



»Dein Job ist, wo Du bist«

FLEXIBLES ARBEITEN *Der Gesamtbetriebsrat der Evonik Industries AG hat durchgesetzt, dass hybrides Arbeiten zum Standard im Unternehmen wird. Wie es dazu kam, berichtet der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Martin Albers.*

DAS INTERVIEW FÜHRTE MARTINA D'ASCOLA

Schon vor der Pandemie war bei Evonik der Wunsch der Belegschaft stark, flexibel und ortsunabhängig arbeiten zu können. Die Gesamtbetriebsvereinbarung – genannt: #SmartWork – hat dies nur Realität werden lassen.

Herr Albers, wie kommt das Homeoffice in der Belegschaft an?

Beschäftigte schätzen es, dass sie besser das Berufs- und Privatleben vereinbaren können. Darüber hinaus werden die CO₂-Emissionen reduziert, da weniger Fahrten zum und vom Büro anfallen. Weitere positive Folgen sind, dass sich die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben positiv auf die mentale Gesundheit auswirkt.

Wie haben Sie die Bedürfnisse der Belegschaft ermittelt?

Bevor wir uns an die Entwicklung von #SmartWork machten, gab es 13 Pilotgruppen, an denen rund 2000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter drei Monate lang teilnahmen.

Gemeinsam mit der Arbeitgebervertretung wurde dann eine Umfrage gestartet, um die konkreten Bedürfnisse unserer Belegschaft zu identifizieren. Es handelte sich dabei um einen Online-Fragebogen, die Rücklaufquote war gut und aufschlussreich. Im Grunde war das Ergebnis, dass sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer einen »Rahmen« für hybrides Arbeiten wünschen, die individuelle Umsetzung aber flexibel beibehalten möchten.

Wodurch zeichnet sich die Gesamtbetriebsvereinbarung #SmartWork aus?

#SmartWork gilt für die Zeit nach dem »Pandemie-Office«. Das »Anywhere-Office« – also Ortsunabhängigkeit – ist Alleinstellungsmerkmal unserer Gesamtbetriebsvereinbarung, #SmartWork ist ganz entscheidend, um der Belegschaft mehr Flexibilität zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu ermöglichen. Genauso vielfältig wie die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nun die Umsetzungsmöglichkeiten von #SmartWork. Die Beschäftigten können es sich selbst einteilen, wann und wo sie arbeiten – ob nach Stunden aufgeteilt oder im Tages- bzw. Wochenrhythmus. #SmartWork bewegt sich dabei im Rahmen des Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetzes. Diese sind unantastbar. Die gesetzliche Arbeitszeit beträgt acht Stunden täglich. Höchstens und ausnahmsweise sind zehn Stunden erlaubt. Unsere Kolleginnen und Kollegen können jedoch entscheiden, wo sie in dieser Zeit arbeiten. Ob sie beispielsweise im Wochenrhythmus Büro und Homeoffice abwechseln oder auch morgens ins Büro kommen und nachmittags dann zum mobilen Arbeiten wechseln (beispielsweise vier Stunden Büro und dreieinhalb Stunden mobiles Arbeiten). Alles in Absprache mit den Vorgesetzten und den Teams. Bei #SmartWork gilt: Örtliche Flexibilität im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben.

Das Arbeiten von zu Hause war bereits vor Corona in vielen Unternehmen ein Thema. Auch bei Evonik?

Anywhere-Office, Homeoffice bzw. Hybrid Work waren bei Evonik bereits vor der Corona-Pandemie Themen, die einen Teil der Belegschaft beschäftigten. Der Gesamtbetriebsrat hat sich vorab erfolgreich dafür eingesetzt, dass Evonik sich als erstes Unternehmen der chemischen Industrie in Deutschland auf ein »Digitales Leitbild« verständigt. Dieses Leitbild setzt bei der Gestaltung digitaler Veränderungsprozesse auf eine frühe und breite Einbindung der Beschäftigten, das dazugehörige Eckpunktepapier wurde vom Gesamtbetriebsrat, dem Unternehmen und der Gewerkschaft Anfang 2020 unterzeichnet. Anschließend ging es darum, die Inhalte – Qualifizierung, Führung und Gesundheit von Mitarbeitern angesichts des digitalen Wandels, Datenschutz und

SONDERPREIS »MOBILE ARBEIT«

Der Gesamtbetriebsrat von Evonik wurde für #SmartWork mit dem Sonderpreis »Mobiles Arbeiten« ausgezeichnet, der im Rahmen des Deutschen Betriebsrätepreises vergeben wurde. **Aus der Jury:** »Das ist eine wirklich gute Regelung: Der Gesamtbetriebsrat hat sich nicht mit halben Lösungen zufriedengegeben, sondern Nägel mit Köpfen gemacht. Die Gesamtbetriebsvereinbarung setzt Wegmarken für flexibles, hybrides Arbeiten.« Karin Erhard, Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstands der IGBCE

frühe Einbeziehung der Beschäftigten – mit Leben zu füllen. Einer der Kernpunkte war das Thema Anywhere-Office. Der Gesamtbetriebsrat ging auf den Arbeitgeber zu, um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen im Hinblick auf hybrides Arbeiten zu vertreten und dafür zu sorgen, dass jeder, dessen Arbeit es zulässt, unter den gleichen Bedingungen – fair und transparent – außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes tätig werden kann.

Welche Art von mobiler Arbeit regelt #SmartWork?

#SmartWork regelt ein flexibleres Arbeiten außerhalb des Büros (bis zu 50%, darüber greift die Gesamtbetriebsvereinbarung »Telearbeit«). Unser Ziel war es dabei, hybrides Arbeiten bzw. Homeoffice als allgemein akzeptierten Standard zu etablieren – raus aus dem Bereich »Privileg«. Wir haben den Begriff »Privileg« gewählt, weil hybrides Arbeiten zuvor nicht geregelt war und daher einzelne Personen Sonderregelungen vereinbart hatten. Nun ist es gleichzusetzen mit beispielsweise der Gleitzeit. Diese ist bei uns geregelt, und wird daher auch genutzt – von allen. Uns war es wichtig, der Belegschaft insbesondere für die Zeit nach der Corona-Pandemie weiterhin geregeltes hybrides Arbeiten zu ermöglichen – samt technischer Ausstattung und Erstattungsbeiträgen.

Ist hybride Arbeit in allen Abteilungen möglich?

Nach dem Motto »Dein Job ist, wo Du bist« wird hybrides Arbeiten allen ermöglicht, deren Tätigkeiten es zumindest teilweise zulassen.

DEUTSCHER BETRIEBSRÄTE-PREIS

Dieser Preis wird von der Fachzeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« vergeben. Er zeichnet die Arbeit von Betriebsräten aus. Bewerbungen und nähere Details unter: <https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/deutscher-betriebsraete-preis>

Expertenwissen nutzen



Feldes u.a.

Praxis der Schwerbehindertenvertretung von A bis Z

Das Lexikon für die Interessenvertretung von Menschen mit Behinderung 8., erweiterte, aktualisierte Auflage 2023. Ca. 650 Seiten, gebunden mit Zugang zur Online-Ausgabe ca. € 64,- | ISBN 978-3-7663-7205-5 Erscheint November 2022

bund-shop.de/7205

BUND SHOP

service@bund-shop.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

INTERVIEWPARTNER



Martin Albers ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Evonik Industries AG.

INHALTE VON #SMARTWORK:

Die Beschäftigten können es sich selbst einteilen, wann und wo sie arbeiten – ob nach Stunden aufgeteilt oder im Tages- bzw. Wochenrhythmus. Ab einem bestimmten Prozentsatz im Homeoffice regelt die GBV zudem die Kostenerstattung durch Evonik für einen höhenverstellbaren Tisch und einen ergonomischen Stuhl. Auch Azubis können an #SmartWork teilnehmen. Eine Clearing-Stelle wurde eingerichtet, falls Mitarbeiter und Führungskraft sich nicht einigen können. Gleichzeitig wurde vereinbart, dass die Führungskraft die Teilnahme an #SmartWork nicht ohne triftigen Grund untersagen darf.

Wie wird genau bestimmt, welche Tätigkeit hybrides Arbeiten erlaubt?

Wir haben die Tätigkeiten bewusst nicht begrenzt und nicht definiert. Letztendlich wissen die Beschäftigten selbst am besten, welche Tätigkeiten außerhalb des Arbeitsplatzes vor Ort erledigt werden können. Wir haben für einen Rahmen gesorgt. Vertrauen, Kommunikation und Offenheit bilden die Basis, auf der Beschäftigte und Vorgesetzte gemeinsam besprechen, wie das individuelle hybride Arbeiten innerhalb dieses Rahmens gestaltet wird.

Kann hybrides Arbeiten untersagt werden?

Ich kann Ihnen ein Beispiel aus dem Labor nennen: Wenn jemand stetig am Elektronenmikroskop arbeiten muss, ist die Anwesenheit am betrieblichen Arbeitsplatz notwendig und damit ein triftiger Grund gegeben, die Teilnahme an #SmartWork abzulehnen. Können sich ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin und eine Führungskraft nicht einigen, ob im Homeoffice gearbeitet werden kann, kann eine Clearingstelle angerufen werden. Diese Stelle ist paritätisch besetzt und besteht aus insgesamt vier Personen.

Wie reagier(t)en die Führungskräfte darauf, dass viele der Beschäftigten nun von zu Hause arbeiten können? Gibt es Angst vor Kontrollverlust?

Ohne Vertrauen in sich selbst und die Zusammenarbeit mit anderen lässt sich auch die beste Gesamtbetriebsvereinbarung nicht umsetzen. Wir haben eine tolle Kultur bei Evonik. Es zählt die Leistung und nicht der Ort der Erbringungen. Wer heute das Wort Führung mit Kontrolle verbindet, hat nicht verstanden, was es bedeutet, eine Führungskraft zu sein. Es geht um Vertrauen, Motivation und Fairness.

Gilt #SmartWork auch für Azubis?

Ja, wobei mobiles Arbeiten hier durch mobiles Lernen ersetzt wird. Die betriebliche Ausbildung wird grundsätzlich präsent vor Ort durchgeführt, insbesondere zur Erlangung der erforderlichen praktischen Berufserfahrung und weiterer betrieblicher Kenntnisse. Ausgehend davon, dass die Generation der jetzt in der Ausbildung befindlichen jungen Menschen mit

PC, Smartphone und Tablet aufwächst und diese mit Selbstverständlichkeit nutzt, bietet die Digitalisierung aber auch in der betrieblichen Berufsausbildung sinnvolle Möglichkeiten, die Erreichung des Ausbildungszwecks durch Formen des mobilen Lernens zu unterstützen. Mobiles Lernen im Sinne dieser Vereinbarung ist die Vermittlung und Vertiefung theoretischer Ausbildungsinhalte durch die Nutzung digitaler Lern- und Kommunikationsmittel sowie Informationstechnik.

Wie informierte der Gesamtbetriebsrat die Belegschaft über #SmartWork?

Unsere Kommunikation war zielgruppenorientiert, kanalübergreifend und ganzheitlich: Es gab eine Intranetmeldung mit Q&As und ein Video von mir samt Ansprache an die Mitarbeiter und Führungskräfte – gestreut im Evonik-Intranet, Gesamtbetriebsrats-Intranet und den Standortintranets. Für den Standort Essen Campus gab es einen digitalen Newsletter und wir entwickelten einheitliche Folien für die Betriebsräte vor Ort, die diese während der (digitalen) Betriebsversammlungen nutzen konnten – als gemeinsames, einheitliches Auftreten über Standorte hinweg samt Q&A-Runden im Anschluss. Für die Belegschaft in Labor/Produktion/Technik gab es eine Doppelseite zu #SmartWork in der Gesamtbetriebsratsbroschüre »Wir für Dich«.

Wie wird der Gesamtbetriebsrat nun wahrgenommen?

Wir hatten sowohl online als auch bei persönlichen Gesprächen positive Rückmeldungen. Unter den Kommentaren der Kollegen war beispielsweise: »... Euch ist wirklich eine gute Regelung gelungen, die die Interessen von Mitarbeitern und Unternehmen im Auge hat. Ich denke da auch an Eltern, die nun vielleicht früher aus der Elternzeit zurückkehren oder ihre Teilzeit höher ansetzen können, da die Betreuung etwas leichter wird. Das hält Wissen im Unternehmen und fördert die beruflichen Aussichten von Eltern. Toll. Und nebenher sparen wir Zeit, Sprit und Nerven durch jeden Kilometer, den wir morgens weniger im Stau stehen. Vielen Dank, Glück Auf!« <

Martina D'Ascola, freie Journalistin und Lektorin, mdascola@vodafone.de.