

»GETEC geht mit der Zeit«

ZEITERFASSUNG *Seit der EuGH festgestellt hat, dass die Arbeitszeit grundsätzlich erfasst werden muss, fragen sich viele Betriebe, wie sie mit dieser Vorgabe umgehen. Wichtig: Digitale Systeme müssen auch den Interessen der Beschäftigten entsprechen.*

FRAGEN DER REDAKTION

Bei der G+E GETEC Holding GmbH gab es ein Wirrwarr an Arbeitszeitmodellen und verschiedenen Lösungen für die Zeiterfassung. Der noch junge (2019 gegründete) unternehmensübergreifende Betriebsrat des Energiedienstleisters nahm beide Baustellen zeitgleich in Angriff und verhandelte parallel die Einführung eines neuen Zeiterfassungssystems und einer neuen Vereinbarung zur Arbeitszeit.

Warum wolltet Ihr die Zeiterfassung und die Arbeitszeit neu regeln?

Wir wurden aktiv, da es im Unternehmen durch das schnelle Wachstum eine enorme Arbeitsbelastung gab und in verschiedenen Bereichen kein entsprechender Ausgleich für geleistete Arbeit erfolgte. Offiziell gab es in vielen Unternehmensbereichen keine Mehrarbeit oder diese konnte nicht ohne Weiteres durch Freizeit ausgeglichen werden und unterlag starren veralteten Strukturen. Im Dezember 2019, auf der ersten Betriebsversammlung des Unternehmens, starteten wir während der Betriebsversammlung die Aktion »Was sollen wir auf dem Schirm haben«, bei dem mehrere Schirme unter den Kolleg:innen verteilt wurden und diese ihre wichtigsten Themen aufschreiben konnten. Kernaussage nach der Betriebsversammlung war, dass das Thema Arbeitszeit und deren Vereinbarkeit mit der Freizeit eines der wichtigsten Themen bei den Mitarbeiter:innen im Unternehmen ist.

Wie war es vorher?

Bis dato gab es in den größten Unternehmensteilen keine einheitliche Zeiterfassung. Durch das schnelle Wachstum des Unternehmens waren sieben verschiedene Zeiterfassungssysteme im Gebrauch.

Daraus resultierend wurde auch der Umgang mit der Arbeitszeit deutschlandweit sehr unterschiedlich behandelt: Von Service-Mitarbeiter:innen, die die individuelle Arbeitszeit pro Einsatz dokumentierten, bis hin zu Vertriebsmitarbeiter:innen, die in Bezug auf die Arbeitszeit vollkommene Freiheit und Vertrauen genossen, bis hin zur Vertrauensarbeitszeit in den Verwaltungsbereichen war alles vorhanden. Hinzu kamen unterschiedlichste Regelungen für Rufbereitschaften und Schichtdienste.

Was wolltet Ihr erreichen? Was war Euch besonders wichtig?

Wichtig war uns, dass die Zeiterfassung für die fünf Gesellschaften der G+E GETEC-Group einheitlich erfolgt; dafür musste das System alle im Unternehmen vorhandenen Arbeitszeitmodelle abbilden können. Wir wollten außerdem ein Zeiterfassungssystem einführen, welches den Herausforderungen und Aufgaben aller Unternehmensbereiche gewachsen ist und gleichzeitig auch im Umgang mit den erfassten Arbeitszeiten den Interessen der Beschäftigten nachkommt, also flexibel und benutzerfreundlich ist. Ein solches Zeiterfassungssystem kann zur Sicherung und Weiterentwicklung des Un-

GESPRÄCHSPARTNER



Tobias Schiller, stellv. Betriebsratsvorsitzender, und **Juliane Schulz**, Betriebsratsmitglied, sind zusammen das Team »Öffentlichkeitsarbeit« beim Betriebsrat von GETEC.

PODCAST ZUM THEMA

Der Faktor Zeit ist entscheidend, ob es beispielsweise um eine intelligente Schichtplanung oder um die Erfassung und Dokumentation der täglich geleisteten Arbeit geht. Christof Herrmann und Eva-Maria Stoppkotte sprechen in »AiB Audio« mit den Betriebsräten der Firmen Finzelberg und Getec.

»AiB Audio« gibt es auf allen gängigen Plattformen und unter www.bund-verlag.de/aib-podcast

ternehmens beitragen. Wir haben aber nicht nur ein Zeiterfassungssystem eingeführt, sondern im Zuge dessen auch unsere Arbeitszeitmodelle auf den Prüfstand gestellt, da beides zusammenhängt.

An oberster Stelle stand die Flexibilisierung der Arbeitszeit mit einer möglichst freien Einteilung durch die Beschäftigten innerhalb eines vorgegebenen Zeitrahmens. So wollen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:innen wurden Arbeitszeitgrenzen, Arbeitszeitkonten und Ampelregelungen (Regelung zur Unter- und Überschreitung von Arbeitssalden) definiert sowie auch sich daraus ergebende Maßnahmen festgelegt (Freizeitausgleich, Gespräche mit Führungskräften). Natürlich waren bei unseren Überlegungen auch die wirtschaftlichen und unternehmerischen Interessen der Arbeitgeberseite wichtig.

Wie seid Ihr bei dem Projekt vorgegangen?

Wir haben eine Arbeitsgruppe »Arbeitszeit« gebildet, die in regelmäßigen Terminen unsere Anforderungen und Ziele zusammenfasste. Das beinhaltete sowohl die Festlegung des Funktionsumfangs des einzuführenden Zeiterfassungssystems, wie auch inhaltliche Strategien, wie mit der gebuchten Zeit umgegangen werden soll. Diese Ergebnisse haben wir mit der Arbeitgeberseite diskutiert, welche von Beginn an ihr Interesse und ihre Bereitschaft zur Einführung eines einheitlichen Arbeitszeiterfassungssystems sowie zu neuen Arbeitszeitregelungen signalisierte. In den gemeinsamen Gesprächsrunden galt es, für die aus Sicht des Betriebsrats sowie des Arbeitgebers teilweise differierenden Interessen gesunde Kompromisse zu finden. Zeitgleich wurde durch die Arbeitsgruppe in Zusammenarbeit mit unserem Sachverständigen der erste Entwurf einer Betriebsvereinbarung erarbeitet. Gemeinsam mit der Arbeitgeberseite wurden verschiedene Anbieter von Zeiterfassungssystemen gesucht sowie deren Produkte und Software in Vorstellungsterminen geprüft. Nachdem wir uns für ein System entschieden hatten, haben wir gemeinsam mit unserem Sachverständigen den finalen Entwurf für eine Betriebsvereinbarung »Arbeitszeiterfassung« erarbeitet. Zeitgleich erfolgte die Erstellung einer Betriebsvereinbarung »Regelung Arbeitszeit«. Daraufhin be-

gannen die Verhandlungsrunden mit mehr als zehn Verhandlungsterminen. Dabei waren einzelne Punkte hart umkämpft, z. B. die maximale Anzahl an Stunden Mehrarbeit pro Quartal und pro Jahr.

Was war besonders schwierig?

Eine wesentliche Herausforderung war es für uns, zu jeder Zeit den Focus auf alle zu vertretenden Arbeitnehmer:innen deutschlandweit zu behalten und von entscheidenden Positionen nicht abzuweichen. Dabei wurden diverse Punkte durch Fakten aus den einzelnen Unternehmensbereichen und durch Rücksprachen mit Kolleg:innen untermauert.

War es hilfreich, beide Themen zusammen zu verhandeln?

Aus unserer Sicht war der Schritt absolut sinnvoll. Wenn man ein Zeiterfassungssystem einführt, stellt sich im Anschluss immer die Frage, was mit der erfassten Zeit passieren soll. Nur die Stunden zu erfassen und daraus keinen Vorteil für die Arbeitnehmer:innen zu erwirken, wäre zu kurz gedacht! Des Weiteren wussten wir um den Umstand, dass es große Unterschiede in der Behandlung und Interpretation von geleisteter, angeordneter und auszugleichender Arbeitszeit gab und hatten nun die Möglichkeit, das zu korrigieren und für alle einheitlich zu regeln.

Was sollten Gremien bei der Einführung eines Zeiterfassungssystems beachten?

Bei der Sichtung und Bewertung eines neuen Zeiterfassungssystems sollten sich Betriebsräte Zeit nehmen und nicht immer auf alles hören, was ein Vertriebler so verspricht. Vielleicht besteht die Möglichkeit, sich das System in einem Referenzunternehmen mit einem dort ansässigen Betriebsrat mal anzuschauen und Feedback einzuholen. Betriebsräte sollten unserer Ansicht nach generell darauf achten, den Austausch und den Wissenstransfer zu suchen. Viele Gremien haben bereits Lösungen für Probleme, wo man selbst an der einen oder anderen Stelle nicht weiterkommt. Die Vernetzung war für uns durch die Corona-Pandemie leider nicht so gut möglich. Man sollte sich dann auch nicht scheuen, beispielsweise bei den Gewerkschaften anzufragen. ◀