

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 027 · November 2022 · Hans-Böckler-Stiftung

KI IN PERSONALMANAGEMENTSYSTEMEN AUSSCHLIEßEN (2022)

Portrait über das Verbot von KI bei der Einführung und Anwendung des Personalmanagementsystems „Workday“ bei DuPont de Nemours (Deutschland) GmbH

Jonas Grasy und Bettina Seibold

www.betriebsvereinbarung.de

Darum geht es:

Algorithmische Systeme und in Ansätzen künstliche Intelligenz (KI) sind zentrale Technologien in modernen Personalmanagementsystemen. Der Gesamtbetriebsrat (GBR) von DuPont de Nemours war damit bei der Einführung des neuen Personalinformationssystems Workday konfrontiert. Mit externem Sachverstand für technische Fragen, einem beteiligungsorientierten Vorgehen und juristischer Verhandlungsunterstützung konnte der GBR den Einsatz von KI verhindern. Die Gesamtbetriebsvereinbarung verbietet deren Anwendung, ohne die Vorteile des modernen Personalmanagementsystems für das Unternehmen und die Beschäftigten wesentlich zu beschneiden.

Wir portraituren die Umsetzung von Vereinbarungen und fragen nach den Hintergründen für deren Zustandekommen. Hierzu kommen Betriebsräte zu Wort und ihre beratenden Gewerkschaftskolleginnen und -kollegen werden befragt.

Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Portrait: Nils Werner
betriebsvereinbarung@boeckler.de



Die DuPont de Nemours (Deutschland) GmbH ist Teil des US-amerikanischen Konzerns DuPont de Nemours. Dieser ist einer der größten internationalen Chemie-Konzerne mit weltweit rund 70.000 Beschäftigten, davon rund 2.000 bei der deutschen Tochter. Die Firmenzentrale ist in Neu-Isenburg/Hessen, es gibt sechs Produktionsstandorte in Deutschland.

Die Produkte gehen an Privatkunden (z. B. Wetterschutz, Mode, Haus und Garten) und in die Industrie (z. B. Klebstoffe, innovative Materialien für den Elektronik- und Industriebereich, Prozessindustrie u. v. m.).

Der Gesamtbetriebsrat besteht aus fünf Mitgliedern. Er verhandelte die Gesamtbetriebsvereinbarung namens „Einführung und Anwendung des Personalmanagementsystems ‚Workday‘“ mithilfe eines externen Technologieberaters.

1 Ziel und Strategie

Als Teil eines internationalen Unternehmens ist die DuPont Deutschland GmbH stark von der US-Zentrale gesteuert. In den USA gibt es kaum Unternehmensmitbestimmung und keine Betriebsräte im Sinne des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Auch das amerikanische Arbeitsrecht unterscheidet sich grundlegend vom deutschen. Häufig kennt das US-amerikanische Management die deutschen Gesetze nicht und agiert mit Blick auf die deutschen Tochterunternehmen in gewohnter US-Manier. Diese Situation macht es dem Gesamtbetriebsrat (GBR) schwer, eigenständige Entscheidungen zu treffen und durchzusetzen, die der deutschen Mitbestimmung entsprechen. Dennoch ist das Gremium zu rund 80 % mit der Regelung und Ausgestaltung von IT-Themen aus der US-Zentrale beschäftigt. Die Arbeitgeberseite hatte bereits fast fünf Jahre vor der Einführung von Workday den Entschluss gefasst, das bisherige Personaldatenverwaltungssystem abzulösen. Die Datenpflege des damaligen HR-Systems erfolgte durch einen Dienstleister im Ausland und war nach mehreren Umstrukturierungen in schlechtem Zustand. Zudem war die Aktualisierung der Daten mittels riesiger Excel-Listen äußerst aufwändig.

Nach einigen gescheiterten Anläufen, ein neues Personalinformationssystem einzuführen, entschied sich das Unternehmen schließlich für Workday. Der GBR hatte ungefähr ein halbes Jahr Vorlaufzeit bis zur geplanten Einführung. Aufgrund der Erfahrung mit den im Vorfeld gescheiterten Einführungsprojekten war beiden Seiten klar: Die Verhandlungen würden nicht ohne Konflikte ablaufen.



„Ich habe dann ganz klar gesagt: Wenn wir sowas machen, werde ich mir Hilfe holen! Und das machen wir echt selten.“ – Rolf Menke, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Daher entschied der GBR, neben rechtlicher Beratung durch einen Anwalt auch externen Sachverständigen zur Technologieberatung hinzuzuziehen. Die zwei Vertretenden des Betriebsratsberatungsunternehmens steuerten detailliertes Fachwissen zu Workday bei; der GBR setzte großes Vertrauen in sie und ihre Expertise.

Gleich zu Beginn der Verhandlungen mit dem Arbeitgeber wurde deutlich: Im Unternehmen bestand hoher Druck, das neue System schnell und global einzuführen. Der GBR signalisierte daher ebenso deutlich, dass er sich in der Angelegenheit nicht unter Druck setzen lässt. Dadurch gelang es ihm nach einiger Zeit, auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber zu verhandeln. Allerdings stellte Letzterer fest, dass er aufgrund des hohen Zeitdrucks eine andere Strategie hin zu einer Einigung wählen muss.



„Das haben wir ein bisschen genutzt. Und dadurch haben wir im Endeffekt auch Sachen reinbekommen, die vorher angeblich unmöglich waren. Zum Beispiel den Ausschluss der künstlichen Intelligenz.“ – Rolf Menke, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Weil dem GBR das Thema Personalmanagementsystem in Verbindung mit künstlicher Intelligenz so wichtig war, führte er die Verhandlungen selbst. Bei einfacheren IT-Systemen erarbeitet der IT-Ausschuss Regelungen und Empfehlungen für den GBR, der diese dann abschließt. Bei Workday übernehmen aufgrund der technischen Komplexität und der sensiblen Daten die externen Sachverständigen die meiste inhaltliche Arbeit, insbesondere in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Der GBR war jedoch immer anwesend und die einzelnen Verhandlungstermine wurden jeweils gemeinsam nachbesprochen.

Aufgrund der Unternehmensstruktur und einer erst kurz davor erfolgten Fusionierung ergab sich eine sehr große Verhandlungsgruppe mit 25 Personen. Der GBR-Vorsitzende und sein Stellvertreter waren immer anwesend; bei Bedarf wurden Mitglieder des IT-Ausschusses zur Unterstützung hinzugezogen. Bei dieser Gruppengröße war es nicht immer einfach, eine einheitliche Meinung seitens der Mitbestimmung zu bilden. Um den Transfer in die Standorte und die Einbindung der lokalen Gremien sicherzustellen, schließt der GBR bei DuPont keine Vereinbarungen ab, die nicht vorher mit allen Mitgliedern der lokalen Gremien abgestimmt wurden.



„Das war das erste Projekt, das wir in dieser Größe durchgeführt haben. Und ich muss sagen, ich fand es sehr konstruktiv, dass so viele Leute drüber geguckt haben. Dadurch konnte man unterschiedliche Sachverhalte viel besser betrachten. Aber gerade daran kann man erkennen, was für ein dickes Projekt das war. Wir haben da schon sehr kritisch drauf geguckt.“ – Rolf Menke, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Zusätzlich ist bei jeder einzelnen IT-Vereinbarung – und der GBR der DuPont Deutschland hat alle betrieblich eingesetzten IT-Systeme geregelt – die betriebliche Datenschutzbeauftragte eingebunden. Ohne deren positive Stellungnahme geht der GBR keine Vereinbarung zu einem IT-System an. Mit der betrieblichen Datenschutzbeauftragten besteht ein langjähriges, gutes Verhältnis, das auf Vertrauen und guter Zusammenarbeit fußt.

Der GBR hatte insbesondere hinsichtlich der künstlichen Intelligenz große Sorgen. Daher war es seine Strategie, die Technologie so gläsern wie möglich zu gestalten und ihren Einsatz so weit wie möglich zu unterbinden. In diesen Fragen erwies sich die Zusammenarbeit mit dem Implementierungspartner des Arbeitgebers als überaus konstruktiv und zielorientiert. Die Einhaltung von Gesetzen hat bei DuPont hohen Stellenwert und ist in den Unternehmenswerten fest verankert.



„Ich will nicht eigenloben, aber ich habe keine schlaflosen Nächte. Die Betriebsvereinbarung, die wir unterschrieben haben, ist gut.“ – Rolf Menke, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

2 Die Vereinbarung

Die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „Einführung und Anwendung des Personalmanagementsystems ‚Workday‘“ regelt neben den datenschutzrechtlichen Aspekten der Zweckbestimmung des Systems auch ein rollenbasiertes Berechtigungskonzept, die Speicherbegrenzung über ein transparentes Löschkonzept sowie die Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Darin finden sich auch die Bestimmungen zu künstlicher Intelligenz, die für das Handeln des Betriebsrats maßgebend war. Der Impuls dafür kam von den externen Sachverständigen. Der große Zeitdruck auf Arbeitgeberseite führte bei Verhandlungsende zu weitreichenden Zugeständnissen. Insbesondere der Umstand, dass die GBV keine Definition von KI enthält, führt dazu, dass der Arbeitgeber damit auch eine Art Platzhalter unterschrieben hat.



In der Gesamtbetriebsvereinbarung werden automatisierte Entscheidungen ausgeschlossen. Im allgemeinen Diskurs um KI geht es um verschiedene Formen: von „schwacher KI“, die auf ein Aufgaben- oder Tätigkeitsfeld spezialisiert ist, bis hin zu „starker KI“, die in der ausgeprägtesten Form mit menschlichem Denken konkurrieren kann. Personalinformationssysteme wie Workday enthalten (noch) keine starke KI, aber sie legen eine Basis dafür.

Im Rahmen des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes vom 14. Juni 2021 wurde der § 80 Abs. 3 BetrVG ergänzt und die Mitbestimmung bei KI gestärkt. Ausdrücklich ist festgehalten: Für den Betriebsrat ist es erforderlich, externe Sachverständige hinzuzuziehen, um KI bewerten und regeln zu können. Es erfolgt bewusst keine Definition von KI, um die Mitbestimmung nicht durch eine zu enge Definition einzuschränken.

Die Einschränkungen bezüglich künstlicher Intelligenz legen einerseits fest, dass das System Workday keine automatisierten Entscheidungen treffen und auch keine Vorschläge in der Personalsachbearbeitung geben darf. Zusätzlich ist geregelt, dass im Rahmen der Berichte zu personenbezogenen Daten im System keine künstliche Intelligenz eingesetzt wird.

Automatisierte Vorauswahlen von Bewerbungen sind ebenfalls laut Vereinbarung ausgeschlossen. Mit Verweis auf das BetrVG pocht der GBR darauf, alle Bewerbungen vorgelegt zu bekommen und keine vorab maschinell gefilterte Auswahl. Auch bei internen Bewerbungen und Aufstiegsmöglichkeiten dürfen keine KI-Komponenten eingesetzt werden, damit nicht aufgrund maschineller Annahmen Beschäftigte vom Zugang zu anderen und höherwertigen Stellen ausgeschlossen werden.

Damit wurden zum Schutz der Mitarbeitenden an den entscheidenden Stellen im System Funktionen eingeschränkt, ohne die Vorteile des modernen Personalmanagementsystems für das Unternehmen wesentlich zu beschneiden.

Besonders wichtig war dem GBR die Ziel- und Zweckbestimmung für Auswertungen und Reportings. Daher setzte sich der Betriebsrat sehr kleinteilig mit der Ausgestaltung des Systems auseinander, bis in einzelne Datenfelder. Dabei wurden auch die speziellen Informationsbedarfe von Vorgesetzten berücksichtigt. Bestimmte Dateneinsichten sind für sie notwendig, um die jeweilige Führungsaufgabe ausführen zu können. Es soll jedoch verhindert werden, dass grundlos zu jedem Datenfeld oder jeder Datenfeldkombination eine Liste oder ein Bericht erstellt wird.

Alle Listen und Berichte müssen mit Ziel und Zweck der Auswertung dem Gesamtbetriebsrat auf Verlangen vorgelegt werden. Zusätzlich erhält er alle drei Monate eine Auswertung, welche Benutzerinnen und Benutzer welche Listen im System gezogen haben. In unklaren Fällen fragt der GBR direkt bei den Betroffenen nach, welchem Ziel und Zweck die Liste dient.



„Ich will Ziel und Zweck einer Liste wissen. Und: Warum hat der die gezogen? Das ist meine Prüfung.“ – Rolf Menke,
Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Laut Vereinbarung können die Beschäftigten freiwillig Angaben zu ihren persönlichen Kompetenzen und Qualifikationen machen. Dahinter steht die Hoffnung vieler Beschäftigter, dass durch eine Software der sogenannte Nasenfaktor wegfällt und ihre Aufstiegchancen gerecht auf ihren Qualifikationen und Fähigkeiten beruhen. Dies setzt jedoch einen möglichst vollständigen und korrekten Datensatz voraus, der in der Regel nicht vorliegt. Da KI oder algorithmische Systeme vollständig ausgefüllte Profile gegenüber lückenhaften als besser bewerten, wurde KI ausgeschlossen und die Eingabe von Kompetenzen und Qualifikationen als freiwillig festgelegt.

Dennoch hat sich die Datenqualität deutlich verbessert, da die Beschäftigten selbst ihre persönlichen Daten, absolvierte Schulungen oder erreichte Qualifikationen eingeben können. Das wurde vorher durch einen externen Dienstleister abgewickelt, was zu einem inkorrekten und unvollständigen Datenbestand geführt hatte.

Eine weitere Verbesserung wurde mit Blick auf die Zielvereinbarungen erreicht. Deren Verwaltung konnte mit der Einführung des Systems professionalisiert werden. Die zuvor genutzten Excel Files lagen auf unterschiedlichen, nicht einheitlich zugängigen Servern. In Workday werden die persönlichen Leistungsziele demgegenüber konkret und verbindlich erfasst. Aufgrund dieser Veränderungen in einem für die Beschäftigten wichtigen Bereich liegt bei den Schulungen ein Schwerpunkt darauf, dass die Ziele und die Zielerreichung korrekt erfasst und verwaltet werden.

Die Vereinbarung regelt ein Schulungskonzept für die unterschiedlichen Zielgruppen. Die betroffenen Beschäftigten konnten sich zu mehreren Schulungssessions anmelden. Diese wurden zusätzlich als Video aufgezeichnet, so dass Mitarbeitende auch zeitlich unabhängig eine Selbstschulung durchführen können.

Die Schulungen selbst werden sehr professionell von Workday-Mitarbeitenden durchgeführt. Sie beziehen sich sowohl auf die grundsätzliche Verwendung der Software als auch auf die konkrete Ausformung des Systems im Unternehmen (Wo gebe ich was korrekt ein?). Für die Vorgesetzten finden spezielle Schulungen statt. Darin werden die zulässigen Dateneinsichten gezeigt und erläutert, warum bestimmte Daten außerhalb des eigenen Personalverantwortungsbereichs nicht eingesehen werden dürfen.

Darüber hinaus werden Schulungen für die Mitglieder der Mitbestimmungsgremien angeboten. Denn für das ehemalige, von Workday abgelöste System war das alte Schulungskonzept nicht ausreichend, so dass ein Wissenstransfer meist nur von Betriebsratsmitglied zu Betriebsratsmitglied erfolgte. Dies führte zu Unsicherheiten in der Bedienung und dazu, dass das ehemalige System kaum genutzt wurde. Zusätzlich haben sowohl der Gesamtbetriebsrat als auch die lokalen Betriebsratsgremien weitreichende Zugriffsrechte im System festgeschrieben. Jedes Gremium hat zwei Systemzugänge: jeweils einen für die oder den Betriebsratsvorsitzende/n und die oder den stellvertretende/n Vorsitzende/n. Sie dienen nur der Kontrolle, ob die betrieblichen Regelungen eingehalten werden. Alle offiziellen Informationsbedarfe wie z. B. die Wählerliste laufen über formale Anfragen an die Personalabteilung. Diese liefert die benötigten Daten an das jeweilige Gremium.

Zusätzlich wurde den Beschäftigten ein weitreichendes Recht auf Auskunft zugesprochen: darüber, welche Daten über sie im System verarbeitet werden. Artikel 15 der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) sieht ein einmaliges, kostenloses Auskunftsrecht vor. Demnach wäre der Arbeitgeber berechtigt, ab der zweiten Auskunft ein angemessenes Entgelt zu verlangen. In der GBV ist jedoch weitergehend festgeschrieben, dass dieses Auskunftsrecht jederzeit kostenlos besteht.

3 Mitbestimmung

Der Gesamtbetriebsrat sichert seine Mitbestimmung über verschiedene Wege ab. Beispielsweise hat sich im Unternehmen herumgesprochen, dass er alle Reports und Listen kontinuierlich bezüglich Inhalt und Zweck kontrolliert. In der Folge wurden die Vorgesetzten zurückhaltend beim Abrufen von Listen. Allerdings gibt es keine technischen Sperren oder Verbote von Feldkombinationen, die unzulässige Auswertungen erschweren. Das große Ziel des Gesamtbetriebsrats bleibt, dass das System nicht gegen die Beschäftigten gerichtet werden kann – diese Position ist allgemein im Unternehmen bekannt und anerkannt. Auch in diesem Zusammenhang wird die Mitbestimmung unterstützt durch die internen Unternehmensstandards der Einhaltung von Gesetzen und durch den respektvollen Umgang miteinander.

Dem Betriebsrat war es wichtig, dass die Vereinbarung auch in Zukunft von anderen Handelnden im Unternehmen nicht komplett anders interpretiert werden kann. Daher wurde sie sehr detailliert gefasst. Diese Form der Betriebsratsarbeit hat sich über die Jahre bewährt. Insbesondere die Verteidigung des hohen Niveaus an Vereinbarungen und guten Regelungen war sehr arbeitsintensiv und immer wieder konfliktbehaftet – bis hin zum Abbruch von Sitzungen durch den GBR-Vorsitzenden. Auch wenn die Mitbestimmung im Unternehmen insgesamt nicht angezweifelt wird, wurde in der Sache heftig gestritten. Dies trug dazu bei, dass die Arbeitgeberseite den Betriebsrat als Verhandlungspartner auf Augenhöhe betrachtet.

Darüber hinaus war es dem Betriebsrat wichtig, dass die Mitbestimmung im Rahmen der automatischen System-Updates sichergestellt ist. In der GBV ist dazu festgelegt: Die Updates müssen dem GBR sechs Wochen vor dem Update-Termin vorgestellt werden; das Gremium muss der Verwendung zustimmen. Im Konfliktfall kann der Update-Prozess abgebrochen werden – und der GBR scheut sich nicht, dies notfalls gerichtlich durchzusetzen.

Bei der Einführung von Workday ging es zwar zunächst um die sogenannte Technikgestaltung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (die Änderungen durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz traten erst später im Jahr 2021 in Kraft). Dennoch macht die Vereinbarung deutlich: Auch arbeitsorganisatorische Fragen sind bei der Regelung von IT-Systemen zu beachten.

Beispielsweise waren Fragen der Leistungsbeurteilung betroffen, als das bisherige System der Zielvereinbarungen in Workday zusammengeführt wurde. Dadurch wurde die Mitbestimmung bei Leistungsbeurteilungen gestärkt (vgl Infobox): Letztere werden in Workday mit einer Historie erfasst. Das heißt, sie bleiben mehrere Jahre im System dokumentiert und einsehbar. Die Bestimmungen für die Durchführung der Leistungsbeurteilungen selbst sind in einer separaten GBV geregelt.



Nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestimmt der Betriebsrat mit bei Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der

Arbeitnehmenden zu überwachen. Dies a) gilt nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für jegliche Software, die eine Verhaltens- und Leistungskontrolle ermöglicht, wenngleich das nicht das Ziel ihres Einsatzes ist, und b) erstreckt sich auf das gesamte Softwareprodukt, auch wenn nur ein Teil der Anwendung dazu geeignet ist.

Außerdem gilt § 80 Abs. 3 BetrVG beim Einsatz von KI (vgl. Infobox). Zusätzlich stärkt § 90 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG die Mitbestimmungsrechte bei der Planung von Arbeitsverfahren und -abläufen, wenn diese ausschließlich oder unterstützt durch KI erstellt werden. Dasselbe gilt für die Richtlinien über die personelle Auswahl gemäß § 95 BetrVG, „wenn bei der Aufstellung der Richtlinien [...] künstliche Intelligenz zum Einsatz kommt“.

4 Ausblick

Bei der Einführung von Workday können nicht alle Aspekte abschließend geregelt werden. Beispielsweise stellte sich die Datenpflege und -korrektur für Produktionsbeschäftigte ohne eigenen Computer als großes Problem heraus. Denn die Beschäftigten sollen mittels Self Service überprüfen, ob ihre Daten korrekt übernommen wurden und sie ggf. korrigieren. Darüber wurden die Mitarbeitenden im Rahmen von Abteilungstreffen informiert und erhielten deshalb eine Einweisung in die Datenpflege.

In der Praxis stellte sich dieser Weg als nicht praktikabel heraus. Beispielsweise verfielen oft die Zugangsdaten, weil sie zu selten benutzt wurden. Inzwischen etablierte sich ein anderes Vorgehen: Die Vorgesetzten übernehmen im Beisein der Mitarbeitenden die Pflege der Stammdaten. Nicht nur an dieser Stelle ist davon auszugehen, dass immer wieder neue Wege im Umgang mit IT-Tools entwickelt werden müssen – insbesondere, um Mitarbeitende ohne eigenen Computer einzubinden. Ebenfalls eine offene Frage im Verhandlungsprozess: das Thema Beschäftigungssicherung. Zunächst kam es zu keinen personellen Veränderungen in den Personalabteilungen, da die Pflege der Personaldaten bereits im Vorgängersystem seit Jahren durch einen externen Dienstleister erfolgte. Die ursprünglich damit betrauten Arbeitsplätze waren somit bereits weit vor der Einführung von Workday abgebaut bzw. ausgelagert worden. Um ggf. zukünftig Beschäftigungsabbau zu verhindern, wird in der Vereinbarung diesbezüglich auf die Bestimmungen zu Rationalisierungsschutz und Arbeitsplatzsicherung in den geltenden Tarifverträgen hingewiesen. Obwohl der Betriebsrat eine Evaluation von Betriebsvereinbarungen für sinnvoll erachtet, wurde bei der GBV bewusst darauf verzichtet: zum einen aufgrund des hohen Einführungsdrucks des Arbeitgebers, zum anderen aufgrund der guten Bestimmungen, die durch diesen Zeitdruck erreicht wurden.



„Der Arbeitgeber will das System unbedingt einführen. Dann sagen wir aber auch: Mit aller Konsequenz einführen!“ – Rolf Menke, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

Das Vorgehen bei der Gesamtbetriebsvereinbarung hat sich in den Augen des Betriebsrats bewährt. Allerdings verursachte das weitreichende Projekt innerhalb der Mitbestimmung enormen Aufwand, z. B. durch die Gruppengröße bei Verhandlungen und die Einbindung der örtlichen Betriebsräte. Daher wurde dieses Vorgehen bislang nur für die Gesamtbetriebsvereinbarung zu Workday gewählt. Zu seinen Erfolgsfaktoren gehören: eine gute juristische Beratung und Verhandlungsunterstützung, die den Streit um die jeweiligen „roten Linien“ von den Betriebsparteien fernhielt; die Unterstützung durch externe Sachverständige für technische Fragen; eine Unternehmenskultur, die Rechtskonformität und einen respektvollen gegenseitigen Umgang sicherstellte. Dennoch betont der Betriebsrat: Es bedarf der Bereitschaft aller Beteiligten, sich in einen Konflikt über anderthalb Jahre zu begeben, wenn ein Personalmanagementsystem geregelt werden soll, das KI-Elemente enthält.

Nach einem Jahr Laufzeit ist der GBR zufrieden mit der Regelung und mit dem IT-System Workday. Es gelang nicht nur, den Einsatz von KI zum Schutz der Beschäftigten zu verhindern, sondern gleichzeitig erweist sich das System als übersichtlich und einfach zu bedienen und die Rückmeldungen der Nutzenden sind positiv.



„Wenn ich jetzt eine Empfehlung geben kann für andere Betriebsräte, würde ich empfehlen: Nutzt das Betriebsverfassungsgesetz, nutzt es, nutzt es! Schaut euch die künstliche Intelligenz an, aber ohne zu sagen: Das ist nur ein Teufel, der im Hintergrund läuft. Es sind auch nützliche Sachen dabei, die man herausarbeiten muss. Die nützlichen Sachen mitnehmen und alles, was wie ein Teufel aussieht, auszuschließen – das ist die größte Arbeit, die wir auch hier hatten.“ – Rolf Menke, Gesamtbetriebsratsvorsitzender



Kontakt

Rolf Menke, Gesamtbetriebsratsvorsitzender, DuPont de Nemours (Deutschland) GmbH, Aufsichtsratsmitglied
E-Mail: rolf.menke-1[at]dupont.com

Klaus Terheyden, IG BCE Bezirk Hamm,
Unternehmensbeauftragter DuPont de Nemours (Deutschland) GmbH
E-Mail: klaus.terheyden[at]igbce.de



Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen



Mitbestimmungsportal

Der Böckler-Infoservice bietet Mitbestimmungsakteurinnen und -akteuren spezifisches Handlungs- und Orientierungswissen, u. a. Branchenmonitore, Themenradar, Wissen kompakt, Szenarien „Mitbestimmung 2035“.

Jetzt kostenlos anmelden auf:

www.mitbestimmung.de