

BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN

Nr. 046 · Mai 2025 · Hans-Böckler-Stiftung

„GELD ODER ZEIT“: MEHR FLEXIBILITÄT FÜR TEILZEITKRÄFTE, BESCHÄFTIGTE MIT CARE- AUFGABEN UND SCHICHTARBEITENDE (2019)

Porträt über die „Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Tarifabschlusses 2018 zu den Themen T-Zug, Brückentage und SICK Teilzeit“ bei der SICK AG

Simone Rom

www.betriebsvereinbarung.de

Darum geht es:

In der SICK AG setzt sich der Betriebsrat bereits seit einigen Jahren für mehr Flexibilität für die Beschäftigten ein. Der Tarifabschluss der IG Metall Baden-Württemberg im Februar 2018 eröffnete neue Türen für die Teilzeitregelung und ermöglichte die Wahloption zwischen der Auszahlung des tariflichen Zusatzgelds und zusätzlichen freien Tagen für Eltern, Pflegende und Schichtarbeitende. Der Betriebsrat konnte in den Verhandlungen für die Konzernbetriebsvereinbarung einige Erfolge für diese Zielgruppen erreichen, die über die Beschlüsse des Tarifvertrags hinausgehen. Der Fokus auf die gemeinsamen Interessen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite ermöglichte dieses Ergebnis. Mittlerweile haben sich die Regelungen im Unternehmen etabliert und sind zur Selbstverständlichkeit geworden.

Wir porträtieren, wie betriebliche Vereinbarungen umgesetzt werden, und fragen nach den Hintergründen ihres Entstehens. Hierzu kommen Betriebs- und Personalrätinnen und -räte zu Wort, ebenso wie ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Gewerkschaften.

Kontakt

Ansprechpartner/in für dieses Porträt: (Sina Swaczyna)
betriebsvereinbarung@boeckler.de



Die SICK AG mit ihrem Sitz in Waldkirch in Baden-Württemberg ist ein weltweit führender Lösungsanbieter für sensorbasierte Applikationen für industrielle Anwendungen. Die Sensoren werden in der Automobil-, Chemie-, Nahrungsmittel-, Verpackungs-, Pharma- und Kosmetikindustrie, an Flughäfen, in Handel- und Distributionszentren sowie in Kraftwerken und für die Gebäudesicherheit eingesetzt. Das Unternehmen wurde 1946 gegründet und hat mittlerweile 60 Tochtergesellschaften und Beteiligungen weltweit. Die SICK AG beschäftigt insgesamt über 12.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 6.000 von ihnen in Deutschland und davon etwa 5.000 am Hauptsitz in Waldkirch. Der Betriebsrat am Hauptstandort Waldkirch besteht aktuell aus 29 Mitgliedern.

1 Ausgangslage, Ziel und Strategie

Es hat bereits eine lange Tradition bei der SICK AG, die Beschäftigten in den Fokus zu rücken und ihnen viel Flexibilität zu gewähren. Nach dem Tod des Firmengründers Erwin Sick im Jahr 1988 ging das Unternehmen durch eine Phase der Neuaufstellung. Der Vorstand der umfirmierten SICK AG wurde 1992 durch Anne-Kathrin Deutrich erweitert, die für den Bereich Finanzen und Personal zuständig war. Sie vertrat damals schon die Ansicht, dass die Beschäftigten das Wichtigste für das Unternehmen sind und dass deren persönliche Zufriedenheit sein Erfolgsfaktor sein würde. Auf der Basis dieses Verständnisses entwickelte ein neu eingestellter Personalchef in den darauffolgenden Jahren innovative Ideen und Konzepte, um eine neue Unternehmenskultur zu formen.

Die Beschäftigten hatten schon immer den Wunsch nach mehr Flexibilität. Die erste Maßnahme war die Einführung der Gleitzeit in den 1980er-Jahren. Zuerst war sie auf plus/minus 10 Stunden begrenzt, später wurde sie auf 30 Stunden erhöht. Heute hat die SICK AG ein Gleitzeitmodell mit der Obergrenze von 80 Überstunden und der Untergrenze von 120 Minusstunden. Neben dem Urlaub ist die Gleitzeit eines der wichtigsten Instrumente, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung stehen, um ihre berufliche und private Zeit am besten unter einen Hut zu bringen.

2005 wurde in einem Ergänzungstarifvertrag das ZeitWertKonto eingeführt – ein weiterer Schritt für mehr zeitliche Flexibilität für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hierin war das Unternehmen Pionier. Die Beschäftigten haben seitdem die Möglichkeit, überschüssige Gleitzeit auf das ZeitWertKonto einzuzahlen. Später wurde noch die Regelung eingeführt, dass sie aus ihrer normalen Arbeitszeit Stunden einzahlen können, um somit rascher und gezielter Zeit für persönliche Bedarfe mit größerem Zeitanpruch wie Qualifikationsphasen, Kindererziehung, Sabbaticals oder vor dem Ruhestand anzusparen. 15 Prozent der Mitarbeitenden nutzen dieses Flexibilitätsinstrument.

Der Tarifvertrag 2018 öffnete viele Türen

Am 6. Februar 2018 einigten sich Südwestmetall (Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V.) und die IG Metall Baden-Württemberg auf einen Pilotabschluss für die Metall- und Elektroindustrie mit einer Laufzeit von 27 Monaten (01.01.2018 – 31.03.2020). Es geht

insbesondere um die Wahloption „Geld oder Zeit“, die ab 2019 bestimmten Beschäftigtengruppen zur Verfügung steht. Genauer gesagt gibt es die Möglichkeit, auf eine neu eingerichtete jährlich wiederkehrende Sonderzahlung „T-ZUG“ (tarifliches Zusatzgeld, entspricht 27,5 Prozent eines Monatsentgelts) zu verzichten und dafür 6+2 zusätzliche freie Tage in dem Jahr der Fälligkeit der Sonderzahlung zu erhalten. Die Sonderzahlung ist wertgleich mit 6 Arbeitstagen und bei bestimmten besonders belasteten Gruppen kommen vom Arbeitgeber 2 weitere Tage dazu. Die tarifliche Wahloption gilt für drei Beschäftigtengruppen: (1) Beschäftigte mit Kindern bis 8 Jahren, die im eigenen Haushalt betreut und erzogen werden (für jedes Kind höchstens zweimal); (2) Beschäftigte mit häuslicher Pflege von nahen Angehörigen (Eltern, Kinder, Ehe- oder Lebenspartner) mit mindestens Pflegegrad 1 (für jeden Pflegefall höchstens zweimal); (3) Beschäftigte in Schichtarbeit. Eltern und Pflegenden haben Anspruch auf die Wahloption bei einer mindestens zweijährigen Betriebszugehörigkeit. Schichtarbeitende mit 3- und Mehrschichten beziehungsweise Dauernachtschicht müssen dafür 5 Jahre im Betrieb und 3 Jahre in Schicht gearbeitet haben. Bei Schichtarbeitenden mit Wechsel-/Zweischicht beläuft es sich auf 7 Jahre im Betrieb und 5 Jahre in Schichtarbeit. Die Begrenzung der möglichen Inanspruchnahmen besagt, dass die Wahloption nur zweimal genutzt werden kann. Beispiel: Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit einem Kind nimmt einmal die Wahloption in Anspruch, wenn das Kind drei Jahre und einmal wenn es sechs Jahre alt ist. Eine weitere Nutzung ist danach ausgeschlossen.



„Und dann gab es 2018 diesen Tarifvertrag. Zunächst haben wir es gar nicht so wahrgenommen, aber er hat doch viele Türen geöffnet und viele Sichten verändert, die man vorher gar nicht als Option auf dem Schirm hatte. In der Vorbereitung auf die Verhandlung ist beiden Seiten klar geworden, dass tatsächlich für beide Seiten große Chancen bestehen.“ Andreas Becker, freigestellter Betriebsrat am Hauptsitz in Waldkirch.

Vor dem Inkrafttreten des Tarifvertrags 2018 waren dessen Vereinbarungen nicht denkbar. Die Idee des Umtauschs von Geld in freie Zeit lag immer auf der Hand – etwa durch unbezahlten Urlaub –, aber das Angebot an eine Belegschaft, konkret Entgelt aus einer Sonderzahlung T-Zug in freie Tage umzuwandeln, war radikal neu.

Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber bei der Entwicklung der KBV

Da konzernweite Regelungen angestrebt wurden, wurde eine Verhandlungskommission aus 11 Betriebsrätinnen und Betriebsräten aller Standorte in Deutschland – je ein Mitglied von den kleineren Standorten, fünf vom Hauptsitz – gebildet. Den Arbeitgeber vertrat die Personalchefin zusammen mit der Arbeitsrechtlerin.

Eine große Erleichterung für das bessere Verständnis der Tarifergebnisse war eine kommentierte Fassung des Tarifvertrags, die der Betriebsrat

von der IG Metall erhielt. Zudem recherchierte das Gremium Gesetzestexte (z. B. das Bundeselterngeld- und Erziehungsgesetz (BEEG)), Forschungsergebnisse (z. B. eine Studie der Max-Planck-Gesellschaft zur Dauer von Pflegefällen) und analysierte die Lage der Beschäftigten in der Firma hinsichtlich Eltern, Pflegenden und Schichtarbeitenden. Daraus formten sich die Grundlagen für Forderungen und Argumentationen gegenüber dem Arbeitgeber.

Ein wichtiger interner Ansprechpartner war der firmeninterne Sozialberater. An ihn können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Fragen zu sozialen Themen wenden, zum Beispiel Kindergeld, Wohngeld, Überschuldung oder Insolvenz. Diesen Service schätzen die Beschäftigten sehr. Der Sozialberater behandelt etwa 1.000 Fälle im Jahr. Er konnte aus seiner täglichen Erfahrung heraus dem Betriebsrat wichtige Hinweise zu den Bedürfnissen der Belegschaft und den besonderen Herausforderungen geben. Die Recherchearbeit war insgesamt zeitaufwendig und intensiv.



„Also es ist sehr wichtig, dass man sich entschieden in ein Thema reinkniet und dieses Thema versucht, mit so viel Informationen zu füllen, wie es nur irgendwie geht. Einen Teil der Informationen kriegt man über den Arbeitgeber, einen Teil muss man sich selbst aus internen Quellen beschaffen und weitere Teile erhält man von externen Quellen.“ Andreas Becker, freigestellter Betriebsrat am Hauptsitz in Waldkirch

Keiner der Betriebsräte in der Verhandlungskommission war Teil der vom Tarifvertrag adressierten Beschäftigtengruppen. Dennoch waren vor allem die direkten Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen und deren Nöte und Probleme eine treibende Kraft. Erfahrungen von Mitarbeitenden, die ihre Eltern pflegen oder ein Kind mit einer Behinderung haben, verbildlichten die alltägliche Schwierigkeit, Arbeit und persönliche Belange in Einklang zu bringen.

Insgesamt war die Entwicklung der Konzernbetriebsvereinbarung ein schrittweises Vorgehen, das sich an den Themen, die gerade auf dem Tisch lagen, orientierte, um an ihnen weiterzuarbeiten. Im Laufe der Verhandlungen konnten deshalb auch neue Themen aufgenommen werden, zum Beispiel eine neue, firmeneigene Teilzeitregelung.



„Wir hatten am Anfang gleich Ziele, was wir alles inhaltlich in der KBV drin haben wollten. Wir wussten nicht wie, aber zumindest mal was. Wir hatten am Anfang nur einige Überschriften.“
Susanne Tröndle, Konzernbetriebsratsvorsitzende

Bis zur ersten Sitzung mit dem Arbeitgeber vergingen drei Monate. Zuvor gab es auf beiden Seiten vorbereitende interne Treffen. Im Verlauf der Verhandlungen teilte sich der Betriebsrat in Kleingruppen auf, um einzelne Themen fokussierter auszuarbeiten. Parallel dazu informierte die Verhandlungskommission regelmäßig die weiteren Betriebsratsmitglieder an den

einzelnen Standorten und auch die Verhandlungskommission der Arbeitgeberseite besprach sich fortlaufend mit dem Vorstand.

In der ersten Sitzung sagte der Arbeitgeber bereits zu, die Wahloption „Geld gegen Zeit“ nicht nur für die drei Beschäftigtengruppen Eltern, Pflegende und Schichtarbeitende anbieten zu wollen, sondern sie auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszuweiten – ein guter Start. Der Wille, mit der Vorlage des Tarifvertrags etwas zu erreichen, war also von Beginn an auf beiden Seiten vorhanden und zog sich durch die Verhandlungen. Trotzdem war es alles andere als ein glatter Durchmarsch.



„Es war schon ein mühsamer und arbeitsintensiver Prozess, aber er war unter den Verhandlungsbeteiligten nicht von Kampf oder Aggression geprägt. Natürlich gab es Skepsis, es gab Widerwillen und es musste viel Überzeugungsarbeit in viele Richtungen geleistet werden. Also das war für beide Seiten sicherlich manchmal auch eine Knochenmühle – aber das Wort ‚kämpfen‘ würde ich nicht verwenden.“ Andreas Becker, freigestellter Betriebsrat am Hauptsitz in Waldkirch

Mit seinen Analyseergebnissen konnte der Betriebsrat den Arbeitgeber und die Skeptiker in den eigenen Reihen oft von den Vorteilen für die Beschäftigten und das Unternehmen überzeugen. Aber es gab auch strittige Themen, die sich nicht auf der Basis von eindeutigen Fakten klären ließen. Das war ein Konflikt, dem sich der Arbeitgeber stellen musste – es war eine Bestimmungsfrage. Zudem mussten auch wirtschaftliche Konsequenzen abgeschätzt und beachtet werden.

Nach ungefähr einem Jahr stand die KBV. Für Andreas Becker war das kein rasches Vorgehen, aber gemessen an all dem, was zu beachten war, den Bedenken auf beiden Seiten und dem ständigen Bemühen um Transparenz, war es dennoch angemessen.



„In vielen Köpfen existierten Befürchtungen. Der Arbeitgeber hat sich gefragt, wie viel Arbeitszeit und Umsatz ihm flöten geht. Die Arbeitnehmerseite hatte damit zu kämpfen, dass Gewohntes wegfallen sollte, und musste dagegen die neuen Chancen bewerten.“ Andreas Becker, freigestellter Betriebsrat am Hauptsitz in Waldkirch

Nach dem Abschluss der Verhandlungen wurden die Beschäftigten an allen Standorten in Informationsveranstaltungen über die Ergebnisse unterrichtet. Am Ende der Veranstaltungen sprachen sich 85 Prozent der Teilnehmenden für die neue KBV aus.

2 Die Vereinbarung

Die Konzernbetriebsvereinbarung (KBV) über die Umsetzung des Tarifabschlusses 2018 (T-Zug, Brückentage, SICK Teilzeit und andere) trat Ende 2019 in Kraft – ein Jahr nach der Verabschiedung des Tarifvertrags. Ein Jahr später wurden die Erfahrungen in einem Review ausgewertet und Änderungen vorgenommen. In dieser Fassung besteht die KBV seit November 2020.

Sie gilt für alle Beschäftigten an allen Standorten des Unternehmens in Deutschland, ausgenommen von Praktikantinnen und Praktikanten, Abschlussarbeitsschreibenden, Werkstudierenden, Aushilfen, geringfügig Beschäftigten und Jobbern.

Umwandlung tariflichen Zusatzgelds für besondere Beschäftigtengruppen

Die Verhandlungskommission war sich schnell einig, dass die Wahloption, anstatt der Auszahlung des tariflichen Zusatzgelds (T-Zug) 6 freie Zusatztage zu erhalten, nicht nur für bestimmte Beschäftigtengruppen gelten soll, sondern für alle T-ZUG-anspruchsberechtigten Tarif-Beschäftigten. Ausgenommen sind Mitarbeitende in Altersteilzeit und in Ausbildungsverhältnissen. Für Eltern, Pflegende und Schichtarbeitende, die die Wahloption wahrnehmen, gibt es zusätzlich 2 freie Zusatztage (dadurch insgesamt 8 zusätzliche Tage wie im Tarifvertrag vorgesehen).

Für Eltern haben der Betriebsrat und der Arbeitgeber eine Verlängerung des Anspruchs ausgehandelt. So haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern Anspruch auf die 2 zusätzlichen freien Tage bis zum vollendeten 14. Lebensjahr des Kindes. Das sind 7 Jahre mehr als im Tarifvertrag 2018 vorgesehen. Die Erweiterung auf 14 Jahre basiert auf der Anlehnung an das Bundeselterngeld- und Erziehungsgesetz (BEEG). Falls beide Elternteile bei der SICK AG arbeiten, erhalten beide die 2 Zusatztage, also insgesamt 4 Tage.

Für pflegende Beschäftigte wurde der Anspruch deutlich ausgebaut. Beschäftigte, die ihre Eltern, Kinder oder Ehe-/Lebenspartner*in zu Hause pflegen, erhalten die 2 Zusatztage für die gesamte Dauer der Pflege und nicht nur, wie im Tarifvertrag festgelegt, zweimal. Der Betriebsrat konnte den Arbeitgeber von einer Verlängerung der Dauer mit dem traurigen Argument überzeugen, dass laut einer Studie der Max-Planck-Gesellschaft Pflegefälle im Schnitt nicht länger als 2,5 Jahre andauern.

Für Schichtarbeitende gilt die Umwandlungsoption gemäß Tarifvertrag 2018 für alle Beschäftigten, die im laufenden sowie im Folgejahr in Dreier-Wechselschicht, Dauernachtschicht oder Zweier-Wechselschicht arbeiten. Im Vergleich zum Tarifvertrag 2018 beschlossen die Betriebsparteien, die Bedingungen für alle Schichtarten gleichzusetzen, nämlich auf 5 Jahre Betriebszugehörigkeit und 3 Jahre Tätigkeit in Schichtarbeit. Damit bekamen auch die Beschäftigten in Wechsel- und Zweischicht dieselben Privilegien.

Die Betriebsparteien vereinbarten zudem, dass auch AT-Mitarbeitende profitieren sollen. Sie haben keinen Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung T-Zug, erhalten aber stattdessen die wertgleichen 6 freien Tage sowie die 2 weiteren freien Zusatztage, falls sie zu einer der drei oben genannten Beschäftigungsgruppen gehören.

Vergleich Tarifvertrag 2018 und KBR der Sick AG

	Tarifvertrag 2018	KBV der SICK AG
Zielgruppe	drei Beschäftigten- gruppen	alle Beschäftigten mit T-Zug-Anspruch
Wahloption „Geld oder Zeit“	T-Zug (= 27,5 % eines Monatsentgelts) oder 8 zusätzliche freie Tage	T-Zug (= 27,5 % eines Monatsentgelts) oder 6 zusätzliche freie Tage für alle, 2 weitere Zusatztage für die drei Beschäftigten- gruppen
Eltern	mit Kindern bis 8 Jah- ren, die im eigenen Haushalt betreut und erzogen werden (für jedes Kind höchstens zweimal)	mit Kindern bis zum vollendeten 14. Le- bensjahr, die im eigen- en Haushalt betreut und erzogen werden (für jedes Kind höch- stens zweimal)
Pflegende	mit häuslicher Pflege von nahen Angehörigen (Eltern, Kinder, Ehe- oder Lebens- partner) mit mind. Pflegegrad 1 (für je- den Pflegefall höch- stens zweimal),	mit häuslicher Pflege von nahen Angehörigen (Eltern, Kinder, Ehe- oder Lebens- partner) mit mind. Pflegegrad 1 (für je- den Pflegefall höch- stens zweimal); unbe- fristet für die Dauer, für die der Pflegefall besteht
Schichtarbeit: Drei- und Mehrschicht bzw. Dauernachtschicht	5 Jahre im Betrieb, 3 Jahre Schicht	5 Jahre im Betrieb, 3 Jahre Schicht
Schichtarbeit: Wech- sel-/Zweischicht	7 Jahre im Betrieb, 5 Jahre Schicht	5 Jahre im Betrieb, 3 Jahre Schicht

Tabelle: Vergleich der Einigungen im Tarifvertrag 2018 und der KBV der SICK AG

Der Betriebsrat bedauert, dass es ihm nicht gelungen ist, das Recht auf die 2 arbeitgeberfinanzierten Zusatztage für Eltern mehr als nur zweimal pro Kind zu erreichen. Auch war eine Einigung nicht möglich, die Pflegenden erlaubt hätte, die zusätzlichen zeitlichen Möglichkeiten stundenweise zu nutzen – es müssen immer ganze Zusatztage genommen werden, auch wenn Pflegende für einen Arztbesuch nur den Vormittag benötigen. Der Arbeitgeber begründete seine Ablehnung mit dem zu hohen administrativen Aufwand.

Etwa 75 Prozent der tariflich Beschäftigten machen mittlerweile von der Wahloption Gebrauch und haben damit 6 Tage mehr zur freien Verfügung. Etwa ein Fünftel der Belegschaft hat darüber hinaus Anspruch auf die 2 zusätzlichen Tage.

Das Angebot setzte sich sehr schnell durch und kann heute als eingespült – und in gewisser Hinsicht auch als selbstverständlicher Bestandteil der Arbeitsbedingungen bei der SICK AG in Deutschland – betrachtet werden.

Brückentage

Beim Thema Brückentage musste der Betriebsrat eine Kröte schlucken, denn der Arbeitgeber wollte auf eine Tradition verzichten.

Die Tradition war die am Hauptstandort betrieblich vereinbarte tägliche Vorholzeit, die die Beschäftigten berechnete, an Tagen zwischen einem Feiertag und einem Wochenende frei zu haben, ohne Urlaub oder das eigene Gleitzeitkonto in Anspruch nehmen zu müssen. Die tägliche Vorholzeit betrug etwa 10 Minuten und wurde jedes Jahr neu festgelegt. Diese Tradition sollte wegfallen und Brückentage stattdessen aus Gleitzeit, Urlaub oder Zusatztagen finanziert werden.

Der Hintergrund für die Änderung war zum einen die für den Arbeitgeber sehr aufwendige Verwaltung. Zum anderen meldeten sich vor allem Eltern von Kindergartenkindern, bei denen die Kindergärten an Brückentagen geöffnet haben und ihre Betriebsruhetage in eine normale Arbeitswoche legen. Den Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern war auch hier wichtig, die Entscheidungsfreiheit bei den Beschäftigten zu belassen.

Jetzt gibt es folgende Regelung: Vorzugsweise können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Brückentagen frei nehmen, soweit dringende betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen. Zum Zeitausgleich für Brückentage oder Betriebsruhetage können sowohl die Zusatztage als auch Urlaub oder Gleitzeit genutzt werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können an Brückentagen arbeiten, wenn sie möchten und die betrieblichen Abläufe es zulassen. Diese freiwillige Arbeit ist nur möglich, wenn dadurch nicht Beschäftigte anderer Bereiche ebenfalls arbeiten müssen. Weitere Regelungen gibt es in diesem Zusammenhang für den Servicedienst, die Produktion und die Logistik.

Die Statistik zeigt, dass zwar etwas mehr Beschäftigte an Brückentagen arbeiten, als es zu Zeiten der Vorholzeit der Fall war, aber die Anzahl weiterhin im einstelligen Prozentbereich liegt.

Ein neues Teilzeitmodell – die „SICK Teilzeit“

Die gesetzlichen Vorgaben zur Teilzeit laut Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und der verkürzten Vollzeit aus dem Tarifvertrag 2018 erlauben verschiedene Teilzeitmodelle. Das erste gesetzliche Teilzeitmodell enthält nicht das Recht, nach Ablauf der Teilzeit wieder zur Vollzeit zurückkehren zu können. Die Rückkehr zur Vollzeit hängt vom Einverständnis des Arbeitgebers ab – die bekannte Teilzeitfalle. Das andere gesetzliche Modell, die Brückenteilzeit, enthält zwar das Rückkehrrecht auf einen Vollzeitarbeitsplatz. Aber zwischen der Inanspruchnahme einer Teilzeitphase und der nächsten Teilzeitphase muss ein Zeitraum von 12 Monaten liegen. Etwas komfortabler ist das Teilzeitmodell im Tarifvertrag 2018 gestaltet, die „verkürzte Vollzeit“. Dieses befristete Teilzeitmodell enthält sowohl das Rückkehrrecht auf Vollzeit wie auch die Möglichkeit, die Befristung zu verlängern, aber sie ist nach unten gedeckelt: Beschäftigte können ihre Wochenarbeitszeit nur auf mindestens 28 Stunden pro Woche reduzieren.

Da das drei recht komplizierte Modelle sind, setzte sich die Verhandlungskommission das Ziel, eine Vereinfachung zu erreichen. Sie einigte sich mit dem Arbeitgeber darauf, aus den verschiedenen Teilzeitmodellen ein einheitliches firmeneigenes Modell zu erschaffen, die „SICK Teilzeit“. Bei diesem Modell haben alle Beschäftigten der SICK AG das Recht, ihre Arbeitszeit auf eigenen Wunsch zeitlich befristet zu verkürzen. Die Festlegung muss für mindestens 6 Monate und maximal 5 Jahre erfolgen und muss 3 Monate im Voraus angekündigt werden. Nach Ablauf des beantragten Zeitraums erfolgt automatisch die Rückkehr zur Vollzeit, sofern die Teilzeit nicht fristgerecht verlängert wird. Die Beschäftigten können den Antrag beliebig oft wiederholen und die nächste Teilzeit kann zu anderen Konditionen ausgehandelt werden. Außerdem fällt die Deckelung nach unten auf 28 Wochenstunden weg.

Der große Vorteil bei diesem Modell ist, dass praktisch keine Limitierungen existieren: Den Beschäftigten ist garantiert, nach Ablauf der Teilzeit wieder in Vollzeit arbeiten zu können. Zudem haben sie die Möglichkeit, ihre Teilzeit nach Bedarf sowohl hinsichtlich der Wochenarbeitszeit wie auch der Dauer flexibel einzustellen.

Weder der Tarifvertrag 2018 noch die gesetzlichen Modelle erlaubten diese Flexibilität. Das ist Pionierarbeit. Bei der SICK AG gibt es derzeit Teilzeitverhältnisse von 5 Wochenstunden bis fast Vollzeit. Die Teilzeitquote liegt bei etwa 20 Prozent im tariflichen und bei 15 Prozent im AT-Bereich. Auch Führungskräfte nutzen das Modell.

Insbesondere Eltern nutzen die Flexibilität und schließen oft erst einmal eine Teilzeit für ein Jahr ab und verlängern anschließend zu anderen Konditionen – angepasst an die jeweils neue Situation des Familienlebens.



„Die Beschäftigten sind durch dieses firmeneigene Modell sehr flexibel, bis sie dann wieder zur Vollzeit zurückkehren. Diese Sicherheit bei gleichzeitig sehr guter Flexibilität ist einzigartig.“ Andreas Becker, freigestellter Betriebsrat am Hauptsitz in Waldkirch

Die Führungskräfte erhielten von der Personalabteilung entsprechende Unterlagen zur Umsetzung. Die sehr flexible Gestaltung der Teilzeit muss natürlich in die Personalplanung eingehen. Manche Führungskräfte taten sich mit der neuen Teilzeitregelung zu Beginn schwer. Die Teilzeitthematik findet auch Platz in den Mitarbeiterjahresgesprächen, um damit die Bedürfnisse der Kolleginnen und Kollegen früh zu identifizieren und in die Personalplanung und Budgetierung aufzunehmen.

Schlussfolgerung

Der Betriebsrat und der Arbeitgeber erkannten dank des Tarifvertrags 2018 neue Chancen für mehr Flexibilisierung in der Arbeitszeit für die Beschäftigten und schufen gemeinschaftlich neue Vorteile für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Hinsichtlich der vereinfachten Administration und der geringeren Bürokratie aufgrund der erreichten Vereinfachung und des firmeneigenen Teilzeitmodells erzielte der Arbeitgeber auch für sich deutliche Vorteile. Bei der firmeneigenen „SICK Teilzeit“ müssen nicht mehr drei verschiedene

Regelwerke zugrunde gelegt werden. Alle Beschäftigten haben nun Anspruch auf die Wahloption „Geld oder Zeit“.

Generell ist die SICK AG bezüglich der Flexibilisierungsinstrumente für ihre Teilzeitbeschäftigten sehr gut aufgestellt. Die Teilzeitverhältnisse sind breit gestreut, sowohl was den Umfang der Teilzeit wie auch die Verteilung auf die Arbeitswoche angeht. Zusammen mit der Gleitzeit und dem ZeitWertKonto ergeben sich erhebliche selbstbestimmte Flexibilisierungsoptionen, die die Beschäftigten bereits seit langer Zeit sehr schätzen.

Andreas Becker, freigestellter Betriebsrat am Hauptsitz in Waldkirch, freut sich besonders darüber, dass es bei den 2 Zusatztagen für die Pflege keine Begrenzung im Vergleich zum Tarifvertrag mehr gibt. Das sind hilfreiche Entlastungen, vor allem für Eltern von Kindern mit Behinderung. Für die Konzernbetriebsratsvorsitzende Susanne Tröndle ist es eine große Errungenschaft, dass die Umwandlungsoption beim T-Zug für alle Beschäftigten gilt. In den vergangenen Jahren sind die Jobs stressiger geworden, was die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung bestätigt. Somit tun 6 weitere freie Tage allen Beschäftigten gut.



„Der Abschluss hat einen erheblichen Abbau administrativer Aufwände bewirkt. Die neuen Regelungen helfen uns, die Attraktivität unserer Arbeitsplätze zu steigern, und sie fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was uns hilft, Mitarbeitende langfristig im Unternehmen zu halten.“ Dagmar Kohn, damalige Arbeitsrechtlerin in der Verhandlungskommission der Arbeitgeberseite und heutige Personalchefin für Deutschland

Der Erfolg ist auch auf die „Kultur des Miteinanders“ zurückzuführen, die sich seit 30 Jahren im Unternehmen entwickelt hat. Diese Philosophie förderte bereits in den vergangenen Jahren mehr Flexibilität und Freiheiten für die Beschäftigten (siehe die Modelle Gleitzeit und ZeitWertKonto). So auch in diesem Fall – beide Seiten waren willig und bereit, die Chancen des Tarifvertrags 2018 aktiv zu nutzen und kreierten das firmeneigene Teilzeitmodell „SICK Teilzeit“.

3 Mitbestimmung

Die SICK AG lebt eine traditionsreiche Sozialpartnerschaft. Der Betriebsrat und der Arbeitgeber beschlossen bereits mehrere Betriebsvereinbarungen mit dem Wohl der Beschäftigten als Ziel. Auch wenn die Arbeitgeberseite und die Arbeitnehmerseite inhaltlich streiten, besteht in der Regel Einigkeit darüber, aktuell anstehende Themen „zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs“ (§ 2 BetrVG) gemeinsam anzugehen.

Oft starten Verhandlungen so, dass die Arbeitnehmerseite und die Arbeitgeberseite bereits eigene fixe Ideen im Kopf haben, mit denen sie in die Verhandlungen gehen und die sie als einzige Lösung durchzusetzen versuchen. Dann sind beide Seiten in ihren Positionen gefangen und meist auch

wenig konsensbereit. Es wird zu selten nach den zugrunde liegenden Interessen beider Seiten gefragt und dann gemeinsam nach Lösungen gesucht, die auch die Interessen beider Seiten befriedigen können.

Sind sich aber die Verhandelnden ihrer Interessensvertretung bewusst und können diese klar kommunizieren, werden die Verhandlungen produktiver, da sich beide Seiten besser verstehen und Lösungen entwickeln können, mit denen sie beide zufrieden sind. Lösungsideen können im Verlauf des Verhandlungsprozesses einfacher angepasst werden. Der Weg zum Erfolg ist ein interessenorientiertes Vorgehen. So war es der Fall bei diesen Verhandlungen zur KBV.

Diese Vorgehensweise wurde seitdem auch bereits bei anderen Verhandlungen angewendet und hat sich als wichtiger Baustein zu einem guten Erfolg etabliert. Generell bewährt sich die Mischung aus belegbaren Fakten, identifizierten Interessen und ausgesprochenen Zielen. Dann kommt es eher zu Lösungen, die beide Seiten wirklich gerne tragen, weil sie sich in den gefundenen Ergebnissen wiederfinden können.

4 Ausblick

Das firmeneigene Teilzeitmodell „SICK Teilzeit“ ist Pionierarbeit, da es mehr Möglichkeiten als die gesetzlichen und tariflichen Regelungen erlaubt. Bei der SICK AG können Teilzeitkräfte nach ihrer Teilzeit wieder automatisch in die Vollzeitbeschäftigung zurückkehren, zwischen einzelnen Teilzeitphasen muss keine Pause sein und die Wochenstundenzahl ist nicht nach unten gedeckelt. Somit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Inanspruchnahme von Teilzeit viel mehr Freiheiten. Die IG Metall Baden-Württemberg ist nun dabei, die bisherigen tariflichen Beschlüsse zu modernisieren, um mehr Flexibilität zu garantieren. Die „SICK Teilzeit“ gilt hierfür als Best-Practice-Beispiel und als Vorlage und kann somit zukünftig für bessere Teilzeitregelungen auch außerhalb des Unternehmens sorgen.



„Diese Art von Flexibilität ist tatsächlich bisher nicht sehr verbreitet. Die IG Metall ist im Moment dabei, das Thema für die Beschäftigten in die jetzigen Tarifverhandlungen einzubringen und sukzessive zu erweitern.“ Andreas Becker, freigestellter Betriebsrat am Hauptsitz in Waldkirch



Freistellungen zur Pflege und Betreuung - Hans-Böckler-Stiftung
https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006047



Kontakt

Susanne Tröndle, Konzernbetriebsratsvorsitzende:
[susanne.troendle\[at\]sick.de](mailto:susanne.troendle[at]sick.de)

Dagmar Kohn, damalige Arbeitsrechtlerin in der Verhandlungskommission der Arbeitgeberseite und heutige Personalchefin für Deutschland:
[dagmar.kohn\[at\]sick.de](mailto:dagmar.kohn[at]sick.de)

Andreas Becker, Betriebsrat:
[andreas.becker\[at\]sick.de](mailto:andreas.becker[at]sick.de)



Schickt uns eure Betriebs- und Dienstvereinbarungen und profitiert voneinander!

Ihr habt zu Themen der digitalen und ökologischen **Transformation** eine Vereinbarung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte dahinter und freuen uns über eure Zusage, **elektronisch** oder **per Post**. Wir werten sie aus und stellen **euer wertvolles Wissen** allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

Macht mit und nehmt mit uns Kontakt auf!

[betriebsvereinbarung\[at\]boeckler.de](mailto:betriebsvereinbarung[at]boeckler.de)
www.betriebsvereinbarung.de



Mitbestimmungsportal

Das Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung bietet Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern umfangreiches Orientierungs- und Handlungswissen: aktuell, informativ und passgenau auf Eure Bedürfnisse zugeschnitten.

Jetzt **kostenlos** auf mitbestimmung.de **registrieren** und für unseren Newsletter anmelden.