

Conversation Guide: So gewinnst du den Betriebsrat für eine Mitarbeiter-App

1

Vom Überwachungstool zum Schutzinstrument

Der Betriebsrat fürchtet oft die totale digitale Kontrolle. Deine Argumentation muss diesen Fokus verschieben.

- **Einwand:** „Das ist doch bestimmt ein Tool zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle.“
- **Deine Antwort:** „Im Gegenteil: Die App schützt die Privatsphäre. Wenn wir keine App einführen, verschiebt sich die Kommunikation unserer Frontline-Teams schnell auf Plattformen wie WhatsApp, wo Unternehmensdaten nicht sicher sind. Die Mitarbeiter-App schafft hingegen einen rechtssicheren Raum mit klaren Regeln, die wir gemeinsam in einer Betriebsvereinbarung festlegen.“

2

BYOD (Bring Your Own Device) und Freiwilligkeit

Die Nutzung privater Handys ist eines der sensibelsten Themen.

- **Einwand:** „Mitarbeitende werden gezwungen, ihr Privateigentum für die Arbeit zu nutzen.“
- **Deine Antwort:** „Die Nutzung der Mitarbeiter-App wird absolut freiwillig sein. Wer sein privates Smartphone nicht nutzen möchte, erhält die wichtigen Informationen weiterhin über Terminals, wo sie direkt auf das Intranet zugreifen können, oder digitale Screens. Die App ist ein freiwilliges Zusatzangebot, das den Mitarbeitenden ihren Arbeitsalltag erleichtern und Zeit sparen soll (z. B. beim Abrufen der Lohnabrechnung).“

3

Datenschutz und Serverstandort

- **Einwand:** „Wie steht es um den Schutz personenbezogener Daten? Werden die in die USA geschickt?“
- **Deine Antwort:** „Wir setzen auf Staffbase, eine Lösung „Made in Germany“ bei der wir uns für EU Hosting in Deutschland entscheiden können. Sie ist vollständig DSGVO-konform und wird regelmäßig von unabhängigen Dritten auditiert. Zudem bietet Staffbase die Möglichkeit, unsere eigenen Sicherheits- und Datenschutzerfordernungen innerhalb der Plattform zu definieren.“

4

Schutz der Freizeit (Push-Benachrichtigungen)

Der Betriebsrat sorgt sich um die ständige Erreichbarkeit nach Feierabend.

- **Einwand:** „Die Leute kommen nie zur Ruhe, wenn das Handy ständig klingelt.“
- **Deine Antwort:** „Wir entwickeln gemeinsam ein Regelwerk, das zum Beispiel Push-Benachrichtigungen an Feiertagen, am Wochenende oder außerhalb der Kernarbeitszeiten ausschließt. Auch die Anzahl an Push-Benachrichtigungen pro Woche kann darin begrenzt werden.“

5

Die „Zweiklassengesellschaft“

Ein wichtiges soziales Argument des Betriebsrates.

- **Einwand:** „Wir spalten die Belegschaft in Digital-Natives und den Rest.“
- **Deine Antwort:** „Aktuell haben wir eine Spaltung: Die Verwaltung erfährt alles Wichtige per Intranet- und E-Mail-Kommunikation, die Produktion erfährt es als Letzte. Die App ist das Instrument, das diese Mauer einreißt und zum ersten Mal alle auf denselben Informationsstand bringt.“