



Herausforderung Workday

BESCHÄFTIGTENDATEN »Wir möchten eine neue Personalsoftware einführen. Die Mitarbeiterdaten sollen jetzt kurzfristig konzernweit einheitlich erfasst werden. Sonst wird sich aber weiter nichts ändern.« Klingt harmlos – der erste Austausch zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zum Thema Workday. Doch er birgt reichlich Sprengstoff.

VON KATRIN SOMMER

Workday ist eine cloudbasierte Software, die zwei für die Unternehmenssteuerung wichtige Bereiche in einer Lösung vereint: das Finanzmanagement und das Personalmanagement. Unternehmenschefs erhalten mit Workday in einem System einen integrierten Überblick sowohl über wichtige Personaldaten als auch über Kostendaten. Geplante Veränderungen in der Personalstruktur können so unmittelbar bezüglich ihrer Auswirkungen auf die Kostenseite des Unternehmens bewertet und nachvollzogen werden.

Eine Personalsoftware mit vielen Möglichkeiten

Gartner, ein weltweit tätiges Marktforschungsunternehmen, hat den Personalmanagement-Teil von Workday im vergangenen Jahr zum führenden System in der Kategorie »Cloudbasierte HR-Systeme für mittlere und große Unternehmen« gekürt. In der Studie mit dabei ist das direkte Konkurrenzprodukt aus der Walldorfer Software-Schmiede SAP – das hierzulande wohl bekanntere HR-System »SuccessFactors«.¹

Was ist das Besondere an diesen neuen Human Resource-Systemen? Sie umfassen nicht mehr nur die klassischen HR-Standardprozesse wie Personaladministration, Gehaltsabrechnung und Zeiterfassungs-/Abwesenheitsmanagement, sondern stellen vielmehr umfangreiche Funktionalitäten auch in den Bereichen Recruiting, Vergütungsplanung, Talentmanagement und Personalplanung/Personalanalyse zur Verfügung (siehe die Tabelle auf Seite 10).

Wer Workday einführt, muss nicht zwangsläufig alle Module nehmen; startet das Unternehmen mit dem Personalmanagement, so kann es nach und nach weitere Module – wie etwa das Talentmanagement – mit aufschalten. In den Genuss aller Vorteile, die Workday als integrierte Lösung bietet, kommt das Unternehmen allerdings erst, wenn es alle Module einführt. So kann dann zum Beispiel im Rahmen der Vergütungsplanung, wenn die Gehälter und variablen Gehaltsbestandteile für die Mitarbeiter festgelegt werden sollen, bequem auf die Daten aus dem Talentmanagement zurückgegriffen werden: »Wie ist die Leistung des Mitarbeiters? Wie sein Potenzial?«. Diese leistungsbezogenen Informationen können so unmittelbar im Gehalt berücksichtigt werden.

Ähnliche Vorteile bieten sich im Recruiting. Bei der Besetzung von Stellen kann der Personaler neben dem externen Bewerbermarkt auch gezielt Workday auf der Suche nach Talenten im eigenen Unternehmen durchforsten: »Wer ist intern als Potenzialträger aufgefallen? Wer hat laut Leistungsbeurteilung die erforderlichen Skills für die Aufgabe? Wer ist bereit für den nächsten Karriereschritt?«

Während dem Personaler so also eine Liste potenzieller Kandidaten vom System vorgeschlagen wird, bietet Workday aber auch einen Karriere-Service für den Beschäftigten an. Das IT-System schlägt dem Mitarbeiter all die im Unternehmen ausgeschriebenen Stellen vor, die unter Berücksichtigung seiner individuellen Fähigkeiten und auch – und das ist neuartig – nach Auswertung »typischer« Entwicklungsschritte, die andere Mitarbeiter vergleichbarer Positionen und Fähigkeiten gemacht haben, am besten zu ihm passen würden. Während interne Jobbörsen bislang dem Beschäftigten das Durchforsten aller offenen Stellen nach von ihm ausgewählten Kriterien ermöglichten, schaffen nun also neue Technologien auf Basis Künstlicher Intelligenz und Big Data ganz neue Services.

Wie verändern sich die Personalprozesse?

Wie groß die Veränderungen vor allem für die Beschäftigten konkret sind, hängt letztendlich davon ab, welche Workday-Module im Unternehmen eingesetzt werden.

Ein besonderes Augenmerk sollten Betriebsräte auf das Modul Talentmanagement legen. Bei der Einführung dieses Moduls halten in vielen Betrieben oftmals erstmalig Prozesse zur Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung, Karriere- und Nachfolgeplanung Einzug. Doch auch in Unternehmen, in denen diese Prozesse bereits zur gelebten Praxis gehören, wird es zu Veränderungen kommen.

Eine 1:1-Übersetzung bestehender betrieblicher Abläufe in Workday erfolgt selten, insbesondere dann nicht, wenn Unternehmen in eine internationale Konzernstruktur eingebunden sind. Der Grund hierfür ist einfach. Eines der zentralen Ziele der Konzernmutter wird es in diesem Fall immer sein, mit der Einführung von Workday die an den verschiedensten Standorten über die Jahre gewachsenen individuellen HR-Prozesse konzernweit zu verein-

DARUM GEHT ES

1. Die Software Workday digitalisiert und vereinheitlicht sämtliche Personalprozesse – weltweit.
2. Betriebsräte sollten zunächst die HR-Prozesse regeln und erst danach das Personalinformationssystem Workday.
3. Bei der globalen Cloud-Anwendung Workday, in die auch subjektive Einschätzungen fließen, spielt der Datenschutz eine gewichtige Rolle.

¹ Siehe hierzu auch Sommer, Personalinformationssysteme im radikalen Wandel, in: CuA 6/2014, 4 ff. und Sommer / Konrad-Klein, Personalverwaltung ohne Personalabteilung, in: 12/2015, 12 ff.

WORKDAY HCM-MODULE

Personalmanagement	Administration von Mitarbeiter- und Stellendaten, Self Services für Mitarbeiter und Manager
Vergütung	Festlegung Vergütungspakete, weltweite Vergütungsplanung
Talentmanagement	Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung, Nachfolge- und Karriereplanung
Zeiterfassungs- und Abwesenheitsmanagement	Zeiterfassungsprozesse, Abwesenheitsanträge, Genehmigungsprozesse, Auswertungen
Payroll-Lösungen	Transparenz über Personalkosten weltweit, keine Gehaltsabrechnung für Deutschland, aber unterstützte Anbindung von Dritt-Anbietern
Recruiting	Externe und interne Kandidaten finden und einstellen, Kandidatenmanagement und -auswahl, Angebotsmanagement
Personalplanung und -analyse	Strategische Personaleinsatzplanung, Headcount-Planung und -Analyse, Kennzahlen

heitlichen und auf eine einzige, einheitliche, globale System-Plattform zu heben. Für die Standorte ergeben sich so zwangsläufig Veränderungen. Dies können kleinere Anpassungen sein, wie Veränderungen bei den Beurteilungskriterien oder bei den verwendeten Skalen. Es können aber auch weitreichendere Veränderungen sein.

Als typische Veränderungen bei Talentmanagement-Systemen lassen sich zumeist diese drei Aspekte finden:

1. Einführung einer »Gesamtnote« je Mitarbeiter: Im Beurteilungsgespräch bewertet die Führungskraft die Zielerreichung und die gezeigten Kompetenzen des Mitarbeiters. Wurden die zu Jahresbeginn vereinbarten Ziele erreicht? Wie team- und konfliktfähig ist der Mitarbeiter? Es entsteht in einem ersten Schritt ein Stärken-Schwächen-Profil. Im zweiten Schritt wird dann je Mitarbeiter ein sogenanntes Overall-Rating, eine Gesamtbewertung, vergeben. Ist der Mitarbeiter ein Einser-Kandidat, dessen Leistung weit über den Erwartungen liegt? Oder ein Fünfer-Kandidat, der mit seiner Leistung nicht überzeugen konnte?

Diese leistungsbezogene »Kopfnote« wird verknüpft mit einer Bewertung des Potenzials, das die Führungskraft im Mitarbeiter sieht. Ist der Mitarbeiter ein Kandidat, der für weiterführende Aufgaben oder einen Karriereschritt geeignet ist? Oder ist sein Potenzial auf der aktuellen Position ausgeschöpft und eine weitere Entwicklung nicht realistisch? Diese Gesamtnoten haben beträchtliche Auswirkungen.

2. Bildung von Mitarbeiterkategorien und Ableitung »standardisierter Maßnahmenpakete« je Kategorie: Auf Basis dieser Bewertungen können die Beschäftigten kategorisiert und einer bestimmten »Schublade« in einer Leistungs-/Potenzial-Matrix zugeordnet werden. Wer sind die »Stars« – die sogenannten High-Performer und High-Potentials? Wer sind die »handfesten Arbeiter«, wer die Mitarbeiter, deren Werte kritisch zu sehen sind?

Hinter jeder Schublade stehen bestimmte Logiken: Wieviel Gehaltserhöhung kann jemand aus der Schublade X maximal bekommen? Was machen wir mit Mitarbeitern, die zum wiederholten Male in der Schublade Wenig-Leistung und Wenig-Potenzial landen? Und wie fördern wir die Top-Leister mit hohem Potenzial?

Ganz wichtig ist es, dass die betriebliche Interessenvertretung diese Kategorisierung kennt und die dahinter liegenden Maßnahmenpakete mit dem Arbeitgeber gemeinsam gestaltet. Welche Fördermaßnahmen haben wir für Talente, wie gehen wir mit Beschäftigten um, die (noch) keine gute Leistung zeigen?

3. Direkte Verknüpfung Leistung (Gesamtnote) und Entgelt: »Wer mehr leistet, soll mehr verdienen!« – so die Logik; dabei ist zu klären, wie automatisiert und wie verbindlich diese Verknüpfung umgesetzt wird. Gibt es festgelegte Bandbreiten, in denen sich die Gehälter oder Boni einer bestimmten Leistungs-Kategorie jeweils nur bewegen dürfen? Oder dienen die Noten der Führungskraft nur als zusätzli-



Arbeitshilfen
digital

Neuerscheinung!

Arbeitnehmer-
datenschutz

Mitbestimmung beim Datenschutz

Arbeitshilfen digital
Arbeitnehmerdatenschutz
Musterbetriebsvereinbarungen
und -schreiben zum Download
2016. Download (PC)
€ 39,90
ISBN 978-3-7663-8408-9

Hier geht's zum Download:



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/79 50 10-20

che Information bei der Verteilung möglicher Gelder?

Grundsätzlich gilt: Losgelöst von der Software-Einführung muss im Vorfeld bereits zwischen den Betriebsparteien verhandelt werden, ob leistungsbezogenes Entgelt eingeführt wird und wenn ja, in welcher Form und für welche Beschäftigtengruppen – und zwar unabhängig davon, ob das System dies standardmäßig vorsieht. Einschlägige Tarifverträge und § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG setzen hier den Gestaltungsrahmen. Workday kann und darf letztendlich nur das abbilden, was im Vorfeld vereinbart wird.

Wenn man sich diese Veränderungen ansieht, wird eines deutlich: Im Grunde geht es bei der Einführung von Workday – genauso wie bei der Einführung aller anderen vergleichbaren Talentmanagement-Systeme – nie nur um die Einführung einer Software. Vielmehr geht es um neue oder veränderte HR-Prozesse, vom Beurteilungssystem über die Entgeltstruktur bis hin zur Personalentwicklung.

Im internationalen Konzern geht es dabei dann auch für das Mutterhaus um die Frage, wie das Personal – weltweit – gesteuert wird. Umso wichtiger, dass Belegschaftsvertretungen den Blick nicht nur auf die Software und auf ihre Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle bei technischen Einrichtungen werfen, sondern im Gegenteil zunächst mit dem Arbeitgeber das genaue Ausgestalten der in Workday abzubildenden HR-Prozesse definieren und entsprechende Vereinbarungen abschließen.²

Was ändert sich für den Betrieb als Ganzes?

Losgelöst von den Veränderungen der Personalprozesse und den Auswirkungen auf den einzelnen Beschäftigten kann die Einführung von Workday auch Folgen für den Betrieb als Ganzes haben. Bleiben wir kurz bei dem Beispiel des Unternehmens, das in einen internationalen Konzern eingebunden und dessen Konzernmutter im Ausland beheimatet ist. Gerade international tätige Konzernmütter, vor allem solche, die beispielsweise durch Aufkäufe über Standorte in den verschiedensten Ländern verfügen, haben mit dem Problem der Heterogenität ihrer IT-Landschaften und ihrer Unternehmensprozesse zu kämpfen. Man stel-

le sich vor, dass jede lokale Gesellschaft eine eigene vollumfängliche Personalabteilung, ihre eigenen EDV-Systeme und ihre individuellen Personalprozesse hat.

Die Steuerung dieses »Gemischtwarenlagers« für die Konzernmutter ist schwierig. Das Personalgeschäft läuft dezentral. Konzernweite Aussagen zu Headcount, Personalbudgets oder HR-Kennziffern sind nicht per Knopfdruck verfügbar. Sie müssen mühsam von den dezentralen Einheiten an die Mutter gemeldet werden. Ganz anders dagegen mit Workday, das als eine zentrale Plattform – ein zentra-

»Workday kann nur das abbilden, was im Vorfeld vereinbart wird.«

KATRIN SOMMER

les System – fungiert, in dem die Daten aller lokalen Standorte zusammengeführt und die Prozesse einheitlich gestaltet werden können.

Die Zentrale hat so das Werkzeug, das ihr quasi »per Knopfdruck« ermöglicht, Standorte miteinander zu vergleichen, länderübergreifende Kapazitätsplanung zu betreiben, HR-Funktionen wie etwa das Recruiting, die Personaladministration oder die Personalentwicklung an einem Standort – in einer Art Shared Service Center – zu bündeln. Die Konzernmutter schafft so für sich die Basis für eine vermehrt konzernweite und konzerneinheitliche HR-Steuerung. Sie kann die für sie wichtige Datenbasis optimieren und gleichzeitig Kostenreduzierung in den lokalen IT- und HR-Organisationen realisieren.

Soweit der Blick der Konzernmutter. Welche Konsequenzen ergeben sich im Betrieb vor Ort? Ein Szenario:

- Entscheider müssen nicht mehr vor Ort sitzen.
- HR-Bereiche können zentralisiert werden.
- Personalplanung und -steuerung werden von den lokalen Standorten zur Konzernmutter verlagert.

SEMINAR ZUM THEMA

Personal 4.0

Dieses Seminar der TBS NRW in Zusammenarbeit mit dem DGB-Bildungswerk NRW bietet am 11. Mai in Düsseldorf einen kompakten Überblick zu den Trends moderner Personalinformationssysteme wie SuccessFactors von SAP, Workday und Cornerstone.

Es zeigt die Auswirkungen auf einzelne Beschäftigte und die betriebliche Personalsteuerung insgesamt auf und fokussiert Möglichkeiten und Grenzen der Mitbestimmung. Weitere Informationen unter

www.tbs-nrw.de

² Burgsmüller, Workday und Mitbestimmung, in: CuA 2/2017, 14 ff., in diesem Heft

Jetzt bestellen:
www.mein-kitner.dekontakt@bund-verlag.de
Bestell-Telefon: 069 / 7950 10-20

SIMPLY THE BEST!

- Kapazitätsplanungen können betriebs- und länderübergreifend erfolgen.
- Der lokale Betrieb wird zur »verlängerten Werkbank« der Zentrale.

Und die Mitbestimmung? Was bedeutet die Verlagerung wichtiger Steuerungsfunktionen an andere Stellen im Konzern für den Einfluss, den der Betriebsrat für die Beschäftigten vor Ort noch ausüben kann?

Wie sieht es mit dem Datenschutz aus?

Bei der Einführung von Workday spielt neben den oben beschriebenen Veränderungen in den HR-Prozessen das Thema Datenschutz eine sehr gewichtige Rolle; dies umso mehr, als Workday eine Cloud-Lösung ist, zumeist im internationalen Kontext eingesetzt wird und Daten auch außerhalb der EU verarbeitet werden sollen. Folgende Aspekte sollte die betriebliche Interessenvertretung unbedingt im Blick haben:

Welche Daten werden verarbeitet? Im Gegensatz zu »herkömmlichen« Personalinformationssystemen finden sich in Workday nicht nur »harte Daten und Fakten« wie etwa Adresse, Bankverbindung oder Grundgehalt des Mitarbeiters. Über die Funktionalitäten zur Leistungsbeurteilung und Potenzialeinschätzung halten nun auch subjektive Einschätzungen von Führungskräften Einzug in die IT.

Ein absolutes Muss für den Betriebsrat sollte es sein, sicherzustellen, dass zum einen der Umfang der erfassten Daten im Sinne des Grundsatzes zur Datenvermeidung und Datensparsamkeit des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) auf ein wirklich erforderliches Maß beschränkt wird und zum anderen eine absolute Transparenz für den Mitarbeiter gewahrt wird – es also keine »geheimen« Daten im System gibt. Als typische Felder seien hier etwa das Abwanderungsrisiko und die Mobilität beziehungsweise Umzugsbereitschaft des Mitarbeiters genannt.

Wo liegen die Daten? Seit der Europäische Gerichtshof die Safe Harbor-Zertifizierung als probates Mittel bei der Übermittlung von Daten in Drittländer gekippt hat und in Folge nun auch die alternativ genutzten EU-Standardverträge nach Auffassung der Datenschützer auf wackeligen Füßen stehen, verlagern Unternehmen ihre Rechenzentren zunehmend nach Europa.³ Auch Workday bietet seine Cloud in

Rechenzentren in Europa an. Der Betriebsrat sollte darauf drängen, dass die Daten ihrer Mitarbeiter in Europa bleiben.

Wer hat Zugriff auf die Daten? Das verlockende an Workday für internationale Konzerne ist die weltweit einheitliche Plattform und die Bereitstellung von Daten aus allen Ländern und Standorten in einem System. Das BDSG nun aber kennt das Konstrukt des »Konzernprivilegs« nicht; die Konzernmutter – zum Beispiel eine Mutter, die in den USA angesiedelt ist, kann nicht per se auf die Daten des deutschen Betriebs zugreifen und sie verwenden. Sie ist ein »fremdes Unternehmen« und es bedarf einer Grundlage für das Übermitteln der Konzerndaten. Mit dem Mutterhaus müssen datenschutzrechtliche Verträge geschlossen werden, dies können der bereits zitierte EU-Standardvertrag sein oder sogenannte Binding Corporate Rules.

Gleiches gilt, wenn Personaler oder Führungskräfte ausländischer Schwesterunternehmen, beispielsweise im Rahmen einer konzernweiten Personalentwicklung oder bei der Suche nach Potenzialkandidaten, auf die Daten des hiesigen Betriebs zugreifen wollen.

Die Belegschaftsvertretung sollte sich die datenschutzrechtlichen Verträge vom Arbeitgeber vorlegen lassen.

Wie und wo wird auf die Daten zugegriffen? Workday wie auch die anderen Anbieter von Cloud-HR-Lösungen haben bei der Weiterentwicklung ihrer Systeme längst einen großen Schwerpunkt auf die Verfügbarkeit der Daten »anytime und anywhere« gelegt. Alle Daten und Prozesse sollen schnell und unkompliziert unterwegs per Handy oder Tablet abrufbar sein.

So kann der Manager am Flughafen noch schnell per Handy einen Urlaubsantrag seines Mitarbeiters »durchwinken« oder zwei Führungskräfte im Bahnhofscafé auf dem Tablet-Computer die Leistungs- und Potenzialmatrizen ihrer Teams vergleichen und sich die Daten eines Bewerbers ansehen. Alle Daten können mobil verfügbar sein, müssen es aber nicht. Für welche Daten dies wirklich erlaubt sein sollte und vor allem auch für welche Personengruppen, kann der Betriebsrat im Rahmen des Berechtigungskonzepts mit dem Arbeitgeber festlegen und auch einschränken.

Wo ist die Einbindung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten? Der Datenschutzbeauftragte sollte von Unternehmensseite

³ Weichert, Das Safe Harbor-Urteil und die Folgen, in: CuA 2/2016, 8 ff.

frühzeitig und begleitend in den Einführungsprozess eingebunden sein. Immer dann, wenn Systeme besondere Risiken für die Rechte und Freiheiten von Betroffenen aufweisen – etwa, wenn besondere personenbezogene Daten verarbeitet werden (wie die Religionszugehörigkeit) oder die Persönlichkeit der Betroffenen einschließlich ihrer Fähigkeiten, Leistung und Verhalten bewertet werden sollen –, ist vom Datenschutzbeauftragten vor der Einführung

TIPP

Rolle des Betriebsrats

Workday bietet im Rahmen seines Rollen- und Berechtigungskonzepts auch eine bereits vordefinierte Rolle »Betriebsrat« an. Diese umfasst das Einbeziehen der betrieblichen Interessenvertretung beim Recruiting, bei Versetzungen, Gehaltsanpassungen, Umgruppierungen sowie Austritten und sieht darüber hinaus einige Reports vor, die sie bei ihrer Arbeit unterstützen sollen. Beispiele sind Arbeitszeitnachweise, Krankheitsstatistiken, Alters- und Lohnstrukturen oder etwa der Ablauf befristeter Arbeitsverträge.

Der Betriebsrat kann hier also gezielt den Zugang zum System und seine Einbindung in diverse Genehmigungsprozesse einfordern. Diese Rolle ist ein Muster und kann nach individuellen Anforderungen weiter verfeinert und konfiguriert werden. Auf der Website von Workday findet sich hierzu ein spezielles Whitepaper.

der Software eine Vorabkontrolle durchzuführen, § 4d BDSG. Die Ergebnisse dieser Kontrolle sollte der Betriebsrat anfordern und zur Voraussetzung für den Abschluss einer Betriebsvereinbarung für Workday machen.

Worauf sollte die Belegschaftsvertretung unbedingt achten?

Einen Überblick über das große Ganze gewinnen! Selbst wenn im eigenen Betrieb (zunächst) nur ein Modul von Workday HCM eingeführt werden soll und auch nur hierfür Informationen vom Arbeitgeber vorgelegt werden, empfiehlt es sich, dass sich der Betriebs-

rat umfassend über Workday als Ganzes, über alle Module und die Möglichkeiten, die sich durch die Integration ergeben, informiert. Auch sollte er die mittelfristigen Planungen zum Ausbau von Workday beim Arbeitgeber erfragen und sich entsprechende Pläne frühzeitig vorlegen lassen.

Erst die HR-Prozesse regeln und dann die Software Workday! Der Arbeitgeber kommt in der Regel zuerst (und manchmal auch nur) mit dem Anliegen der Software-Einführung auf die Arbeitnehmervertretung zu: »Wir wollen Workday einführen«. Bevor das Programm als Ganzes oder auch einzelne Module an den Start gehen, sollte der Betriebsrat auf die gemeinsame Ausgestaltung und Verhandlung der HR-Prozesse drängen. Die Übersetzung in das Software-Tool und das Ausarbeiten der entsprechenden IT-Betriebsvereinbarung sollte im zweiten Schritt oder gleichzeitig erfolgen – in keinem Fall aber vorher.⁴

Austausch mit »Schwestergremien« im Ausland! Wenn Workday im Konzern weltweit ausgerollt wird, so gibt es zumeist im europäischen Ausland weitere Mitbestimmungsgremien, die sich mit den gleichen Fragestellungen auseinandersetzen. Ein informeller Austausch über vorliegende Informationen und Verhandlungspositionen kann für beide Seiten hilfreich sein.

Das Wichtigste zum Schluss

Bei der Einführung von Workday geht es nicht um die Einführung »nur wieder irgendeines IT-Systems«, es geht um

- eine neue Form der Personalsteuerung: global einheitlich, per Knopfdruck verfügbar, zentralisiert;
- weitreichende Veränderungen von HR-Prozessen mit Auswirkungen auf die für die Belegschaft sehr wichtigen Themen: Leistungsbeurteilung, Entgelt, Qualifizierung, Entwicklungsmöglichkeiten;
- ein IT-System mit einer Vielzahl besonderer Daten, mit subjektiven Einschätzungen: Personalentscheidungen (teil-)automatisiert und (schein-)objektiviert. ◀



Katrin Sommer, Diplom-Kauffrau,
TBS Nordrhein-Westfalen
katrin.sommer@tbs-nrw.de
www.tbs-nrw.de

WHITEPAPER

Workday + Betriebsräte



Workday und Betriebsräte

Workday hat auf seiner Homepage ein Whitepaper veröffentlicht, das die Rolle des Betriebsrats im System näher beschreibt sowie Informationen zu Datenschutz und Datensicherheit im Zusammenhang mit den Aufgaben von Arbeitnehmervertretungen enthält.

⁴ Ausführlich dazu Hirche, »Workday scheint beliebt zu sein.«, in: CuA 2/2017, 18 ff., in diesem Heft