, konnte man öfter mal räumliche und zeitliche Pausen einlegen, beispielsweise indem man bei Kolleginnen oder Kollegen Informationen im direkten, persönlichen Kontakt einholte. Solche Zwischenschritte – die auch als ‚kleine‘ Pause wahrgenommen wurden – werden heute durch E-Mail-Kontakte ersetzt und dadurch verkürzt; ebenso das Abwechseln zwischen sitzender und laufender Position – und dies oft auch hausintern bei wenigen Schritten Entfernung.

Ein weiterer Vorteil der Digitalisierung ist das zunehmende Homeoffice-Angebot. Was im Bausektor bisher kaum möglich war, ist nun selbstverständlich – auch der Corona-Krise geschuldet. Familie und Beruf lassen sich eben durch die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten besser in Einklang bringen – und dies nicht nur für Frauen beziehungsweise für Alleinerziehende mit Kleinkindern.“



Andrea Faggiano  
W. Trautmann Baugesellschaft mbH & Co. KG





# XERVON GmbH, Standort Köln: Mobile Aufmaßfassung und Abrechnung von Gerüsten

## **XERVON GmbH Tochtergesellschaft der REMONDIS Gruppe**

Mitarbeiterzahl:  
Weltweit: 7.000  
In Deutschland: 1.680  
Region Rheinland: 360

## **Leistungsprofil**

Gerüstbau, Isolierung und Oberflächentechnik  
in der Industrie

## **Kontakt**

Mehmet Korkmaz,  
geprüfter Gerüstbaukolonnenführer,  
Betriebsratsvorsitzender TG Rheinland  
(Technische Gewerke Rheinland),  
Mitglied im Gesamtbetriebsrat,  
Mitglied IT Ausschuss Gesamtbetriebsrat,  
Aufsichtsratsmitglied der REMONDIS GmbH

[mehmet.korkmaz@xervon.com](mailto:mehmet.korkmaz@xervon.com)  
<https://www.xervon.de>

## **Stand der Digitalisierung**

Das Unternehmen hat bereits erste Schritte in Richtung Digitalisierung unternommen, die aber aktuell noch in der Testphase sind. Seit März 2019 gibt es elektronische Personalakten und das Rechnungswesen wurde digitalisiert. Eingehende Rechnungen werden an eine spezielle E-Mail-Adresse geschickt und auch ausgehende Rechnungen können ohne langen Zeitverzug verschickt werden. Dafür wurden Tablets für die Mitarbeitenden eingerichtet, mit denen Aufmaß, Tätigkeiten und Zeiterfassung direkt erfolgen und in das Rechnungssystem einfließen können. Die Zeiterfassung dient dabei ausschließlich der Leistungsermittlung für die Rechnungsstellung und nicht zur Kontrolle der Mitarbeitenden. Das Ergebnis

dieser Umstellung sind eine erhebliche Papierreduktion sowie eine schnellere und effizientere Rechnungsstellung. Das alles befindet sich zurzeit noch in der Testphase bei einem Kunden, damit vor einer kompletten Umstellung Schwachstellen des Systems erkannt und behoben werden können.

## **Auswirkungen der Digitalisierung**

Da die digitalisierte Aufmaß- und Rechnungsstellung noch erprobt werden, können noch keine wirtschaftlichen Effekte festgestellt werden. Für die Mitarbeitenden im kaufmännischen Bereich bieten sie aber große Erleichterungen, da aktuell auch sie vor Ort, auf den Baustellen oder Werksgeländen der Kundschaft sind. Durch die Digitalisierung ihrer Aufgaben könnten damit verbundene Reisetätigkeiten deutlich reduziert oder sogar überflüssig werden. Sie wären ortsunabhängig und könnten beispielsweise auch vom Homeoffice aus arbeiten, meint Herr Korkmaz, Betriebsratsvorsitzender der TG Rheinland.

Er fände es sogar sinnvoll, den „Test“ elektronische Rechnungsstellung im Gerüstbau auch auf andere Unternehmensbereiche zu übertragen, wie beispielsweise die Lagerverwaltung oder Oberflächentechnik und Isolierung. Die Arbeit würde damit insgesamt effizienter, meint Herr Korkmaz. Bedauerlicherweise sei dies aber zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht in der Diskussion.

Veränderungen in den Arbeitsrollen gibt es bisher nicht. Durch die Testphase sind temporär Zusatztätigkeiten für die kaufmännischen Angestellten entstanden, da sie parallel zur mobilen Aufmaßfassung und Abrechnung der Gerüste (MULTISCAFF) diese analog kontrollieren.

### Ängste und Hemmnisse der Beschäftigten

Die Mitarbeitenden sind der Digitalisierung gegenüber aufgeschlossen und das System für die elektronische Rechnungsstellung ist einfach. Eine gründliche Einweisung und Schulungen waren am Anfang insbesondere für die älteren Teammitglieder erforderlich. Hilfreich ist auch, wenn die Mitarbeitenden technikaffin sind. „Das A und O, um Ängste und Hemmnisse abzubauen, sind Schulungen und der Beschäftigtendatenschutz“, erklärt Korkmaz.

Die Schulungen organisieren in der Regel Führungskräfte und die Bauleitung. Hierfür können sie auf einen umfangreichen Weiterbildungskatalog des Mutter-Unternehmens REMONDIS zurückgreifen. Dieser wurde speziell für die Bauleitung und angehende Bauleiterinnen und Bauleiter angelegt, ist aber grundsätzlich allen Beschäftigten zugänglich. Diese Inhouse-Schulungen werden von externen Expertinnen und Experten oder Beschäftigten aus der IT-Abteilung durchgeführt.

Zum Thema Digitalisierung und BIM gibt es aktuell keine Weiterbildungsangebote, sie beschränken sich auf allgemeine EDV-Schulungen.

Der Betriebsratsvorsitzende kennt aber die Potenziale der Methode BIM und ist der Meinung, dass auch die Ausbildung dringend angepasst werden müsste. In den Ausbildungsrichtlinien der drei Gewerke Gerüstbau, Isolierung und Maler, sollte BIM als fester Bestandteil integriert werden.

Um das Vertrauen der Belegschaft nachhaltig zu sichern, ist für Korkmaz auch der Beschäftigtendatenschutz sehr wichtig. Alles rund um die IT und die Digitalisierung ist gemäß der EU Datenschutz Grundverordnung (DSGVO) im Unternehmen geregelt. Dafür hat sich auch der Betriebsrat in zwei Datenschutzseminaren umfänglich schulen lassen und einen Datenschutzplan entwickelt.

### Einbindung der Mitarbeitenden und des Betriebsrats

Es wurde eine Rahmenbetriebsvereinbarung (RBV) zur Entwicklung, Einführung und Betrieb von Informationstechnologien zwischen Geschäftsführung und Interessenvertretung der Mitarbeitenden abgeschlossen, der zwischenzeitlich folgende Anlagen hinzugefügt wurden:

- Einsatz des Qualifikationsmanagements in SAP-HCM (SAP-Human Capital Management)\*,
- Einführung und Einsatz eines Learning-Management Systems,
- Nutzung von E-Learning und
- Einführung und Anwendung einer digitalen Personalakte.

Darin integriert sind Regelungen zu Apps, Tablets et cetera. Diese Anlagen wurden Ende 2018 zwischen Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber ausgehandelt.

2019 wurde auch die intern entwickelte Software MULTISCAFF als Gesamtbetriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung einer Software zur mobilen Aufmaßfassung und Abrechnung von Gerüsten (GBV) in der RBV ergänzt. Hier konnte der Betriebsrat voll mitbestimmen.

Die GBV MULTISCAFF besteht aus folgenden Kernelementen:

- Ziel und Zweck
- Begriffsbestimmungen
- Zugriffsberechtigung

\* SAP-HCM ist ein integriertes Personalmanagementsystem, mit dessen Hilfe die Hierarchiestrukturen eines Unternehmens und die darin enthaltenden Beziehungen abgebildet werden. Es hilft bei der Verwaltung der Personaldaten und bei der Erstellung von Weiterbildungsplänen.

- Erfassung und Bearbeitung
- MULTISCAFF-Zeiterfassung
- Produktivitätscontrolling
- Kontrollrechte des Betriebsrats
- Datenschutz
- Löschung und Vernichtung personengeschützter Daten

Im Unternehmen gibt es außerdem einen IT-Ausschuss. Er bereitet in Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat die Entwürfe zu Gesamtbetriebsvereinbarungen IT vor und verhandelt diese auch. Im Gesamtbetriebsrat werden sie dann beschlossen.

Die Mitarbeitenden wurden und werden beim Einführen, Testen und Implementieren von digitalen Hilfsmitteln und Werkzeugen eingebunden. Herr Korkmaz denkt aber, dass die Angst vor Neuem bei einigen Beschäftigten bestehen bleibt. Es wäre optimaler, die Mitarbeitenden aktiv und umfanglicher mit einzubinden und mitgestalten zu lassen, dann wäre auch die Akzeptanz größer.

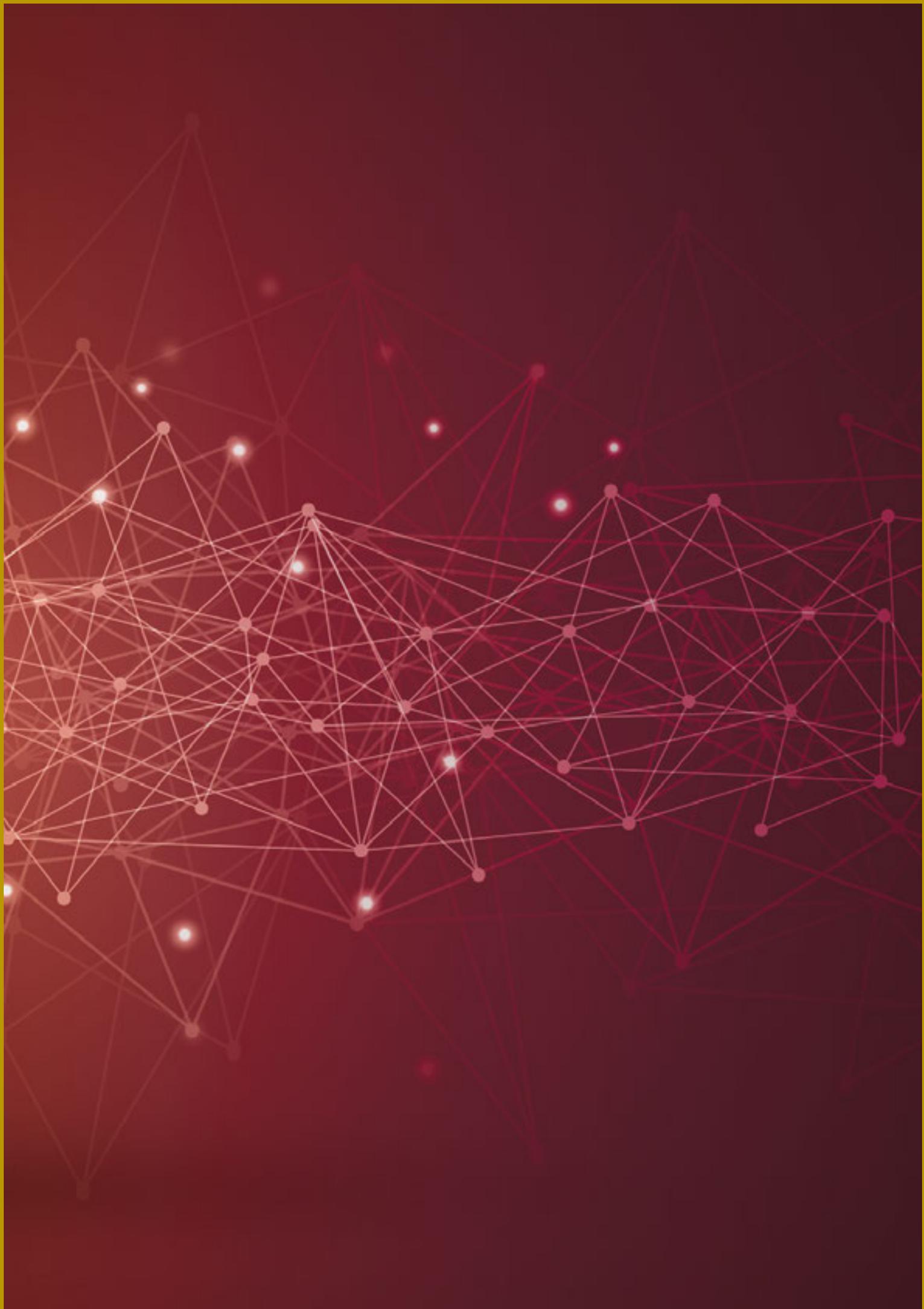
### **Tipps für andere Betriebsräte**

Der Betriebsratsvorsitzende ist sich sicher, dass BIM den Unternehmensumsatz steigern könnte und Unternehmen den Zuschlag für bestimmte Aufträge ohne BIM nicht mehr erhalten werden. „Hier wird sich dann die Spreu vom Weizen trennen“, so seine Meinung. Betriebsräte sollten darum der Digitalisierung offen gegenüberstehen und sich frühzeitig in die Themen zur Digitalisierung und BIM einarbeiten.

„Gesamtbetriebsvereinbarungen, beziehungsweise generell Betriebsvereinbarungen, sind wichtig. Sinnvoll ist es, gegebenenfalls sachliche oder rechtliche Unterstützung beziehungsweise Expertise hinzuzuziehen. Auch die Gewerkschaft ist bei der Betriebsratsarbeit ein guter Sparringspartner“, so die Auffassung von Mehmet Korkmaz.



Mehmet Korkmaz  
XERVON GmbH, Standort Köln



# STRABAG AG, Direktion Nordrhein-Westfalen: Markt- und standortspezifische Lösungen zur Einführung von BIM

## **STRABAG AG, Direktion Nordrhein-Westfalen**

Mitarbeiterzahl: 1.100

gewerblich: circa 600 bis 700

## **Leistungsprofil**

Verkehrswegebau, Straßenbau

## **Kontakt**

Andreas Spielberg,

stellvertretener Betriebsratsvorsitzender der  
Direktion Nordrhein-Westfalen, Köln

Tätigkeitsbereich: Ausbildung und Arbeitssicherheit  
in beratender Funktion

[andreas.spielberg@strabag.com](mailto:andreas.spielberg@strabag.com)

[dir-vwb.nrw@strabag.com](mailto:dir-vwb.nrw@strabag.com)

<https://www.strabag.de/>

## **Stand der Digitalisierung**

Die Vision des „digitalen Bauprojekts“ verfolgt der STRABAG-Konzern bereits seit Anfang der 2000er Jahre. Building Information Modelling wird im Konzern unter der Bezeichnung BIM 5D® für die Bauindustrie konkret definiert, weiterentwickelt und seither erfolgreich bei Projekten eingesetzt. Dazu werden die firmeninternen Methoden und Standards weiterentwickelt und schrittweise eingeführt, Schulungsmaßnahmen verstärkt und die notwendige IT-Infrastruktur ausgebaut. Die beschleunigte Einführung von BIM 5D® wurde per Vorstandsbeschluss verabschiedet. Konzernweit ist die Digitalisierung in den einzelnen Direktionen aber unterschiedlich vorangeschritten. Die Entscheidungshoheit über den Ausbau der Digitalisierung obliegt jedoch der Zentrale in Österreich.

In der Direktion Nordrhein-Westfalen wird BIM seit 2018 getestet und Projekte komplett mit der Methode umgesetzt. Hier haben im Wesentlichen die jüngeren Beschäftigten die Einführung von BIM-Prozessen angeschoben. Wichtige Argumente sind die enorme Arbeitserleichterung, die BIM sowohl für die Kundenschaft, die Mitarbeitenden als auch für die Geschäftsleitung mit sich bringt. Mit dieser Initiative hat BIM in der Direktion Nordrhein-Westfalen richtig an Fahrt aufgenommen. Etabliert wurden auch verschiedene BIM-Arbeitsrollen; es gibt zum Beispiel einen BIM-Sachverständigen und zwei BIM-Stabsstellen – eine für Lean Management und eine speziell für BIM.

## **Auswirkungen der Digitalisierung**

Im gesamten Konzern hat die Digitalisierung und speziell die Einführung von BIM zu einem erhöhten Personaleinsatz geführt – insbesondere zu einem Anstieg von Fachkräften, keineswegs aber zu einem latenten Personalabbau. Mit dem Einsatz von BIM wurden auch keine Rationalisierungsprozesse angestoßen, sondern eine bessere Kosten-, Planungs- und Terminalsicherheit generiert. Roverstab für Vermessungen, Smartphones und Tablets gehören längst zum Standard. Möglichst viele Mitarbeitende sollen damit arbeiten und BIM-Projekte umsetzen.

Die Zusammenarbeit zwischen den Planenden und Bauausführenden (Koordination und Kollaboration), die Veränderungen der Arbeitsorganisation und -gestaltung sowie der Einsatz von flexiblen Arbeitszeitmodellen wird in den verschiedenen Bereichen unterschiedlich gehandhabt.

Besonders stark von der Digitalisierung betroffen ist anfänglich der Bereich der Lohnabrechnung und der Zeiterfassung. Auch in diesen Organisationseinheiten kommen regional individuell differenzierte Systeme zum Einsatz.

Bei der Direktion Nordrhein-Westfalen gibt es zwar keine digitale Zeiterfassung, jedoch eine digital basierte Zeitaufschreibung, die geleistete Stunden und Anwesenheiten erfasst.

Die stärksten Veränderungen durch die Digitalisierung erfahren Bauleitungen, Polierinnen und Poliere sowie die kaufmännischen Mitarbeitenden in ihrem Arbeitsalltag. Ihre Aufgaben haben sich aber deutlich zum Positiven verändert. Beispielsweise arbeiten Bauleitende und Planende verstärkt digital und damit effizienter. Tätigkeiten von Polierinnen und Polieren müssen jetzt vermehrt am PC ausgeübt werden. Das führte anfänglich zu erhöhten Anpassungsproblemen, da von den gewerblichen Beschäftigten zunehmend digitales Wissen erwartet wird.

Die Einführung der hierfür erforderlichen Technologien, Arbeitsweisen und veränderten IT-Infrastrukturen werden von der Konzernzentrale durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden begleitet. Seit 2012 hat die STRABAG das BIM 5D®-Schulungsprogramm deutlich verstärkt und ausgebaut. Für das neue Berufsbild BIM-Managerin und BIM-Manager wurde ein eigenes internes Ausbildungsprogramm entwickelt und etabliert. Dies hat Vorbildcharakter auch für regionale Direktionen, wie sich am Beispiel Nordrhein-Westfalen zeigt. Hier wurden mit der Einführung der digitalen Methode neue Arbeitsrollen etabliert, beispielsweise die BIM-Beauftragten sowie die BIM-Koordinatorinnen und -Koordinatoren. Zugleich wurde eine BIM-Stabsstelle eingerichtet, deren Hauptaufgaben in der Präsentation der Digitalisierungs-, beziehungsweise der BIM-Strategie sowie in der Abstimmung des Weiterbildungs- und Schulungsbedarfs bestehen.

### **Ängste und Hemmnisse der Beschäftigten**

„Am Anfang einer Digitalisierungsstrategie gibt es immer Ängste und Schimpfereien, denn die Mitarbeitenden sind unsicher und wissen nicht, was auf sie zu kommt. Das muss das Betriebsratsgremium ernst nehmen“, meint Andreas Spielberg, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender in der Direktion Nordrhein-Westfalen. Die Interessenvertretung sollte deshalb immer am Puls der Beschäftigten sein, denn sie erwarten, dass sich das Gremium kümmert und ihnen die Ängste nimmt. Besonders zögerlich waren anfangs ältere Beschäftigte. Durch ein intensives Inhouse-Schulungsangebot konnte dies aber gut abgedeckt werden. Zudem kümmert sich die BIM-Stabsstelle regelmäßig um den Schulungsbedarf der Mitarbeitenden und initiiert entsprechende Weiterbildungs-Maßnahmen.

Grundsätzlich wurde die Einführung von BIM vom Großteil der Belegschaft am Standort Nordrhein-Westfalen jedoch positiv aufgenommen – insbesondere von den jüngeren Ingenieurinnen und Ingenieuren, die keinerlei Berührungsängste zeigten. Die Mitarbeitenden sind im Großen und Ganzen zufrieden mit dem Prozess, wie die Digitalisierung und auch BIM eingeführt wurde. Ein Grund dafür ist sicher, dass die Belegschaft für Veränderungen offen ist.

### **Einbindung der Mitarbeitenden und des Betriebsrats**

Der Betriebsrat der Direktion Nordrhein-Westfalen hat mit der Einführung der digitalen Prozesse und Methoden eine Betriebsvereinbarung (BV) zum Datenschutz und zur Arbeitszeit abschließen können. Bei Betriebsversammlungen wurde die Digitalisierungsstrategie detailliert vorgestellt, ebenso die verschiedenen BIM-Projekte. Spielberg betont aber, dass viele Entscheidungen in der Konzernzentrale in Österreich getroffen werden, die sich auf alle Beschäftigten auswirken. In Deutschland werden die Beschäftigten durch den Gesamtbetriebsrat und durch die Betriebsräte der einzelnen Direktionen vertreten. Das macht die Abstimmung zum Mitarbeiterdatenschutz und bei der Einführung digitaler Tools nicht einfach. Darum betont der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende: „Betriebsvereinbarungen sind unabdingbar, um die Sachverhalte sozialpartnerschaftlich zu regeln.“

### **Tipps für andere Betriebsräte**

Herr Spielberg rät anderen Betriebsräten, sich umfangreich schulen zu lassen und Hilfen der Industriewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) zu nutzen und bei komplexen Konstrukten externen Rechtsbeistand hinzuzuziehen. „Die Digitalisierung ist kein Monster, auch wenn es manchmal so scheint. Vieles lässt sich im Unternehmen einvernehmlich regeln, manchmal ist das ‚Geschäft‘ jedoch zäh und es gibt Reibereien, auch innerhalb des Betriebsratsgremiums. Trotzdem ist eine Einigung aber immer in Sicht und auch wichtig“, so Spielberg.



# Fazit

Aus den Gesprächen mit den verschiedenen Interessenvertretungen hat sich herauskristallisiert, dass der Digitalisierungsgrad in den verschiedenen Bauunternehmen unterschiedlich weit vorangeschritten ist und ebenso unterschiedlich werden die Mitarbeitenden in den Prozess eingebunden.

Oft haben die Beschäftigten Hemmnisse oder Berührungspunkte gegenüber den neuen Technologien, doch können auch Zweifler mittels einer offenen Kommunikation, durch Schulungen und durch selbstverständliches Einhalten der Regelungen der Datenschutzgrundverordnung an die Thematik herangeführt werden.

Alle Befragten verweisen darauf, dass durch die Digitalisierung zwar technisches Know-how mehr gefragt ist, sich die Digitalisierung aber insgesamt positiv auf die Arbeitsanforderungen, Qualifikationen und Handlungsspielräume der Beschäftigten auswirkt und ihre Arbeit einen qualitativen Schub erfährt. Mit dem ‚Upgrading‘ von Arbeit geht jedoch nicht zwangsweise ein Rückgang der Arbeitsbelastungen einher, sondern in einigen Fällen – insbesondere in den Übergangsphasen – auch eine Tendenz zur Verdichtung von Arbeit, was erst einmal Ängste hervorruft.

Die vorliegenden Praxisbeispiele zeigen, dass folgende Aspekte für die Einbindung der Mitarbeitenden den Betriebsräten besonders wichtig sind:

- Umfassende Informationen und Transparenz bei der Einführung digitaler Instrumente und Methoden,
- Förderung und Qualifizierung der Beschäftigten durch Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen,
- mögliche Konflikte mit der Geschäftsführung offenlegen und über Kompromisse und einvernehmliche Lösungen klären,

- Übereinkommen treffen und in Betriebsvereinbarungen festlegen sowie
- externen Sachverstand und Rechtsbeistand hinzuziehen.

Digitale Methoden können erfolgreich eingeführt werden, wenn die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten, ihren Vertretungen und der Geschäftsleitung von Teamgeist, Kompromissbereitschaft und offener Kommunikation geprägt ist. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, Mitarbeitende und ihre Interessenvertretung frühzeitig, möglichst im Planungsstadium, zu informieren und ihre Vorschläge, Bedenken und Anregungen in die Überlegungen mit einzubeziehen. Eine frühe Information hilft, die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden für die neuen digitalen Prozesse zu schaffen und Unsicherheiten abzubauen. Gleichzeitig können vorhandenes Know-how und Kompetenzen der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung in den Prozess mit einfließen und genutzt werden, sei es für die interne Kommunikation, Sensibilisierung oder auch bei Schulungen von Kolleginnen und Kollegen.

# Weiterführende Links und Informationen

## **Beratungs- und Informationssystem für Technologietransfer im Handwerk**

<https://www.bistech.de/>

Das Beratungs- und Informationssystem für Technologietransfer im Handwerk (BISTECH) ist eine gemeinsame Informations- und Kommunikationsplattform für die Betriebe und die Beraterinnen und Berater des Handwerks. Es bietet Fachinformationen und praxisrelevante Managementhilfen für die effiziente Unternehmensführung. Getragen wird das Portal vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

## **BIM-Weiterbildungsträger –**

### **Anerkannt durch Planen-Bauen 4.0**

<https://planen-bauen4.0.de/weiterbildung/uebersicht-2/>

Die planen-bauen 4.0 GmbH wurde 2015 von führenden Verbänden und Institutionen der Bauwirtschaft gegründet. Die Gesellschaft soll federführend helfen, die BIM-Methode in Deutschland flächendeckend einzuführen. Eine Aufgabe dabei ist die Erarbeitung der Qualitätsstandards von Weiterbildungsmaßnahmen zum Thema BIM. Die privaten Weiterbildungsträger, die sich im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens zum Thema BIM qualifiziert haben, werden auf den Webseiten von planen-bauen 4.0 gelistet.

### **buildingSMART e. V.**

<https://www.buildingsmart.de/>

Wesentliche Aufgabe von buildingSMART ist die Weiterentwicklung und Standardisierung von offenen Austauschstandards für den Software-unabhängigen Informationsaustausch in BIM-Projekten und die Definitionen und Standardisierung von entsprechenden Arbeitsprozessen. Das Angebot umfasst Seminare und Tagungen sowie vielfältige Angebote zum Netzwerken und für den fachlichen Austausch auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene.

### **buildingSMART Regionalgruppen**

<https://www.buildingsmart.de/bim-regional>

Neben den BIM-Clustern gibt es noch die von buildingSMART e.V. unterstützten Regionalgruppen. Auch hier können sich regionale Akteure über die praktischen Erfahrungen mit und die Weiterentwicklung der BIM-Methode austauschen.

## **Bundesarchitektenkammer (BAK) und Bundesingenieurkammer (BInGK)**

<https://www.bak.de/berufspolitik/digitalisierung/>

und [BIM | planen-bauen 4.0 | \(bingk.de\)](https://www.bingk.de/)

BAK und BInGK haben sich bundesweit auf einen einheitlichen Fort- und Weiterbildungsstandard „BIM Standard Deutscher Architekten- und Ingenieurkammern“ für den Bereich des digitalen Planens und Bauens geeinigt und diesen eingeführt. Der in Modulen aufgebaute Basiskurs „BIM in der Architektur“ wird seit 2018 in den Architektenkammern der Länder angeboten. Der Standard hierfür basiert auf der Richtlinie buildingSMART/VDI 2552 Blatt 8ff. Entsprechende Vertiefungskurse im BIM-Standard werden zusätzlich angeboten. Zudem wurde Mitte 2020 eine Kooperationsvereinbarung über gemeinsame Lehrgänge zur digitalen Planungsmethode BIM von Staatssekretärin Anne Katrin Bohle vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI), der Präsidentin der Bundesarchitektenkammer (BAK) Barbara Ettinger-Brinckmann und von Wilhelmina Katzschmann von der Bundesingenieurkammer (BInGK) unterzeichnet. Das Bundesbauministerium hat den BIM Standard übernommen und wird künftig seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesem Fortbildungsprogramm der Kammern aus- und weiterbilden.

## **Die Deutsche Bauindustrie**

<https://www.bauindustrie.de/>

Der Hauptverband der Deutschen Bauindustrie (HDB) ist der Arbeitgeberverband der industriellen Bauunternehmen Deutschlands. Er versteht sich darüber hinaus auch als Wirtschaftsverband und Fachverband für Bautechnik. Der Verband unterstützt nachhaltig die Implementierung innovativer digitaler Techniken in der Wertschöpfungskette Planen, Bauen und Betreiben. Der Geschäftsbereich Technik gestaltet die Weiterentwicklung und Marktimplementierung von BIM an zentraler Stelle mit. Darüber hinaus unterstützt der Arbeitskreis Informationsmanagement (AKIM) des Hauptverbandes als Expertengremium die Bauindustrie in allen Bereichen der Implementierung und Anwendung moderner Informations- und Kommunikationstechniken (IT).

### **Digitalisierungs-Checks –**

#### **Kostenfreie Beratung für das Handwerk**

[Kostenlose Digitalisierungs-Checks für das Handwerk | Jetzt buchen. \(ebusiness-kompetenzzentrum.de\)](https://ebusiness-kompetenzzentrum.de)

Im Rahmen der Förderinitiative Mittelstand 4.0 hat sich das eBusiness Kompetenzzentrum auf die Unterstützung von Handwerksunternehmen zu Fragen der Digitalisierung spezialisiert. Als Handwerksunternehmen können Sie dort beispielsweise kostenfreie Online-Beratungstermine mit Experten zu den drei Digitalisierungsthemen „Digitalisierungs-Strategie“, „Online-Marketing“ und „Datenschutz“ vereinbaren.

#### **go-digital – Förderprogramm des**

#### **Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie**

[Innovation – Beratung – Förderung – go-digital \(innovation-beratung-foerderung.de\)](https://innovation-beratung-foerderung.de)

Mittelständische Unternehmen können hier deutschlandweit nach autorisierten Beratungsunternehmen suchen. Die Beratungsunternehmen unterstützen bei der Umsetzung und Identifikation von Digitalisierungszielen und können für Sie Förderungen auf drei unterschiedlichen Feldern der Digitalisierung beantragen. Diese Felder sind „Digitalisierte Geschäftsprozesse“, „Digitale Markterschließung“ und „IT-Sicherheit“.

#### **Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt**

<https://www.igbau.de/>

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt ist mit gut 247.000 Mitgliedern die fünftgrößte Einzelgewerkschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund. Sie hat ihren Sitz in Frankfurt am Main. In Berlin und Brüssel unterhält sie politische Verbindungsbüros.

Die IG BAU unterstützt die betrieblichen Akteure bei dem digitalen Transferprozess, um ihn im Sinne der IG BAU-Mitglieder zu gestalten. Ein Grundlagenpapier von 2019 <https://igbau.de/Binaries/Binary12870/Grundlagenpapier-Digitaler-Wandel.pdf> bietet einen Überblick über aktuelle technische Entwicklungen in den Branchen der IG BAU und zeigt auf, welche Konflikte sich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abzeichnen. Zudem zeigt sie auf, was aus Beschäftigtensicht nötig ist, um die Digitalisierung für Arbeitnehmerinteressen nutzbar zu machen.

#### **Kompetenzzentrum Digitales Handwerk**

<https://handwerkdigital.de>

Zusammen mit Handwerkskammern und dem Bildungszentrum des Baugewerbes als Partner richtet sich das Angebot dieses Kompetenzzentrums im Rahmen der Förderinitiative Mittelstand 4.0 vor allem an KMU des Handwerks. Auf der Webseite werden alle Veranstaltungen des Kompetenzzentrums sowie der Partner zu diversen Schwerpunktthemen aufgelistet. Die Schwerpunktthemen sind IuK-Technologien, Geschäftsmodelle, Fertigung und Automatisierungstechnologien sowie Digitales Bauen. Hilfreich ist ein Glossar mit wichtigen Begriffen der Digitalisierung, der die Begriffe gleich mit Bezug zum Handwerk erklärt.

#### **Kompetenzzentrum Planen und Bauen**

[Startseite Kompetenzzentrum Planen und Bauen \(kompetenzzentrum-planen-und-bauen.digital\)](https://kompetenzzentrum-planen-und-bauen.digital)

Die Angebote dieses Kompetenzzentrums behandeln Themen, die alle Phasen des Lebenszyklus von Gebäuden und gebauter Infrastruktur abdecken. Die Angebote richten sich an Projektentwickler, Planer, Ausführende und Betreiber. Ein Schwerpunkt ist die BIM-Methode, wobei zu diesem Thema sowohl regionale Informations- als auch Austauschveranstaltungen angeboten werden. Das Kompetenzzentrum ist Teil der Initiative Mittelstand 4.0.

#### **Liste der BIM-Cluster**

[Microsoft Word – BIM-Cluster Liste.docx \(bak.de\)](https://www.bim-cluster.de/)

Diese von der Bundesarchitektenkammer herausgegebene PDF-Liste verweist auf die deutschlandweit etablierten BIM-Cluster samt E-Mail-Kontakt und Webseite. Ein BIM-Cluster bietet den Akteuren, die die BIM-Methode nutzen, weiterentwickeln oder einführen wollen, die Möglichkeit, sich regional zu vernetzen. In regelmäßigen Treffen können Erfahrungen beim Einsatz der BIM-Methode ausgetauscht werden.

#### **Mittelstand Digital – Portal Mittelstand 4.o Förderinitiative des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie**

<https://www.mittelstand-digital.de/>

Die Webseite unterstützt KMU, die Angebote der Mittelstand 4.o Förderinitiative zu finden. Es gibt eine Online-Karte von Deutschland auf der alle Kompetenzzentren, Agenturen und Praxisbeispiele angezeigt werden. Die Informationen auf dem Portal sind nach Fragen, beispielsweise „Wie optimiere ich meine Prozesse?“ gegliedert. Dadurch können Interessierte schnell zu hilfreichen Einführungen und weiterführenden Links kommen. Es ist möglich, zentral alle Veranstaltungen der Initiative zu durchsuchen und Praxisbeispiele aus den einzelnen Kompetenzzentren anzuschauen.

#### **Nationales BIM Kompetenzzentrum: BIM Deutschland**

<https://www.bimdeutschland.de> oder [Startseite Kompetenzzentrum Planen und Bauen \(kompetenzzentrum-planen-und-bauen.digital\)](#)

Das Nationale BIM Kompetenzzentrum ist die zentrale öffentliche Anlaufstelle des Bundes für Fragen zum Thema Digitalisierung des Bauwesens, Qualitätssicherung und Koordination der BIM-Aktivitäten und unterstützt den Bund bei der Entwicklung und Umsetzung einer einheitlichen Normungs- und Open-BIM-Strategie. Unter Federführung des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) und des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) soll die Methode BIM zur breiteren Anwendung gebracht werden, um die Digitalisierung des Planens, Bauens und Betriebens weiter zu beschleunigen.

#### **RG-Bau im RKW Kompetenzzentrum**

[Startseite – baudigi.de](#)

Das BIM-Portal ist ein erstes Angebot für kleine und mittlere Unternehmen der Bauwirtschaft, um sich über das Thema BIM zu informieren. Es sammelt und bündelt Informationen und gibt zum Beispiel Antworten auf die Fragen:

- Was ist BIM?
- Wo finden sich gut verständliche Informationen?
- Gibt es anschauliche Praxisbeispiele zu BIM?
- Was sagen unabhängige Experten und Netzwerke?
- Wo finde ich Tipps zu Fachveranstaltungen und Weiterbildungsmöglichkeiten?

Ergänzt wird das Angebot durch Verlinkungen zu weiteren wichtigen Akteuren und Informationsquellen rund um das Thema Digitalisierung in der Bauwirtschaft.

In unseren Praxis-Reporten „Digitalisierung und Beschäftigung in der Bauwirtschaft“ (bundesweit und Region Bayern) beschreiben Vertreterinnen und Vertreter von „Leuchtturm-Unternehmen der Bauwirtschaft“ ihre Erfahrungen bei der Einführung digitaler Methoden und Instrumente und wie sie ihre Mitarbeitenden dabei einbinden. Sie zeigen Chancen und Hemmnisse auf und geben anderen Unternehmen Tipps mit auf den Weg.

Siehe: [Praxis-Report: Digitalisierung in der Bauwirtschaft - Publikation \(rkw-kompetenzzentrum.de\)](#) und [Praxis-Report Bayern – Publikation \(rkw-kompetenzzentrum.de\)](#).

#### **RKW Netzwerk**

[RKW Netzwerk \(rkw-kompetenzzentrum.de\)](#)

Die vielen Landesvereine des RKW bieten direkt vor Ort Beratungs- und Weiterbildungsleistungen an. Branchenunabhängig können sich KMU bei den Themen Digitalisierung von Geschäftsprozessen, digitale Geschäftsmodelle, digitales Marketing, IT-Sicherheit und mehr unterstützen lassen.

#### **Zentralverband Deutsches Baugewerbe**

<https://www.zdb.de/zdb-cms.nsf/id/home-de>

Der Zentralverband Deutsches Baugewerbe (ZDB) ist der älteste und größte Bauverband in Deutschland, in dem sowohl handwerklich geprägte, inhabergeführte kleinere Unternehmen sowie große Mittelständler versammelt sind. Der Verband beschäftigt sich intensiv mit der Einführung von Building Information Modeling (BIM) im Bauunternehmen. Er hat dazu einen Leitfaden verfasst, in dem Herangehensweisen aufgezeigt werden, wie sich Bauunternehmen der „Methode BIM“ nähern können. Der Anhang enthält neben einer Funktionsübersicht über „BIM-fähige Software“, die im Bauunternehmen eingesetzt werden kann, auch Informationen über günstige Finanzierungsbedingungen der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) für Digitalisierungsprojekte.

## **Menschen. Unternehmen. Zukunft.**

Das RKW Kompetenzzentrum ist ein gemeinnütziger und neutraler Impuls- und Ratgeber für den deutschen Mittelstand. Unser Angebot richtet sich an Menschen, die ihr etabliertes Unternehmen weiterentwickeln ebenso wie an jene, die mit eigenen Ideen und Tatkraft ein neues Unternehmen aufbauen wollen.

Ziel unserer Arbeit ist es, kleine und mittlere Unternehmen für Zukunftsthemen zu sensibilisieren. Wir unterstützen sie dabei, ihre Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft zu entwickeln, zu erhalten und zu steigern, Strukturen und Geschäftsfelder anzupassen und Beschäftigung zu sichern.

Zu den Schwerpunkten „Gründung“, „Fachkräfte“ und „Innovation“ bieten wir Ihnen praxisnahe Lösungen und Handlungsempfehlungen für aktuelle und zukünftige betriebliche Herausforderungen. Bei der Verbreitung unserer Ergebnisse vor Ort arbeiten wir eng mit den Experten in den RKW Landesorganisationen zusammen.

Unsere Arbeitsergebnisse gelten branchen- und regionsübergreifend und sind für die unterschiedlichsten Unternehmensformen anwendbar. Darüber hinaus stellen wir für die Bauwirtschaft traditionell branchenspezifische Lösungen bereit.