

Digitale Beteiligung in Zeiten der Transformation – neue Chancen für die betriebliche Interessenvertretung



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds/REACT-EU als Teil der Reaktion der Union auf die COVID-19-Pandemie.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
REACT-EU



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



1

Digitale Beteiligung und digitale Kollaborationstools 6

Digitale Arbeit der Interessenvertretung 6

Digitale Beteiligung der Beschäftigten 6

Welche digitalen Werkzeuge sollen ausgewählt werden?..... 7

2

Rechtliche Rahmenbedingungen für die digitale Arbeit der Interessenvertretung 8

Was gehört in die Geschäftsordnung der Interessenvertretung zur Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz? 8

So lassen sich Videokonferenzsysteme datenschutzgerechter nutzen – für die Teilnehmenden einer Videokonferenz 11

3

Übersicht: Digitale Werkzeuge für die Interessenvertretung 13

Plattformen für Videokonferenzen 14

Microsoft Teams 14

Zoom 15

Messenger-Dienste 16

WhatsApp 16

Signal 17

Digitale Umfragen und digitale Abstimmungen 18

Microsoft Forms 18

Slido 19

Lamapoll 19

Digitale Pinnwand und digitale Mind-Map – Visualisierung, Präsentation 20

ConceptBoard 20

Mindomo 21

MS Whiteboard 22

Retrotool 22

Gemeinsame Bearbeitung von Dokumenten 23

Edupad 24

Cryptpad 24

4

Im Überblick: Ideen und Möglichkeiten der digitalen Beteiligung von Beschäftigten durch die Interessenvertretung..... 25

Möglichkeiten des Betriebsrats (BetrVG) 25

Möglichkeiten der Mitarbeitervertretung (LPVG NRW) 27

Möglichkeiten des Personalrats (BPersVG) 28

Möglichkeiten der Mitarbeitervertretung (MVG-EKD) 29

Möglichkeiten der Mitarbeitervertretung (MAVO) 30

5

Weiterführende Informationen 31

Wie kann die TBS NRW unterstützen? 31

Digitale Qualifizierung für Interessenvertretungen 31



Einleitung

Alle reden von Transformation. Auch für viele Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen sind die großen Veränderungstrends unserer Zeit gerade zentrale Herausforderungen. Egal ob man auf den Wandel im Zuge der Digitalisierung, auf den Umstieg von fossilen Brennstoffen auf kohlenstofffreie und erneuerbare Energiequellen oder auf die Folgen des demografischen Wandels blickt: Unternehmen, Betriebe und Verwaltungen sind zurzeit mit großen, teils fundamentalen Veränderungen konfrontiert. Für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen heißt dies, es kommt viel Neues, Unbekanntes und Herausforderndes auf sie zu. Vielleicht gehen damit aber auch viele neue Chancen einher – insbesondere auf gute Arbeit.

Transformation bedeutet Umformung, Umwandlung oder Umgestaltung. Neben neuen Wirtschaftsstrukturen und neuen Geschäftsmodellen verändert sich im Zuge dieses Wandels die Arbeit in den Betrieben und Verwaltungen. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass gerade die digitale Transformation hierbei von enormer Bedeutung ist. So hat in diesem Zusammenhang die Corona-Pandemie wohl als „Transformationsbeschleuniger“ gewirkt: Home-Office und mobiles Arbeiten, Videokonferenzen und virtuelle Veranstaltungen wurden schnell zu gängigen Arbeitsformaten und haben sich in vielen Betrieben und Verwaltungen fest etabliert.

Die digitale Transformation macht gleichzeitig auch vor dem Büro der betrieblichen Interessenvertretung keinen Halt. Hier arbeitet man längst nicht mehr ausschließlich ortsgebunden im Büro oder in der Werkhalle. Ohne Unterstützung durch Computer, mobile Endgeräte, Videokonferenzsysteme oder das Internet im Allgemeinen ist die Arbeit der Interessenvertretung kaum mehr denkbar.

Gleichzeitig entstehen also viele neue Herausforderungen für die eigene Arbeit. Digitales Arbeiten will gelernt sein. Neue, vermehrt digitale und „agile“ Arbeitsprozesse sind schließlich keine Selbstläufer. Digitalisierung ist so ein Entwicklungsprozess der Interessenvertretung. Diese findet sich in einer „doppelten Transformation“ wieder: Das Umfeld beziehungsweise der Betrieb „digitalisiert“ sich, die eigene Arbeit ebenso.

Für die Interessenvertretung ist es besonders wichtig, den Kontakt zu den Beschäftigten auch in zunehmend mobilen Arbeitsstrukturen (zum Beispiel dem Home-Office) aufrechtzuerhalten. Über herkömmliche Sprechstunden oder Rundgänge im Betrieb („bei den Kollegen und Kolleginnen nach dem Rechten sehen“) ist dies oft nicht mehr durchgängig gegeben. Die direkte Beteiligung von Beschäftigten im Hinblick auf die betrieblichen Fragen, die sie selbst direkt betreffen, wird also zur Herausforderung.

Die digitalen Wege eröffnen zahlreiche neue Optionen. Interessenvertretungen können schneller und direkter mit den Beschäftigten in Kontakt treten, sich über deren Sorgen und Nöte unterrichten lassen und sie direkt an der Erarbeitung von Lösungswegen beteiligen. Eine echte Chance nicht zuletzt auch für die betriebliche Interessenvertretung, weil sie noch positiver wahrgenommen wird.

Eine direkte Beteiligung der Beschäftigten erzeugt für jede Interessenvertretung Handlungsspielräume. So können effektiv die betrieblichen Themen identifiziert werden, die für die Kolleginnen und Kollegen besonders wichtig sind. Zudem fördert direkte Beteiligung durch offene Kommunikation und transparente Entscheidungsprozesse die demokratische Meinungsbildung. Dies wiederum stützt das Gremium mit einer hohen Handlungssicherheit und Durchsetzungsfähigkeit aus.

Die gesetzlichen Grundlagen für die Interessenvertretungen (Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetze sowie Mitarbeitervertretungsgesetze und -ordnungen) definieren wichtige Rahmenbedingungen für direkte und auch digitale Beteiligung. Wie schließlich die vorhandenen Möglichkeiten und Spielräume genutzt werden können, liegt nicht zuletzt auch an der Kreativität, dem Erfahrungswissen und den methodischen sowie technisch-digitalen Kompetenzen der Interessenvertretung.

Mittlerweile stehen zahlreiche digitale Kommunikations- und Kollaborationswerkzeuge (auch „Tools“ genannt) zur Verfügung, mit denen sich Videokonferenzen, digitale Umfragen oder auch Gruppenarbeitsprozesse unterstützen lassen. Und damit auch die digitale Beteiligung. Beispiele heißen Microsoft Teams, Microsoft Forms oder ConceptBoard.

Ein großer Vorteil dieser Werkzeuge ergibt sich aus der Möglichkeit der Anwendung in Echtzeit: Beschäftigte können sich direkt beteiligen, etwa an Ideensammlungen oder einem gemeinsamen Feedback zu betrieblichen Fragen. Ein ganzes Gremium oder die komplette Belegschaft kann zeitgleich mithilfe eines digitalen Dokuments oder einer digitalen Pinnwand an einem aktuellen Thema arbeiten, Meinungen zusammentragen oder Planungsschritte bewerten.

Die Entwicklung solcher Werkzeuge, die die digitale Beteiligung der Beschäftigten und die digitale Zusammenarbeit der Gremien unterstützen können, ist mittlerweile weit vorangeschritten. Digitale Tools eröffnen den Interessenvertretungen neue Wege der Zusammenarbeit und der digitalen Beteiligung, ohne im Übrigen auf bewährte Formen zu verzichten. Dennoch bleiben mitunter Fragen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, dem Datenschutz beim Einsatz der Werkzeuge, ihren Funktionsweisen bis hin zu den technischen Voraussetzungen offen.

Diese Fragen soll die vorliegende Broschüre beantworten. Sie versteht sich als Anregung und Handlungshilfe für betriebliche Interessenvertretungen, um digitale Tools effektiv zu nutzen. Sie gibt einen Überblick über die Möglichkeiten der digitalen Beteiligung und beschreibt die Einsatzszenarien für die betriebliche Interessenvertretung. Zusätzlich wird auch ein Überblick über rechtliche Grundvoraussetzungen und zu Fragen des Datenschutzes gegeben. In Übersichtsform werden Werkzeuge vorgestellt, die die Arbeit der Interessenvertretungen unterstützen und die digitale Beteiligung der Beschäftigten möglich machen. Am Schluss werden die Möglichkeiten digitaler Beteiligung für Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen mit Blick auf die jeweiligen Rechtsgrundlagen noch einmal zusammenfassend in Tabellenform dargestellt.

Diese Broschüre ist im Rahmen des Projektes „Transformation gestalten – Orientierung für Interessenvertretungen“ entstanden. Das Projekt ist vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, dem ESF in Nordrhein-Westfalen und dem Europäischen Sozialfonds / React-EU gefördert.

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds / REACT-EU als Teil der Reaktion der Union auf die COVID-19-Pandemie.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
REACT-EU



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Was heißt eigentlich „Beteiligung“?

Beteiligung im Sinne von Partizipation bedeutet die Einbeziehung in Entscheidungs- und Willensbildungsprozesse. Im Arbeitsleben wird mit der Beteiligung der Beschäftigten zum Ausdruck gebracht, dass diese an der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen und an den sie betreffenden Entscheidungen mitwirken beziehungsweise über sie mitbestimmen können.

In den Gesetzen zur betrieblichen Mitbestimmung finden sich in Ansätzen auch verschiedene Formen der direkten Beteiligung der Beschäftigten. Ein Beispiel ist die Betriebs- oder Personalversammlung, in der nicht nur durch die Interessenvertretung und den Arbeitgeber informiert wird. Die Kolleginnen

und Kollegen sollen hier die Gelegenheit erhalten, nachzufragen, Meinungen und Vorschläge zu artikulieren. Gerade Formen der direkten Beteiligung können Mitwirkung und Mitbestimmung lebendig und transparent machen. Dabei lässt sie Möglichkeiten zur Teilhabe, zur Ideengewinnung und Interessenartikulation entstehen. Und sie gibt der Interessenvertretung wiederum Handlungsmacht („Rückendeckung“) und Handlungsoptionen an die Hand. Eine Übersicht über verschiedene „Stufen“ der Beteiligung gibt die nachfolgende Grafik. Auf jeder „Beteiligungsstufe“ sind unterschiedliche Formen der „digitalen“ Beteiligung denkbar. Einen Ausschnitt davon betrachten wir in dieser Broschüre.

Beteiligungsstufen

Stufe 9: Selbstorganisation	Volle Autonomie
Stufe 8: volle Entscheidungskompetenz	Partizipation
Stufe 7: teilweise Entscheidungskompetenz	
Stufe 6: Mitbestimmung	
Stufe 5: Einbeziehung	Vorstufe Partizipation
Stufe 4: Anhörung	
Stufe 3: Information	
Stufe 2: Anweisung	Nicht-Partizipation
Stufe 1: Instrumentalisierung oder Alibi-Partizipation	

1. Digitale Beteiligung und digitale Kollaborationstools

Gerade die direkte, digitale Beteiligung der Beschäftigten eröffnet neue kreative Wege. Sie spricht durch die Nutzung moderner, digitaler Medien oftmals auch jene Beschäftigten an, welche die Entscheidungsprozesse der Interessenvertretung zu betrieblichen Themen bislang eher weniger aktiv mitverfolgen. Eine digitale Beteiligung erstreckt sich von der Vereinbarung von Terminen per Kurznachrichtendienst („Messenger“) über die Auswertung von Umfrageergebnissen in Echtzeit sowie Gruppenarbeiten an digitalen Pinnwänden bis hin zur virtuellen Sprechstunde. Sie eröffnet viele neue Möglichkeiten: Digitale Kommunikation und die Zusammenkunft im virtuellen Raum ist ortsunabhängig und Informationen erreichen die Beschäftigten via Gruppenchat schneller als Aushänge im Betrieb. Kurzfristig kann eine sehr große Zahl an Beschäftigten Input und Rückmeldung geben und sich direkt einbringen. Hybride Veranstaltungsformate geben wiederum Beschäftigten, die nicht in Präsenz anwesend sein können, ebenfalls neue Möglichkeiten. Sie können digital gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort an Betriebsversammlungen, Besprechungen oder Präsentationen teilnehmen. Die digitale Beteiligung ersetzt also nicht die Präsenzangebote der Interessenvertretungen für die Beschäftigten, sondern ergänzt und bereichert sie. Das heißt eben, dass auf keinen Fall auf den persönlichen Austausch in Präsenz verzichtet werden sollte.

Digitale Arbeit der Interessenvertretung

Digitale Werkzeuge können auch die Arbeit des Betriebsrats, Personalrats oder der Mitarbeitervertretung selbst bereichern. Dies lässt sich an einer typischen Situation im Gremium verdeutlichen: In jeder Präsenzsitzung werden üblicherweise verschiedene Themen entlang einer Tagesordnung besprochen und bearbeitet. Die Mitglieder diskutieren miteinander, äußern ihre Meinungen, beziehen Position und fassen Beschlüsse. Ergibt sich nun die Notwendigkeit, kurzfristig Kolleginnen und Kollegen (andere Gremienmitglieder oder Beschäftigte) in die Sitzung „hineinzuholen“ – etwa weil sie zu einem bestimmten Thema wichtige Informationen liefern können – so bieten digitale Werkzeuge neue Möglichkeiten. Mit diesen ist es heute nicht nur möglich, sich per Videokonferenzsystem zu sehen und zu besprechen, sondern auch, gemeinsam und ortsunabhängig an aktuellen Themen aktiv zu arbeiten (etwa am aktuellen Entwurf für eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung). So eröffnen sie die Möglichkeit zur gemeinsamen, gleichzeitigen Bearbeitung eines Textdokuments. Die Beteiligten können von verschiedenen Orten aus das gleiche Dokument einsehen und es gemeinsam füllen, korrigieren oder anderweitig verändern. Heute bieten internetbasierte „Kollaborationstools“ die Möglichkeit einer digitalen, aktiven Zusammenarbeit – auch in der Interessenvertretung.

Wichtig ist es in jedem Fall, die ausreichende technische Ausstattung des Gremiums sicherzustellen. Neben den erforderlichen Endgeräten, wie Computer, Tablet-PC, Laptop oder Smartphone sind dabei vor allem die entsprechenden digitalen Softwareanwendungen bzw. Applikationen (Apps) von Bedeutung.

Digitale Beteiligung der Beschäftigten

Es kann der Bedarf entstehen, direkte Rückmeldungen und Ideen von den Kolleginnen und Kollegen zu wichtigen Themen abzufragen und zu bearbeiten. So etwa im Rahmen von wöchentlichen Sitzungen, Klausuren oder Belegschaftsversammlungen. Hierfür lassen sich sogenannte „Whiteboards“ einsetzen. Diese ersetzen (beziehungsweise digitalisieren) die altbekannte Flipchart oder die Pinnwand mit Moderationskarten. So können theoretisch ganze Belegschaften bei der Ideensammlung oder bei der Diskussion betrieblicher Themen beteiligt werden. Und zwar indem sie über einen „geteilten“ Zugangslink an einem solchen digitalen Whiteboard Ideen und Meinungen elektronisch sammeln, erfassen und bewerten. So können Beschäftigte über Tablet-PC, Handy oder stationärem Computer direkt aktiv in Gestaltungsprozessen dabei sein.

Eine direkte digitale Beteiligung der Beschäftigten kann also im Idealfall die ganze Belegschaft erreichen. Und sie eröffnet zahlreiche technische Optionen für neue Angebote der Interessenvertretung: So kann etwa der direkte Austausch mit den Beschäftigten in Präsenz um Telefon- und Videosprechstunden oder digitale Chatrunden erweitert werden. Gerade Beschäftigte, die mobil arbeiten (Home-Office, Arbeit beim Kunden, auf Dienstreisen), bekommen so die Möglichkeit, ihre Rechte als Beschäftigte wahrzunehmen und sich zu beteiligen.

Für jede Interessenvertretung ist es wichtig, Meinungen und Stimmungen aus der Belegschaft zu kennen. Ein zentrales Instrument kann dabei die schriftliche Befragung der Belegschaft zu den verschiedensten betrieblichen Themen und Fragestellungen sein. Solche Befragungen können heute als digitale Befragungen mit entsprechenden digitalen Werkzeugen durchgeführt werden. Diese sind im Vergleich zu herkömmlichen „Papierbefragungen“ relativ schnell einzurichten und auszuwerten – außerdem sind sie kostengünstig. Solche Tools können etwa auf einer Belegschaftsversammlung eingesetzt werden. Die Beschäftigten können per Smartphone teilnehmen und es gibt nahezu in Echtzeit die Ergebnisse. So werden Stimmungen und Meinungen aus der Belegschaft gesammelt und visualisiert. Wenn die Interessenvertretung digitale Umfragen zu einem betrieblichen Thema durchführen möchte, dann eignen sich Tools wie Microsoft Forms,

LamaPoll oder auch Slido. Wichtig ist es hier und bei allen anderen digitalen Tools, den Datenschutz und die Datenvertraulichkeit zu beachten.

Beschäftigte, die bereit sind, ein bestimmtes Thema zu bearbeiten oder die über besondere Kenntnisse zu einem Themengebiet verfügen, können durch die Übertragung dieser Aufgaben ebenfalls direkt beteiligt werden. Per Videokonferenz werden so interne Expertinnen oder Experten etwa einer Arbeitsgruppe oder eines Ausschusses der Interessenvertretung mit in Projektsitzungen einbezogen, weil sie über das benötigte Fachwissen verfügen und Hilfestellung zu offenen Fragen geben können. Wie bereits beschrieben, ist ebenfalls die Zuschaltung im Rahmen von Betriebsratssitzungen denkbar.

Durch die digitale Unterstützung der Arbeit der Interessenvertretungen können insbesondere die Beschäftigten gewonnen werden, die sich bisher weniger für betriebliche Themen oder die Betriebsratsarbeit interessieren. Mit digitalen Tools können diejenigen ihre Meinungen und Sichtweisen einbringen, die auf klassischen Wegen vielleicht eher zurückhaltend oder schwerer zu erreichen sind. Und: Die betriebliche Interessenvertretung dokumentiert damit den Beschäftigten und dem Arbeitgeber, dass sie mit der Zeit geht. Digitale Beteiligung ist also eine echte Chance für das Gremium und die Beschäftigten!

Welche digitalen Werkzeuge sollen ausgewählt werden?

Die Anwendungsszenarien und Werkzeuge für digitale Beteiligung sind danach auszuwählen, welche Themen eine Interessenvertretung bearbeiten möchte und welche Voraussetzungen und Kenntnisse im Betrieb vorhanden sind. Ihr Einsatz will sorgsam geplant sein. Um sich auf die digitale Gremienarbeit vorbereiten zu können, benötigen Interessenvertretungen unter Umständen ein digitales Kommunikationskonzept. Das heißt, das Gremium sollte sich zunächst strategisch darüber Gedanken machen, wie es zukünftig digital arbeiten und den Kontakt zu den Beschäftigten digital herstellen will. Nicht zuletzt sind eine ausreichende Qualifizierung und die Neugierde auf digitales Arbeiten wichtig, um mit den verschiedenen Tools kreativ umgehen zu können und sie effektiv zu nutzen. Der Einsatz sollte also in der Interessenvertretung diskutiert und geplant werden.

Besonders wichtig ist es dabei, zu wissen, welche rechtlichen Bestimmungen zu beachten sind. Bevor also im Rahmen dieser Broschüre ein Blick auf die einzelnen digitalen Anwendungen und Werkzeuge geworfen wird, die verwendet werden können, werden im nächsten Abschnitt zunächst rechtliche Fragestellungen betrachtet.



2. Rechtliche Rahmenbedingungen für die digitale Arbeit der Interessenvertretung

Die Corona-Pandemie hat zeitlich begrenzte Novellierungen beziehungsweise gesetzliche Ergänzungen nach sich gezogen. Hierzu zählen auch die Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) vom Juni 2021 - das sogenannte „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“. Damit haben sich den Interessenvertretungen verschiedene neue Optionen zur digitalen Zusammenarbeit und teilweise zur digitalen Beteiligung der Beschäftigten eröffnet.

So dürfen mittlerweile nach § 30 Abs. 2 BetrVG auch Betriebsratssitzungen per Video- oder Telefonkonferenz abgehalten werden (Regelung ist unbefristet).

Analoge Regelungen gibt es für Personalräte und Mitarbeitervertretungen, wobei entsprechende Unterschiede zu beachten sind. So gibt es für Personalräte nach Landespersonalvertretungsgesetz NRW (LPVG NRW) bisher nur eine

befristete Möglichkeit zur Fassung von Beschlüssen mittels Umlaufverfahren oder elektronischer Abstimmung.

Bei digitalen Sitzungen muss in jedem Fall sichergestellt sein, dass ausschließlich die teilnehmenden Personen Kenntnis über die Inhalte haben. Gleiches gilt für Sitzungen von Einigungsstellen. Aufzeichnungen von digitalen Sitzungen sind nicht gestattet.

Betriebsversammlungen per Videoübertragung sind im Übrigen Betriebsräten bisher nur über die angesichts der Corona-Pandemie getroffene befristete Regelung des § 129 BetrVG erlaubt. Einzig für Personalräte nach Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) gibt es nach § 58 BPersVG die Möglichkeit, nach einvernehmlicher Abstimmung mit dem Arbeitgeber, diese auch etwa per Video durchzuführen.

Was gehört in die Geschäftsordnung der Interessenvertretung zur Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz?

Waren sie bis vor nicht allzu langer Zeit noch rechtlich eigentlich gar nicht erlaubt, sind sie seit der Corona-Pandemie zur gängigen Praxis geworden: virtuelle Betriebsratssitzungen. Seit 2021 sind gemäß § 30 Betriebsverfassungsgesetz Sitzungen per Video- oder Telefonkonferenz nun dauerhaft möglich. Sie sollen jedoch weiterhin die Ausnahme bleiben.

Gemäß § 39 BPersVG kann ein Personalrat nach Bundespersonalvertretungsgesetz Beschlüsse im elektronischen Verfahren treffen, wenn dies in seiner Geschäftsordnung festgelegt ist.

Welche Voraussetzungen für virtuelle Sitzungen der Interessenvertretung sind zu beachten?

Schaut man sich den novellierten § 30 im Betriebsverfassungsgesetz an, so fällt auf, das gemäß Absatz 1 Präsenzsitzungen weiterhin Vorrang haben. Dies gilt im Übrigen auch für Personalräte nach BPersVG sowie für Mitarbeitervertretungen nach MVG-EKD.

Um abweichend von der „Standardpräsenzsitzung“ eine Betriebsratssitzung per Video- und Telefonkonferenz durchzuführen, sind für Betriebsräte folgende Punkte zu beachten:

1. Damit eine virtuelle Betriebsratssitzung stattfinden kann, muss der Betriebsrat die Voraussetzungen für eine Teilnahme an einer virtuellen Betriebsratssitzung unter Sicherung des Vorrangs der Präsenzsitzung in einer Geschäftsordnung festlegen.
2. Die Nutzung von Video- oder Telefonkonferenzen ist nur dann zulässig, wenn nicht zuvor ein Viertel der Mitglieder des Betriebsrats binnen einer vom Vorsitzenden zu bestimmenden Frist dem Verfahren widerspricht.
3. Es ist sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können.
4. Eine Aufzeichnung der Sitzung ist nicht erlaubt.

Fazit: Um virtuelle Sitzungen rechtssicher abzuhalten und wirksame Beschlüsse zu fassen, ist die bestehende Geschäftsordnung entsprechend anzupassen oder eine neue zu erstellen.

Für Personalräte und Mitarbeitervertretungen bestehen ähnliche, zum Teil aber abweichende Regelungen. Vor der digitalen Durchführung von Sitzungen oder Versammlungen sollten hier unbedingt die entsprechenden rechtlichen Regelungen (LPVG NRW, BPersVG, MVG-EKD oder MAVO) geprüft werden.

Die Geschäftsordnung des Betriebsrats

Virtuelle Betriebsratssitzungen laufen anders ab als Präsenzsitzungen. Hier gilt es, besondere „Spielregeln“ zu beachten. Die folgende Aufzählung zeigt auf, welche Fragen in einer Geschäftsordnung beantwortet werden sollten, um reibungslose Sitzungen per Videokonferenz sicherzustellen:

- Wie soll der Vorrang von Präsenzsitzungen konkret geregelt werden?
- Wie wird zu den Sitzungen eingeladen?
- Wo wird die Tagesordnung abgelegt?
- Wie soll mit Widersprüchen umgegangen werden?
- Welche Verhaltensregeln für virtuelle Sitzungen sollen festgelegt werden?
- Wie wird die Anwesenheit dokumentiert?
- Was muss beim Protokoll der virtuellen Sitzung beachtet werden?
- Wie werden Beschlüsse bei virtuellen und bei hybriden (Präsenz- und Online-) Sitzungen gefasst?
- Wie wird eine geheime Abstimmung sichergestellt?

Diese Punkte sind in einer Geschäftsordnung schriftlich festzuhalten.

Weitere wichtige Regelungspunkte rund um die Sitzungen sind:

- Bestimmung von Ort und Zeit der Betriebsratssitzungen,
- Festlegung und Verteilung von Aufgaben,
- Benennung von Zuständigkeiten,
- Festlegung von Erreichbarkeiten für Belegschaft und Geschäftsführung,
- Regeln für die Betriebsversammlungen sowie
- Information der Belegschaft (wie zum Beispiel Aushänge oder E-Mail-Nachrichten)

Die neue Geschäftsordnung muss gemäß § 36 BetrVG mit Stimmenmehrheit im Betriebsrat beschlossen werden.



Welche Systeme lassen sich datenschutzkonform nutzen?

Nicht nur bei der Nutzung von Videokonferenzsystemen im Rahmen der Sitzung der Interessenvertretung sind neben den betriebsverfassungs- oder personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen datenschutzrechtliche Regelungen zu beachten. Dies gilt bei jeder Nutzung digitaler Werkzeuge, zum Beispiel beim Einsatz von Umfrage- oder Mitteilungsdiensten, gilt dies. Denn bei jeder digitalen Systemnutzung werden grundsätzlich auch personenbezogene Daten verarbeitet. Die Interessenvertretung muss also sicherstellen, dass hier die geltenden rechtlichen Bestimmungen beachtet werden.

Vor der Nutzung eines digitalen Tools ist also in jedem Fall der Datenschutz zu klären. Interessenvertretungen ist unbedingt anzuraten, dass sie vorrangig die vom Arbeitgeber bereitgestellten und freigegebenen Systeme nutzen, da der Arbeitgeber auch für den Datenschutz im Sinne der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) verantwortlich ist. Wenn die Interessenvertretung ein eigenes Angebot bereitstellen oder nutzen würde, könnten sie sich unter Umständen vollumfänglich datenschutzrechtlich verantworten müssen und wäre bei Datenschutzverstößen unter Umständen haftbar.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang: Der Verantwortliche für die Datenverarbeitung (also der Betrieb, die Dienststelle, der Arbeitgeber) hat genauso wie der Systemanbieter sicherzustellen, dass die Nutzung eines Systems durch entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen sicher und vertraulich gewährleistet wird. Das heißt unter anderem, dass insbesondere der unautorisierte Zugriff auf die Systeme durch verschiedene Maßnahmen (etwa durch Verschlüsselung der Übertragung) verhindert wird.

Betriebsräte sollten also professionelle, im Betrieb zugelassene und lizenzrechtlich einwandfreie Produkte nutzen. Gleiches gilt für Personalräte und Mitarbeitervertretungen. Sie sind rechtlich dazu verpflichtet, nur solche Systeme zu nutzen, die dienstlich zugelassen sind.

Zu den Anwendungsbeispielen in dieser Broschüre

Alle in dieser Broschüre vorgestellten Kollaborationstools können – je nach Nutzungsszenario – Mängel hinsichtlich des Datenschutzes aufweisen. Eine detaillierte Prüfung oder Empfehlung einzelner Systeme kann hier nicht unternommen werden, da das Ergebnis einer Prüfung stets vom jeweiligen Einsatzszenario abhängt.

Datenschutzrechtliche Aspekte sollten wie bereits beschrieben jedoch unbedingt sorgfältig berücksichtigt werden, bevor die Entscheidung zum Einsatz getroffen wird. Je sensibler die Inhalte, desto wichtiger ist es, genau beim Datenschutz hinzusehen. Im betrieblichen Zusammenhang heißt dies etwa: Es sollte vor ihrem Einsatz unbedingt betrieblich abgeklärt werden, ob bestimmte Anwendungen betrieblich überhaupt genutzt werden dürfen.

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte kann hierzu Auskunft geben. Eine schriftliche Bestätigung durch den Arbeitgeber, dass eine Anwendung durch die Interessenvertretung genutzt werden darf, kann eine wichtige Rückversicherung darstellen.

Von einer Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten (z. B. Gesundheitsdaten, etwa im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements) oder von anderen Informationen mit hohem Schutzbedarf (Unternehmens- und Betriebsgeheimnisse, Informationen, die den Geheimhaltungspflichten der Interessenvertretung unterliegen) über solche Systeme sollte grundsätzlich Abstand genommen werden.

Die nachfolgenden Übersichten geben einen Überblick darüber, welche Bedingungen für den Einsatz von Videokonferenzsystemen aus Datenschutzsicht zu beachten sind – sowohl aus Sicht der Organisierenden als auch aus Sicht der Teilnehmenden.

Weitere Informationen zu Datenschutzfragen stellen auch die Aufsichtsbehörden für den Datenschutz bereit. Für Nordrhein-Westfalen sind dies die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit (LDI) beziehungsweise im Falle von Bundesbehörden der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI).



So lassen sich Videokonferenzsysteme datenschutzgerechter nutzen – für die Organisierenden einer Videokonferenz

On-Premise-Lösungen (Software, die im eigenen Netzwerk installiert und betrieben wird): Beim Einsatz einer On-Premise-Lösung sind meist schon einige Funktionen spezifisch auf die Unternehmensbestimmungen hin konfiguriert. Die Person, die für Organisation der Videokonferenz verantwortlich ist, hat zwei Optionen. Sie sollte die angebotenen Funktionen daraufhin überprüfen, ob bereits eine datenschutzfreundliche Voreinstellung existiert, oder ermitteln, ob die Einstellungen vor der Nutzung der Software angepasst werden können. Videokonferenzsysteme verfügen über eine Vielzahl an Funktionen. So lässt sich eine Konferenz komplett oder teilweise mitschneiden. Der Verzicht auf Funktionen dieser Art erhöht jedoch den Schutz personenbezogener Daten.

Aufnahme/Speicherung einer Videokonferenz („Protokoll“, „Archivierung“): Videokonferenz-Lösungen bieten Aufnahmefunktionen an, die den Verlauf der Videokonferenz in Bild und Ton aufzeichnen. Auch wenn das nützlich erscheinen könnte, gibt es wesentlich datenschutzfreundlichere Lösungen als eine umfangreiche Aufzeichnung in Wort und Bild inklusive Gestik und Mimik. Bei einer Speicherung oder Archivierung müssen Zugriffsberechtigungen, Löschfristen und die Wahrung der Betroffenenrechte gewährleistet werden. Die Risiken im Zusammenhang mit der Speicherung und die möglichen technischen und organisatorischen Maßnahmen müssen im Vorfeld beurteilt und festgelegt werden. Besser ist die Anfertigung eines schriftlichen Protokolls, wie sie auch in nicht-elektronischen Meetings zum Einsatz kommt

Integration von Social Media: Es gibt Videokonferenz-Lösungen, die die Nutzung integrierter Social-Media-Dienste wie z. B. „Twitter“ anbieten. Bei der Integration solcher Dienste und Inhalte ist darauf zu achten, dass keine sensiblen Daten anderer Personen offengelegt werden. Zu beachten ist außerdem: Manche Videokonferenz-Dienste nehmen automatisch Kontakt zu Social-Media-Plattformen auf. Das ist jedoch in der Regel unnötig.

Aufmerksamkeitsanzeige: Einige Videokonferenz-Lösungen enthalten die Funktion der sogenannten Aufmerksamkeitsanzeige. Diese zeigt an, ob die Teilnehmenden der Videokonferenz auch folgen. Eine solche Überwachung ist ein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte der Teilnehmenden. Bei Nutzung solcher Funktionen müssen in jedem Fall alle Beteiligten vorab informiert werden.

Passwortschutz/Anklopfen: Manche Videokonferenz-Tools bieten die Option, den virtuellen Konferenzraum für unberechtigte Personen zu sperren. In diesem Fall empfiehlt es sich, diese gerade bei einer größeren Anzahl an Teilnehmenden zu nutzen. Die Moderation erteilt die Freigabe für die Teilnahme nach der Eingabe eines Passworts oder nach einem sogenannten „Anklopfen“ im virtuellen „Wartezimmer“.

Prüfung der Identität der Teilnehmenden: Zur Sicherstellung, dass nur berechtigte Personen Zugang zu einer Videokonferenz erhalten, ist die einfachste Methode die Zuweisung eines komplexeren Passworts an die Teilnehmenden vorab. Falls eine Videokonferenz nicht durch ein Passwort geschützt ist und eine unberechtigte Person an der Konferenz teilnimmt, sollte eine schnelle Reaktion möglich sein.

Für die Teilnehmenden einer Videokonferenz

Datenschutzinformation: Wird für die Datenverarbeitung im Zusammenhang mit der Videokonferenz eine Datenschutzerklärung oder eine Datenschutz-Kurzinformation bereitgestellt? Diese Frage sollten die Teilnehmenden mit der Person klären, die die Konferenz organisiert. Ist das nicht der Fall, sollten die Organisierenden die Regelungen zur Verwendung der verschiedenen, in der Videokonferenz eingesetzten, Funktionen erläutern.

In Videokonferenzen datenschutzfreundlich verhalten: Wer an einer Videokonferenz teilnimmt, kann auch durch das eigene Verhalten vermeiden, dass sensible Informationen weitergegeben werden. Es sollte allen Teilnehmenden bewusst sein, dass personenbezogene Daten weder unerlaubt veröffentlicht noch in anderen Zusammenhängen verwendet werden dürfen. Seitens der Organisierenden ist es deshalb sinnvoll, im Vorfeld festzulegen, wie auf eine solche Situation zu reagieren ist.

Äußern Teilnehmende oder auch Veranstaltende der Videokonferenz den Wunsch, Teile der Videokonferenz für die eigene Nachbereitung aufzeichnen oder z. B. Screenshots für die Veröffentlichung in sozialen Medien erstellen zu wollen? In diesem Fall ist unbedingt sicherzustellen, dass dies ausdrücklich erlaubt ist und die anderen Teilnehmenden hierzu eingewilligt haben.

Chatfunktionen nutzen: Externe oder auch integrierte Direkt-Chats können genutzt werden, um mit einzelnen Personen Informationen auszutauschen, die nicht an alle Teilnehmende gerichtet sind.

Mikrofon und Kamera: Das Mikrofon lässt sich stumm-schalten und gegebenenfalls die Kamera ausschalten, etwa wenn im Home-Office andere Personen aus dem Haushalt in den Aufnahmebereich des Mikrofons oder in das Sichtfeld der Kamera kommen. Ein Schild an der Tür kann auf laufende Konferenzen hinweisen, damit ein „Hineinplatzen“ vermieden wird.

Unautorisierte Teilnehmende: Die Videokonferenz sollte aufmerksam verfolgt werden. Die organisierende Person bzw. die anderen Teilnehmenden sind zu informieren, wenn beispielsweise eine fremde Person den Konferenzraum betritt oder ohne Vorankündigung und Absprache eine Aufnahme der Konferenz gestartet wird.

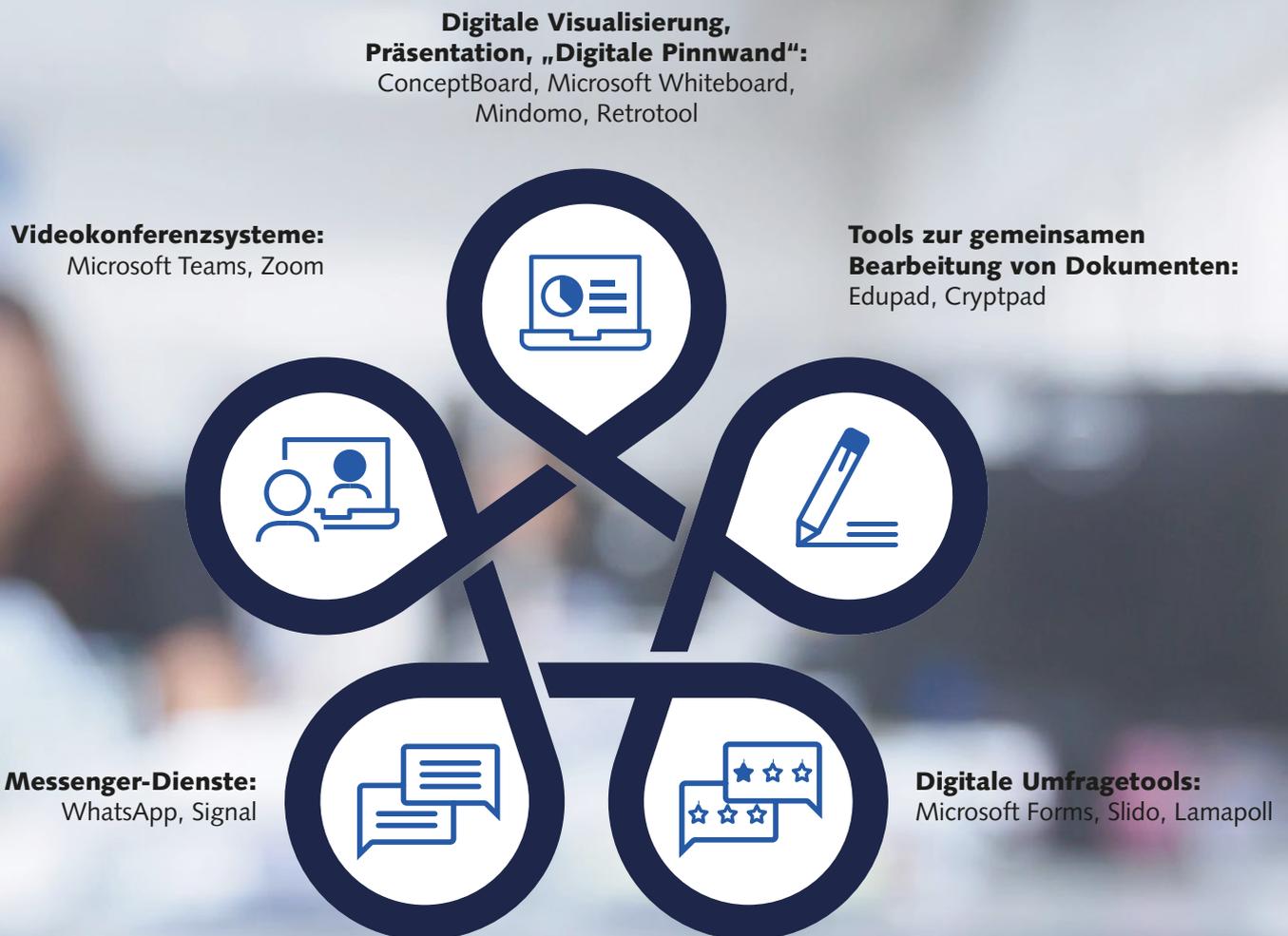


3. Übersicht: Digitale Werkzeuge für die Interessenvertretung

Es gibt mittlerweile eine Vielzahl digitaler Werkzeuge für die virtuelle Zusammenarbeit („Kollaboration“), die teilweise kostenlos, teilweise jedoch nur durch den Erwerb kostenpflichtiger Lizenzen oder Abonnements zur Verfügung stehen. Manche Tools unterscheiden sich hinsichtlich ihres Funktionsumfangs in Abhängigkeit davon, ob sie kostenfrei oder kostenpflichtig sind. Unter anderem bieten letztere meist größere Datenspeicherkapazitäten und eine längere Speicherung abgelegter Dateien sowie oft einen größeren Umfang an spezifischen Funktionen.

Innerhalb des Angebots der Tools und ihrer individuellen Ausrichtung auf bestimmte Anwendungsszenarien finden sich meist ähnlich aufgebaute Alternativen mit ähnlichem Funk-

tionsumfang. Die Art der Bedienung reicht von einfach bis komplex. Bei den meisten Kollaborationstools lassen sich die Ergebnisse als PDF-Datei oder als Bilddatei sichern, so dass die Ergebnisse auf dem eigenen Computer gespeichert und bei Bedarf an andere versendet werden können. Alle digitalen Kollaborationstools sind unabhängig von ihrem Anwendungsbereich für die ortsunabhängige Zusammenarbeit in Echtzeit ausgerichtet. Die nachfolgend beschriebene Auswahl von Werkzeugen für die digitale Beteiligung und digitale Arbeit der Interessenvertretung stellt eine Auswahl der meist genutzten Tools dar. Zu allen aufgeführten Kollaborationstools werden alternative Anwendungen mit ähnlichem Funktionsumfang angegeben.



Plattformen für Videokonferenzen

Videokonferenzsysteme sind die grundlegenden Kommunikationstools für die digitale Zusammenarbeit geworden und ermöglichen über räumliche Distanzen hinweg die Zusammenarbeit im virtuellen Raum in Echtzeit. Sie eignen sich für weitaus mehr als zur reinen Kommunikation, da sich innerhalb der Videokonferenztools weitere Anwendungen, die im Folgenden vorgestellt werden, nutzen und in die Besprechungen integrieren lassen. Es gibt eine stetig wachsende Anzahl an Anbietern und Systemanwendungen und eine ebenso stetig wachsende Anzahl neuer Funktionen, die den Nutzen der Systeme erweitern. Neben der eigentlichen Videokonferenz ermöglichen die Systeme vieles mehr. Hierzu gehören

das Zuschalten über das Telefon, der Austausch über einen Chat, das Erstellen und Bearbeiten elektronischer Umfragen, der Einsatz eines digitalen Whiteboards sowie weitere Möglichkeiten, die die Gremienarbeit unterstützen und die digitale Beteiligung der Beschäftigten fördert. Zwei der meist verbreitetsten Videokonferenzsysteme sind MS Teams und Zoom. Die Systeme können für verschiedene Arten der digitalen oder auch „hybriden“ Zusammenkunft verwendet werden. Die unterschiedlichen Tools ermöglichen dabei eine Zusammenkunft von unterschiedlich großen Gruppen von Beteiligten und reichen von kleinen zweistelligen Zahlen von Teilnehmenden bis zu mehreren hundert oder sogar darüber hinaus.

Microsoft Teams

Zweck und Anwendungszusammenhang

Microsoft Teams ist eine Kollaborationsplattform mit vielfältigen Funktionen wie Videokonferenzen, Chat, Telefonieren. Teams ist auch auf Smartphones und Tablet-PC von unterwegs aus bedienbar.

Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Sitzung der Interessenvertretung
- Digitale Sprechstunde
- Digitale Umfragen zu betrieblichen Themen
- Abstimmungen über Chatfunktionen
- Digitales Whiteboard statt Flipchart
- Integration der Tools Microsoft Forms, Slido, Cryptpad, Word, LamaPoll über den Chat oder die Funktion des „Bildschirmteilens“

→ zur [Webseite microsoft.com](https://www.microsoft.com)

Zugangsweg zur Anwendung

Über einen Einladungslink gelangt man in ein Meeting. Ein ungehindertes Eintreten nicht angemeldeter Personen ist nicht möglich, der Gastgeber muss über ein Bestätigungsbutton den Eintritt ermöglichen.



Ähnliche Anwendungen

GoToMeeting, Webex, Zoom, Jitsi, BigBlue Button



Zoom

Zweck und Anwendungszusammenhang

Zoom ist ein Videokonferenztool für die gemeinsame Zusammenarbeit bzw. „Kollaboration“. Es bietet u. a. eine Chatfunktion, ein Whiteboard, die Möglichkeit zum „Bildschirmteilen“ und eine Umfragefunktionen und ist auf mobilen Endgeräten (Smartphone, Tablet-PC) von unterwegs bedienbar.

Zugangsweg zur Anwendung

Über einen Einladungslink gelangt man in ein „Zoom-Meeting“. Ein ungehindertes Eintreten nicht angemeldeter Personen ist grundsätzlich nicht möglich, da der „Gastgeber“ über ein Bestätigungsbutton den Eintritt erst freigeben muss.

Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Betriebs-/Personalratssitzungen
- Digitale Sprechstunde
- Digitale Umfragen zu betrieblichen Themen
- An gemeinsamen Dokumenten arbeiten
- Abstimmungen über Chatfunktionen mit Handgeste
- Einsatz Whiteboard statt Flipchart

→ [zur Webseite zoom.us](https://zoom.us)



Ähnliche Anwendungen

MS Teams, GoToMeeting, Webex, Jitsi, BigBlue Button

Messenger-Dienste

Für eine schnelle und unkomplizierte Kommunikation mittels Text-, Sprach- und Videonachrichten oder Telefonie werden heute sogenannte „Messenger“-Dienste genutzt. Messenger-Dienste werden meist über Smartphones verwendet. Ein Vorteil ist dabei die Kommunikation in Echtzeit, ganz gleich von welchem Ort der Welt. Notwendig ist nur eine Internetverbindung, mobil oder etwa via WLAN. Die meisten Messenger-Dienste lassen sich auch online auf dem Computer nutzen. Vorausgesetzt ist die Koppelung des Smartphones mit dem PC. Häufig werden mit „Messengern“ kurze Nachrichten versendet. Dabei können mittlerweile sogar größere Datenmengen übertragen werden. Auch das Einrichten von geschlossenen Nutzer-Gruppen ist in der Praxis weit verbreitet. Der Vorteil solcher Gruppen liegt auf der Hand: Es werden alle

wichtigen Personen gleichzeitig informiert und können sich am Informationsaustausch beteiligen, die Kommunikation erfolgt nur im Kreis der Teilnehmenden. Zu beachten sind jedoch gerade bei populären Anwendungen wie WhatsApp Datenschutzaspekte. Datenschutzfreundlichere Anwendungen sind Signal oder Threema. In der betrieblichen Praxis sind verschiedene Anwendungsszenarien denkbar. So kann die betriebliche Interessenvertretung diese Dienste nutzen, um sich im Gremium und mit den Beschäftigten auszutauschen oder um Termine zu vereinbaren. Auch Links und Dokumente können über Messenger-Dienste weitergeleitet werden. Mittlerweile werden funktionsreiche Messenger-Dienste auch für digitale Konferenzen eingesetzt.

WhatsApp

Zweck und Anwendungszusammenhang

Kurze und schnelle Informationsvermittlung in Echtzeit, Austausch von Daten wie Fotos, Videos und Dokumente. Chatfunktion, Telefonie und Video.

Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Nachrichten an Beschäftigte senden
- Schnell wichtige Informationen austauschen
- (Abteilungs-) bzw. Gruppenchats einrichten
- Videokonferenzen durchführen
- Videobotschaften an bestimmte Empfänger*innen versenden, um über Betriebsratsarbeit informieren

Zugangsweg zur Anwendung

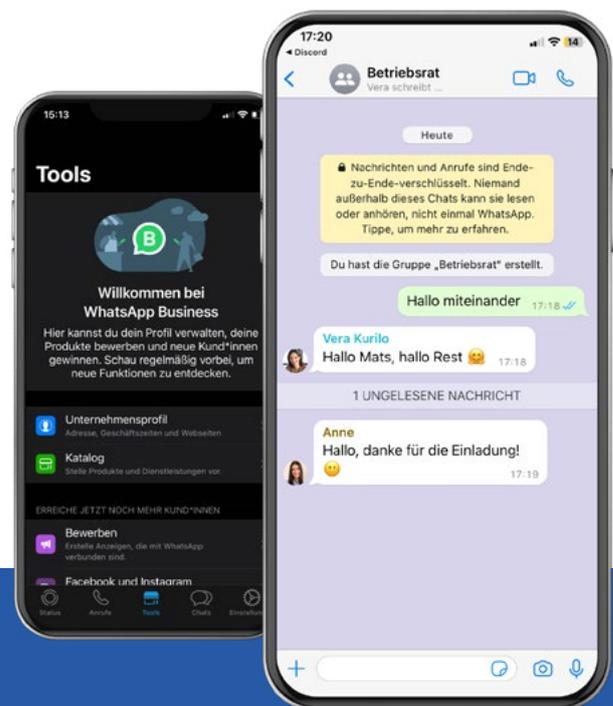
Die Anwendung lässt sich auf Computern und Smartphones installieren. Der Zugang erfolgt über eine vorhandene Telefonnummer oder den Einladungslink von Gruppenchats.

→ [zur Webseite whatsapp.com](https://www.whatsapp.com)

→ [zur Webseite business.whatsapp.com](https://business.whatsapp.com)

Anwendung in Unternehmen beachten

Wichtig: Kommt WhatsApp im Unternehmen zum Einsatz, ist ohne Zustimmung der Kontakte und einem Vertrag zwischen Facebook-Firmengruppe und dem Unternehmen (wie nach dem „Lizenzmodell WhatsApp Business“) der Einsatz des Messengerdienstes eigentlich rechtlich nicht zulässig und verstößt gegen die Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung.



Ähnliche Anwendungen

Signal, Telegram, Threema



Signal

Zweck und Anwendungszusammenhang

Versendung kostenloser Text- und Sprachnachrichten, Fotos, Videos, GIFs und sonstige Dateien. Signal verwendet die Internetverbindung des Telefons, so dass keine Gebühren anfallen. Einrichtung von Gruppenchats möglich.

Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Nachrichten an Beschäftigte senden
- Schnell wichtige Informationen austauschen
- (Abteilungs-) Gruppenchats einrichten
- Videokonferenzen durchführen
- Videobotschaften an bestimmte Empfänger*innen versenden, um über Betriebsratsarbeit informieren

Zugangsweg zur Anwendung

Installation der App auf dem Smartphone. Der Zugang erfolgt über die Telefonnummer oder den Einladungslink von Gruppenchats.

→ [zur Webseite signal.org](https://www.signal.org)

Ähnliche Anwendungen

Telegram, Threema, WhatsApp



Digitale Umfragen und digitale Abstimmungen

Sowohl im Rahmen von Sitzungen der Interessenvertretung als auch bei Beschäftigtenversammlungen ist es für alle Beteiligten von großer Bedeutung, den eigenen Standpunkt in den Meinungsbildungsprozess einzubringen. Für die Interessenvertretung ist es wichtig zu erfahren, wie Themen und Probleme durch die Beschäftigten eingeschätzt werden. Stimmungs- und Meinungsbilder wie auch Abstimmungen insgesamt werden so zu wichtigen Argumentationshilfen gegenüber der Arbeitgeberseite.

Digitale Beschäftigtenbefragungen haben gegenüber den klassischen Papierfragebögen den Vorzug, auch die Beschäftigten zu erreichen, die nicht im Betrieb anwesend sind (zum Beispiel aufgrund der Tätigkeit im Homeoffice). Beispielsweise ist mit Microsoft Forms in Microsoft 365 ein kompaktes Tool integriert, das sich sehr gut für Umfragen eignet. Vor-

aussetzung für die Nutzung ist die Einrichtung eines kostenlosen Microsoft-Kontos. Eine zunächst zu erstellende Frage wird via Internetlink an die Teilnehmenden der Befragung versendet. Diese können per PC oder Smartphone im Internet abstimmen. Forms generiert das Ergebnis in Echtzeit, das anschließend, beispielsweise innerhalb einer Videokonferenz, präsentiert wird. Die Umfrageergebnisse sind in Form von Diagrammen aufbereitet.

Slido, ein ähnliches Umfragetool, ist ebenfalls sehr einfach im Rahmen von Live-Befragungen anzuwenden. Der Zugang für die Teilnehmenden funktioniert ähnlich einfach wie bei Microsoft Forms, etwa über das Smartphone mithilfe eines automatisch generierten Zugangscodes, Links oder QR-Codes. Komplexere Beschäftigtenbefragungen können datenschutzsicher mit Lamapoll durchgeführt werden.

Microsoft Forms

Zweck und Anwendungszusammenhang

Internetbasierte Befragungen, digitale Stimmungen einholen. Die Umfrageergebnisse werden in Form von Diagrammen aufbereitet und können der Belegschaft z. B. auf einer digitalen Betriebsversammlung gezeigt oder als Abstimmungs-Tool für die strategische Betriebsratsarbeit eingesetzt werden.

Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Umfragen und Quizfragen erstellen
- Stimmungsabfragen zu bestimmten Themen im Betrieb durchführen
- Themen in Echtzeit abfragen
- Beschäftigte vor Ort oder im Homeoffice erreichen
- Unabhängig von Ort und Zeit

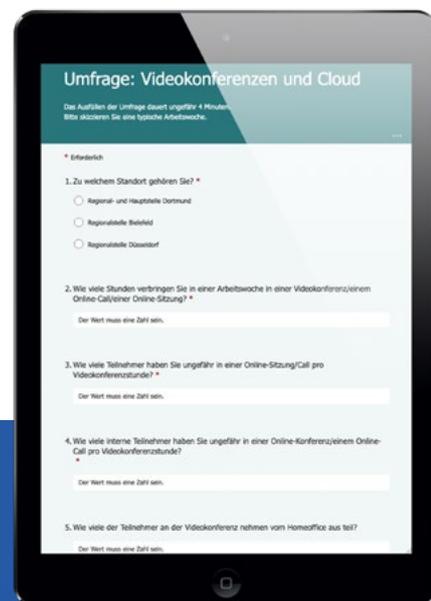
→ zur [Webseite forms.office.com](https://forms.office.com)

Ähnliche Anwendungen

Netigate, Tweetback

Zugangsweg zur Anwendung

Für die Nutzung ist die Einrichtung eines kostenlosen Microsoft-Kontos notwendig. Damit stehen die Grundfunktionen zur Verfügung. Mit einem Internet-Link zur Umfrage können dann an alle Beschäftigten, die einen entsprechenden Internetzugang haben, im Betrieb an der Umfrage teilnehmen.



Slido

Zweck und Anwendungszusammenhang

Slido ist eine Umfrage-Plattform für Tagungen und Veranstaltungen. Zu den beantworteten Fragen gibt es ein direktes „Live“-Feedback. An der Umfrage können die Teilnehmenden mit mobilen Endgeräten (z. B. Smartphone) über das Internet teilnehmen. Teilnahme über „Event-Code“.

Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Während einer Betriebsversammlung Stimmungs- oder Meinungsbilder einholen

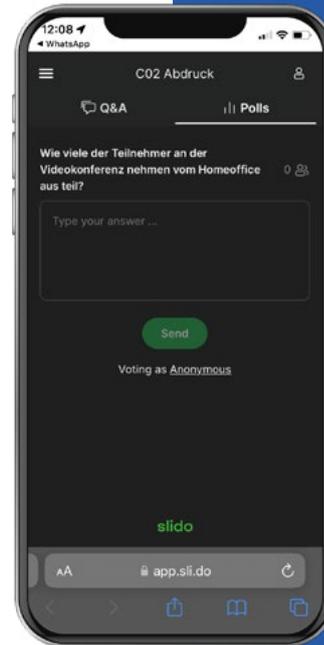
Zugangsweg zur Anwendung

Kostenlose Registrierung

Ähnliche Anwendungen

Netigate, Tweetback

→ zur Webseite [slido.com](https://www.slido.com)



Lamapoll

Zweck und Anwendungszusammenhang

Lamapoll ist ein Befragungstool für unterschiedlichste Formen von Beschäftigtenbefragungen und bietet verschiedene Vorlagen auch für komplexere Befragungen. Der Deutsche Anbieter wirbt mit „extern geprüfter Sicherheit“, „ISO-zertifiziertem Server“, dem „Hosting in Deutschland“ sowie mit „Vollverschlüsselung“ bei der Datenübertragung.

Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Befragungen der Belegschaft (z. B. im Rahmen von Betriebsversammlungen) zu einzelnen Themen

Zugangsweg zur Anwendung

Kostenlose Registrierung notwendig

Ähnliche Anwendungen

Microsoft Forms (weniger komplex)

→ zur Webseite [lamapoll.de](https://www.lamapoll.de)



Digitale Pinnwand und digitale Mind-Map – Visualisierung, Präsentation

Die in diesem Teil vorgestellten digitalen Werkzeuge sind meist einfach und intuitiv zu bedienen. Sie funktionieren nach dem Prinzip einer Pinnwand, eines Flipcharts, eines Fragebogens oder einer Tafel – nur eben digital.

ConceptBoard ist eine Plattform, die wie eine digitale Pinnwand funktioniert und mit vielen Moderationswerkzeugen ausgestattet ist. Eine Person, die das ConceptBoard für die Zusammenarbeit vorbereitet, muss sich im Vorfeld registrieren und kann dann einen Link an die Teilnehmenden versenden. Jede Person, die einen Link erhält, kann auf das Board mit einem Gast-Zugang zugreifen und Veränderungen vornehmen. Es ist auch möglich, sich über den Gast-Zugang hinaus ein eigenes Konto einzurichten. Will die betriebliche Interessenvertretung mit ConceptBoard zukünftig ihre Zusammenarbeit ortsunabhängig gestalten, ist zu empfehlen, dass eine eigene Lizenz über den Arbeitgeber erworben wird. ConceptBoard versichert, dass die Daten auf deutschen

Servern gespeichert werden. Weitere, ähnliche Anwendungen sind MS Whiteboard oder Retrotool.

Mindomo ist ein Tool für die Erstellung und gemeinsame Bearbeitung von digitalen „Mind-Maps“. Mind-Maps sind visuelle Darstellungen von Themen in einer Art verzweigter „Baumstruktur“. Zur Nutzung von Mindomo ist eine kostenlose Registrierung notwendig. Die kostenlose Version hat eine Beschränkung auf maximal drei Mind-Maps. Nachdem eine Mind-Map vorbereitet wurde, kann ein Link an alle Teilnehmenden im Betrieb versendet werden. Jeder hat die Möglichkeit, über den Link in Echtzeit auf die Mind-Map zugreifen zu können und diese mitzugestalten. Über eine Mind-Map hat ein Betriebsrats-Gremium beispielsweise die Möglichkeit, seine strategischen Themen zu erfassen, sie zu sortieren und Aufgabenzuschnitte gemeinsam und ortsunabhängig zu erarbeiten.

ConceptBoard

Zweck und Anwendungszusammenhang

ConceptBoard ist eine Plattform, die wie eine digitale Pinnwand funktioniert und mit vielen Moderationswerkzeugen ausgestattet ist.

Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Ergebnisse visualisieren oder Stimmungen einfangen
- Auf digitalen Betriebsratssitzungen, Betriebsversammlungen Themen gemeinsam in Echtzeit erfassen
- Aufgaben in Kleingruppen oder im Plenum bearbeiten

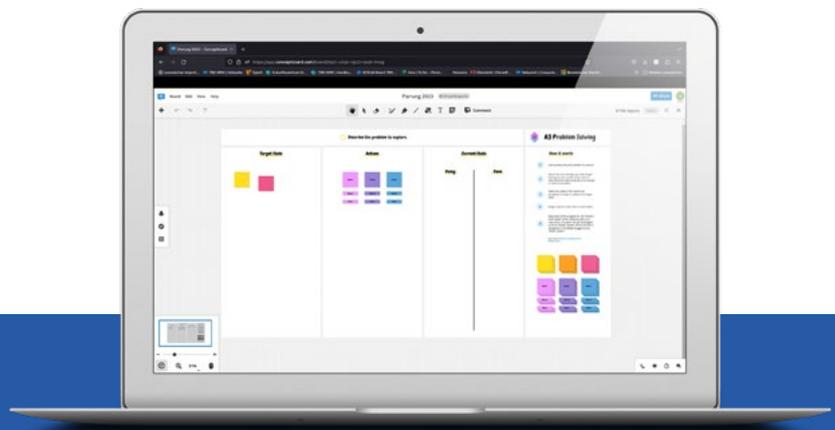
Zugangsweg zur Anwendung

Zur Nutzung von ConceptBoard muss sich die Person, die das Board erstellt, im Vorfeld kostenlos registrieren und kann dann einen Zugangslink an die Teilnehmenden versenden. Via Gast-Zugang können die Teilnehmenden auf das Board zugreifen. Eine kostenpflichtige Variante enthält zusätzliche Funktionen. Es empfiehlt sich, eine Lizenz durch den Arbeitgeber zu erwerben, da diese im Gegensatz zur lizenzfreien Nutzung eine Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung beinhaltet. ConceptBoard versichert, dass die Daten auf deutschen Servern gespeichert werden.

→ zur Webseite conceptboard.com

Ähnliche Anwendungen

GoToMeeting, Webex, Zoom, Jitsi, BigBlue Button





Mindomo

Zweck und Anwendungszusammenhang

Mindomo ist ein Tool für das gemeinsame Erstellen einer Online-Mind-Map. Das Tool eignet sich zur Visualisierung und Organisation von Informationen und Aufgabenstellungen, zur Zuordnung nach Priorität und Gruppen sowie zum Kurzüberblick zu aktuellen Themen in Echtzeit und ortsunabhängig.

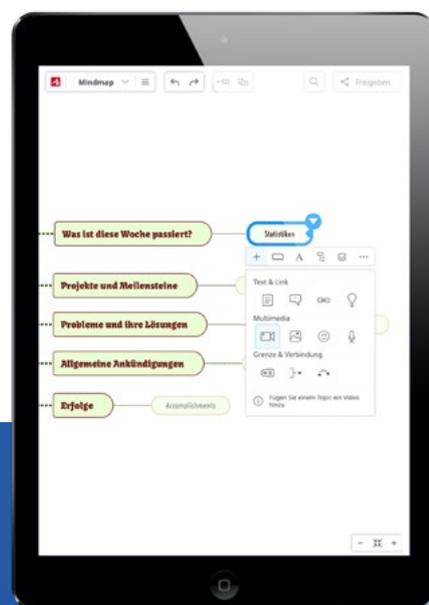
Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Strategisches Erfassen von Themen
- Sortieren und Erstellen von Aufgabenzuschnitten
- Beteiligung der Beschäftigten bei der thematischen Vorbereitung: Beschäftigte platzieren eigene Themen im Vorfeld
- Gemeinsames und ortsunabhängiges Erarbeiten

→ zur [Webseite mindomo.com](https://www.mindomo.com)

Zugangsweg zur Anwendung

Eine kostenlose Registrierung ist notwendig. Die kostenlose Version ist auf drei Mind-Maps beschränkt. Nachdem eine Mind-Map vorbereitet ist, kann ein Link an alle Teilnehmenden versendet werden. Jeder kann über den Link in Echtzeit auf die Mind-Map zugreifen und sie mitgestalten.



Ähnliche Anwendungen

Mindmeister, SimpleMind

MS Whiteboard

Zweck und Anwendungszusammenhang

Microsoft Whiteboard ist eine Anwendung, mit der auf einer digitalen Tafel Inhalte erstellt werden können. Die Microsoft Whiteboard-App ist für Windows 10 verfügbar. Es gibt Nutzungsmöglichkeiten für das iPhone und iPad. Erstellte Whiteboards werden automatisch in der Cloud gespeichert und können von fast jedem Gerät aus aufgerufen werden.

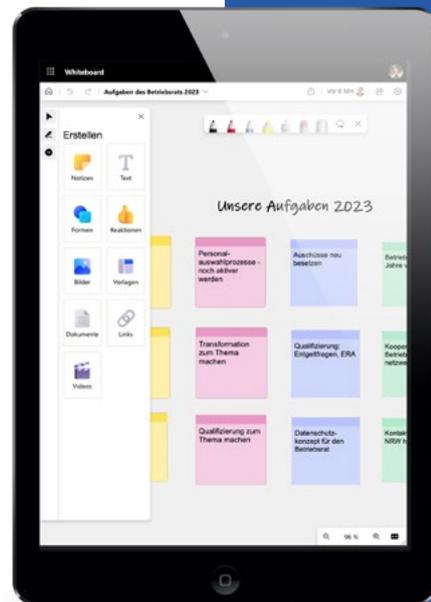
Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Betriebsrats-Gremien können strategische Themen erfassen, sortieren und Aufgabenzuschnitte gemeinsam und ortsunabhängig erarbeiten
- Beschäftigte können Bedarfe thematisch hinzufügen, die der Betriebsrat in seiner Sitzung weiterbearbeitet
- Microsoft Whiteboard eignet sich gut auf Betriebsversammlungen zur Erfassung und Präsentation von Themen

Zugangsweg zur Anwendung

über Microsoft-Lizenz, kostenpflichtig

→ zur [Webseite microsoft.com](https://www.microsoft.com)



RetroTool

Zweck und Anwendungszusammenhang

RetroTool ist ein einfaches und flexibles Tool für die Online-Zusammenarbeit, insbesondere für die Visualisierung von Ideensammlungen, Diskussionen und Arbeitszusammenhängen. Es lassen sich damit digitale Pinnwände erstellen, die über einen Link geteilt und gemeinsam bearbeitet werden können. Die Teilnehmenden können in privaten Abschnitten ihre digitalen „Karten“ zunächst einzeln bearbeiten und dann in einen gemeinsamen Bereich „ablegen“.

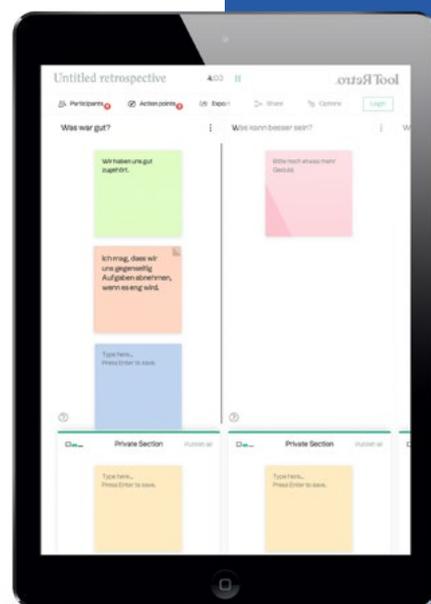
Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Gemeinsame, ortsunabhängige und gleichzeitige Themenerfassung und Sortierung
- Bearbeitung und Organisation von Aufgabenzuschnitten

Zugangsweg zur Anwendung

Mit oder ohne Registrierung. Mit Registrierung stehen verschiedene zusätzliche Funktionen zur Verfügung.

→ zur [Webseite retrotool.io](https://retrotool.io)





Gemeinsame Bearbeitung von Dokumenten

Auch für die gemeinsame, ortsunabhängige Bearbeitung digitaler (Text-)Dokumente gibt es verschiedene Anwendungen, die oft einfach handzuhaben sind. So gibt es mit Edupad einen sogenannten „Online-Editor“, der von einem Anbieter aus der Schweiz entwickelt wurde. Das „Pad“ ist ein einfaches Tool für die digitale Zusammenarbeit. Ein Gremium hat die Möglichkeit, gleichzeitig, ortsunabhängig und in Echtzeit an dem Editor zu arbeiten. Jeder Teilnehmende kann sehen, wer welchen Text gerade bearbeitet. Edupad ist als Textverarbeitungsprogramm einzusetzen und benötigt keine Anmeldung und Registrierung über einen Browser. Wer den Link erhalten hat, kann auf das Edupad zugreifen, den Text verändern und im sogenannten „TimeSlider“ die Entstehung und Bearbeitung des Dokumentes nachvollziehen. Edupad läuft störungsfrei unter den Internet-Browsern Firefox und GoogleChrome. Nach spätestens zwei Jahren wird ein Pad mit Inhalt automatisch gelöscht. Deshalb ist es ratsam, den Inhalt nach Fertigstellung des Pads zu sichern. Edupad eignet sich gut, um zum Beispiel Textentwürfe in der Sitzung der Interessenvertretung zu schreiben. Alle Beteiligten mit Internet-Zuganglink können den Text sehen und mitbearbeiten.

CryptPad ist eine Sammlung verschiedener Tools zur ortsunabhängigen Zusammenarbeit. Alle Inhalte werden im Browser verschlüsselt und entschlüsselt. Es handelt sich um eine Open-Source-Software. Inhalte, die in das jeweilige Tool eingegeben werden, sind von unbefugten Dritten nicht lesbar. Selbst die Administrierenden des Dienstes haben keinen Zugriff auf die Daten. Die Nutzung von CryptPad ist kostenlos und eine Registrierung ist nur notwendig, um mehr Funktionen oder Speicherplatz zu erhalten.

Es existieren noch viele weitere Kollaborationswerkzeuge, die hier noch nicht aufgeführt wurden. Zu nennen wären Adobe Connect, Etherpad, OpenBoard, GoogleDocs usw. Auch das bekannte Microsoft Textverarbeitungsprogramm „MS Word“ lässt sich mittlerweile ähnlich wie die genannten Werkzeuge nutzen. Jedes Werkzeug hat seine spezifischen Möglichkeiten und ist weniger bis sehr komplex zu bedienen. Einige Werkzeuge sind frei zugänglich, andere wiederum kostenpflichtig. Bei den allermeisten Kollaborationstools lassen sich die Ergebnisse als PDF- oder als Bilddatei sichern, so dass die Ergebnisse auf dem eigenen Computer abgelegt werden und bei Bedarf an berechnete Personen im Betrieb versendet werden können.

EduPad

Zweck und Anwendungszusammenhang

EduPad ist ein Online-Editor zum gemeinsamen Verfassen von Textdokumenten. Bis zu 15 Mitarbeitende können auf das Pad zugreifen, den Text verändern und im TimeSlider die Entstehung des Pads nachvollziehen. Über ein Jahr nicht bearbeitete Pads werden automatisch gelöscht. Deshalb sollten Back-ups erstellt werden.

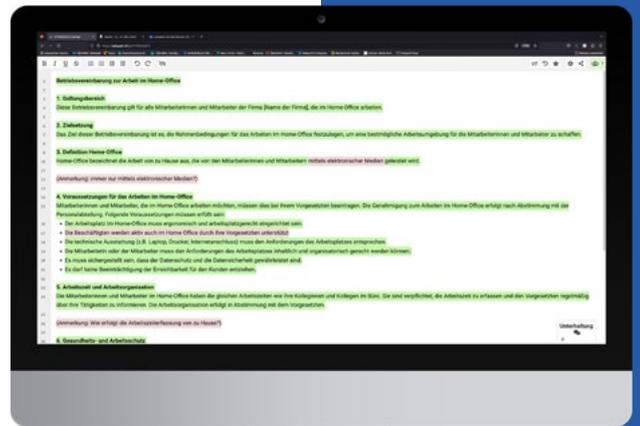
Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Gemeinsame, ortsunabhängige und gleichzeitige Erstellung von Textdokumenten (z. B. Entwürfe für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, Protokolle, Tagesordnungen, etc.)
- Importe von Dateien
- Export der Inhalte in verschiedene Datenaustauschformate
- Via TimeSlider einsehbar, welche Texte von welchen Personen in Echtzeit bearbeitet werden

Zugangsweg zur Anwendung

Open-Source-Software, keine Registrierung erforderlich; Zugang über einen Link

→ zur [Webseite edupad.ch](http://www.edupad.ch)



CryptPad

Zweck und Anwendungszusammenhang

CryptPad ist eine Open-Source-Software und kann ohne Registrierung genutzt werden. Dokumente werden im Browser verschlüsselt und können zusätzlich zu einer Cloud exportiert und lokal gespeichert werden. Alle Dokumente haben einen eigenen Link, der zur Zusammenarbeit geteilt wird. Die Daten gelangen weder an den Server, noch haben die Administratoren Zugriffsrechte darauf.

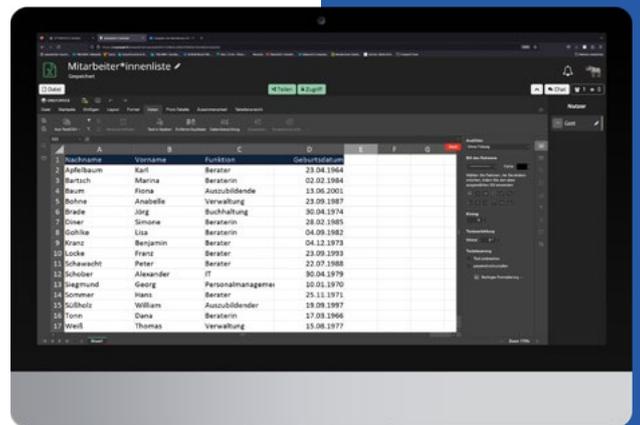
Möglichkeiten für die Interessenvertretung

- Gemeinsame, ortsunabhängige und gleichzeitige Bearbeitung von Textdokumenten (Entwürfe für Betriebs- oder Dienstvereinbarungen)
- Erstellung von Präsentationen
- Tabellenkalkulationen
- Digitales Whiteboard (Pinnwand, Ideensammlung)
- Gruppenplanungen, Aufgabenverteilung
- Austausch über Chatfunktion

Zugangsweg zur Anwendung

Kostenlos ohne Registrierung, Zusatzfunktionen nur mit kostenpflichtiger Registrierung, größerer Speicherplatz, unbegrenzt langer Zeitraum der Datenspeicherung optional.

→ zur [Webseite cryptpad.fr](http://www.cryptpad.fr)



4. Im Überblick: Ideen und Möglichkeiten der digitalen Beteiligung von Beschäftigten durch die Interessenvertretung

Es gibt viele Ideen und Möglichkeiten für den Einsatz der in dieser Broschüre beschriebenen Werkzeuge und Instrumente für digitale, direkte Beteiligung. Auch die gesetzlichen Grundlagen der Interessenvertretungsarbeit geben Hinweise

und Anregungen darauf, wo sich verschiedene Formen der digitalen Beteiligung anwenden lassen. Diese sind in den folgenden Tabellen jeweils in einer Übersicht erfasst.

Möglichkeiten des Betriebsrats (BetrVG)

Form der Beteiligung	Beteiligung über	BetrVG	Möglichkeit der digitalen Gestaltung und Hinweise
Information	<ul style="list-style-type: none"> Aushänge „Schwarzes Brett“ Intranet 	Arbeitnehmer*innen können über Infoblätter, ein „Schwarzes Brett“ oder auch über ein Intranet über betriebliche Themen durch die Interessenvertretung informiert werden (§ 40 (2) BetrVG).	<ul style="list-style-type: none"> Intranetbereich Elektronischer Newsletter per E-Mail oder Nachrichten per Chat Digitaler Channel über Kollaborationsplattform (z. B. „Teams“) <p><i>Moderationsaufwand berücksichtigen</i></p>
Information Mitreden	<ul style="list-style-type: none"> Persönliches Gespräch Persönlicher Kontakt 	Im persönlichen Kontakt werden Anregungen der Beschäftigten entgegengenommen (§ 80 (1) Nr. 3 BetrVG).	<ul style="list-style-type: none"> Videogespräch Möglichkeit, auch die Interessenvertretung über Video-, Chat- und Nachrichtenfunktionen zu erreichen <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Information Mitreden	<ul style="list-style-type: none"> Sprechstunden Digitale Sprechstunden 	Über spezielle Sprechstunden kann die Interessenvertretung mit den Beschäftigten in einen direkten Austausch treten (§ 39 BetrVG).	<ul style="list-style-type: none"> Videosprechstunden Chat-Sprechstunden <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Information	<ul style="list-style-type: none"> Beratungsrecht der Arbeitnehmer*innen 	Arbeitnehmer*innen können sich jederzeit von ihrer Interessenvertretung beraten lassen (§ 39 BetrVG).	<ul style="list-style-type: none"> Zuschaltung der sachkundigen Personen per Video <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitnehmer*innen als Auskunftspersonen 	Arbeitnehmer*innen können umgekehrt auch vom Betriebsrat als interne Auskunftspersonen einbezogen werden (§ 80 (2) Satz 3 BetrVG).	<ul style="list-style-type: none"> Zuschaltung der sachkundigen Personen per Video <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitnehmer*innen als sachkundige Ausschussmitglieder 	Ausschüsse der Interessenvertretung können sachkundige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einbeziehen (§ 28 in Verbindung mit § 80 BetrVG).	<ul style="list-style-type: none"> Zuschaltung der sachkundigen Personen per Video <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer*innen 	Arbeitnehmer*innen können Themen für Betriebsrat vorschlagen (§ 86a BetrVG).	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Sammlung von Ideen über Channel auf Kollaborationsplattform <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> Anregungen und Beschwerden der Arbeitnehmer*innen 	<p>Arbeitnehmer*innen haben das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die die eigene Person betreffen, gehört zu werden. Sie sind berechtigt zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die sie betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung zu machen (§ 82 (1) BetrVG).</p> <p>Der Betriebsrat hat Beschwerden der Arbeitnehmer*innen entgegenzunehmen und beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken (§ 85 BetrVG).</p>	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Anlaufstelle für Anregungen und Beschwerden <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>

Möglichkeiten des Betriebsrats (BetrVG)

Form der Beteiligung	Beteiligung über	BetrVG	Möglichkeit der digitalen Gestaltung und Hinweise
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> • Belegschaftsbefragungen durch die Interessenvertretung 	Betriebsräte dürfen Belegschaftsbefragungen initiieren. Voraussetzung ist, dass sich die Fragen im Rahmen der gesetzlichen Aufgaben des Betriebsrats halten und es nicht zu Störungen des Betriebsablaufs oder des Betriebsfriedens führt (auf der Grundlage von § 80 (1), (2) BetrVG, Urteil des Bundesarbeitsgerichtes, BAG v. 8.2.1977 - 1 ABR 82/74).	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale Belegschaftsbefragung über Befragungstool <i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i>
Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstständige Arbeitsgruppen 	Betriebsräte dürfen Aufgaben auf selbstständige Arbeitsgruppen übertragen (§ 28a BetrVG).	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellen der digitalen Infrastruktur für die Arbeitsgruppe • Digitale Projektmanagementtools
Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsausschuss • Einigungsstelle 	<p>Arbeitnehmer*innen dürfen in den Wirtschaftsausschuss berufen werden (§ 107 (2), (3) BetrVG).</p> <p>Arbeitnehmer*innen können als Beisitzer in Einigungsstellen berufen werden (§ 76 (2) BetrVG).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung per Videokonferenz
Information Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsversammlung 	<p>Der Betriebsrat hat einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Betriebsversammlung einzuberufen und hierzu einen Tätigkeitsbericht zu erstatten (§ 43 (1) BetrVG).</p> <p>Arbeitnehmer*innen dürfen Anträge auf Betriebs- oder Abteilungsversammlungen stellen (§ 45 (2) BetrVG).</p> <p>Auf der Betriebs- oder Abteilungsversammlung dürfen Arbeitnehmer*innen sich informieren und austauschen (§ 43 BetrVG).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Videofilme zur Information der Belegschaft erstellen (z. B. für bestimmte Themen) • Digitale Themensammlung und -vorabstimmung • Digitale Einholung von Meinungsbildern, z. B. per Smartphone • „Twitter“-Wall zur aktiven Begleitung <i>Nicht-Öffentlichkeit sicherstellen</i>
Information Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Zusätzliche Betriebsversammlung 	Mindestens 1/4 der wahlberechtigten Arbeitnehmer*innen können (zusätzliche) Betriebsversammlungen einberufen (§ 43 (3) BetrVG).	
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> • Personelle Maßnahmen • Kündigungen 	Der Betriebsrat soll bei Kündigungen, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme die betroffenen Arbeitnehmer*innen hören (§ 102 (2) BetrVG).	<i>Besser auf digitale Anhörung verzichten</i>

Möglichkeiten der Mitarbeitervertretung (LPVG NRW)

Form der Beteiligung	Beteiligung über	LPVG NRW	Möglichkeit der digitalen Gestaltung und Hinweise
Information	<ul style="list-style-type: none"> • Aushänge • „Schwarzes Brett“ • Intranet 	Arbeitnehmer*innen können via Infoblätter, „Schwarzes Brett“ oder auch Intranet über betriebliche Themen durch die Interessenvertretung informiert werden (§ 40 (4) LPVG NRW).	<ul style="list-style-type: none"> • Intranetbereich • Elektronischer Newsletter per E-Mail oder Nachrichten per Chat • Digitaler Channel über Kollaborationsplattform (z. B. „Teams“) <p><i>Moderationsaufwand berücksichtigen</i></p>
Information Mitreden	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliches Gespräch • Persönlicher Kontakt 	Der Personalrat kann Beschäftigte an ihren Arbeitsplätzen aufsuchen und sie zu bestimmten Themen befragen und daraus seine Aufgaben ableiten (§ 64 LPVG NRW).	<ul style="list-style-type: none"> • Videogespräch • Möglichkeit, auch die Interessenvertretung über Video-, Chat- und Nachrichtenfunktionen zu erreichen <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Information Mitreden	<ul style="list-style-type: none"> • Sprechstunden, digitale Sprechstunden 	Arbeitnehmer*innen können mit dem Personalrat in persönlichen Kontakt treten und sich mit diesem beraten. Und zwar zu allen Fragen, die das Beschäftigungsverhältnis betreffen (§ 39 (1) LPVG NRW).	<ul style="list-style-type: none"> • Videosprechstunden • Chat-Sprechstunden <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Information	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungsrecht der Arbeitnehmer*innen 	Arbeitnehmer*innen können sich jederzeit von ihrer Interessenvertretung beraten lassen (§ 39 (1) LPVG NRW).	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungsangebote digital (Video, Chat) <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer*innen als Auskunftspersonen 	Teilnahme von sachkundigen Personen an der Personalratssitzung (§ 31 (2) LPVG NRW).	<ul style="list-style-type: none"> • Zuschaltung der sachkundigen Personen per Video <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> • Anregungen und Beschwerden der Arbeitnehmer*innen 	Der Personalrat hat Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken (§ 64 Nr. 5 LPVG NRW).	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale Anlaufstelle für Anregungen und Beschwerden <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Wirtschaftsausschuss und Einigungsstelle 	<p>Arbeitnehmer*innen dürfen in den Wirtschaftsausschuss berufen werden (§ 65a (4) LPVG NRW).</p> <p>Arbeitnehmer*innen können als Beisitzer in Einigungsstellen berufen werden (§ 67 (1) LPVG NRW).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung per Videokonferenz
Information Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Personalversammlung 	<p>Der Personalrat hat eine Personalversammlung oder Teilversammlung mindestens einmal im Jahr und nach Bedarf einzuberufen (§ 46 (1) LPVG NRW).</p> <p>Arbeitnehmer*innen müssen auf Personalversammlungen über die Tätigkeit des Personalrates informiert werden. Sie können sich zu bestimmten Themen eine Meinung bilden und demokratisch abstimmen sowie über Änderungen in der Organisation unterrichtet werden (§ 45 (1) und (2) LPVG NRW).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Videofilme zur Information der Belegschaft erstellen (z. B. für bestimmte Themen) • Digitale Themensammlung und -vorabstimmung • Digitale Einholung von Meinungsbildern, z. B. per Smartphone • „Twitter“-Wall zur aktiven Begleitung <p><i>Nicht-Öffentlichkeit sicherstellen</i></p>
Information Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Zusätzliche Personalversammlung 	Mindestens ein Viertel der Arbeitnehmer*innen kann den Personalrat auf Antrag dazu verpflichten, zusätzliche Personalversammlungen einzuberufen (§ 46 Abs. 2 LPVG NRW).	
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> • Personelle Maßnahmen • Kündigungen 	Der Personalrat kann Arbeitnehmer*innen bei beabsichtigten Kündigungen um eine Stellungnahme bitten. Erhebt der Personalrat Einwände gegen die beabsichtigte Maßnahme, haben Arbeitnehmer*innen ihre Stellungnahme schriftlich einzureichen (§ 74 (4) LPVG NRW).	<i>Besser auf digitale Anhörung verzichten</i>

Möglichkeiten des Personalrats (BPersVG)

Form der Beteiligung	Beteiligung über	BPersVG	Möglichkeit der digitalen Gestaltung und Hinweise
Information	<ul style="list-style-type: none"> • Aushänge • „Schwarzes Brett“ • Intranet 	Arbeitnehmer*innen können via Infoblätter, „Schwarzes Brett“ oder auch Intranet über betriebliche Themen durch die Interessenvertretung informiert werden.	<ul style="list-style-type: none"> • Intranetbereich • Elektronischer Newsletter per E-Mail oder Nachrichten per Chat • Digitaler Channel über Kollaborationsplattform (z. B. „Teams“) <p><i>Moderationsaufwand berücksichtigen</i></p>
Information Mitreden	<ul style="list-style-type: none"> • Sprechstunden • digitale Sprechstunden 	Der Personalrat kann Sprechstunden während der Arbeitszeit einrichten. Sprechstunden können auch mittels Telefon- oder Videokonferenz angeboten werden, wenn das Konferenzsystem von der Dienststelle zur Nutzung freigegeben wurde, die digitale Sprechstunde in der Geschäftsordnung des Personalrats vorgesehen ist und der Datenschutz eingehalten wird (§§ 44, 45 BPersVG).	<ul style="list-style-type: none"> • Telefonkonferenz- oder Videosprechstunden • Chat-Sprechstunden • Beratungsangebote digital (Video, Chat) <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> • Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer*innen 	Der Personalrat hat Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter bzw. der Leiterin der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken. Die Beschäftigten sind über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten (§ 62 Nr. 3 BPersVG).	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale Sammlung von Ideen über Channel auf Kollaborationsplattform <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Einigungsstelle 	Arbeitnehmer*innen sind als Beisitzer in Einigungsstellen zu berufen (§ 73 (2) BPersVG).	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung per Videokonferenz
Information Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Personalversammlung 	<p>Der Personalrat hat einmal in jedem Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung einzuberufen (§ 59 BPersVG).</p> <p>Arbeitnehmer*innen können dem Personalrat auf einer Personalversammlung Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen. Auf der Personalversammlung können Beschäftigte wichtige Themen einbringen und sich dazu demokratisch eine Meinung bilden (§ 61 BPersVG).</p> <p>Möglichkeit der Übertragung der Personalversammlung per Videokonferenz in Nebenstellen oder Teile der Dienststelle im Einvernehmen mit der Leiterin oder dem Leiter der Dienststelle (§ 58 BPersVG).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Videofilme zur Information der Belegschaft erstellen (z. B. für bestimmte Themen) • Digitale Themensammlung und -vorabstimmung • Digitale Einholung von Meinungsbildern, z. B. per Smartphone • „Twitter“-Wall zur aktiven Begleitung <p><i>Nicht-Öffentlichkeit sicherstellen</i></p>
Information Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Zusätzliche Personalversammlung 	Mindestens ein Viertel der Arbeitnehmer*innen kann den Personalrat auf Antrag dazu verpflichten, zusätzliche Personalversammlungen einzuberufen (§ 59 (2) BPersVG).	

Möglichkeiten der Mitarbeitervertretung (MVG-EKD)

Form der Beteiligung	Beteiligung über	MVG-EKD	Möglichkeit der digitalen Gestaltung und Hinweise
Information Mitreden	<ul style="list-style-type: none"> • Persönliches Gespräch • Persönlicher Kontakt 	Die MAV kann Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen und sie zu bestimmten Themen zur Erfüllung ihrer Aufgabe befragen (§ 28 (2) MVG-EKD).	<ul style="list-style-type: none"> • Videogespräch • Möglichkeit, auch die Interessenvertretung über Video-, Chat- und Nachrichtenfunktionen zu erreichen <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Information Mitreden	<ul style="list-style-type: none"> • Sprechstunden, digitale Sprechstunden 	Mitarbeiter*innen können in Sprechstunden mit der MAV in einem direkten Austausch treten (§ 28 (1) MVG-EKD).	<ul style="list-style-type: none"> • Videosprechstunden • Chat-Sprechstunden <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Information	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungsrecht der Mitarbeiter*innen 	Mitarbeiter*innen können sich jederzeit durch ihre MAV beraten lassen (§ 28 (1) MAV EKD). Mitarbeiter*innen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen (§ 35 (5) MVG-EKD).	<ul style="list-style-type: none"> • Beratungsangebote digital (Video, Chat) <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter*innen als Auskunftspersonen 	Mitarbeiter*innen können als sachkundige Personen zur Sitzung der MAV eingeladen werden (§ 25 (2) MVG-EKD).	<ul style="list-style-type: none"> • Zuschaltung der sachkundigen Personen per Video <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> • Vorschlagsrecht der Mitarbeiter*innen 	Mitarbeiter*innen können Beschwerde bei der MAV einreichen, wenn Dienststellenleitung gegen bestehende Pflichten verstößt. Die MAV kann dann bei dem zuständigen Leitungs- und Aufsichtsorganen Beschwerde einlegen (§ 48 (1) MVG-EKD).	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale Sammlung von Ideen über Channel auf Kollaborationsplattform <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> • Anregungen und Beschwerden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 	Die MAV soll sich der Probleme der Mitarbeiter*innen annehmen und die Interessen auf Veranlassung der Mitarbeiter*innen bei der Dienststellenleitung vertreten (§ 35 (2) MAV-EKD). Mitarbeiter*innen können Beschwerden, Anfragen und Anregungen innerhalb der Dienststelle an die MAV richten (§ 35 (3c) MAV-EKD). Mitarbeiter*innen können bei Personalgesprächen ein Mitglied der Mitarbeitervertretung hinzuziehen (§ 35 (5) MVG-EKD).	<ul style="list-style-type: none"> • Digitale Anlaufstelle für Anregungen und Beschwerden <p><i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i></p>
Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Einigungsstelle 	Mitarbeiter*innen können als Beisitzer in Einigungsstellen berufen werden (§ 36a (3) MVG-EKD).	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung per Videokonferenz
Information Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterversammlung 	Die Mitarbeitervertretung hat mindestens einmal im Jahr eine Mitarbeiterversammlung durchzuführen (§ 31 (1) MVG EKD). Die Mitarbeitervertretung kann zu einzelnen Tagesordnungspunkten der Mitarbeiterversammlung sachkundige Personen (auch interne) zur Beratung hinzuziehen (§ 31 (3) MVG-EKD).	<ul style="list-style-type: none"> • Videofilme zur Information der Belegschaft erstellen (z. B. für bestimmte Themen) • Digitale Themensammlung und -vorabstimmung • Digitale Einholung von Meinungsbildern, z. B. per Smartphone • „Twitter“-Wall zur aktiven Begleitung <p><i>Nicht-Öffentlichkeit sicherstellen</i></p>
Information Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> • Zusätzliche Mitarbeiterversammlung 	Auf Wunsch eines Viertels der wahlberechtigten Mitarbeiter*innen kann eine außerordentliche Mitarbeiterversammlung einberufen werden (§ 31 (2) MVG-EKD).	<p><i>Unterschiedliche Rechtsbestimmungen beachten</i></p>

Möglichkeiten der Mitarbeitervertretung (MAVO)

Form der Beteiligung	Beteiligung über	MAVO	Möglichkeit der digitalen Gestaltung und Hinweise
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> Vorschlagsrecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 	Die Mitarbeiterversammlung kann der Mitarbeitervertretung Anträge unterbreiten und zu den Beschlüssen der Mitarbeitervertretung Stellung nehmen (§ 22 (1) MAVO-Bistum Essen).	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Sammlung von Ideen über Channel auf Kollaborationsplattform <i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i>
Mitwirken	<ul style="list-style-type: none"> Anregungen und Beschwerden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 	Die Mitarbeitervertretung hat Anregungen und Beschwerden von Mitarbeiter*innen entgegenzunehmen und falls sie berechtigt erscheinen, vorzutragen und auf ihre Erledigung hinzuwirken (§ 26 (3) Nr. 2 MAVO-Bistum Essen).	<ul style="list-style-type: none"> Digitale Anlaufstelle für Anregungen und Beschwerden <i>Vertraulichkeit technisch und organisatorisch sicherstellen</i>
Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> Einigungsstelle 	Mitarbeiter*innen können als Beisitzer in Einigungsstellen berufen werden (§ 41 (1) MAVO-Bistum Essen).	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung per Videokonferenz
Information Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter-versammlung 	Die Mitarbeiterversammlung hat mindestens einmal im Jahr stattzufinden (§ 21 (2) MAVO-Bistum Essen).	<ul style="list-style-type: none"> Videofilme zur Information der Belegschaft erstellen (z. B. für bestimmte Themen) Digitale Themensammlung und -vorabstimmung Digitale Einholung von Meinungsbildern, z. B. per Smartphone „Twitter“-Wall zur aktiven Begleitung <i>Nicht-Öffentlichkeit sicherstellen</i>
Information Mitwirken Mitentscheiden	<ul style="list-style-type: none"> Zusätzliche Mitarbeiter-versammlung 	Auf Verlangen von einem Drittel der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, kann eine Mitarbeiterversammlung einberufen werden (§ 21 (3) MAVO-Bistum Essen).	



5. Weiterführende Informationen

Wie kann die TBS NRW unterstützen?

Die TBS NRW berät die betriebliche Interessenvertretung beim Einsatz digitaler Werkzeuge und bei den Möglichkeiten digitaler Beteiligung für die Beschäftigten. Dabei erstrecken sich die Beratungsthemen auf Formen digitaler Beteiligung, Regelungen des Datenschutzes, die strategische Arbeitsweise der Interessenvertretung und ihre dahingehende Mitbestimmung.

Die TBS NRW unterstützt zum Beispiel bei der Ausarbeitung einer Geschäftsordnung für die Interessenvertretung, bei Betriebsvereinbarungen zum Einsatz digitaler Werkzeuge, zum (Beschäftigten-) Datenschutz und zu allen anderen Fragen rund um die Gestaltung zum Thema guter Arbeit und Technik.

Digitale Qualifizierung für Interessenvertretungen

Die TBS NRW bietet Interessenvertretungen spezielle, auf die jeweiligen Anforderungen abgestimmte Qualifizierungen und Informationen zum praktischen Einsatz von digitalen Werkzeugen in der Arbeit des Gremiums an.

Mehr zu den Angeboten unter:
www.tbs-nrw.de



Diese Broschüre ist im Rahmen des Projektes „Transformation gestalten – Orientierung für Interessenvertretungen“ entstanden.

Unser Beratungsangebot zur Transformation im Überblick

Sie haben in der Arbeitnehmervertretung Beratungsbedarf rund um die Transformation Ihres Betriebes? Unsere sachverständigen Berater*innen stehen Ihnen schnell und unbürokratisch zur Seite. Unser Angebot reicht von der Kurzberatung bis zur mehrtägigen Beratung.

- **Kurzberatung**
Gerne geben wir Ihnen eine erste Orientierung und formulieren mit Ihnen erste Fragestellungen bei anstehenden Transformationsprozessen.
- **Mehrtägige Beratung**
Begleitung bei der Identifikation spezifisch betrieblicher Transformationsbedarfe und bei der schrittweisen Mitgestaltung dieser Prozesse.
- **Seminare und Workshops**
Wir entwickeln gemeinsam neue Handlungsansätze zu aktuellen Themen der Transformation in den Betrieben und bieten Raum für den gegenseitigen Erfahrungsaustausch.

Gremien stärken, Beteiligung schaffen – zum Hintergrund des Projekts

Die Weiterentwicklung bestehender oder Einführung neuer Prozesse ist immer dann erfolgreich, wenn das Management die Interessenvertretung und die Belegschaft von Anfang an mitnimmt und beteiligt. So lassen sich Ziele sowie Erwartungshaltungen der verschiedenen Betriebsparteien klar definieren, Reibungsverluste vermeiden und der Nutzen für die jeweiligen Beteiligten sowie für die Gesamtorganisation transparent darlegen.

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds/REACT-EU als Teil der Reaktion der Union auf die COVID-19-Pandemie.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
REACT-EU



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



TBS NRW

Die TBS wird von den Gewerkschaften in NRW sowie dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen getragen und handelt im Rahmen eines Landesauftrages. Zentrales Ziel ist die Gestaltung und Förderung eines arbeitnehmer*innenorientierten und sozial verträglichen Strukturwandels in NRW in den Geschäftsfeldern:

- Arbeit und EDV
- Arbeit und Organisation
- Arbeit und Ökonomie
- Arbeit und Gesundheit

Dazu unterstützt die TBS Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen und interessierte Arbeitnehmer*innen, sich konstruktiv in betriebliche Umgestaltungsprozesse einzubringen. Sie bietet ihre Leistungen branchenübergreifend und flächendeckend in NRW an. Besondere Berücksichtigung finden die Probleme von Klein- und Mittelunternehmen.

Die TBS bietet folgende Leistungen an:

- Beratung in Betrieben
- Seminare und Veranstaltungen
- Nutzung arbeitsorientierter Landesprogramme
- Informationsmaterialien

Hauptstelle / Regionalstelle Dortmund

Westenhellweg 92–94
44137 Dortmund
Tel. 0231 249 69 80
tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de
tbs-ruhr@tbs-nrw.de

Regionalstelle Bielefeld

Stapenhorststraße 42b
33615 Bielefeld
Tel. 0521 96 63 50
tbs-owl@tbs-nrw.de

Regionalstelle Düsseldorf

Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf
Tel. 0211 179 31 00
tbs-rheinland@tbs-nrw.de

Impressum

Autor*innen

Jens Göcking | TBS NRW
Diana Reiter | TBS NRW

Grafik und Layout

Vera Kurilo | TBS NRW

Bildnachweis

[stock.adobe.com](https://www.stock.adobe.com): Studio Romantic (Titelbild), Prapat, ASDF, Carlo, Seventyfour, Vadim Pastuh, Drobot Dean, Piman Khrutmuang, Dragana Gordic, Atstock Productions, astrosystem, Prostock-studio, YURII MASLAK, kamiphotos, Svitlana, torwaiphoto, Graficriver, Alex | [creativemarket.com](https://www.creativemarket.com/) / [graphicon](https://www.graphicon.com/) | [unsplash.com/@sigmund](https://www.unsplash.com/@sigmund)

Herausgeber

Projekt „Transformation gestalten – Beschäftigung sichern“

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds/REACT-EU als Teil der Reaktion der Union auf die COVID-19-Pandemie. Die TBS ist mit der Umsetzung beauftragt.



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
REACT-EU



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.

Westenhellweg 92 – 94 | 44137 Dortmund
0231 249 69 80 | www.tbs-nrw.de

Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung.

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

