

Langer Atem zahlt sich aus

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS Steckbriefe für Künstliche Intelligenz, Erhalt eines Werkes, sozialverträglicher Stellenabbau sowie Standort- und Beschäftigungssicherung.

VON GUDRUN GIESE

DARUM GEHT ES

1. 76 Projekte sind für den DBRP 2023 eingereicht worden.
2. Seit Mai stehen die zwölf Nominierten fest.
3. Die Nominierten stellen ihre Projekte auf dem DBRT vor.

AIB AUF DIE OHREN

Erlebt den Betriebsrat von Siemens live unter: www.bund-verlag.de/aktuelles-podcast-kuenstliche-intelligenz-im-betrieb-.html



Der Gesamtbetriebsrat der Siemens AG, München.

Wie jedes Jahr hat die Jury zwölf Projekte für die Preise nominiert, die im Rahmen des Deutschen Betriebsrätetages verliehen werden, der vom 7. bis zum 9. November in Bonn stattfindet. Erfahrt hier mehr zu den nominierten Projekten.

Siemens AG, Berlin und München

Künstliche Intelligenz nimmt in vielen Arbeitsbereichen einen zunehmend großen Raum ein. Oft ist unklar, wie sich ihr Einsatz auswirkt und perspektivisch weiterentwickelt. Um hier einen geeigneten Regelungsrahmen mit viel Spielraum zu haben handelten GBR-Mitglieder des Siemens-Konzerns mit der Geschäftsleitung ein Verfahren zur Einschätzung von KI-Systemen aus. »Wir haben keine förmliche Vereinbarung dazu geschlossen, sondern einen Weg gefunden, der Dynamik und Komplexität von KI gerecht zu werden«, erzählt Roland Konopac, der als GBR-Mitglied den KI-Sonderausschuss gemeinsam mit seinem Stellvertreter

Dietmar Kuttner geleitet hat. Inzwischen ist dieses Gremium in den Ausschuss »Zukunft und Technologie« umgewandelt worden.

»Wir haben so genannte AI-Cards entwickelt; das sind Steckbriefe, die wichtige Informationen über die jeweilige Artificial Intelligence, also auf Deutsch: Künstliche Intelligenz, enthalten«, sagt Roland Konopac. Die Fragen, auf die die Steckbriefe nun Antwort liefern, wurden im Sonderausschuss des GBRs gemeinsam zwischen Betriebsräten und Arbeitgeberseite abgestimmt. »Ziel war es, KI mit verantwortungsvollem Design, einen verantwortungsvollen Einsatz und die Überprüfung von qualitativ hochwertigen KI-Systemen sicherzustellen.« Jeder solle letztlich diese Systeme beurteilen können – auch nicht ausgewiesene KI-Experten.

Die AI-Cards böten Orientierungshilfe, die Mindeststandards bei der Einführung von KI garantieren. Jeder dieser Steckbriefe enthalte in strukturierter Form alle wesentlichen Informationen, Vorteile und möglichen Risiken der jeweiligen KI-Anwendung. Damit bekämen alle Akteure eine solide Wissensbasis, um letztlich auch gezielt nachzufragen. »Ganz wichtig war es, beim Umgang mit KI-Systemen die Mitbestimmung früh einzubinden«, so Roland Konopac. Nun gebe es, noch vor der Einführung eines gesetzlichen Rahmens für diesen Sektor, bei der Siemens AG Deutschland ein Verfahren, mit KI verantwortungsbewusst umzugehen. Dabei würden die Betriebsräte an den Standorten und der GBR eine wesentliche Vorarbeit für eine grundsätzliche betriebliche Lösung leisten und alle Beteiligten für die Thematik sensibilisieren.



Wipak Walsrode GmbH & Co KG

Vor zwei Jahren sah es nicht gut aus für die rund 500 Beschäftigten des Herstellers von Verpackungsmaterial im niedersächsischen Walsrode: Der Betriebsrat wurde von der Unternehmensleitung zur Beteiligung an einem zehnpromzentigen Abbau der Belegschaft sowie zu erheblichen Lohnsenkungen aufgefordert. Im Gegenzug sollte es Investitionen am Standort geben. »Wir hatten mit solchen Zusagen in der Vergangenheit nicht so gute Erfahrungen gemacht«, sagt Betriebsratsmitglied Jörg Valentin, der sich dort besonders um Zukunfts- und Entwicklungsthemen kümmert. »Der Betriebsrat, dem ich damals noch nicht angehörte, beschloss deshalb, einen anderen Weg einzuschlagen: Investitionen sollten verbindlich zugesagt, betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen werden.«

Tatsächlich setzte sich das Gremium auch dank des Rückhalts in der Belegschaft, Unterstützung durch die Gewerkschaft IG BCE und externe Expertise, weitgehend durch. Der Standort Walsrode ist dank einer rollierenden Patronatserklärung dauerhaft gesichert, es gibt Investitionen, eine Qualifizierungsoffensive, geringere Entgeltensenkungen als gefordert und einen Einstieg in die Kreislaufwirtschaft. Jörg Valentin: »Ein Interessen- und Sozialplan wurde vereinbart, der zunächst nur noch den Abbau von weniger als zehn Prozent der Arbeitsplätze vorsieht, die mittels eines Freiwilligenprogramms wegfallen sollen.« Inzwischen zeige sich, dass weitaus mehr Beschäftigte gerne diesen Weg in die frühere Rente nutzen würden, vor allem ältere.

»Wichtig ist der Einstieg in die Kreislaufwirtschaft. Zu dem Thema gibt es enge Kontakte ins niedersächsische Wirtschaftsministerium«, so BR-Mitglied Valentin. Im Juli gab es ein Treffen mit Unternehmens- und Arbeitnehmervertretern des Standortes mit dem Landeswirtschaftsminister, und Anfang Oktober wurde gemeinsam mit Gewerkschaft und Arbeitgeberverband in Hannover über den Ansatz »Innovationspfade in der modernen chemischen Industrie« diskutiert. »In unserem Projekt sind alle großen Themen der Gegenwart deutlich abgebildet: Demografie, Klimawandel, erneuerbare Energien – allesamt Elemente für einen gelingenden Strukturwandel berücksichtigt«, stellt Jörg Valentin fest. Die letzten Betriebsratswahlen, die auch als Ab-



stimmung über das Konzept angelegt waren, gaben den Initiatoren recht, denn mit 72 Prozent war die Beteiligung sehr hoch. Und die Resonanz auf das Erreichte ist in der Belegschaft durchweg positiv.

Betriebsrat der Wipak Walsrode GmbH & Co. KG, Walsrode.

Commerzbank AG

Die Ausgangslage war dramatisch: Der Vorstand der Commerzbank wollte einmal mehr notwendige Kostensenkungen vor allem durch Beschäftigtenabbau realisieren. Es ging um 10.000 Stellen, die bis Ende 2024 wegfallen sollten. Darüber hinaus sollten fast alle Arbeitsplätze in der Commerzbank aufgrund geänderter Anforderungen an die Stellen neu besetzt werden. Von ver.di gestellte Aufsichtsratsmitglieder, Betriebsräte und Belegschaft waren alarmiert. Da es bei der Commerzbank keinen tariflichen Kündigungsschutz gibt, hätten tausende Mitarbeiter:innen ihren Arbeitsplatz über eine betriebsbedingte Kündigung verlieren können. Doch mit einer großen Kraftanstrengung des Gesamtbetriebsrats, des ver.di-Unternehmensbetreuers Stefan Wittmann und der schon vielfach in Verhandlungen einbezogenen Anwaltskanzlei Schwegler gelang es, den Stellenabbau sozialverträglich zu gestalten.

»Wir konnten uns in einem langwierigen Prozess mit dem Arbeitgeber auf eine mehr-



AIB AUF DIE OHREN

Erlebt den GBR der Commerzbank AG live unter:

www.bund-verlag.de/aib-podcast



Gesamtbetriebsrat der Commerzbank AG, Düsseldorf.

stufige Kaskade verständigen, die eingehalten werden muss, bevor betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden dürfen«, sagt der Gesamt- und Konzernbetriebsvorsitzende Uwe Tschäge. »Zur Kaskade gehören an erster Stelle die natürliche Fluktuation, Aufhebungsverträge, Altersregelungen per Freiwilligen- oder Sprinterprogramm, Wege zu einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung, interne Vermittlung auf adäquate Arbeitsplätze im Unternehmen, notfalls Hilfestellungen für die Vermittlung auf externe Stellen und anderes mehr.« Ganz wichtig für die gelingende Umsetzung der Instrumente sei es dabei gewesen, die Beschäftigten einzubeziehen. Dazu wurde eine Präferenzabfrage eingeführt, bei der jede/r einzelne Mitarbeiter:in nach den Wünschen für die Art und Weise der möglichen Weiterbeschäftigung oder Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder Abschluss einer Altersregelung befragt wurde.

Uwe Tschäge: »Ein halbes Jahr, nachdem die Präferenzabfragen alle durchgesprochen wurden und im November 2022 die Versetzungen stattgefunden hatten, konnte man das Verfahren als vollen Erfolg bezeichnen.« So sei der Stellenabbau, den die Commerzbank bis Ende 2024 vorgegeben hatte, bereits vorab weitgehend umgesetzt. Vor allem sei aber festzustellen: »Die Mitarbeitenden arbeiten zufrieden auf ihren neuen Arbeitsplätzen.« Der geforderte Abbau sei ohne Kündigungen umgesetzt worden, weil »sich alle Rädchen verzahnt haben: der Aufsichtsrat, der Gesamtbetriebsrat, die örtlichen Betriebsrät:innen und das alles mit Hilfe von ver.di und Unterstützung der Kanzlei Schwegler«.

K+S Minerals and Agriculture GmbH, Werk Werra

Der Betriebsrat des mit 4.500 Beschäftigten größten K+S (Kali und Salz)-Werkes setzte

sich für eine umfassende Standort- und Beschäftigungssicherung ein, als die Geschäftsleitung ab Ende 2020 diverse Restrukturierungsprojekte einleitete. »Es gelang uns als Betriebsrat gemeinsam mit der Arbeitgeberseite, die Umstrukturierungen in das sozialpartnerschaftliche Transformationsprojekt ›Werra 2060‹ weiterzuentwickeln«, erläutert der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Stefan Böck. »Wir nutzten das Gelegenheitsfenster einer günstigen Marktlage und der Offenheit des Vorstandsvorsitzenden sowie des neuen Arbeitsdirektors. Beide waren für die von uns vorgeschlagenen Maßnahmen zur Weiterentwicklung des Standorts sehr zugänglich.«

Gleichwohl dauerte es, bis alle Elemente des Transformationsprojektes gemeinsam erarbeitet und verbindlich vereinbart waren; so wird mit der Umsetzung des Projektes noch bis 2028 gerechnet. Die wichtigsten Ziele aus Sicht der Beschäftigten und des Betriebsrates sind allerdings erreicht: Die Schließung des Werkes Werra, das aus jeweils zwei Standorten in Hessen und Thüringen besteht, konnte verhindert werden. Auch mögliche Teilstilllegungen sind vorerst abgewendet. Stefan Böck stellt in diesen Zusammenhang fest: »Wir konnten für die Mitarbeitenden maximal viele Arbeitsplätze erhalten.« Alle Anpassungen der Personalplanung, die sich durch das Projekt ergeben, können sozialverträglich, etwa durch Fluktuation, geregelt werden. Betriebsbedingte Kündigungen sind nicht nötig.

Neben der Standort- und Beschäftigungssicherung wurden im Transformationsprojekt weitere Ziele beschlossen, wie die Reduzierung ökologischer Probleme. Beispielsweise werden Aufhaldungen (Rückstände aus dem Produktionsprozess, die nicht weiterverarbeitet werden) am Standort Wintershall um 90 Prozent sowie Prozessabwässer am gesamten Werk um 50 Prozent reduziert. Darüber hinaus wird der Ausstoß an Kohlendioxid an den beiden Standorten Wintershall und Unterbreizbach jeweils um etwa die Hälfte verringert. Stefan Böck: »Die Umsetzung dieser technischen Ziele gibt Planungssicherheit und ist zentraler Bestandteil auf dem Weg zum ›Grünen Kali‹.« ◀



Gudrun Giese, Dipl.-Politologin, freie Journalistin für gewerkschaftliche Themen, Berlin.
www.gudrun-giese.de

AIB AUF DIE OHREN

Erlebt den Betriebsrat von K+S Minerals live unter:

www.bund-verlag.de/betriebsrat/aktuelles-br-podcast-dicke-brette-standortsicherung-.html



Betriebsrat der K+S Minerals and Agriculture GmbH – Werk Werra, Philippsthal.

