

Mehrarbeit individuell nutzen

PRAXIS. Eine integrierte Zeitwirtschaftslösung gibt Mitarbeitern der Andritz Hydro AG Einblick in ihr Zeitkonto. Das entlastet die Personalabteilung.

Von **Andrea Böttcher**

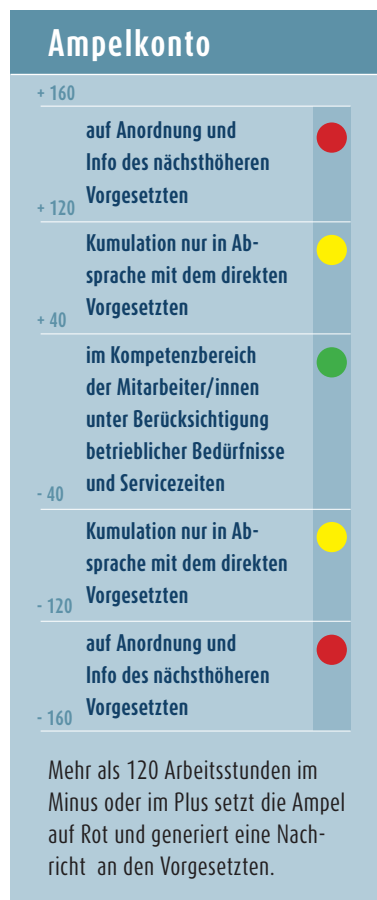
Zwei Bedürfnissen hatte die Andritz Hydro AG, Schweiz, bei der Einführung eines neuen Zeitwirtschaftssystems hauptsächlich verfolgt: Zum einen stand ein Wechsel der Hardwareplattform von der iSeries in die Windows-Welt bevor. Zum anderen sollte eine Lösung für die aktive Verwaltung der Arbeitszeit gefunden werden, die sämtliche Modelle – auch die Langzeitkonten – abdecken konnte.

Die Andritz-Gruppe, mit Hauptsitz in Graz, ist einer der weltweit führenden Lieferanten von kundenindividuell maßgeschneiderten Anlagen, Verfahrenstechniken und Service-Leistungen vor allem für Wasserkraftwerke, die Zellstoff-, Papier- sowie Metallindustrie.

Seit 2007 wickelt das schweizerische Tochterunternehmen an den Standorten in Kriens, Vevey und Zürich die gesamte Personalzeitwirtschaft für rund 600 Mitarbeiter mit der Lösung Veda HR Zeit ab. Damit verfügt das Unternehmen über ein integriertes System, das neben der klassischen Zeiterfassung auch die Auftragszeitwirtschaft und die Anwesenheitskontrolle abdeckt. Der „Employee-Self-Service“ (ESS) und das für 2010 geplante „Workflow-Management“ (WFM) erlauben den Mitarbeitern die „Selbstbedienung“ und entlasten damit die Personalabteilung.

Integration der Datenflüsse

Schnittstellen zum Payroll-System der Schweizer Firma InelData und zur Warenwirtschaft (SAP) ermöglichen die Integra-



tion der Datenflüsse. SAP-Schnittstellen hat Veda auch in das Gesamtmodell der Zeitwirtschaft integriert, da die Andritz Hydro AG „SAP Cats“ bereits in der Reporterfassung einsetzte. Durch den hiermit initiierten automatischen Austausch zwischen SAP, Personal- und Auftragszeitwirtschaft sowie Reporterfassung werden Nettozeiten der Produktion genutzt, um Projekt- und Auftragsbudgets

zeitnah im Blick zu halten. Durch einen hohen Automatisierungsgrad sorgt Veda HR Zeit für wenig Aufwand in der Weiterverarbeitung. Schichtpläne, Zeitmodelle, Fehlzeiten, Urlaubszeiten oder andere (vertragliche) Vereinbarungen werden sofort berücksichtigt. Über ESS kann jeder Mitarbeiter mit einem Internet-Browser Informationen über seine Zeitkonten und Salden abfragen, eventuelle Fehlerprotokolle bearbeiten und Buchungen erzeugen.

Mit dem Modul „Office Integration“ (OI) wird die Personalabteilung ab 2010 noch weiter entlastet: Microsoft Outlook und Personalzeitwirtschaft, derzeit zwei getrennte Systeme, werden dann durch OI verknüpft. Mit diesem Modul wird die Zeitwirtschaft Meldungen per E-Mail an Mitarbeiter verschicken oder Kalendereinträge generieren. Diese Funktionen wird die Andritz Hydro AG ab dem nächsten Jahr für die Verwaltung der Ampelkonten nutzen: Vordefinierte Schwellenwerte zu Stundensalden (Überstunden oder Fehlzeiten) werden entweder an den Mitarbeiter (Ampelphase „Gelb“) oder bei einem höheren Schwellenwert (Ampelphase „Rot“) an den Vorgesetzten gemeldet. Jährlich werden die Mitarbeiter über den Stand ihrer Zeitkonten informiert.

Langzeitkonten zur Flexibilisierung

Das Unternehmen hat sich zudem mit der Einführung von Langzeitarbeitskonten für ein weitreichendes Modell der Arbeitszeitflexibilisierung entschieden. Mehrarbeit wird im laufenden Jahr auf Ampelkonten gesammelt. Einmal im



© ANDRITZ HYDRO

Gerade in der Produktion ist es wichtig, Arbeitszeiten individuell einzusetzen.

Jahr kann sich der Mitarbeiter dann (klassisch) für eine Auszahlung, einen Übertrag auf die Folgeperiode oder ein Ansparen der Arbeitszeit auf einem Langzeitkonto entscheiden. Für das Unternehmen stellen diese Konten ein Flexibilisierungsinstrument dar und für die Beschäftigten eröffnen sie Chancen auf eine bessere Verteilung von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen im Lebensverlauf. Dass auch die Mitarbeiter überzeugt sind, war der Geschäftsführung sehr wichtig, denn Arbeitszeitmodelle funktionieren nur, wenn Mitarbeiter sie nutzen. Daher wurde der Einführungsprozess intensiv vorbereitet und begleitet. Zudem protokollieren Betriebsvereinbarungen die Übereinkünfte.

Sicherer, aber weniger flexibel

Auf Deutschland ist dieses Modell seit den umfassenden Gesetzesänderungen zum 1. Januar 2009 (Flexi-II-Gesetz) so nicht übertragbar. Auch deutsche Unternehmen können ihren Mitarbeitern Langzeitkonten anbieten, um spätere (Teil-)Finanzierungen von Freistellungen oder auch Verringerungen der Arbeitszeit zu

ermöglichen. Die Konten sind nicht in Zeit-, sondern in Wertguthaben anzulegen. Diese Umwandlung unterstützt Veda HR Zeit durch eine Schnittstelle zum eingesetzten Payrollsystem und ermöglicht so die Verwaltung des Langzeitkontos.

Zudem müssen Unternehmen, die Langzeitkonten anbieten, für die entsprechenden Werte Rückstellungen bilden. Desweiteren ist eine Absicherung für den Insolvenzfall erforderlich. Angesichts der Vielzahl der Rahmenbedingungen sind Langzeitkonten für deutsche Unternehmen kaum flexibel einsetzbar und in der betrieblichen Praxis wird vielfach auf andere Modelle zurückgegriffen.

Das ist schade, denn das Langzeitkonto kann nach dem Wegfall der gesetzlichen Altersteilzeit einen spürbar früheren Eintritt in den Ruhestand sichern. Wenn der Mitarbeiter das möchte. Vielleicht plant er aber auch „nur“ eine Weltreise, um zu schauen, wie Unternehmen und Mitarbeiter in anderen Ländern ihre Mehrarbeit individuell nutzen? ■

Andrea Böttcher ist Journalistin in Stolberg bei Aachen.