

Vorlage für die Sitzung des

HV-XX/23

GV am

KoVo am

HV am 23./24.06.2023

X

Betr.: Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit und
gewerkschaftliche Bildungsarbeit

TOP X

Antragsteller/in: BA Junge GEW/ BA GEW Studierende

Berichterstatter/in: Marcello Helwig

Finanzwirksamkeit

(ankreuzen)

Ja

Nein

Summe:

☒ Haushaltsstelle:

Der HV möge beschließen:

1. Der Hauptvorstand erarbeitet eine übergreifende *Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit und gewerkschaftliche Bildungsarbeit* im Sinne einer sozial sowie ökologisch nachhaltigen, ressourcenschonenden und datensparsamen Infrastruktur für innergewerkschaftliches, digitales Arbeiten im Haupt- und Ehrenamt. Dabei sind bereits gefasste Beschlüsse [1] grundlegend für die Güte einer solchen Infrastruktur.

2. Der Hauptvorstand beauftragt den Geschäftsführenden Vorstand, in Federführung das für IT- und technische Infrastruktur zuständige GV-Mitglied (ggf. in Abstimmung mit dem Koordinierungsvorstand), eine Bestandsaufnahme in den Landesverbänden und im Hauptvorstand zu erheben, die die Ausgangslage für die gemeinsame digitale Strategie bilden soll.

[1] beispielsweise:

- GT-2017: 3.26 "Bildung in der digitalen Welt" etc.
- GT-2021/2022: 3.07 "Grundrechte von Lernenden und Lehrenden in der digitalisierten Welt" sowie 5.09 "Weiterentwicklung der Gemeinschaftsaufgabe Gewerkschaftliche Bildungsarbeit" etc.

BEGRÜNDUNG

Aktuell fallen verschiedene Entwicklungen zusammen, die dazu geführt haben, dass breit über Möglichkeiten des innergewerkschaftlichen, digitalen Arbeitens in der GEW diskutiert wird. Als Projektteam *GEWnet* setzen wir uns schon lange mit diesem Thema auseinander und sind auf vielfältige Probleme gestoßen, die nur durch eine Projekte, Arbeitsbereiche und Regionen übergreifende Strategie aufgefangen werden kann.

Darüber hinaus hat die GEW eine breite organisations-, arbeits- und bildungspolitische Beschlusslage, der wir mitunter in unserer Selbstorganisation nicht vollumfänglich gerecht werden. Sie kann uns als Orientierung für eine übergreifende *Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit und gewerkschaftliche Bildungsarbeit* dienen. Eine weitere Orientierung kann eine Bestandsaufnahme in den Landesverbänden und beim Hauptvorstand geben. So werden bestehende Kosten und Bedarfe durch Mitglieder, Aktive, Referent*innen und Technik- und Verwaltungsbeschäftigte sichtbar.

ANLAGE

Möglicher Fragenkatalog zum Digitalen Arbeiten beim Hauptvorstand und den Landesverbänden:

1. Welche digitalen Tools / Programme / Plattformen nutzt ihr für eure Gremienarbeit (z.B. für Videokonferenzen, Kommunikation, Dateiaustausch, etc.)?

Nenne alle, die du im letzten Jahr im Einsatz gesehen hast und markiere gerne, welche warum besonders viel genutzt werden.

2. Welche digitalen Tools / Programme / Plattformen nutzt ihr für eure gewerkschaftliche Bildungsarbeit?

Nenne alle, die du im letzten Jahr im Einsatz gesehen hast und markieren gerne, welche warum besonders viel genutzt werden.

3. Welche weiteren digitalen Tools / Programm / Plattformen nutzt ihr in eurer gewerkschaftlichen Arbeit als und zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen, die ggf. weitere Zugänge und ein Nutzer*innen-Management bedürfen (z.B. Ticket-Buchungssysteme und andere Mittel zur Arbeitsorganisation)?

4. Hostet ihr als Landesverband eigene digitale Dienste (z.B. eine Cloud oder ein Videokonferenztool auf eigenen Server bzw. als Dienstleistung)? Wenn ja, welche?

4.1 Falls ja: Wie gestaltet ihr das User- und Datenmanagement (z.B. über die Anbindung an die Mitgliederdatenbank D'Org, manuell von hauptamtlichen Referent*innen oder Dienstleister, nicht systematisch/offen durch die Mitglieder)?

4.2 Falls ja: Wie viele finanzielle Mittel fließen jährlich direkt in diese digitalen Dienste (z.B. Webhosting, Support, Domains, Lizenzen, etc.)?

4.3. Falls ja: Wie viele personelle, hauptamtliche Ressourcen (in Zeit/Woche + Eingruppierung der entsprechenden Mitarbeitenden) fließen ca. in die Administration dieser Dienste?

5. Wie zufrieden seid ihr mit der aktuellen Situation des digitalen Arbeitens im LV? (Gibt es ggf. Fehlstellen oder offene Bedarfe?)

6. Was würdet ihr euch für den LV und die GEW in Bezug auf digitales, innergewerkschaftliches Arbeiten wünschen?

Erkner, 04.06.2023

Anhang: Bericht zu GEWnet.

// Stand: 06/2023 //



Deine Arbeits- und Vernetzungsplattform

GEWnet

Projektbericht und Entwicklungskonzept

Sabrina Arneth

Inhaltsverzeichnis

// Projekt(zwischen)bericht //	4
<i>Das GEWnet als Projekt</i>	4
<i>Ressourcenausstattung</i>	4
<i>Definierte Ziele</i>	6
<i>Herausforderungen</i>	6
<i>Projektbilanz</i>	7
// Entwicklungskonzept //	8
<i>Das GEWnet – Eine Kurzbeschreibung</i>	8
<i>Anforderungen</i>	9
<i>Nutzen</i>	9
<i>Modifizierte Rollen</i>	11
<i>Öffentlichkeitsarbeit</i>	12
<i>Datenschutzrecht</i>	13
<i>Datenmanagement</i>	13
<i>Datensicherheit & Risiken</i>	14
<i>Exkurs: Rollen und Rechte</i>	15
<i>Rollen in Moodle</i>	15
<i>GEW-Rollen – Anforderungen an das GEWnet</i>	17
<i>Rechtesystem in Moodle</i>	18
<i>Rechte in der GEW</i>	18
<i>Rechtekonzept GEWnet</i>	19
<i>Ist-Zustand 2022</i>	19
<i>Entwickelter-Zustand 2024</i>	20
<i>Szenario 1 – Übernahme</i>	20
<i>Szenario 2 – Selbstverwaltung</i>	22
<i>Kein GEWnet</i>	22
<i>Szenario 3 – kein GEWnet</i>	22
<i>Umsetzung</i>	23
<i>Registrierung und Authentifizierung</i>	23
<i>Löschen von Accounts und Daten</i>	24
<i>Ein- und Ausschreibung in die Arbeitsbereiche des GEWnets</i>	24
<i>Kosten</i>	25
<i>Umsetzung im Rahmen einer übergreifenden Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit</i>	25
<i>Abwägungen und Empfehlung</i>	26
<i>Zusammenfassung</i>	27

In aller Kürze

Das GEWnet ist eine auf Moodle basierende digitale Arbeits- und Vernetzungsplattform für aktive GEW Mitglieder, die sich derzeit im OE-Projektstatus befindet und gut angenommen wird. Moodle ist geeignet die Anforderungen der GEW an eine solche Plattform kostengünstig umzusetzen. Für die Weiterentwicklung des GEWnets wäre eine (Teil-)Automatisierung administrativer Prozesse wünschenswert. Um zu klären, wie es mit dem GEWnet – aber auch mit anderen digitalen Diensten – weitergeht, bedarf es einer übergreifenden *Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit*.

// PROJEKT(ZWISCHEN)BERICHT //

Das GEWnet als Projekt

Das GEWnet beruht auf einem Projektantrag vom BAGS und dem BFGA HuF, der am 24.02.2020 durch den GV Beschluss GV-025/20 beschlossen wurde. Zunächst lag die Verantwortlichkeit im AB HuF. In diesem ersten Projekt wurde die Plattform aufgebaut, durch verschiedene Gremien der GEW auf Bundes- und Landesebene, insbesondere aus dem AB HuF, genutzt und diese Nutzung in den tragenden Gremien und im Rahmen der Auswertung der OE-Projekte im Oktober 2020 evaluiert. Diese Evaluation ist in den *Evaluationsbericht zur Organisationsentwicklung 2017-2021: Die GEW stärken und kontinuierlich weiter denken!* eingeflossen¹.

Ein zweiter Projektantrag wurde am 31.05.2022 durch den GV mit dem Beschluss GV-163/22 beschlossen und durch den HV-Beschluss HV-036/22 bestätigt. Die Verantwortlichkeit wechselt zum AB Finanzen. Die Jugendgremien gründeten einen offenen Projektbeirat, sodass das Projekt weiterhin eng an die Initiator*innen angebunden blieb. Der Fokus lag auf der Weiterentwicklung des GEWnets im Angesicht der positiven Resonanz durch die Nutzer*innengruppen. Vom 15.05.2022 bis zum 31.08.2023 wurde Sabrina Arneth, die das Projekt zuvor gemeinsam mit Nathalie Schäfer und Anne Hüls (sowie beratend Torsten Steidten) verantwortet hatte, als Werkstudentin eingestellt, um eine Machbarkeitsstudie der organisationsweiten Einführung des GEWnets zu machen, die Plattform in dieser Zeit zu administrieren sowie auf die Bedarfe der Nutzer*innen beratend und konzeptionell zu reagieren. Zuvor war das Projekt durch die o.g. Personen ehrenamtlich geleitet worden. Das Ergebnis der Machbarkeitsstudie ist der vorliegende Bericht.

In Zukunft werden die weiteren Projektmittel für die fortlaufende Evaluation des Projekts, sowie für die Administration genutzt werden.

Ressourcenausstattung

Das erste Projekt (2020-2022) war mit einem Budget von 18.000 Euro für zwei Jahre ausgestattet (Haushaltsstelle 5250 [OE-Kostenstelle 5084]). Davon wurden 2020 1.770 Euro und 2021 2.000 Euro abgerufen. Damit war das Projekt von Anfang an im Vergleich sehr kostengünstig. In der ersten Phase wurden nur knapp 21% der vorgesehenen Mittel abgerufen, da die Kostenplanung ursprünglich auf vier Jahre ausgelegt war.

Das zweite Projekt (2022-2025) war mit einem Budget 43.000 Euro über vier Jahr ausgestattet (Haushaltsstelle 5250 [OE-Kostenstelle 5084]). Davon wurden zum 30.04.2023 10.325,50 Euro abgerufen. Die Kostenaufstellung für das Jahr 2022 und die Planung für 2023 sehen wie folgt aus:

¹ Abrufbar unter:

<https://www.gew.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=106206&token=9ba9d344977d7d1b0f2fc176a4140f1c0c39239f&sdownload=&n=GEWTAG21-OE-Evaluation.pdf> [Zugriff: 22.05.23]

Posten	Kosten in EUR
2022	
Gehaltszahlung Werkstudentin (Admin. & Entwicklung) (7,5 Monate, 10 h/Woche)	5.015,52
AG-Anteile zur SV	543,22 (10,83%)
Beträge zur Berufsgenossenschaft	26,87 (0,54%)
Dienstleistungen EDV: Domainhosting (<i>gewstudis.de</i>)	85,68
Aufwendung Hosting (<i>an Minuskel</i>) - Moodle	1.071,20
Aufwendung Wartung und Support (<i>an Minuskel</i>)	928,2
Gesamtkosten	7.670,49
<i>Rückstellung</i>	2.329,51
2023 (geschätzt)	
Gehaltszahlung Werkstudentin (Admin. & Entwicklung) (8 Monate, 10 h/Woche)	5.360
AG-Anteile zur SV	580,5
Beträge zur Berufsgenossenschaft	29
Dienstleistungen EDV: Domainhosting (<i>gewstudis.de</i>)	85,68
Aufwendung Hosting (<i>an Minuskel</i>) - Moodle - BigBlueButton (BBB) - Telefoneinwahl BBB	2.214
Aufwendung Wartung und Support (<i>an Minuskel</i>)	1.143
Gesamtkosten	9.412,18
Einnahmen (Haush. BAGS/BA)	600
<i>Rückstellung</i>	1187,82

Die Fixkosten für das Hosting sowie Wartung und Support werden ungefähr auf dem Level von 3.500 EUR/Jahr bleiben. Welche zusätzlichen Leistungen in den kommenden Jahren noch eingekauft werden, kann derzeit nicht abgeschätzt werden.

Definierte Ziele

Folgende Ziele wurden für den Zeitraum 2022-2024 für den organisationsweiten Kontext definiert:

- Ehrenamtliches Engagement fördern und unterstützen → digitale Vernetzung und Zusammenarbeit ortsunabhängig ermöglichen
- Generationenwechsel diversitätsbewusst gestalten

Diese übergeordneten Ziele sind angelehnt an die den Beschluss 5.06 vom Gewerkschaftstag 2021, der den angestoßenen Organisationsentwicklungsprozess weiterschreibt. Der Anspruch des Projekt war nie, diese Ziele für die GEW in Gänze zu erfüllen, sondern als ein Baustein zu ihrer Erfüllung beizutragen.

Zusätzlich wurde projektspezifisch das Ziel definiert, zu prüfen, wie eine Einführung des GEWnets für die Gesamtorganisation gelingen könnte.

Aus dem Betriebsplan für das GEWnet vom ehrenamtlichen Projektteam aus dem Januar 2022 (s. Anhang) und einer gemeinsamen Beratung der EDV Abteilung, dem Bundesschatzmeister und der Werkstudentin wurde folgende Teilziele definiert:

- Es soll ein Rechtekonzept erstellt werden, was den Anforderungen der Organisation und dem Datenschutz gerecht wird.
- Es soll ein Plan für die Reduzierung der Kosten erstellt werden, indem
 - der administrative Aufwand reduziert wird,
 - eine Automatisierung der Authentifizierung und
 - eine Automatisierung des Data Managements geprüft wird.

Herausforderungen

Für eine möglichst spezifische Machbarkeitsprüfung sind ein guter informationeller Zugriff auf die bestehenden Prozesse und IT-Lösungen grundlegend. Aufgrund der Rahmenbedingungen der Einstellung als Werkstudentin mit einem geringen Stundenumfang, die ausschließlich im Home-Office arbeitet, der fehlenden Integration in die betrieblichen Abläufe in Frankfurt (die auch dem Status als Werkstudentin, sowie der Arbeit in Home-Office geschuldet sind), dem mangelnden Zugriff auf interne Systeme und die Auslastung der Kolleg*innen aus der EDV-Abteilung konnten diese grundlegenden Bedingungen in der Regel nicht ohne weiteres geschaffen werden.

Für die Zukunft leiten sich daraus folgende Empfehlungen ab:

1. Integration von Werkstudierenden in betriebliche Abläufe und Zugriff auf interne Systeme des Hauptvorstandes in Frankfurt und

2. interne Expert*innen in die Ressourcenplanung einbeziehen und Werkverträge entsprechend ausstatten bzw. auf reguläre Beschäftigung zurückgreifen.

Weitere Herausforderungen, die mir und dem Projektteam in der Weiterentwicklung des GEWnets begegnet sind, finden sich im Entwicklungskonzept.

Projektbilanz

Die projektspezifischen Ziele werden mit dem vorliegenden Entwicklungskonzept innerhalb der Projektlaufzeit erreicht. Für weitere Projektphasen können neue Ziele, wie z.B. die Umsetzung eines der skizzierten Szenarien anvisiert werden.

Die Erreichung der organisationsweiten Ziele wurde mit dem weiteren Betreiben des GEWnets ebenfalls unterstützt. Aus dem Feedback der ehrenamtlich Aktiven geht hervor, dass das GEWnet weiterhin als geeignet angesehen wird, um die Ziele zu erreichen.

// ENTWICKLUNGSKONZEPT //

In diesem Entwicklungskonzept wird dargestellt, wie sich die Plattform *GEWnet* weiterentwickeln könnte. Dafür werden wir zunächst auf Anforderungen schauen und dann auf mögliche Szenarien zur Umsetzung. Kernaspekte sind dabei die Frage von Rechtekonzepten, Authentifizierung, Integration in eine übergreifende *Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit* und Kosten. Es gibt dabei nicht den einen Weg, sondern verschiedene Szenarien, mit Vorteilen, Nachteilen und Kosten, sowie weitere Stellschrauben, an denen man drehen kann. Außerdem bewegen wir uns in einem Feld, das der Open Source Software, welches in ständiger Weiterentwicklung ist, sodass sich Dienste und Leistungen stetig verbessern. Zuletzt möchte ich an dieser Stelle betonen, dass der Bedarf für das *GEWnet* weiterhin hoch ist, die Entwicklung sowie Umsetzung einer Digitalstrategie jedoch eine organisationspolitische Entscheidung bleibt.

Das GEWnet – Eine Kurzbeschreibung

Das GEWnet ist eine Arbeitsplattform für GEW-Mitglieder und eine Plattform zur gemeinsamen Produktion, sowie zur Distribution von Wissen. Wir wollen durch diesen Wissensspeicher, eine aktive politische Auseinandersetzung mit den Lebens- und Arbeitsverhältnissen erleichtern und ermöglichen. Die Infrastrukturen des GEWnet sollen ehrenamtliche Engagement erleichtern und uns besser vernetzen. Das wird vor allem durch die Möglichkeiten des kollaborativen Arbeitens und der Videokonferenzsoftware, aber eben auch das strukturierte Ablegen von Dateien etc. möglich gemacht. Das GEWnet ist dabei Werkzeug auf der lokalen Ebene, auf Landes- und Bundesebene für Gremien und Arbeitszusammenhänge.

Im GEWnet können wir...

- synchron und gemeinsam arbeiten,
- online kommunizieren,
- übersichtlicher und zentral Dateien ablegen,
- Wissenshierarchien abbauen,
- uns abstimmen,
- unsere Arbeit und Dateien durchsuchen und relevante Inhalte wiederfinden,
- uns vernetzen,
- Barrieren abbauen,
- Hilfe suchen und finden.

Kurz: Im GEWnet können wir uns die ehrenamtliche Arbeit in der GEW erleichtern.

Das wird durch die verschiedenen Tools möglich, wie...

- Videokonferenzen,
- Gruppen-Chats und Nachrichten
- Etherpads²,
- Wikis und Foren,
- Umfragen,
- Datenablage inkl. Beschriftung,
- gemeinsame Kalender,
- E-Mail-Benachrichtigungen und
- HTML-basierte Bereiche, über die sich externe Dienste einbinden lassen.

² Ein Online-Texteditor, der es mehreren Personen ermöglicht, gleichzeitig an einem Text zu arbeiten.

Anforderungen

Damit wir Moodle für das GEWnet nutzen können, mussten bestimmte Anforderungen erfüllt sein. Der initiale Implementierungsprozess des GEWnet wurde erfolgreich abgeschlossen. Um sich aus dem Projektstatus heraus zu entwickeln, werden weitere Modifikationen notwendig. Die wesentlichen Anforderungen der GEW an eine solche Plattform werden in diesem Abschnitt nochmal dargestellt:

Nutzen

Bereits auf der OE-Aktivenkonferenz 2018 lautet die Schlussfolgerung des Workshops zu *digitalen Werkzeugen*: „Wir empfehlen der GEW [...] die Software Slack (oder eine entsprechende Alternative) für den Einsatz in interessierten Arbeitsgruppen bereitzustellen“³. Diese Alternative ist nun Moodle. Der Nutzen des GEWnets geht aus der obigen Kurzbeschreibung bereits hervor. Die Nutzer*innenzahl liegt derzeit (30.04.2023) bei 1.132. Es ist davon auszugehen, dass die meisten der Nutzer*innen das GEWnet noch nicht regelmäßig nutzen. Das liegt aber u.a. daran, dass es noch kein automatisiertes, und somit praktikables Datamanagement gibt und unklar ist, wohin das GEWnet steuern wird. Somit konnten wir unseren Nutzer*innen auch keine sichere Perspektive mit der Nutzung bieten. Dass dennoch so 90 Gremien oder Arbeitszusammenhänge aus 13 Landesverbänden und auf Bundesebene das GEWnet bereits nutzen oder ausprobieren, zeigt wie hoch der Bedarf ist. Anhand von zwei Statistiken über den Zeitraum August 2022 bis März 2023 lässt sich sehen, dass es eine aktive Nutzer*innengruppe gibt, die in der Tendenz anwächst. In der *Abbildung 1* sehen wir, dass es monatlich etwas mehr als 100 einmalige Logins gibt. Das heißt, dass

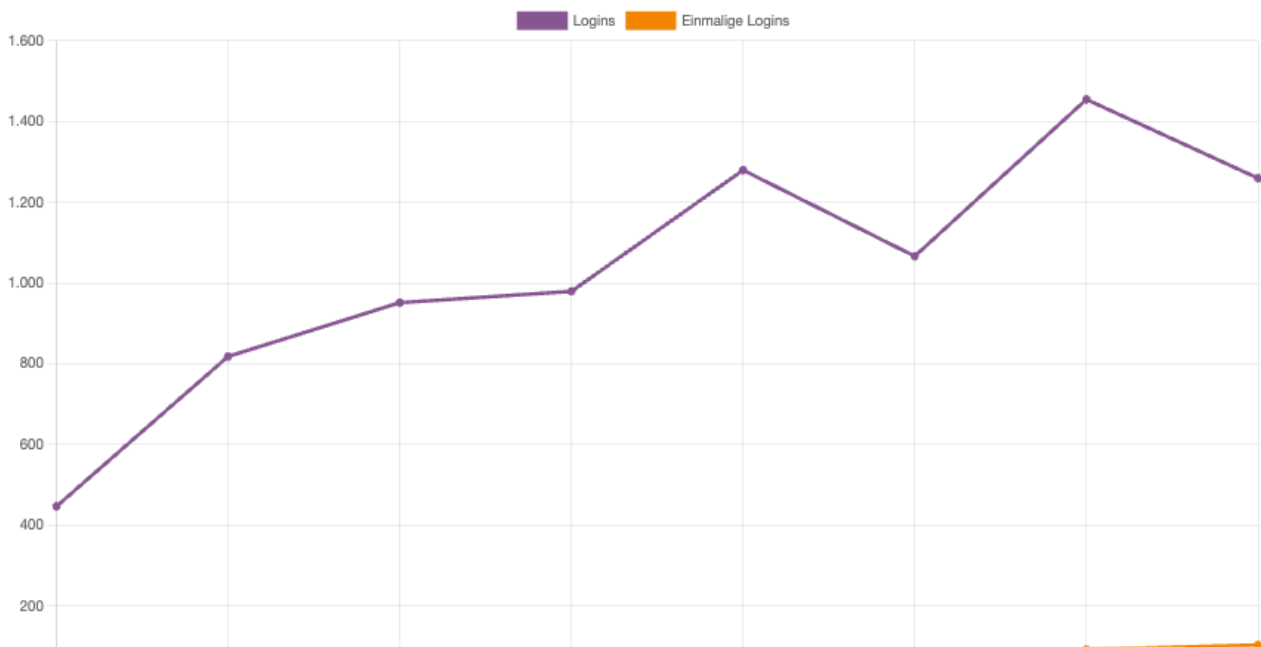


Abbildung 1 – Logins aller Nutzer*innen von August 2022 bis März 2023

z 2023

³ Siehe S.34 der Dokumentation der OE-Aktivenkonferenz GEW. *Weiter denken! Engagement fördern und den Generationenwechsel diversitätsbewusst gestalten*. Intern abrufbar unter:

<https://owncloud.gew.de/s/t5iEJrra2wYmsoy>

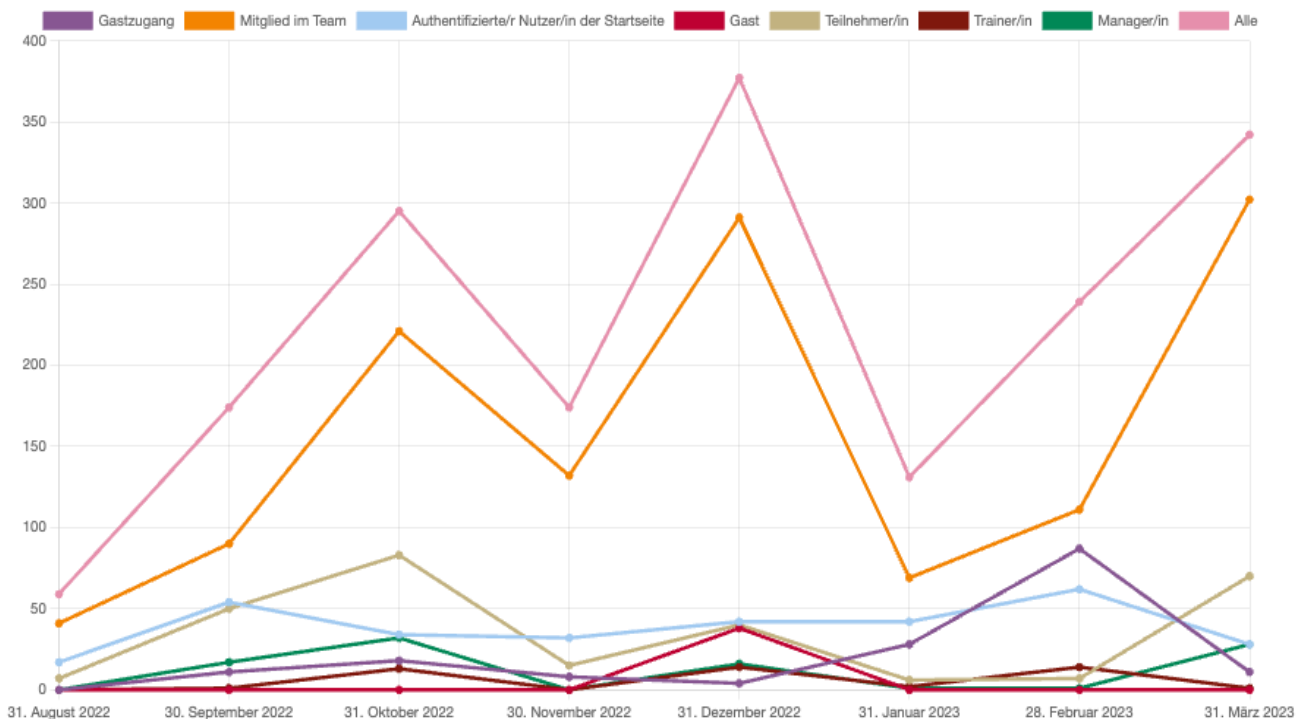


Abbildung 2 – Beiträge aller Nutzer*innen von August 2022 bis März 2023

sich in jedem Monat ungefähr 100 Nutzer*innen einloggen, wobei das nicht die gleichen sein müssen. Wenn z.B. Sitzungen nur einmal im Quartal stattfinden, loggt man sich ggf. nicht jeden Monat ein.

In der Abbildung 2 sehen wir, wie viele Beiträge geleistet werden. Beiträge sind z.B. Beiträge in einem Forum, ein Datei-Upload, die Bearbeitung eines Protokolls, das Antworten auf eine Umfrage etc. – also alles, was eine aktive Rolle einer Nutzer*in voraussetzt. Im betrachteten Zeitraum lag der monatliche Durchschnitt bei 256 Beiträgen, wobei sich erhebliche Schwankungen durch Sommer- und Winterpause beobachten lassen. Dies lässt sich vermutlich durch

Zeiträume erhöhter und niedriger Aktivität im GEW Engagement im Jahreszyklus erklären, z.B. durch Schul- oder Semesterferien oder erhöhte Belastung in der Haupttätigkeit der GEW Aktiven.

Darüber hinaus haben wir als Projektteam sowohl in Kontexten, in denen das GEWnet vorgestellt wurde, als auch von neuen und alten Nutzer*innengruppen viel positives Feedback bekommen. Vielfach genannte Probleme, die das GEWnet potenziell und tatsächlich lösen kann, waren die Unübersichtlichkeit der digitalen Arbeitsstrukturen, die Überfüllung des E-Mail-Postfaches, eine starke Abhängigkeit von Hauptamtlichkeit in der digitalen Organisation. Vorgestellt wurde das GEWnet u.a. auf der

„Im GEWnet haben wir alle wichtigen Unterlagen an einem Ort – Wikis und die Buchfunktion sind premium. Aber auch das gemeinsame Arbeiten wird in Pads leichter und wir machen alle unsere Videokonferenzen im GEWnet. Man kann AG Treffen und ganze Bundesausschüsse ins Digitale versetzen, ohne dass man die Übersicht verliert.“

– Mine Hänel, BA junge GEW

"Viele meiner Gremien nutzen bereits das GEWnet. Das ist super praktisch, denn so habe ich alles, was ich brauche, um die GEW mitzugestalten an einem digitalen Ort. Außerdem hilft das GEWnet in flachen Hierarchien zu arbeiten, da z.B. der Videokonferenzraum immer allen zur Verfügung steht."

– Tina Breidenich, BA Queer

GEWolution, im KAFGA, auf dem GEWerkchaftstag 2022, in einzelnen Gremien und zu Beginn des Projekts in mehreren Schulungen. Außerdem wurde u.A. im *Pilot Projekt Ost*, in dem es um den Aufbau von nachhaltigen Jugendstrukturen in den Ostlandesverbänden ging, der Bedarf nach solcher Plattform bestätigt.

"Wir sind erst seit Kurzem im GEWnet. Bisher haben wir das GEWnet vor allem für Videokonferenzen mit BigBlueButton genutzt. Das ist leicht zugänglich und stets verfügbar. Mal schauen, wofür wir es sonst noch nutzen werden!"

– Hans-Jürgen Riegler,
Revisionskommission

Eine systematische Befragung der Nutzer*innen steht noch aus und wird voraussichtlich rechtzeitig vor dem Projektabschluss 2025 vorgelegt werden.

Auch andere DGB Gewerkschaften nutzen Moodle, so z.B. die IG Metall, die IG BCE und die EVG über ihren Bildungsträger EVA (in Entwicklung)⁴. Der Schwerpunkt der Nutzung liegt bei den anderen Gewerkschaften in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

FAZIT

- Es gibt eine konstante Basis an Nutzer*innen, die im GEWnet sehr aktiv ist.
- Insbesondere die Funktion des GEWnets als *eine*, übersichtliche Lösung für *viele* Probleme ist für GEW-Aktive attraktiv.
- Probleme, wie fehlendes Know-How und Unterstützung in den hauptamtlichen Strukturen der Landesverbände oder mangelnde Sicherheit, ließen sich durch eine Übernahme der Gesamtorganisation GEW und ein Ende des Projektstatus beheben.
- Das GEWnet hat bisher ungenutzte Potenziale für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit.

Modifizierte Rollen

Moodle ist eine hoch anpassbare E-Learning Plattform, deren Ziel es ist Bildung frei und niedrigschwellig zu gestalten. Die Open-Source-Plattform existiert seit 1999 und wird seitdem von einer globalen, aktiven Community ständig weiterentwickelt.⁵

Der Zweck der Moodle-Plattform ist ursprünglich auf Bildung gemünzt, d.h. dass wir mit unserem Projekt eine gewisse Anpassung vornehmen müssen. Der Vorteil ist, dass viele GEW-Mitglieder die Plattform bereits intuitiv benutzen können, da sie an deutschen Schulen, Hochschulen und in der Weiterbildung weit verbreitet ist. So stellen die Länder Bayern, Berlin, Baden-Württemberg, Hamburg, Hessen, NRW, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Sachsen zentrale Moodle-Angebote der Landesregierungen für Schulen bereit. Darüber hinaus nutzen mehr als 200 deutsche Hochschulen Moodle.⁶

Die Rollen sind bereits in der Grundvariante bis in das letzte Detail und im Frontend – also ohne Programmieren zu müssen, in der Benutzungsoberfläche – anpassbar. Darüber hinaus können

⁴ Siehe: <https://igmetall-moodle.de/login/>, <https://igbce-bildung.de/moodle/>.

⁵ Weitere Informationen finden sich hier: <https://moodle.com/de/uber/>.

⁶ Vgl. <https://de.wikipedia.org/wiki/Moodle> [Zugriff: 02.05.2023]

Betreibende einer Moodle-Plattform diese nach Belieben anpassen, da der Quellcode und die Eigentumsrechte frei lizenziert sind. Ein Exkurs zu Rollen und Rechten in Moodle, sowie mögliche Rechtekonzepte für das GEWnet finden sich unten (s. **Exkurs: Rollen und Rechte, Entwickler-Zustand 2024**).

FAZIT

→ Die Anpassung der Rollen – und damit auch die Verteilung der Rechte auf der Plattform – sind auf unsere Bedürfnisse anpassbar.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Startseite des GEWnets ist derzeit öffentlich – das heißt auch ohne Einloggen – einsehbar⁷. Daher wäre eine Abstimmung und/oder Integration in die Öffentlichkeitsarbeit der GEW wünschenswert. Grundlegende Informationen zum GEWnet könnten aber an anderer Stelle platziert werden und die Startseite des GEWnets als nicht-öffentlich eingestellt werden.

FAZIT

→ Bei der Umsetzung der Szenarien ist auf die Expertise und Beratung des AB Presse und Öffentlichkeitsarbeit zurückzugreifen sowie zu prüfen, wie diese in Zukunft – je nach verfolgten Szenario (s.u. Szenarien: **Entwickelter-Zustand 2024** und **Umsetzung**) – in Zukunft einzubinden wäre.

⁷ Siehe: <https://gewnet.gewstudis.de/>

Datenschutzrecht

Als Gewerkschaft schützen wir die Daten unserer Mitglieder. Um dies möglichst einfach und rechtssicher zu gewährleisten, gilt das Primat der Datensparsamkeit. Das bedeutet, dass wir so wenig Daten wie möglich und nur so viel Daten wie nötig verarbeiten und speichern wollen. Moodle ist grundsätzlich konform mit der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)⁸, wobei selbstverständlich die Verantwortung für die Sicherheit bei den Organisationen liegt, die Moodle-Installationen kontrollieren – also bei uns als GEW und bei dem Hosting Partner des GEWnets (minuskel screen partner). Auch das Hosting findet derzeit DSGVO-konform in einem Rechenzentrum in Berlin, Deutschland, statt.⁹ Da das Bekanntwerden der Gewerkschaftsmitgliedschaft ein besonderes Risiko für Mitglieder bzw. Nutzer*innen darstellt, gilt für das GEWnet, wie für alle anderen Datenverarbeitenden Prozesse in der GEW, zusätzlich der Art. 9 der DSGVO. Nutzer*innen stimmen bei der Registrierung im GEWnet der Verarbeitung und Speicherung ihrer Daten zum Zweck der Nutzung des GEWnets zu [Art. 9 Abs. 1 a)]. Zusätzlich dürfen die Daten nur verarbeitet werden, wenn dies durch „Fachpersonal oder unter dessen Verantwortung“ geschieht, und „dieses Fachpersonal [...] dem Berufsgeheimnis unterliegt, oder wenn die Verarbeitung durch eine andere Person erfolgt, die ebenfalls [...] einer Geheimhaltungspflicht unterliegt“ [Art. 9 Abs. 3]. Das bedeutet, dass diejenigen, die Umgang mit den zu verarbeitenden Daten pflegen, unter diese Bedingungen fallen müssen. Dies ist derzeit durch die Zusammenarbeit mit dem*der Datenschutzbeauftragten der GEW gegeben.

FAZIT

→ Die Datenschutzrechte können gewährleistet werden.

Datenmanagement

Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus stellen sich gewisse Anforderungen an ein Datenmanagement – also Maßnahmen und Verfahren, die die Nutzung und die Administration möglichst einfach machen sowie den Datenschutz gewährleisten. Im Folgenden möchte ich auf vier Prozesse kurz eingehen, die für das Datenmanagement im GEWnet relevant sind. Derzeit wird das GEWnet zentral und manuell durch eine Werkstudentin ohne Zugriff auf die Mitgliederdatenbanken administriert (s.u. Ist-Zustand 2022). Dadurch werden die Potenziale der Vereinfachung – wie es durch eine Automatisierung möglich wäre – nicht ausgeschöpft.

Gewerkschaftsaustritt

Wenn eine Nutzer*in des GEWnets aus der GEW austritt, entfällt die Grundlage zur Nutzung des GEWnets. Es wäre am besten, wenn der Account dieser Person automatisch gelöscht würde.

⁸ Für Tools und Funktionen, die die Einhaltung der DSGVO ermöglichen siehe z.B. hier:

<https://moodle.com/de/news/moodles-datenschutzversprechen-verpflichtung/#:~:text=Unsere%20führenden%20Datenschutzfunktionen%20stellen%20sicher,die%20jede%20Moodle%20Installation%20kontrolliert.> [Zugriff: 08.05.23]

⁹ Siehe: <https://www.minuskel.de/hosting/leistungen.html> [Zugriff: 08.05.23]

Wahlamt wechselt

Wenn ein Mitglied aus einem Gremium ausscheidet, sollte es schnellstmöglich auch aus dem Kurs bzw. der Arbeitsumgebung des Gremiums entfernt werden. Dies könnte durch eine dezentrale Rechtevergabe oder ggf. durch die Anbindung an eine aktuell gehaltene Mitgliederdatenbank, in der sich ebenfalls die Gremienstruktur abbildet, gewährleistet werden (s.u. Szenarien:

Entwickelter-Zustand 2024).

Hauptamt wechselt

Im Fall, dass hauptamtliche Beschäftigte einzelne Kurse oder Kursbereiche (z.B. einen Landesverband oder eine Fachgruppe) betreuen und die Hauptamtlichkeit wechselt, gilt das gleiche, wie wenn das Wahlamt wechselt. Hier müssen ggf. zusätzlich Rechte geprüft und neu vergeben werden. Eine Besonderheit stellen nicht-personalisierte E-Mail-Adressen dar, wie z.B. gelegentlich bei studentischen Koordinator*innen oder Werkstudent*innen eingesetzt werden. Dort erfolgt die Weitergabe der Adresse und der Account-Details zwischen der alten und neuen beschäftigten Person. Die Angaben im Profil (Name, etc.) können selbstständig geändert werden.

E-Mail-Zustellung scheitert

Sollten Nutzer*innen ihre hinterlegte E-Mail-Adresse löschen, sind sie für das System GEWnet erstmal nicht mehr erreichbar. Sie können sich nach wie vor einloggen und ihre E-Mail-Adresse selbstständig ändern. Regelmäßige Erinnerungen daran, die E-Mail-Adresse aktuell zu halten sowie eine automatische Löschung einem zu definierenden Zeitraum könnten das Problem lösen.

FAZIT

→ In der Automatisierung des Datenmanagements liegen große Potenziale für die Vereinfachung der Nutzung und Administration des GEWnets.

→ Dafür ist die Anbindung an die Mitgliederdatenbank erforderlich (s.u. **Umsetzung**).

→ Ohne die Anbindung an eine aktuelle Mitgliederdatenbank ist eine regelmäßige Mitgliederprüfung (Authentifizierung) nicht oder nur mit sehr hohem Zeitaufwand möglich.

Datensicherheit & Risiken

Ein sicheres Hosting, aktuelle Software, die systematische und kontrollierte Rechtevergabe in Rollen, ein sauberes Datenmanagement, etc. sind alles Maßnahmen, die die Datensicherheit erhöhen und die Missbrauchsrisiken mindern sollen. Risikomanagement und Datensicherheit sind jedoch kein einmal erreichter Zustand, sondern Prozesse, die regelmäßige Kontrollschleifen und Anpassungen benötigen. Dennoch: Wo Menschen interagieren, entstehen Risiken, die sich nicht vollständig kontrollieren lassen. Deshalb sind eine Nettiquette und eine Sensibilisierung der Nutzer*innen hilfreich und auch ein Stück gegenseitiges Vertrauen nötig.

Es bestehen einige Missbrauchsrisiken, die sich durch eine restriktive Rechtevergabe und verantwortungsvolle Administration minimieren lassen. Diese beziehen sich auf die Moodle Konfiguration, Cross-Site Scripting oder Datenschutz. Außerdem besteht das Risiko, dass Nutzer*innen sich missbräuchlich verhalten und z.B. in ihren Kursen spamen (d.h.: exzessiv nicht-

relevante Inhalte teilen, Spam-Risiko) oder Inhalte löschen (Datenzerstörung-Risiko). Hiergegen kann die Netiquette und die soziale Gruppe des Arbeitszusammenhangs sensibilisieren. Sollte dies nicht wirken, kann die Person aus dem Arbeitszusammenhang entfernt werden oder im Falle des wiederholten Missbrauchs der Account gelöscht werden.

FAZIT

→ Auch wenn die Voraussetzungen für eine hohe Datensicherheit gegeben sind, besteht ein Restrisiko, wenn Menschen interagieren.

→ Es müssen Kapazitäten für die regelmäßige Sensibilisierung der Nutzer*innen, Kontrolle, Anpassungen und Weiterentwicklung eingeplant werden.

Exkurs: Rollen und Rechte

In Moodle gibt es, wie auf jeder Plattform, Rollen, denen Rechte zugewiesen werden. So wird festgelegt, wer etwas sehen, bearbeiten oder löschen kann. Nur mit einem Rechtekonzept, was auf die Nutzer*innen und die Plattform angepasst ist, kann sinnvoll auf ihr gearbeitet und gleichzeitig Vertraulichkeit gewährleistet werden. Es folgt ein allgemeiner Teil zu Rechten und Rollen und wie sie in unserem Kontext (GEW und Moodle) funktionieren. Wenn du dich in beiden Bereichen sehr gut auskennst, kannst du diesen Teil ggf. überspringen (gehe zu: Rechtekonzept GEWnet).

Rollen in Moodle

Globale Rollen

Wenn eine Rolle einer Nutzer*in global zugewiesen wird, gilt sie in allen Kontexten der Seite. Die Nutzer*in kann dann alle Rechte, die ihr mit der Rolle gegeben wurden, überall ausführen. Es sollten daher so selten wie möglich globale Rollen zugewiesen werden. Die einzige Rolle, die notwendigerweise global ist, ist die der Administrator*in.

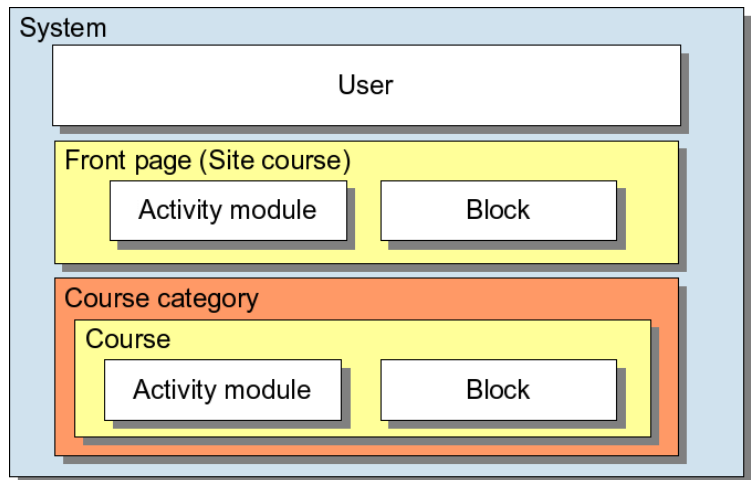
Rollen im Kontext

Es ist daher sinnvoll Rollen vor allem in bestimmten Kontexten zuzuweisen. Sie gilt dann in dem entsprechenden Kontext und allen untergeordneten Kontexten. Kontexte sind z.B. Kursbereiche oder Kursunterbereiche, die die interne Hierarchie im GEWnet bilden. Gleichzeitig bilden sie auch die GEW in ihren Grundzügen (z.B. Landesverbände, Fachgruppen etc.) ab.

Die Kontext-Hierarchie ist folgende:

- ↓ System-Kontext (kein übergeordneter Kontext)
- ↓ Kontext der Startseite (übergeordneter Kontext = System-Kontext)
- ↓ Kursbereich-Kontext (übergeordneter Kontext = übergeordneter Kursbereich-Kontext oder System-Kontext)

- ↓ Kurs-Kontext (übergeordneter Kontext = Kursbereich-Kontext oder System-Kontext)
- ↓ Aktivitäten-Kontext (übergeordneter Kontext = Kurs-Kontext oder System-Kontext)
Block-Kontext (übergeordneter Kontext = Kurs-Kontext oder System-Kontext)
- ↓ Nutzer-Kontext (übergeordneter Kontext = System-Kontext)

Abbildung 3 – Kontext-Hierarchie in Moodle ¹⁰

Standardrollen

Moodle stellt eine Reihe von **Standardrollen** zur Verfügung, die bei der Installation automatisch angelegt werden. Eine Rolle ist definiert durch die Summe der Rechte, die ein*e Nutzer*in in einem bestimmten Bereich (Kontext) innerhalb von Moodle hat.

Es gibt folgende Standardrollen:

- **Administrator/in** - darf alles auf der Moodle-Site
- **Manager/in** - eine Sub-Administrator-Rolle, die weniger darf als Administrator/innen
- **Kursersteller/in** - darf neue Kurse anlegen
- **Trainer/in** - darf Kurse und Kursinhalte verwalten
- **Trainer/in ohne Bearbeitungsrecht** - darf Bewertungen in Kursen vornehmen, aber keine Änderungen am Kurs und den Kursinhalten vornehmen
- **Teilnehmer/in** - kann auf einen Kurs zugreifen und an den Kurs-Aktivitäten teilnehmen
- **Gast** - kann Kurse ansehen, aber nicht an Kurs-Aktivitäten teilnehmen
- **Authentifizierte/r Nutzer/in** - Rolle, die alle angemeldeten Nutzer/innen haben
- **Authentifizierte/r Nutzer/in auf der Startseite** - Rolle für angemeldete Nutzer/innen auf der Startseite

Weitere Rollen können jederzeit definiert werden. Es kann definiert werden, wer welche Rollen ändern kann. Die Anpassung kann mitunter kleinteilig und arbeitsaufwändig sein. Eine wichtige Eigenschaft des Rollen- und Rechtesystems von Moodle ist die Möglichkeit, einem Nutzer*innen mehrere Rollen gleichzeitig zuweisen zu können (im selben oder in verschiedenen Kontexten).

FAZIT

→ Rollen sind ein Konglomerat aus Rechten, die Nutzer*innen in verschiedenen Kontexten zugewiesen werden können.

→ Moodle bietet maximale Flexibilität bei der Verteilung von Rechten in Form von Rollen.

¹⁰ Quelle: <https://docs.moodle.org/400/de/Datei:Moodle-contexts-1.8.png#filelinks> [Zugriff: 07.12.22]

GEW-Rollen – Anforderungen an das GEWnet

Auch in der GEW gibt es Rollen, die mit verschiedenen Rechten versehen sind. Die GEW lässt sich wie folgt beschreiben:

- I. Die GEW gliedert sich föderalistisch in die Bundesebene und die Landesebene. Die Landesverbände haben eine Personal- und Finanzhoheit für ihre Belange.
- II. Innerhalb der Landesverbände gibt es unterschiedliche Untergliederungen auf Betriebs-, Kreis-, Stadt-, Regional- und Bezirksebene.
- III. Die Bundesebene wird von der Geschäftsstelle durch den Geschäftsführenden Vorstand und Beschäftigte in Frankfurt a.M. koordiniert.
- IV. Die Landesverbände haben eigene Geschäftsstellen und Geschäftsführende Vorstände sowie Beschäftigte.
- V. Sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene sortieren sich die Arbeitszusammenhänge nach Organisationsbereichen.
- VI. Darüber hinaus gibt es übergreifende Arbeitszusammenhänge, die die Vernetzung und den Austausch zwischen den Gruppen sicherstellen.
- VII. Die Arbeitszusammenhänge lassen sich als satzungsgemäße Gremien und Arbeits- oder Projektgruppen, die durch Beschlüsse legitimiert werden, beschreiben. Diese Arbeitszusammenhänge werden i.d.R. durch ein Delegationsprinzip gebildet und in ihrer Größe begrenzt.
- VIII. Darüber hinaus kommt es zu einmaligen oder regelmäßigen informellen Kooperationen von verschiedenen Arbeitszusammenhängen innerhalb der GEW (z.B. Veranstaltungen, Arbeitskreise, Austauschforen, etc.).
- IX. Außerdem gibt es Arbeitszusammenhänge, die durch eine hohe Fluktuation und mal mehr, mal weniger Mitglieder gekennzeichnet sind. Diese finden sich typischer Weise in den unteren Ebenen, wie Kreisverbänden, oder Arbeitszusammenhängen, die durch die Zugehörigkeit zu einer Personengruppe definiert werden, wie z.B. dem Studierendenstatus, dem Alter, etc.
- X. In den meisten Arbeitszusammenhängen gibt es eine hauptamtliche Betreuung und/oder eine interne Hierarchisierung über Vorsitzende, Sprecher*innen oder Leitungsteams.
- XI. Die Arbeitszusammenhänge werden i.d.R. durch für sie zuständige Beschäftigte der Landesverbände oder der Bundesgeschäftsstelle betreut, wobei der Grad der Betreuung und personellen Kapazitäten in den Geschäftsstellen stark variiert.
- XII. I.d.R. sind die Beschäftigten in den Geschäftsstellen Organisationsbereichen, Bezirke, Kreis- und Stadtverbänden oder der Bereitstellung von grundlegender Infrastruktur, wie EDV, Buchhaltung, etc., zugeordnet.

Diese Beschreibung lässt sich entlang weniger Achsen zusammenfassen:

Die Arbeitszusammenhänge in der GEW sind föderal, entlang der Organisationsbereiche und/oder kooperativ gegliedert, variieren in ihrem Grad an Formalisierung und Mitgliederzahl und werden mehr oder weniger von Hauptamtlichen betreut.

Diese Diversität der Arbeitszusammenhänge gilt es im GEWnet abzubilden. Außerdem soll die Nutzung des GEWnets in die Arbeitsabläufe der ehrenamtlichen Aktiven, der Leitungspersonen und der Beschäftigten der GEW auf Landes- und Bundesebene zeitsparsam integriert werden.

FAZIT

→ Die Arbeitszusammenhänge in der GEW sind sehr vielfältig: Sie sind föderal, entlang der Organisationsbereiche und/oder kooperativ gegliedert, variieren in ihrem Grad an Formalisierung und Mitgliederzahl und werden mehr oder weniger von Hauptamtlichen betreut.

→ Die zeitlichen Kapazitäten des Ehren- und Hauptamtes sind begrenzt.

Rechtesystem in Moodle

Für die verschiedenen Fähigkeiten werden Rechte vergeben. Moodle definiert folgende Rechte:

- **Nicht gesetzt:** Das ist die Standardeinstellung. Wenn eine Fähigkeit nicht gesetzt ist, dann ergibt sich das Recht für die Fähigkeit aus dem übergeordneten Kontext oder wird durch das Recht einer anderen Rolle bestimmt, die eine Person möglicherweise noch hat.
- **Erlauben:** Diese Einstellung gibt Nutzer*innen in einem bestimmten Kontext das Recht, eine Fähigkeit bzw. Funktionalität von Moodle zu nutzen. Das Recht gilt im Kontext, in dem die Rolle zugewiesen wird, und in allen untergeordneten Kontexten.
- **Entziehen:** Mit dieser Einstellung wird das Recht, eine Fähigkeit bzw. Funktionalität von Moodle zu nutzen, entzogen, selbst wenn die Fähigkeit in einem übergeordneten Kontext auf Erlauben gesetzt ist.
- **Verbieten:** Mit dieser Einstellung wird das Recht, eine Fähigkeit bzw. Funktionalität von Moodle zu nutzen, entzogen und kann auch nicht in einem untergeordneten Kontext geändert werden. Diese Einstellung wird selten benötigt.

FAZIT

→ Es muss definiert werden, wer welche Rechte im GEWnet hat.

Rechte in der GEW

Auch in der GEW gibt es ein teils implizites teils explizites Rechtesystem, welches in verschiedenen Rollen kulminiert. Genau wie in Moodle ergeben sich die meisten Rechte aus der Organisation von Hierarchie und Arbeitsprozessen, aber auch aus der Bundesgesetzgebung der BRD. D.h. z.B. dass Beschäftigte der Bundesgeschäftsstelle mit der Gesamt-Mitgliederdatenbank arbeiten darf, die jeweiligen Beschäftigten in den Landesgeschäftsstellen jedoch nur mit ihren eigenen oder dass das Leitungsteam eines Landessausschusses politische Beschlüsse zum dazugehörigen Organisationsbereich im Land fassen darf, jedoch nicht für den Bundesausschuss oder einen anderen Organisationsbereich.

Genauso kann ein Recht durch Beschlüsse oder gängige Praxis wieder entzogen werden, die die hierarchische Organisation nahelegen würde. Nicht-formalisierte Arbeitsprozesse prägen vor dem Hintergrund des expliziten Rechtesystems, wie Befugnisse in der Praxis verteilt sind.

FAZIT

→ Als maßgeblich für die Rechtezuweisung sind die geltenden Gesetzmäßigkeiten, die Satzung der GEW und demokratisch legitimierte Beschlüsse zu betrachten – insbesondere aber auch alltägliche Arbeitsprozesse, sofern die Rechtezuweisung nicht im Konflikt mit den eben genannten Grundsetzen steht.

Rechtekonzept GEWnet

Ein Rechtekonzept ist eine Zusammenfassung der Rechtevergabe. Es wird definiert, welche digitale Rolle welche Rechte hat und wer diese Rolle in der analogen Welt bekommt.

Ist-Zustand 2022

GEW-Struktur	GEW Rolle	Moodle Rolle	Moodle Kontext	Rechte (erlauben)	(weitere) Aufgaben
OE-Projekt – Aushilfe	Hauptamt (durch befristete Werkstudi-stelle)	Administrator*in	Global	Alle Rechte	- Administration - Pflege und Layout der Startseite (statisch) - Bereitstellung grundständiger Informationsmaterialien - Entwicklung der Plattform
VB HuF Bund	Hauptamt	Kursbereichs-manager:innen	Kursbereich Bundesebene > Hochschule und Forschung	- Kurse erstellen und löschen - Zugriff auf alle Kurse¹¹ - Kurse verwalten - Einschreibemethoden verwalten (z.B. manuell, Selbsteinschreibung oder Gastzugang) - Mitgliedermanagement	Ansprechperson für Mitglieder/Nutzer*innen im Kursbereich
VB HuF Sachsen	Hauptamt	Kursbereichs-manager:in	Kursbereich Landesebene > Sachsen > Hochschule und Forschung	- Kurse erstellen und löschen - Zugriff auf alle Kurse¹² - Kurse verwalten - Einschreibemethoden verwalten (z.B. manuell, Selbsteinschreibung oder Gastzugang) - Mitgliedermanagement	Ansprechperson für Mitglieder/Nutzer*innen im Kursbereich
Mitglieder in Gremien / Arbeits-zusammenhängen	Mitglied / Ehrenamt im Wahlamt	Mitglied im Team	Jeweiligen Kursen	Kursinhalte bearbeiten	Pflege des Kurses

FAZIT

→ Aktuell handelt es sich um ein zentralisiertes Nutzungskonzept. Bei dem an einer Stelle die gesamte administrative und verwaltungsmäßige Arbeit liegt.

¹¹ In Absprache mit den ehrenamtlichen Gremien im Bereich.

¹² In Absprache mit den ehrenamtlichen Gremien im Bereich.

→ In zwei Bereichen wird in Absprache mit den zuständigen Gremien ein etwas dezentralerer Ansatz erprobt.

Entwickelter-Zustand 2024

Dieses Entwicklungskonzept will über das Projekt informieren und gleichzeitig dafür sensibilisieren, dass Entscheidungen für eine digitale Infrastruktur auch politisch sind. Wer was in einer digitalen Infrastruktur machen kann, wie aufwändig zu nutzen und betreuen oder kostenintensiv sie ist und wer von ihr profitiert, sind Entscheidungen. Die hier dargestellten Szenarien beziehen sich auf das GEWnet und stellen lediglich grobe Möglichkeiten dar, die sich in der Umsetzung ausdifferenzieren werden und die viele einzelne Stellschrauben haben, an denen man drehen kann. An vielen Punkten gerät man an Grenzen, wenn man die Machbarkeit von Szenarien prüft. Diese Grenzen sind jedoch nicht unüberwindbar, sondern ebenfalls Produkt von (haushalts-)politischen Entscheidungen.

Szenario 1 – Übernahme: Die GEW Bund entscheidet sich für die Übernahme des Projekts, ermöglicht allen Strukturen, die möchten, den Zugang zum GEWnet und übernimmt die Administration durch die Bundesgeschäftsstelle/Hauptvorstand.

GEW-Struktur	GEW Rolle	Moodle Rolle	Moodle Kontext	Rechte (erlauben)*	(weitere) Aufgaben
EDV – AB Finanzen (Bund)	Hauptamt-HV	Administrator:in	Global	• Alles auf der gesamten Seite • Kursbereichsmanager:innen zuweisen	• Administration • Bereitstellung grundständiger Informationsmaterialien und z.B. jährliche Schulungen (ggf. outsourcen)
Mitglied	Mitglied	Authentifizierte:r Nutzer:in	Global	• Dashboard sehen • Zugriff auf globale Features wie Nachrichten und Suchfunktionen, offene Kurse, etc.	• Pflege des Selbsthilfe-Bereichs
Nicht-Mitglieder in Bündnissen	Mittelfristige Zusammenarbeit mit Mitgliedern	Bündnismitglied (noch zu schaffen)	Global	• Dashboard sehen <i>Verbieten:</i> • Zugriff auf globale Features wie Nachrichten und Suchfunktion, offene Kurse, etc.	• keine
Online-Redaktion – AB PrOeff (Bund)	Hauptamt-HV	Mitglied im Team	Startseite	• Startseite bearbeiten	• Pflege und Layout der Startseite (statisch)

– Fortsetzung auf der nächsten Seite –

EDV/IT Bund	Hauptamt-HV	Kursbereichsmanager:innen	Kursbereiche Bundesebene	- Kurse erstellen und löschen - Zugriff auf alle Kurse¹³ - Kurse verwalten - Mitgliedermanagement - EDV-Kursersteller:innen zuweisen	- Auftretende Probleme lösen - Technische Unterstützung der Haupt- und Ehrenamtlichen bei Bedarf - Teilnahme an Schulungen von Administrator:innen
EDV/IT Landesverbände	Hauptamt-LV		Kursbereich des Landesverbands		
Vorstandsbereiche Bund	Hauptamt-HV	EDV-Kursersteller:innen (noch zu schaffen)	Kursbereiche Bundesebene	- Kurse erstellen und löschen - Kurse verwalten - Mitgliedermanagement - Einschreibemethoden verwalten (z.B. manuell, Selbsteinschreibung oder Gastzugang)	- Gremien bei der Einrichtung eines Arbeitsbereichs unterstützen - Teilnahme an Schulungen - Erste Ansprechperson auf Bundesebene / im LV für jeweilige Gremien
Landesverbände	Hauptamt-LV		Kursbereich des Landesverbands		
Ggf. Vorstandsbereiche im LV	Ggf. Hauptamt-LV / Ehrenamt-Wahlamt (z.B. GEWnet Beauftragte, GLV-Mitglied, Leitungsteam)	EDV-Kursersteller:innen (noch zu schaffen)	Unterkursbereiche der VB in den LV	- Kurse erstellen und löschen - Kurse verwalten - Einschreibemethoden verwalten (z.B. manuell, Selbsteinschreibung oder Gastzugang) - Mitgliedermanagement	Gremien bei der Einrichtung eines Arbeitsbereichs unterstützen
Mitglieder in Gremien / Arbeitszusammenhängen	Mitglied / Ehrenamt im Wahlamt	Mitglied im Team	Jeweiliger Kurs	Kursinhalte bearbeiten	Pflege des Kurses
Nicht-Mitglieder in Bündnissen	Mittelfristige Zusammenarbeit mit Mitgliedern	Bündnismitglied (noch zu schaffen)	Jeweiliger Kurs	Kursinhalte bearbeiten	Pflege des Kurses
Nicht-Mitglieder als Gäste	Gäst*innen, Expert*innen etc.	Gäst:in	Jeweiliger Kurs mit Gastzugang	- Lesen der Kursinhalte <i>Keine Authentifizierte*r Nutzer*in :</i> - keine Aktivitäten im Kurs, kein Zugriff auf globale Features	–

* Rolle hat die dargestellten Rechte und alle niedrigeren.

FAZIT

→ Aus heutiger Sicht wäre das optimale Szenario, wenn

1. die Infrastruktur zentral zur Verfügung gestellt wird und
2. die Rechte und Aufgaben möglichst dezentral in enger Anlehnung an die GEW-Strukturen verteilt werden.

→ Dieses Szenario lässt sich nur in einer *Übernahme* des Projekts durch die GEW verwirklichen.

¹³ Kann bei Bedarf für bestimmte Kontexte eingeschränkt werden.

- Die potenziell hohe Belastung von Ehrenamtlichen durch die hohe Fluktuation in der GEW-Struktur sowie Erfordernisse des Datenschutzes können durch den Einbezug von Hauptamtlichen abgefedert werden.
- Damit dieses Szenario funktioniert, bedarf es einem gewissen Grad an Automatisierung der durch die Anbindung an die Mitgliederdatenbank grundsätzlich geschaffen werden kann. In einem OE-Projekt lässt sich dieses Problem nicht lösen, da die Kosten für ein Angebot des aktuellen Providers (DATAX AG) der Mitgliederdatenbank (D'ORG) zu hoch sind.
- Für eine Umsetzung des Szenarios bedürfte es (haushalt-)politischer Beschlüsse und eine *Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit*, da entweder die hohen (Folge-)Kosten an DATAX getragen oder in eine günstigere und/oder anpassbarere Mitgliederdatenbank plus hauptamtlichen Ressourcen investiert werden müsste.
- Das Szenario vereint größtmögliche Flexibilität der ehrenamtlichen Aktiven und Hauptamtlichen in ihren Arbeitskontexten mit einer dezentralen Arbeitsverteilung, sodass wenig zusätzliche Koordination nötig ist.

Szenario 2 – Selbstverwaltung: Die GEW Bund übernimmt das Projekt nicht. Das GEWnet wird primär ehrenamtlich und auf Basis geringfügiger Beschäftigung für eine kleine Nutzer*innengruppe weitergeführt. Das Nutzer*innenplenum GEWnet, welches sich aus den Nutzer*innengruppen zusammensetzt, entscheidet über die weitere Aufnahme von Nutzer*innengruppen. Die Verantwortung, Entscheidungen zur Weiterentwicklung und die Finanzierung werden vom Nutzer*innenplenum getragen.

Dieses Szenario würde die Fortschreibung des Ist-Zustand 2022 – ggf. unter Hinzunahme weiterer hauptamtlicher Kursbereichsmanager*innen – bedeuten.

FAZIT

- Die *Selbstverwaltung* (Status Quo) ist erheblich ineffizienter als das Szenario *Übernahme*, da mehr administrative Ressourcen für weniger Mitglieder verbraucht werden.
- Diese Lösung ist bis Ende 2025 durch die Projektmittel abgesichert (s.o. Ressourcenausstattung). Im Anschluss kann ggf. eine gemeinsame Finanzierung durch die Nutzer*innengruppen gewährleistet werden.

Kein GEWnet

Szenario 3 – kein GEWnet: Die GEW Bund und sowie die aktiven Nutzer*innengruppen entscheiden sich, das GEWnet nicht weiterführen zu wollen. Das GEWnet als Projekt wird abgewickelt und alle Nutzer*innendaten gelöscht.

In diesem Szenario erübrigt sich das Rechtekonzept.

FAZIT

- Im Falle einer Abwicklung des GEWnets können dessen Vorteile könnten nicht mehr genutzt werden. Die Bedarfe an einer digitalen und niedrighschwelligen Lösung für kollaboratives Arbeiten,

Wissensweitergabe und digitale Treffen und Vernetzung wären weiterhin vorhanden. Die GEW muss eine andere Möglichkeit finden, diese Bedarfe zu erfüllen.

→ Es müssten Kapazitäten für die verantwortungsvolle Abwicklung eingeplant werden. Diese wären durch die Projektmittel abgesichert.

Umsetzung

Der Status Quo ist in den meisten aktuell von der GEW genutzten digitalen Tools und Plattformen der gleiche: Entweder der Zugang liegt überwiegend bzw. (fast) ausschließlich bei hauptamtlichen Beschäftigten, die dann für ihnen zugewiesene Arbeitszuhänge den benötigten Dienst freigeben (s. z.B. Zoom [Bund, Schleswig-Holstein], NextCloud [Bund, Thüringen], BigBlueButton & WebEx [Berlin]), oder der Zugang wird für Mitglieder geöffnet, die Registrierung, Authentifizierung, Vergabe von Rechten und bestenfalls auch die Löschung von Rechten und Accounts erfolgen manuell für jede einzelne Person oder Listen von Personen von Hauptamtlichen (s. z.B. GEWnet [Projekt-Bund], Lanes & Planes [Bund], OpenSlides [Berlin], NextCloud [Thüringen]). Beide Prozesse gelangen schnell an ihre Grenzen, was die Anzahl von Personen und Gruppen angeht, die die angebotenen Dienste nutzen können, da sie mit einem hohen zeitlichen Aufwand für einfache manueller Tätigkeiten verbunden sind.

Mit einer Automatisierung würden

- a) die ehrenamtlich Aktiven in ihrer Arbeit für die GEW gestärkt werden, da sie unabhängiger vom Hauptamt die Infrastruktur ihrer Gewerkschaft nutzen können,
- b) der gesamte zeitliche Administrations-Aufwand reduziert werden und
- c) viele einfache manuelle Tätigkeiten in eine geringe Anzahl komplexere Tätigkeiten umgewandelt werden.

Bestenfalls könnte eine Lösung für mehrere digitale oder alle digitalen Dienste gefunden werden. Da nicht alle notwendigen Informationen vorliegen können hier nur Ansätze vorgestellt werden, die weiter exploriert werden müssten. Zwei Ansätze wären die Schnittstelle zur Mitgliederdatenbank und eine Teil-Automatisierung über den Mitgliederbereich „Meine GEW“ der Website (www.gew.de/anmeldung).

Registrierung und Authentifizierung

Schnittstelle zur Mitgliederdatenbank

Eine Person könnte sich im GEWnet selbst registrieren und dabei Daten angeben, die es ermöglichen, die Person als GEW-Mitglied (oder eben kein Mitglied) zu identifizieren und somit die Nutzung zu authentifizieren. Bei der IGBCE wird dies beispielweise über das Geburtsdatum und die Mitgliedschaftsnummer gewährleistet¹⁴.

¹⁴ S. <https://igbce-bildung.de/moodle/login/signup.php> [Zugriff: 12.06.23]

Mitgliederbereich der Homepage

Auf demselben Weg wird bereits eine Authentifizierung für den Mitgliederbereich „Meine GEW“ vorgenommen. Über die Daten *Mitgliedsnummer* und *Geburtsdatum* wird eine Authentifizierung vorgenommen. Außerdem vergibt die Nutzer*in einen Anmeldenamen, einen Kenncode und hinterlegt eine E-Mail-Adresse, die zur Kontaktmöglichkeit innerhalb des Mitgliederbereichs verwendet wird (Kenncode zurücksetzen etc.). Es ist zu prüfen, ob diese Registrierung gleichzeitig die Registrierung für das GEWnet sein kann. Alternativ könnte die Selbstregistrierung für das GEWnet ausschließlich aus dem Mitgliederbereich heraus möglich sein und damit die Authentifizierung vorgeschaltet werden.

Löschen von Accounts und Daten

Schnittstelle zur Mitgliederdatenbank

Über eine Schnittstelle könnte ebenso ein regelmäßiger Datenabgleich mit der Mitgliederdatenbank stattfinden, und Accounts, bei denen die Prüfung fehlschlägt (z.B. Austritt), entfernt werden.

Mitgliederbereich der Homepage

Fraglich ist, ob diese Funktionalität auch über den Mitgliederbereich auf der Homepage gewährleistet werden kann. Dies ist zu prüfen.

Ein- und Ausschreibung in die Arbeitsbereiche des GEWnets

Schnittstelle zur Mitgliederdatenbank

Sofern sich die Mitgliedschaft in Gremien in der Mitgliederdatenbank abbildet und aktuell gehalten wird, wäre die Zuordnung zu Arbeitsbereichen (im Form von Moodle-Kursen) über eine Schnittstelle möglich. Dieser Prozess ist jedoch mit hohen Anforderungen verbunden, beispielsweise an einheitliche Arbeitsabläufe in der Gesamtorganisation.

Dezentrale Aufgabenverteilung

Deswegen empfehle ich eine dezentralisierte Lösung, die sich grundsätzlich in beide oben genannte Szenarien (s.o.: Rechtekonzept GEWnet) integrieren lässt. Die Selbsteinschreibung mit einem Passwort könnte für die Arbeitsbereiche aktiviert werden. Eine Person aus jedem Arbeitszusammenhang, der das GEWnet nutzt, würde sich verantwortlich erklären und

1. regelmäßig das Passwort ändern und mit den Berechtigten teilen sowie
2. regelmäßig ausgeschiedene Mitglieder aus dem Arbeitsbereich entfernen.

Die Administration könnte die Verantwortlichen in regelmäßigen Abständen an ihre Aufgaben erinnern.

FAZIT

→ Es gibt verschiedenen Möglichkeiten eine (Teil-)Automatisierung umzusetzen, die weiter geprüft werden müssen.

Kosten

Die Kosten für die verschiedenen Szenarien und einzelnen Umsetzungsstrategien können nicht zuverlässig angegeben werden. Da

1. eine politische Entscheidung – und bestenfalls eine *Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit* – aussteht,
2. die Kosten, die die DATAX AG für die Erstellung eines Angebots für eine GEWnet-spezifische Schnittstelle berechnet, die Projektmittel übersteigen und
3. die Kosten, die für die Bereitstellung einer digitalen Infrastruktur in den Landesverbänden entstehen, nicht sichtbar sind, und sie somit nicht im Sinne einer Bilanzierung in Relation zu den entstehenden Kosten gesetzt werden können.

Für das *Szenario 2 – Selbstverwaltung* (s.o.: Entwickler-Zustand 2024) kann in etwa eine Fortschreibung der aktuellen Kosten (s.o.: Ressourcenausstattung) erwartet werden.

Als Referenzwert, der aber nicht direkt übertragbar ist, da die Datenbank und Dienstleister sich unterscheiden, könnten die Kosten für die Bereitstellung einer Moodle Schnittstelle für die Moodle-basierte Bildungsplattform (im Entstehen) der EVG herangezogen werden. Die einmaligen Kosten für die Bereitstellung betrugen hier 15.000 Euro. Hinzu kommen 42 Euro monatliche Betriebskosten. Es ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht klar, wie das Angebot der DATAX AG für eine ähnliche Dienstleistung gestaltet wäre.

Die Kosten für grundsätzliche Bereitstellung (Hosting, Wartung, Support, Domain) werden weiterhin ca. 3.500 Euro jährlich betragen (s.o.: Ressourcenausstattung). Bei einer erheblichen Steigerung der Nutzer*innenbasis würden die Kosten leicht steigen, da die Serverkapazitäten erhöht werden müssten.

FAZIT

→ Die zukünftig zu erwartenden Kosten variieren je nach Szenario und verschiedenen Problemlösungen.

→ Die Kosten für das GEWnet müssen in Relation zu den derzeitigen, stark verteilten Kosten der digitalen Infrastruktur gesetzt werden.

Umsetzung im Rahmen einer übergreifenden Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit

An mehreren Stellen in diesem Konzept ist auf die Vorteile einer übergreifenden *Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit* verwiesen, die an dieser Stelle kurz zusammengefasst werden sollen.

1. Finanzielle und zeitliche Ressourcen können optimal eingesetzt werden. Mehrfacharbeit und -Ausgaben können vermieden werden.
2. Das Wissen in der Organisation kann genutzt werden, um die digitale Infrastruktur an die Beschlusslage – und damit auch den Werten der Mitglieder – anzupassen.

3. Verschiedene bereits bestehende Lösungen können in einen gemeinsamen Rahmen integriert werden. Dadurch kann
 - a. die Nutzbarkeit und Benutzer*innenfreundlichkeit (neudeutsch bzw. englisch: *user experience*) erheblich verbessert werden,
 - b. die Administration erleichtert und
 - c. die Datensicherheit erhöht werden.

Diese Einschätzung wird auch durch eine testweise Kurzabfrage in den Landesverbänden Thüringen, Berlin und Schleswig-Holstein bestätigt: Die Kolleg*innen in den Landesverbänden nutzen eine Vielzahl von digitalen Arbeitsmitteln, wobei einige in mehreren Landesverbänden genutzt, aber jeweils einzeln gehostet werden. Dies führt zu nicht unerheblichen Mehrkosten und Mehraufwand für die Gesamtorganisation. Die Benutzer- und Datenverwaltung gestaltet sich aufgrund fehlender Automatisierungsmöglichkeiten mit der Mitgliederdatenbank (D'Org) aufwändig. Dabei wird sich eine Bereitstellung einer grundlegenden digitalen Infrastruktur, die diese Prozesse vor Ort erleichtert, sowie regelmäßige Schulungen von der GEW Bund von einem Teil der Landesverbände explizit gewünscht. Besonders hervorgehoben wird der Bedarf an niedrigschwelligen Videokonferenzen und Möglichkeiten für kollaboratives Arbeiten, sowie der Wunsch nach einer übersichtlichen Struktur.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit (gba) auf allen Ebenen sollte ebenfalls explizit in das Vorhaben einbezogen werden. Das GEWnet eignet sich hervorragend für digitale oder hybride Bildungsveranstaltungen.

FAZIT

→ Es wird empfohlen, zeitnah eine übergreifende *Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit* zu entwickeln.

Abwägungen und Empfehlung

Im Rahmen dieser Machbarkeitsstudie sollte geprüft werden, inwiefern eine Einführung des GEWnets für die Gesamtorganisation gelingen könnte. Das dies grundsätzlich – also in der Passung von Anforderungen der GEW an eine digitale Arbeitsplattform und den Möglichkeiten der open-source Plattform Moodle – machbar ist, konnte in diesem Bericht gezeigt werden. Alles andere würde vor dem Hintergrund, dass mehrere andere DGB Gewerkschaften ebenfalls Moodle im größeren Umfang nutzen, auch überraschen.

Beim Prüfen der Automatisierungsmöglichkeiten wurde deutlich, dass allein der Prüfungsauftrag in Kombination mit den von der DATAX AG veranschlagten Kosten im Rahmen des OE-Projektes nicht finanzierbar war. Eine Schnittstelle mit D'ORG wäre wahrscheinlich teuer und würde mutmaßlich hohe, unregelmäßige Folgekosten im Fall von größeren Updates bei D'ORG oder Moodle nach sich ziehen. Auch andere digitale Dienste der GEW wie die *Nextcloud* oder *Lanes & Planes* könnten von einer Automatisierung stark profitieren. Die Kosten würden sich allerdings summieren.

Vor diesem Hintergrund ist auch die Umstellung auf eine günstigere Dienstleistung oder der Aufbau einer eigenen Infrastruktur und Ausbau interner IT-Expertise zu prüfen.

Alternativ sind ebenfalls die Potenziale des *Mitgliederbereichs der Homepage* zu eruieren. Auch hier könnten u.U. mehrere digitale Anwendungen der GEW profitieren.

Alle Alternativen erfordern eine Analyse des Status quo – über das GEWnet hinaus – der gesamten digitalen Arbeitsmittel und der bestehenden digitalen Infrastruktur, sowie eine übergreifende *Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit*. Um Kosten zu sparen und Mitglieder sowie Beschäftigte gut in ihrer GEW-Arbeit unterstützen und auf vorhandene Bedarfe reagieren zu können, sollte die Erarbeitung nicht weiter aufgeschoben werden. Die politische Diskussion und Abstimmung dieser Strategie – und insbesondere die Umsetzung nach Beschlussfassung – wird einige Zeit in Anspruch nehmen.

Auf den folgenden Seiten finden sich noch einmal alle Schlüsse aus dem vorliegenden Entwicklungskonzept in einer Zusammenfassung.

Zusammenfassung

- Es gibt eine konstante Basis an Nutzer*innen, die im GEWnet sehr aktiv ist.
- Insbesondere die Funktion des GEWnets als *eine*, übersichtliche Lösung für *viele* Probleme ist für GEW-Aktive attraktiv.
- Probleme, wie fehlendes Know-How und Unterstützung in den hauptamtlichen Strukturen der Landesverbände oder mangelnde Sicherheit, ließen sich durch eine Übernahme der Gesamtorganisation GEW und ein Ende des Projektstatus beheben.
- Das GEWnet hat bisher ungenutzte Potenziale für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit.
- Die Anpassung der Rollen – und damit auch die Verteilung der Rechte auf der Plattform – sind auf unsere Bedürfnisse anpassbar.
- Bei der Umsetzung der Szenarien ist auf die Expertise und Beratung des AB Presse und Öffentlichkeitsarbeit zurückzugreifen sowie zu prüfen, wie diese in Zukunft – je nach verfolgten Szenario (s.u. Szenarien: **Entwickelter-Zustand 2024** und Umsetzung) – in Zukunft einzubinden wäre.
- Die Datenschutzrechte können gewährleistet werden.
- In der Automatisierung des Datenmanagements liegen große Potenziale für die Vereinfachung der Nutzung und Administration des GEWnets.
- Dafür ist die Anbindung an die Mitgliederdatenbank erforderlich (s.u. **Umsetzung**).
- Ohne die Anbindung an eine aktuelle Mitgliederdatenbank ist eine regelmäßige Mitgliederprüfung (Authentifizierung) nicht oder nur mit sehr hohem Zeitaufwand möglich.
- Auch wenn die Voraussetzungen für eine hohe Datensicherheit gegeben sind, besteht ein Restrisiko, wenn Menschen interagieren.

- Es müssen Kapazitäten für die regelmäßige Sensibilisierung der Nutzer*innen, Kontrolle, Anpassungen und Weiterentwicklung eingeplant werden.
- Rollen sind ein Konglomerat aus Rechten, die Nutzer*innen in verschiedenen Kontexten zugewiesen werden können.
- Moodle bietet maximale Flexibilität bei der Verteilung von Rechten in Form von Rollen.
- Die Arbeitszusammenhänge in der GEW sind sehr vielfältig: Sie sind föderal, entlang der Organisationsbereiche und/oder kooperativ gegliedert, variieren in ihrem Grad an Formalisierung und Mitgliederzahl und werden mehr oder weniger von Hauptamtlichen betreut.
- Die zeitlichen Kapazitäten des Ehren- und Hauptamtes sind begrenzt.
- Es muss definiert werden, wer welche Rechte im GEWnet hat.
- Als maßgeblich für die Rechtezuweisung sind die geltenden Gesetzmäßigkeiten, die Satzung der GEW und demokratisch legitimierte Beschlüsse zu betrachten – insbesondere aber auch alltägliche Arbeitsprozesse, sofern die Rechtezuweisung nicht im Konflikt mit den eben genannten Grundsetzen steht.
- Aktuell handelt es sich um ein zentralisiertes Nutzungskonzept. Bei dem an einer Stelle die gesamte administrative und verwaltungsmäßige Arbeit liegt.
- In zwei Bereichen wird in Absprache mit den zuständigen Gremien ein etwas dezentralerer Ansatz erprobt.
- Aus heutiger Sicht wäre das optimale Szenario, wenn
 1. die Infrastruktur zentral zur Verfügung gestellt wird und
 2. die Rechte und Aufgaben möglichst dezentral in enger Anlehnung an die GEW-Strukturen verteilt werden.
- Dieses Szenario lässt sich nur in einer *Übernahme* des Projekts durch die GEW verwirklichen.
- Die potenziell hohe Belastung von Ehrenamtlichen durch die hohe Fluktuation in der GEW-Struktur sowie Erfordernisse des Datenschutzes können durch den Einbezug von Hauptamtlichen abgefedert werden.
- Damit dieses Szenario funktioniert, bedarf es einem gewissen Grad an Automatisierung der durch die Anbindung an die Mitgliederdatenbank grundsätzlich geschaffen werden kann. In einem OE-Projekt lässt sich dieses Problem nicht lösen, da die Kosten für ein Angebot des aktuellen Providers (DATAX AG) der Mitgliederdatenbank (D'ORG) zu hoch sind.
- Für eine Umsetzung des Szenarios bedürfte es (haushalt-)politischer Beschlüsse und eine *Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit*, da entweder die hohen (Folge-)Kosten an DATAX getragen oder in eine günstigere und/oder anpassbarere Mitgliederdatenbank plus hauptamtlichen Ressourcen investiert werden müsste.
- Das Szenario vereint größtmögliche Flexibilität der ehrenamtlichen Aktiven und Hauptamtlichen in ihren Arbeitskontexten mit einer dezentralen Arbeitsverteilung, sodass wenig zusätzliche Koordination nötig ist.

- Die *Selbstverwaltung* (Status Quo) ist erheblich ineffizienter als das Szenario *Übernahme*, da mehr administrative Ressourcen für weniger Mitglieder verbraucht werden.
- Diese (Status Quo) Lösung ist bis Ende 2025 durch die Projektmittel abgesichert (s.o. Ressourcenausstattung). Im Anschluss kann ggf. eine gemeinsame Finanzierung durch die Nutzer*innengruppen gewährleistet werden.
- Im Falle einer *Abwicklung* des GEWnets können dessen Vorteile könnten nicht mehr genutzt werden. Die Bedarfe an einer digitalen und niedrighschwelligen Lösung für kollaboratives Arbeiten, Wissensweitergabe und digitale Treffen und Vernetzung wären weiterhin vorhanden. Die GEW muss eine andere Möglichkeit finden, diese Bedarfe zu erfüllen.
- Es müssten Kapazitäten für die verantwortungsvolle Abwicklung eingeplant werden. Diese wären durch die Projektmittel abgesichert.
- Es gibt verschiedenen Möglichkeiten eine (Teil-)Automatisierung umzusetzen, die weiter geprüft werden müssen.
- Die zukünftig zu erwartenden Kosten variieren je nach Szenario und verschiedenen Problemlösungen.
- Die Kosten für das GEWnet müssen in Relation zu den derzeitigen, stark verteilten Kosten der digitalen Infrastruktur gesetzt werden.
- Es wird empfohlen, zeitnah eine übergreifende *Strategie für digitale Gewerkschaftsarbeit* zu entwickeln.