



- : Betriebsrätekonferenz: Arbeit – sicher und fair
- : Lebensphasengerechte Arbeitszeit bei SICK

Name	Hermann Fehrenbach
Abteilung	Betriebsrat
Datum	23. Oktober 2012

- : SICK auf einen Blick
- : Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung (GGB) bei SICK
- : Flexible Arbeitszeiten und Zeitwertkonto

- ⋮ **Gegründet 1946 - über 60 Jahre Sensorerfahrung**
- ⋮ **Rund 6.000 Mitarbeiter weltweit**
- ⋮ **In 88 Ländern präsent:
Mit fast 50 Tochtergesellschaften und Beteiligungen
sowie zahlreichen spezialisierten Fachvertretungen**
- ⋮ **902 Millionen EUR Konzernumsatz
im Geschäftsjahr 2011**
- ⋮ **Breitesten Produkt- und Technologie-Portfolio der Branche**
- ⋮ **Führend in der Innovation von Sensorlösungen**

SICK - weltweit einer der führenden Hersteller von Sensoren und Sensorlösungen für industrielle Anwendungen



 Industrial Sensors	 Encoder	 Identifikationslösungen	 Optoelektronische Schutzeinrichtungen
 Mess- und Detektionslösungen	 Sicherheitsschalter	 Fluidsensoren	 sens:Control – sichere Steuerungslösungen
 Systemlösungen	 Registration sensors	 Analyse und Gasdurchflussmessung	 Distanzsensoren
 Motor-Feedback-Systeme	 Automatisierungslichtgitter	 Vision	 Software



Detektieren 	Messen 	Absichern 	Identifizieren 
Positionieren 	Verbinden & Integrieren 	Überwachen & Kontrollieren 	Dienstleistungen 



Prozessautomation



- Chemie
- Kraftwerk
- Metalle & Stahl
- Müllverbrennung & Recycling
- Öl & Gas
- Petrochemie & Raffinerien
- Zement
- Umweltmanagement

Fabrikautomation



- Automobil
- Lebensmittel & Getränke
- Pharma & Kosmetik
- Druck & Papier
- Elektronik & Solar
- Holz & Möbel
- Textil
- Antriebstechnik
- Handling
- Werkzeugmaschinenbau
- Robotik
- Verpackung

Logistikautomation



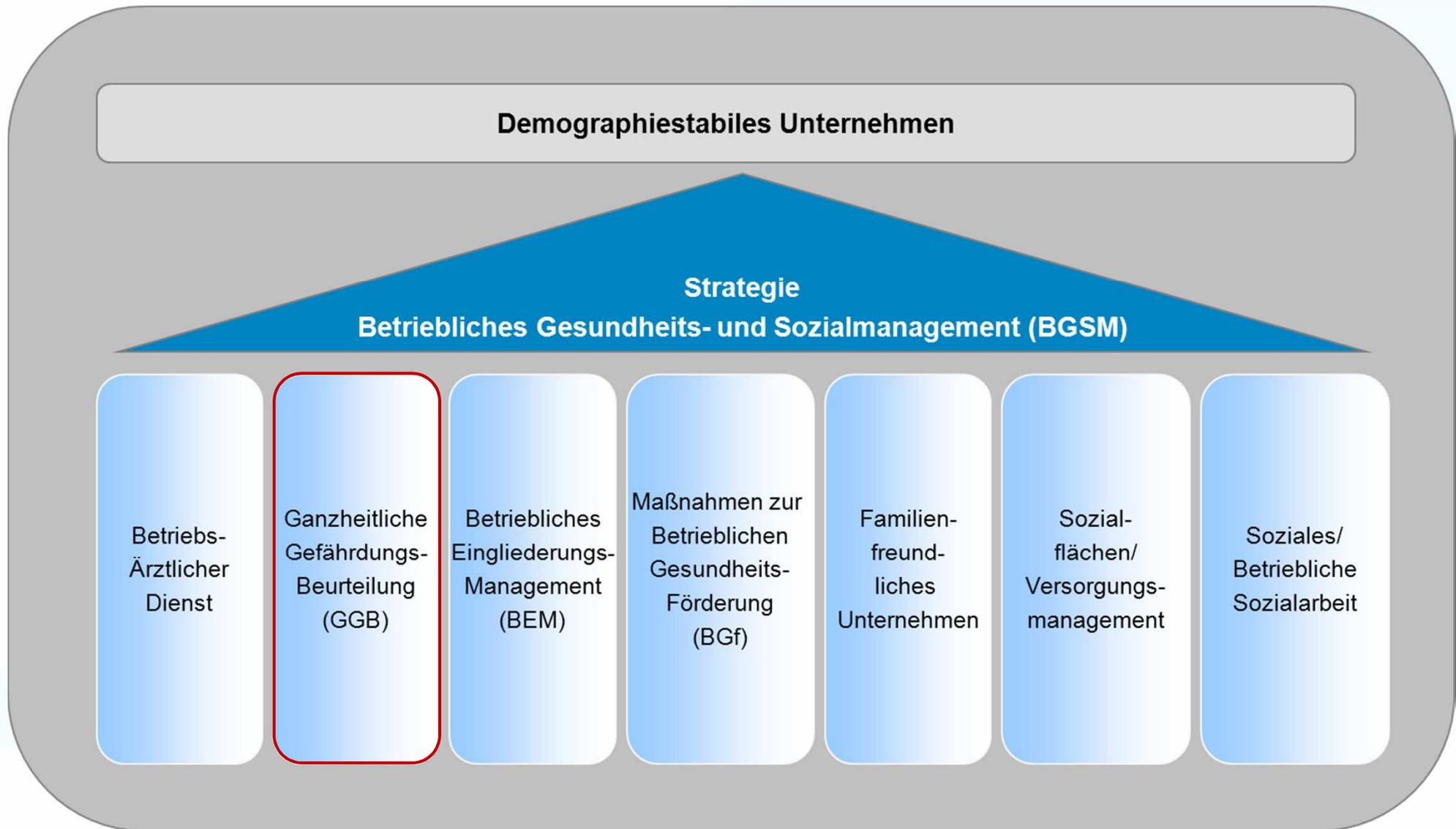
- Flughafen
- Hafen
- Handel
- Kurier, Express, Post & Cargo
- Verkehr
- Flurförderfahrzeuge
- Lager & Fördertechnik

Anzahl-Mitarbeiter-Verträge am Standort Waldkirch/Reute ca. 2.400

davon in Vollzeit 87 %

und in Teilzeit 13 % - (w = 10% und m = 3 %)

Durchschnittsalter 40 Jahre



- : Ziel: Erkennung / Analyse der Gefahrenquellen psychischer und physischer Gesundheit in den Abteilungen – Maßnahmen ableiten und durchführen – Wirksamkeitskontrolle und Sicherung der Nachhaltigkeit
- : Entwicklung eines Standardprozesses GGB
- : Durchführung GGB in weiteren Bereichen der SICK AG



Fokus: Fehlbelastungen erkennen, Risiken vermeiden
und Ressourcen stärken



Veränderungen in der Arbeits- und Lebenswelt



Psychische
Belastungen nehmen
zu

Beispiele:

- Zeit- und Leistungsdruck
- Verschiebung Beruf / Familie
- Unsicherheiten

Demographischer Wandel



Älter werdende
Arbeitnehmer:
veränderte
Anforderungen,
Bedürfnisse und
Kompetenzen

Gesetzliche Anforderungen



Arbeitsschutzgesetz
(Auszug):

- Maßnahmen des Arbeitsschutzes (§ 1)
- Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 5)
- Mitwirkungsrechte und -pflichten der Mitarbeiter (§3, § 15-17)
- Mitbestimmung des Betriebsrates

Leitbild zur Gesundheits- förderung

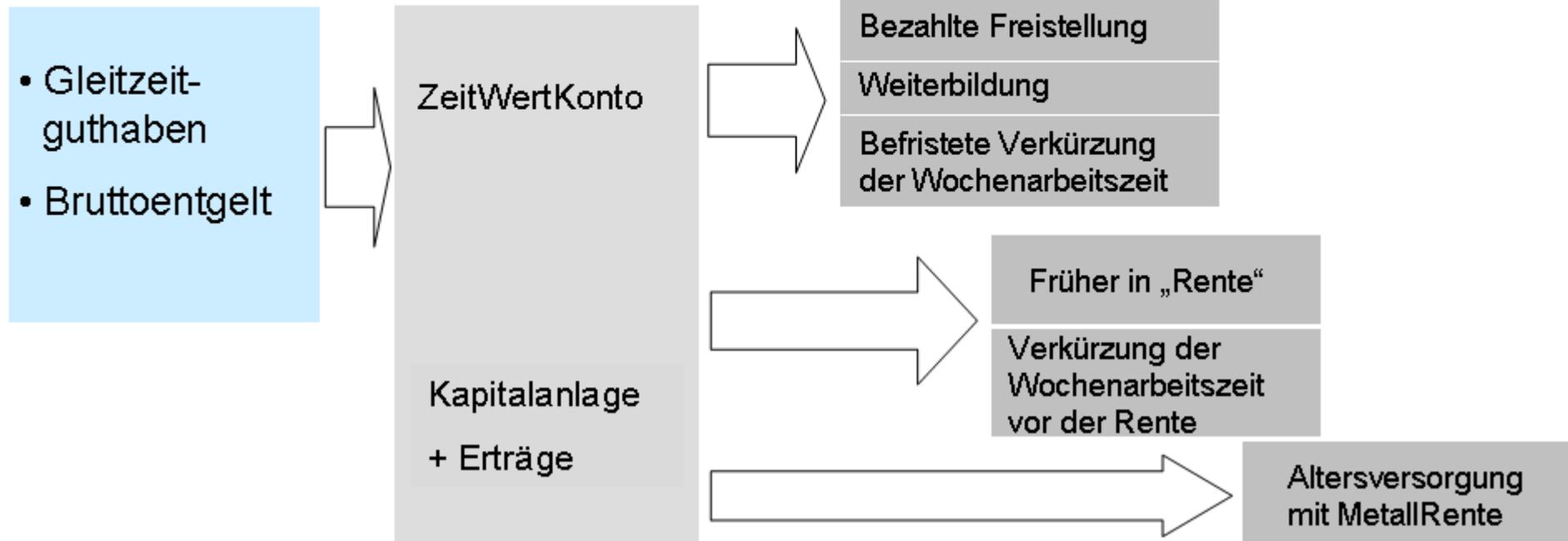


„Geschäftsleitung und Betriebsrat der SICK AG wollen in der Umsetzung einer ganzheitlichen, umfassenden und präventiven Gesundheitspolitik zusammenwirken.“

Die Erhaltung der Gesundheit aller SICK Mitarbeiter/Innen während Ihres gesamten Arbeitslebens steht im Zentrum der Gesundheitspolitik der SICK AG [...].

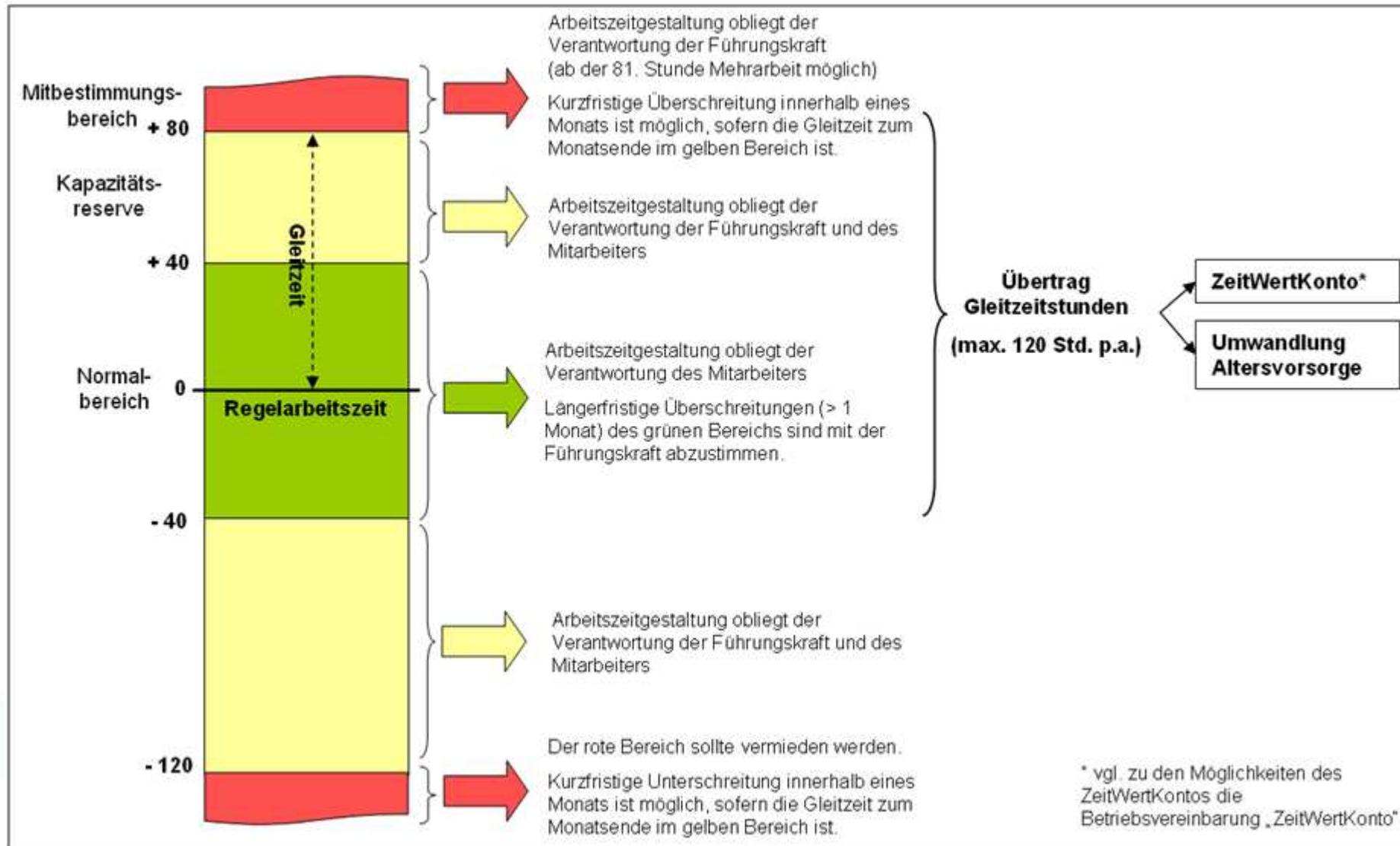
Ziele: Förderung von Arbeitsbedingungen, die Belastungsfaktoren sowohl physischer, psychischer als auch sozialer Art mindern und die Potentiale in der Arbeit stärken“ (Leitbild SICK AG, 2003)

Funktionsweise von Zeit-Wert-Konten



Einzahlungen steuer- und sozialabgabenfrei

Steuern und Sozialabgaben erst bei Auszahlung



Sondermodell der Projektarbeitszeit :

Gilt nur für einen eingeschränkten Personenkreis von Projektmitarbeitern mit bis zu 180 Stunden.

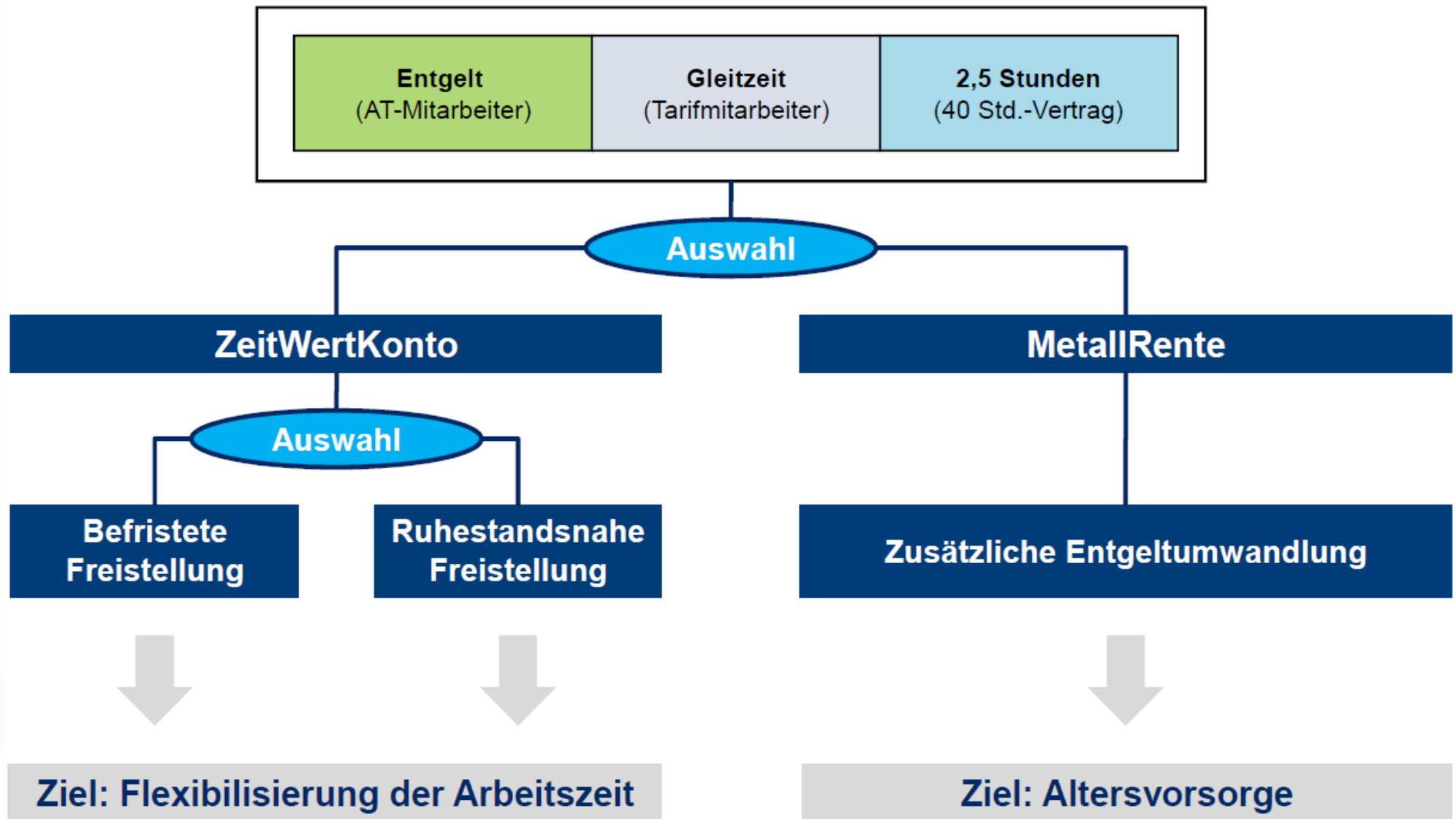
Nach dem Abschluss eines oder mehrerer Projekte kann der Mitarbeiter den aufgelaufenen Gleitzeitsaldo in Höhe von maximal 180 Stunden zeitnah abbauen. Dies kann auch im Zusammenhang mit Urlaub genutzt werden.

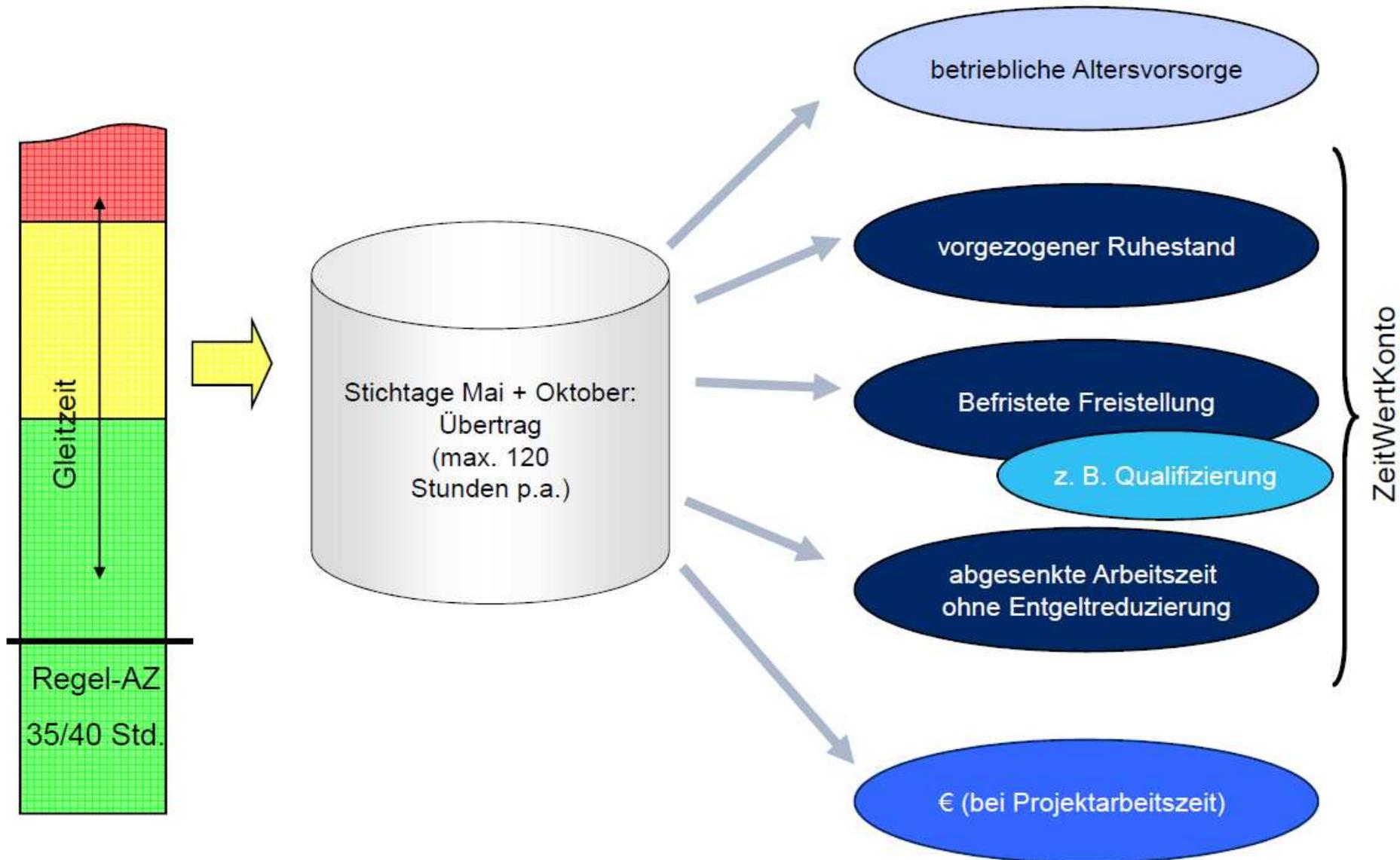
Gleitzeit-Kappung:

Gleitzeitstunden oberhalb der Grenze von + 80 Stunden werden zum Monatsende gekappt. Bei einer geringfügigen Überschreitung kann der Mitarbeiter über seine Führungskraft einen Übernahmeantrag stellen.

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass keine Stunden verfallen dürfen. Abgeschnittene Stunden werden vom Arbeitgeber dokumentiert und dem Betriebsrat einmal pro Jahr mitgeteilt.

Trotzdem haben sich von den TarifmitarbeiterInnen seit Anfang des Jahres 2012 auf dem Verfallkonto wieder Stunden angesammelt. Dieses Problem muss noch bearbeitet werden. **Grundsatz: Geleistete Arbeit ist zu vergüten.**





	SICK ZeitWertKonto		Betriebliche Altersversorgung
	 Global Investors	 Global Investors	 Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall
Anlage	Auf Werterhalt ausgerichteter Lebenszyklus (LPPI) ^{*)}	Allianz PIMCO Ultra Short Term Euro - PT - EUR (Vormals Allianz PIMCO Money Plus Euro)	MetallRente ^{**)}
Verwendungszweck	Ruhestandsnahe Freistellung	Befristete Freistellung	Altersrente
Beschreibung	Direkte Anlage am Kapitalmarkt mit voller Transparenz	Direkte Anlage am Kapitalmarkt mit voller Transparenz	Anlage am Deckungsstock mit Ausgleich von kurzfristigen Wertschwankungen
Anlagehorizont	Langfristig	Kurzfristig	Langfristig
Garantie	Eingezahlte Beträge (Kapitalerhalt)	Anteilpreisgarantie auf 6-Monatssicht	Rechnungszins der Lebensversicherungen

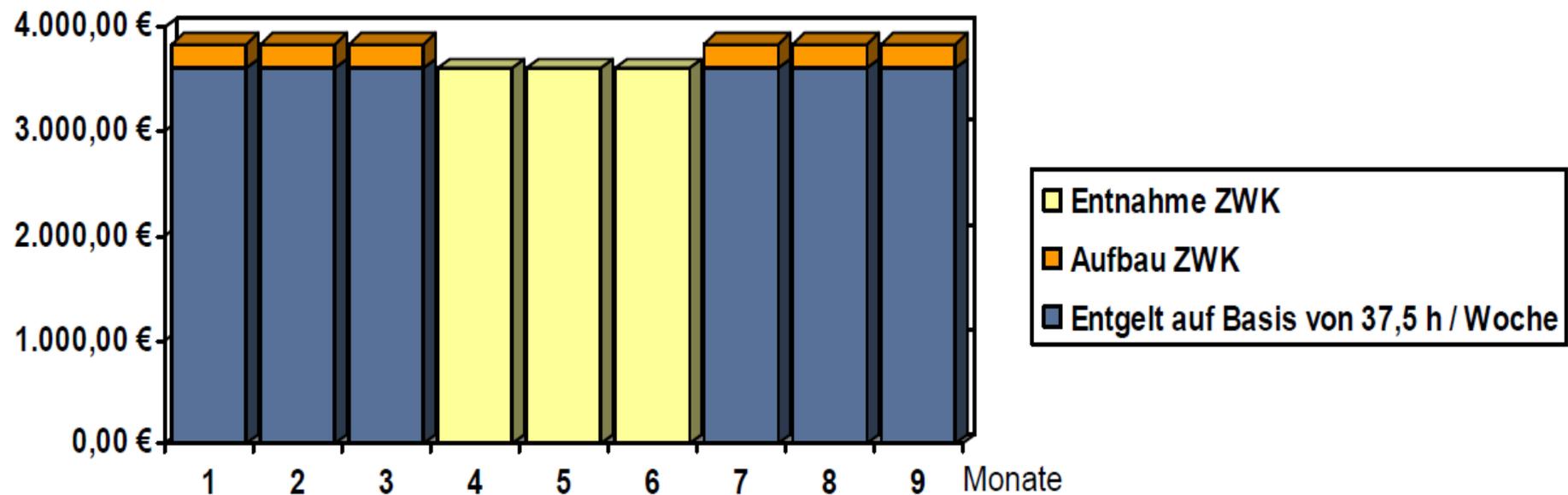
^{*)} LPPI = Lifecycle Proportion Portfolio Insurance

^{**)} Im Durchführungsweg Direktversicherung

Befristete Freistellung für 3 Monate

Eine Mitarbeiterin lässt sich für 3 Monate freistellen. In dieser Zeit erhält sie ihr Bruttomonatsentgelt weiterhin - Auszahlung aus dem ZeitWertKonto.

Während der befristeten Freistellung erfolgt keine Einzahlung in das ZeitWertKonto.



**Ca. jeder dritte SICK-Mitarbeiter hat ein Zeitwertkonto.
In 2011 haben 11 Mitarbeiter eine befristete Freistellung genommen;
in 2010 waren es 19 Mitarbeiter.**

Kritik Zeitwertkonto bzw. Langzeitkonten – Flexibilisierung in eine Richtung, nämlich Ausdehnung von Arbeitszeiten

- Ausdehnung der 40-Stundenverträge aufgrund von Flexi-Verhandlung zur Sicherung des Produktionsstandortes.
- Zusätzliche Flexibilisierung über die Gleitzeit (Obergrenzen und Zeitwertkonto).
- Bezahlung von Überstundenzuschläge entfallen faktisch.
- Belastungen durch dauerhafte Mehr- bzw. Überarbeit nimmt enorm zu.
- Nicht beschäftigungswirksam.
- Freizeitblock kann evtl. aus betriebsbedingten Gründen (Projekt) doch nicht wie gewünscht genommen werden.
- Zeitwertkonto unterliegt den Gesetzen am Finanzmarkt.

Trotzdem ist es auch Wunsch von MitarbeiterInnen, dass es eine Gleitzeitregelung gibt und auch die Möglichkeit eines Sabbatical bzw. einer Auszeit besteht.

Und Trotzdem: *Das Thema Arbeitszeit muss wieder mehr in den Betrieben in Blickpunkt gesetzt werden. Die erfolgreiche Durchsetzung der 35-Stundenwoche in den 1980er-Jahren und die damalige Kampagne der "Humanisierung der Arbeitswelt" wurde seither in das Gegenteil verkehrt. Die Belastung der älter werdenden Belegschaften ist auch auf die Intensivierung und der Länge bzw. Ausdehnung der Arbeitszeit zurückzuführen.*

→ Noch Fragen????

: Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

