

# SARTORIUS

Simplifying Progress

## Sartorius und die Pandemie

20.10.2021



# Kurzvorstellung

Hermann Jens Ritzau, Katlenburg-Lindau, geb. 1966

- Seit 1989 Sartorius Group, Göttingen
- seit März 2021: Mitglied des Aufsichtsrats der Sartorius AG
- seit März 2020: Freigestellter Betriebsrat und Vorsitzender des Betriebsrats der Sartorius Lab Instruments GmbH & Co. KG sowie Mitglied des Konzernbetriebsrats der Sartorius AG
- 2002-2020: Betriebsrat der Sartorius AG, der Sartorius Weighing Technology GmbH und der Sartorius Lab Instruments GmbH & Co. KG
- 1996-2020: Stellvertretender Schwerbehindertenvertrauensmann und Schwerbehindertenvertrauensmann der Sartorius AG, der Sartorius Weighing Technology GmbH und der Sartorius Lab Instruments GmbH & Co. KG
  - Tarifkommissionsmitglied für die Metall- und Elektroindustrie in Niedersachsen, Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim und Sachsen-Anhalt sowie für die Volkswagen AG
  - Mitglied der Delegiertenversammlung der IG Metall Süd-Niedersachsen/Harz
  - ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Göttingen

# Partner der biopharmazeutischen Forschung und Industrie

## Unsere Mission

Wir helfen Forschern und Ingenieuren, einfacher und schneller Fortschritte in den Life Sciences und der Bioprozesstechnik zu erreichen. Damit ermöglichen wir die Entwicklung neuer und besserer Therapien sowie bezahlbarer Medizin.



## Unsere Vision

Wir sind ein Magnet und eine dynamische Plattform für Pioniere und führende Experten unserer Branche. Wir bringen kreative Köpfe zusammen für ein gemeinsames Ziel: Technologische Durchbrüche, die zu besserer Gesundheit für mehr Menschen führen.

# Schrittmacher seit mehr als 150 Jahren

- 1870** Der 24-jährige Florenz Sartorius entwickelt in seiner Feinmechanischen Werkstatt die kurzarmige Analysenwaage weiter.
- 1927** Ein „Joint Venture“ mit dem Nobelpreisträger Richard Zsigmondy erweitert das Produktportfolio um neuartige Membranfilter.

Damals wie heute tragen unsere innovativen Lösungen dazu bei, Forschungsarbeit zu beschleunigen, Produktionsprozesse zu vereinfachen und die Ergebnisqualität zu verbessern.



# Sartorius in Zahlen



**60+**

Standorte weltweit, Hauptsitz in Göttingen, Deutschland



**10.600+**

Mitarbeiter<sup>1</sup>



**~2,3 Mrd. €**

Konzernumsatz<sup>1</sup>



**29,6%**

Gewinn<sup>1,2</sup>-Marge



**~23,6 Mrd. €**

Börsenwert Sartorius AG;  
gelistet im MDAX und TecDax



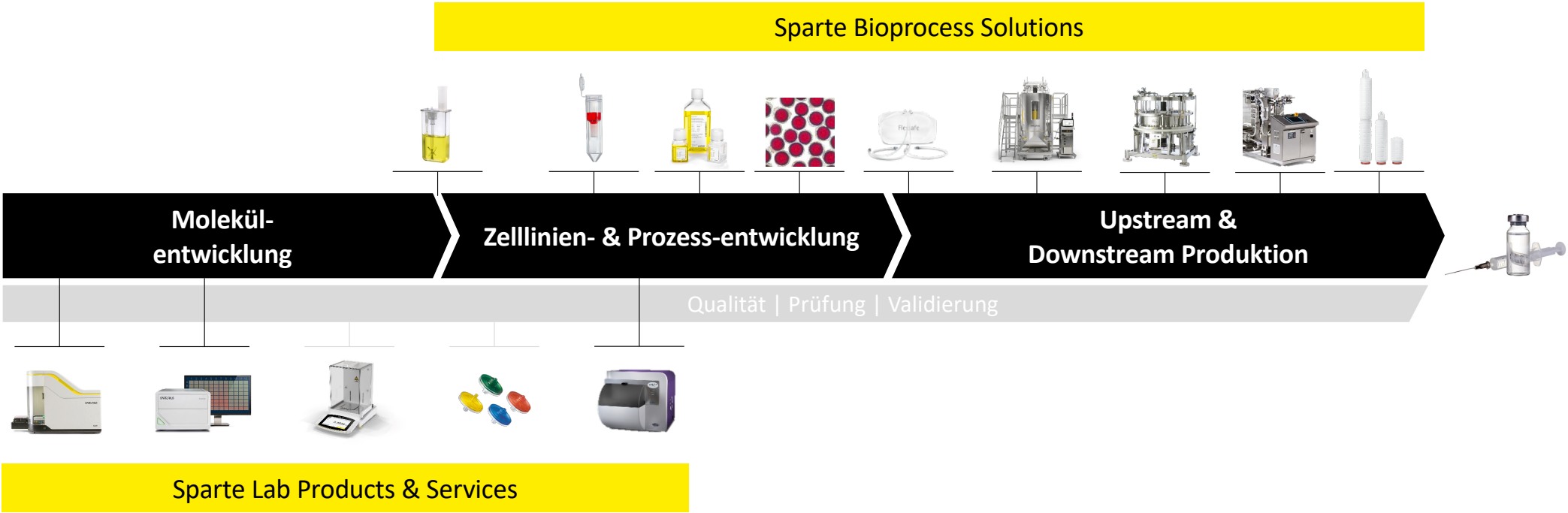
**~35%**  
Umsatzanteil  
Amerika

**~40%**  
Umsatzanteil  
EMEA

**~25%**  
Umsatzanteil  
Asien | Pazifik

1 Alle Werte zum 31. Dezember 2020, 2 Operatives EBITDA

# Strategischer Fokus auf Biopharma-Anwendungen



# Beide Sparten mit weltweit führenden Marktpositionen



Fluid Management

#1



Fermentation

#1



Filtration

#3



Purifikation

#3



Laborwaagen

#2



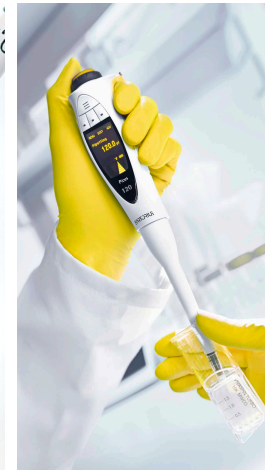
Mikrobiologische Qualitätskontrolle

#2



Laborfiltration

#3



Pipetten

#4

## Wie hat Sartorius auf die Pandemie reagiert?

- Persönliche Situation: Vorsitzender des Betriebsrats der Sartorius Lab Instruments GmbH seit 01.03.2020
- Ab 13.03.2020 im „Zwangs“-Homeoffice mit den herausforderndsten ~60 Tagen meines Berufslebens
- 1. Maßnahme: Gründung „AG Corona“ mit Personalleitung, Leitung Arbeits- und Umweltschutz, Betriebsarzt, alle Betriebsratsvorsitzende der deutschen Konzernstandorte, 1. Bevollmächtigte der IG Metall SNH
- 2. Maßnahme: Bis 19.03.2020 unterschriftsreife Konzernbetriebsvereinbarung über Sofortmaßnahmen zur Begegnung der Corona-Pandemie, um einen einheitlichen Rahmen (ggf. als „Blaupause“ für „den Rest der Welt“) zu haben
- Aus diesem Rahmen wurden dann alle lokalen Betriebsvereinbarungen der Einzelgesellschaften des Konzerns abgeleitet, mit Auswirkungen bis in Organisations- und Arbeitsanweisungen, Schulungskonzepte usw.
- Alle Maßnahmen mit konkreten Auswirkung auf die Beschäftigten (z.B. MNB, Homeoffice, Corona-Tests, Impfangebot) wurden nach dem TOP-Prinzip (technisch -> organisatorisch -> persönlich) gestaltet.



# Konzernbetriebsvereinbarung über Sofortmaßnahmen zur Begegnung der Corona-Pandemie

Wichtigste Bestandteile der Regelung:

- Kinderbetreuung
- Arbeit im Homeoffice
- Schichtbetrieb
- Abbau von Gleitzeit und Urlaub
- Quarantäne

# Konzernbetriebsvereinbarung über Sofortmaßnahmen zur Begegnung der Corona-Pandemie

## **Präambel**

Mit dieser Konzernbetriebsvereinbarung regeln die Parteien kurzfristige Maßnahmen zur Vermeidung der Ausbreitung des Coronavirus innerhalb der Sartorius Gesellschaften und zur Bewältigung der Herausforderungen aufgrund der Pandemie. Es sollen Maßnahmen zur Gesunderhaltung der Belegschaft, Möglichkeiten zur Unterstützung der Kinderbetreuung, das Ausweichen auf andere Arbeitsorte und die weitestgehend mögliche Aufrechterhaltung der wesentlichen Funktions- und Produktionsbereiche im Unternehmen sichergestellt werden.

Wir setzen bei der Umsetzung dieser Konzernbetriebsvereinbarung auf eine verantwortungsvolle Nutzung aller Beschäftigten und dem gemeinsamen Verständnis für die Sicherstellung unserer Unternehmensaktivitäten sowie der Sicherung unserer Arbeitsplätze.

# Konzernbetriebsvereinbarung über Sofortmaßnahmen zur Begegnung der Corona-Pandemie

## **1. Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Sartorius Konzerngesellschaften.

Diese Vereinbarung findet keine Anwendung auf:

- Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit
- Leitende Angestellte i.S.d. § 5 BetrVG

# Konzernbetriebsvereinbarung über Sofortmaßnahmen zur Begegnung der Corona-Pandemie

## 2. Kinderbetreuung

Beschäftigten, die aufgrund der Schließung von Schulen und KiTas Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr zu Hause betreuen müssen, wird ein Zeitkontingent im Umfang von 10 Arbeitstagen entsprechend der individuellen Wochenarbeitszeit zeitnah auf Antrag auf das Gleitzeitkonto zugebucht. Allerdings ist die Zubuchung bei einem Maximalkontostand von 70 Stunden (bzw. 10 Tage Soll-Arbeitszeit des jew. Beschäftigten) gedeckelt. Beispiel: Sollte ein Beschäftigter bereits 69 Stunden auf dem Konto haben, wird nur noch 1 Stunde zugebucht. Über diese Stunden kann gemäß der jeweils gültigen Arbeitszeitregelung anteilig als auch in ganzen Gleittagen verfügt werden. Der Antrag ist schriftlich (E-Mail reicht aus) bei HRM-Service oder über die Führungskraft möglich. Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit erhalten das entsprechende Zeitkontingent ebenfalls und disponieren die Inanspruchnahme eigenverantwortlich im Rahmen ihrer Vertrauensarbeitszeit.

# Konzernbetriebsvereinbarung über Sofortmaßnahmen zur Begegnung der Corona-Pandemie

## 3. Arbeit im Homeoffice

Beschäftigte, die an der Zeiterfassung teilnehmen und jetzt vom Homeoffice aus arbeiten müssen, erfassen ihre tatsächlich geleisteten Stunden, über das ESS.

Der betrieblich vereinbarte Arbeitszeitrahmen wird bis auf weiteres nicht angewendet, sodass Beschäftigte, die etwa wegen Kinderbetreuung nicht durchgängig arbeiten können, ihre Arbeit – so weit möglich – flexibel, z.B. in den Abendstunden erbringen können. Ausnahmsweise ist es im Falle des Bedarfs der Kinderbetreuung auch möglich Arbeitsstunden am Samstag zu erbringen. Die gesetzlichen Arbeitszeitregeln (tägliche Höchstdauer von 10 Std. und die Ruhezeit von 11 Std. bis zum Arbeitsbeginn am Folgetag) sind einzuhalten.

Wegen der Freiwilligkeit bei der Lage der Arbeitszeit werden keine Nachtzuschläge bezahlt. Auch werden keine Mehrarbeitszuschläge gezahlt. Überstunden werden lediglich dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben.

Die bisher kommunizierte Vorgabe, wonach abwechselnd immer nur 50% der Beschäftigten in den Büros an den Standorten ihre Arbeit erbringen sollen, ist als Maximalregelung zu verstehen, d.h. höchstens 50% Anwesenheit. Ziel dieser Regelung ist, die Frequenz an den Arbeitsorten möglichst gering zu halten. Die individuelle Steuerung in den einzelnen Abteilungen liegt in der Verantwortung der Führungskräfte. Dabei gelten folgende Bedingungen:

- Wenn ein Beschäftigter zuhause nicht adäquat im Homeoffice arbeiten kann, darf zum Arbeiten auch die Firma aufgesucht werden.
- Auf Wünsche der Beschäftigten ist flexibel einzugehen.
- Eine Pflicht zur Benutzung der Kamera bei Telefonkonferenzen besteht nicht

# Konzernbetriebsvereinbarung über Sofortmaßnahmen zur Begegnung der Corona-Pandemie

## **4. Regelungen für den Schichtbetrieb**

In den Schichtbetrieben werden im Sinne der Mitarbeiter individuell abweichende Schichtregelungen ermöglicht. Auch hier gilt die Zeitgutschrift für Kinderbetreuung aus Punkt 1 sowie bei Bedarf und sofern es möglich ist das Vor- oder Nachholen von Zeiten am Samstag (siehe Punkt 2). Details werden jeweils zeitnah mit den lokalen Betriebsräten geregelt.

# Konzernbetriebsvereinbarung über Sofortmaßnahmen zur Begegnung der Corona-Pandemie

## **5. Regelungen zum Abbau von Gleitzeit und Urlaub**

Bereits im ESS genehmigte Urlaube/Gleittage sind grundsätzlich so zu nehmen, wie bereits beantragt und genehmigt (z.B. Osterferien).

Für die Inanspruchnahme von freien Tagen ist zunächst das Gleitzeitguthaben in vollem Umfang (inkl. der ggfs. zugebuchten Std. für Kinderbetreuung) aufzubreuchen. Darüber hinaus haben alle Beschäftigten, soweit keine betrieblichen Gründe dagegen sprechen, bis zum 30.04.2020 anteilig des Jahresverlaufs 1/3 ihres Jahresurlaubs zu nehmen sowie bei längerem Andauern der Pandemie 2/3 bis Ende der Sommerferien. Der nachfolgende Absatz gilt nur für Betriebe mit Zugehörigkeit zum Tarifvertrag der niedersächsischen Metallindustrie: Sollten Beschäftigte anspruchsberechtigt auf zusätzliche Freistellungstage gemäß der KBV T-Zug sein und im letzten Jahr noch keinen Gebrauch von der Beantragung gemacht haben, erhalten Sie nun die Möglichkeit einer Nachbeantragung bis spätestens 30.06.2020 und damit Umtausch der Sonderzahlung im Juli gegen 8 freie Tage. Für die Antragsberechtigung Kinderbetreuung wird dabei eine kürzere Betriebszugehörigkeit von nur 6 Monaten (statt 2 Jahren) zu Grunde gelegt. Auch zählt diese Beantragung nicht mit für die maximale Gewährung von 2 x pro Kind.

Sollte darüber hinaus Bedarf bestehen, können alle Beschäftigten in Absprache mit der Führungskraft und HR auch unbezahlten Urlaub nehmen.

# Konzernbetriebsvereinbarung über Sofortmaßnahmen zur Begegnung der Corona-Pandemie

## **6. Regelungen zur Quarantäne**

Für vom Gesundheitsamt angeordnete Quarantäne gelten die gesetzlichen Bedingungen aus dem Infektionsschutzgesetz. Sofern von Führungskräften bei Sartorius eine „Vorsichtsquarantäne“ für Einzelpersonen oder Gruppen angeordnet wird, ist auf jeden Fall die Gutschrift der täglichen Sollarbeitszeit sichergestellt, wenn objektiv eine Arbeitsleistung nicht erbracht werden kann. Es kann zu diesem Zwecke keine Urlaubs- oder Gleitzeitnahme angewiesen werden.



Vielen Dank.

**Hermann Jens Ritzau**

Vorsitzender des Betriebsrats der Sartorius Lab Instruments GmbH & CO. KG

Telefon +49 551 308 3587

Mobil +49 151 67136636

[hermann-jens.ritzau@sartorius.com](mailto:hermann-jens.ritzau@sartorius.com)

**SARTORIUS**