

»IMPRESSUM

Redaktion André Sander (verantwortlich), Annette Vogelsang
 Anschrift IG Metall Süd-Niedersachsen-Harz, Teichstraße 9-11, 37154 Northheim
 Telefon 05551 988 70-0
 © igmetall-snh.de

Fachkräfte erwarten neue Arbeitsmodelle

HOMEOFFICE BEI SARTORIUS In den deutschen Sartorius-Gesellschaften arbeiten rund 4000 Beschäftigte. 2000 Arbeitsplätze sind für das Homeoffice geeignet und bis zu 80 Prozent haben diese Option in der Pandemie gewählt. Da Sartorius wächst und in den nächsten Jahren bis zu 5000 Beschäftigte weltweit neu eingestellt werden sollen, plant der Betriebsrat eine Vereinbarung zum »Desksharing«. Das heißt, Beschäftigte können im Wechsel einen Arbeitsplatz nutzen.

Hat Corona die Aktualisierung der Konzernbetriebsvereinbarung zum Homeoffice ermöglicht?

Annette Becker, Konzernbetriebsratsvorsitzende bei der Sartorius AG: Ja. Homeoffice hatten wir natürlich schon vorher, aber durch Corona hat diese Arbeitsform eine ganz andere Bedeutung bekommen. Um die Kontakte zu minimieren, sollen bis zu 50 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice arbeiten, wenn es der Arbeitsplatz zulässt. Das wäre vor der Krise undenkbar gewesen. Viele Führungskräfte waren vorher skeptisch. Durch Corona konnten wir in der Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) zum Homeoffice und mobilen Arbeiten einen Anspruch auf einen Tag Homeoffice pro Woche aufnehmen. Das ist ein guter Schritt, obwohl wir gerne zwei Tage vereinbart hätten.

Wie bewertet Ihr heute das Homeoffice unter Corona? Frank Fuhrmann, stellv. Betriebsratsvorsitzender Sartorius Corporate Administration:

Wir haben eine enorme Lernkurve auf verschiedenen Ebenen bewältigt. Wir mussten unsere komplette IT-Technik optimieren. Wir hatten vorher zum Beispiel verschiedene

Onlinesysteme für Meetings. Jetzt nutzen wir eins und haben unser VPN-Netzwerk ausgebaut. Wir haben alle dazu gelernt, unsere Arbeit in der digitalen Welt zu organisieren. Dafür haben wir in einer Ergänzungsvereinbarung zur KBV zum Homeoffice die Arbeitszeit bis Ende Juni 2021 flexibilisiert. Beschäftigte müssen zu den Betriebszeiten erreichbar sein, aber sie können jetzt acht Stunden (in Ausnahmen 10 Stunden) pro Tag auf verschiedene Tageszeiten verteilen. Die Ruhezeit von neun Stunden bis zum Arbeitsbeginn am Folgetag muss dabei eingehalten werden. Damit sind wir den Beschäftigten entgegengekommen, die Kinderbetreuung und Arbeit vereinbaren müssen. Wegen der Freiwilligkeit bei der Lage der Arbeitszeit werden keine Zuschläge für Nacht- oder Mehrarbeit gezahlt. Diese Arbeitsstunden fließen in das Gleitzeitkonto der Beschäftigten.

Entlastet die Flexibilisierung die Beschäftigten?

Becker: Auch im Homeoffice gibt es nicht nur Schwarz und Weiß. Es gibt Beschäftigte, die können unter diesen Bedingungen strukturiert arbeiten und andere weniger. Der Stresspegel ist gerade bei Fa-



Annette Becker: »Auch im Homeoffice gibt es nicht nur Schwarz und Weiß. Nicht für jeden Arbeitsplatz und jeden Beschäftigten ist das Modell gleich gut geeignet.«



Frank Fuhrmann: »Neben Regelungen für das Homeoffice müssen wir die Beschäftigten in der Produktion in die digitale Kommunikation einbinden.«

Fotos: Frank Stefan Kimmel, privat

milien eher gestiegen, weil es oft nicht geht, Kinder zu betreuen und gleichzeitig zu arbeiten. Auf der anderen Seite ist die Toleranz gewachsen. Wir haben auch Manager in Meetings mit Kindern im Hintergrund. Die Arbeitsstruktur ist jedoch durch die enge Taktung der Meetings dichter geworden. Wir haben manchmal ein Meeting nach dem anderen. Ich habe jetzt schon gehört, dass Beschäftigte die Fahrt zur Arbeit als Entspannung empfinden und den direkten Austausch vermissen.

Welche Auswirkungen hat das extreme Wachstum?

Becker: Wir sind in einer absoluten Ausnahmesituation. Die Auftragseingänge sind bis zu 40 Prozent gestiegen und die Arbeitszeitkonten laufen über. Alle müssen ein enormes Arbeitspensum leisten. Wir stellen zwischen 50 und 100 Beschäftigte pro Monat ein, um den Wachstumskurs zu halten. Bei der Einstellung stellen wir immer wieder fest, dass die heutigen Fachkräfte flexible Arbeitszeitmodelle erwarten. Des-

halb bin ich jetzt schon gespannt, was passiert, wenn unsere Ergänzungsvereinbarung am 30. Juni 2021 ausläuft. Die Beschäftigten haben sich an die Flexibilisierung der Arbeit gewöhnt. Da sehe ich Regelungsbedarf.

Fuhrmann: Künftig wird es verschiedene Modelle von Arbeit geben. Das heißt für uns: Wir müssen bei der steigenden Zahl der Beschäftigten Regelungen für das »Desksharing« vereinbaren. Diese Arbeitsweise wird ein Teil des Open-Office-Modells sein, wie auch Büros für den Austausch, für die stille Arbeit und Flächen für Projektarbeit. Ein weiterer Schritt muss die Einbindung der »Blue-Collar-Worker« aus der Produktion sein. Sie erhalten einen E-Mail-Account, damit sie sich über verschiedene Endgeräte wie Smartphones unter anderem an Betriebsversammlungen beteiligen oder den Betriebsratsnewsletter lesen können. Auch die Betriebsratsarbeit hat sich verändert. Nach Corona werden digitale Meetings und Informationen bleiben.