

Kurznachrichten für M+E-Arbeitgeber Ulm/Alb-Donau/Biberach

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3



Allgemeine Neuigkeiten

Zahl der Überstunden wächst deutlich

Die heimische Metall- und Elektroindustrie verbucht laut aktueller Konjunkturumfrage im Frühjahr, deren Kennzahlen auf einer Presse-Konferenz bekanntgegeben wurden, wieder mehr Überstunden pro Mitarbeiter. Grund ist die sehr gute Auslastung der Betriebe (siehe Grafik). Auf der anderen Seite werden viele der Überstunden über flexible Arbeitszeitkonten wieder abgebaut und bilden damit kaum ein Konfliktpotential.

Rückfragen? Wenden Sie sich an: ulm@suedwestmetall.de



Südwestmetall-Förderpreis geht an Ulmer Preisträger

Als einer von neun Nachwuchswissenschaftlern erhielt Dr. rer. pol. Alexander Ströbele von der Universität Ulm

jüngst den Südwestmetall Förderpreis dotiert mit 5.000 Euro. Mit dem Förderpreis würdigt Südwestmetall herausragende Leistungen des wissenschaftlichen Nachwuchses an den neun baden-württembergischen Landesuniversitäten. Alexander Ströbele erhielt die Auszeichnung für seine Dissertation zu dem Thema „Soziales Kapital: Entstehung und Nutzung in der Unternehmung“. „Es ist enorm wichtig, Nachwuchskräfte zu fördern“, betont Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. Nur mit den klügsten Köpfen könnten sich Unternehmen im globalen Wettbewerb behaupten. Die Arbeit von Ströbele war deswegen von besonderer Relevanz, da sie ein Thema beleuchtet, das bisher kaum untersucht wurde: Die wirtschaftliche Bewertung von sozialen Strukturen und sozialem Wissen im Unternehmen. Ferner hat Ströbele überprüft, wie diese Art des Kapitals analysiert und bewertet werden kann.

Rückfragen? Wenden Sie sich an: ulm@suedwestmetall.de

Metall- und Elektro-InfoTruck in Ehingen

Im Rahmen der diesjährigen Ausbildungs- und Studienmesse Top Job in Ehingen stand der InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie (kurz M+E) auf dem Marktplatz Interessierten offen. „Der InfoTruck gibt Schülerinnen und Schülern, wie auch ihren Eltern, eine Hilfestellung bei der Berufswahl“, sagt Götz Maier, Geschäftsführer

von Südwestmetall in Ulm. Auf zwei Etagen bietet der InfoTruck jede Menge Technik zum Ausprobieren. Am „Touchtable“ im Obergeschoss können die Schülerinnen und Schüler eine virtuelle Entdeckungsreise durch einen Betrieb unternehmen und diesen Betrieb steuern. Im vergangenen Jahr haben 2.460 Jugendliche den InfoTruck im Alb-Donau-Kreis, Ulm und Biberach besucht. Dabei stand er bei 20 Schulen und drei Bildungsmessen in dieser Region zur Verfügung.

Rückfragen? Wenden Sie sich an: ulm@suedwestmetall.de

Woche der Industrie Baden-Württemberg

Bei der neugeschaffenen „Woche der Industrie“ Baden-Württemberg waren zahlreiche Veranstaltungen in der Region der Südwestmetall Bezirksgruppe Ulm herausragend. Zusammen mit der Stadt Ulm und dem Unternehmen HENSOLDT stand zum Beispiel der Discover Industry Truck beim Mitgliedsunternehmen HENSOLDT.

Der zweistöckige Truck gab rund 200 Schülerinnen und Schülern Ulmer Schulen interessante Einblicke in die Welt der Metall- und Elektroindustrie. Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten wurden im Truck ebenso erklärt wie der Arbeitsalltag an fünf beispielhaften Arbeitsstationen. Dabei standen naturwissenschaftliche und technische Studiengänge im Mittelpunkt und wurden praxisnah durch Robotik, einem 3D-Scanner, oder einem Windkanal veranschaulicht. Der Discovery Industry Truck hat das Ziel, den Schülerinnen und Schülern bei der Studien- und Berufsorientierung zu helfen und kann – wie in diesem Beispiel – auch bei Südwestmetall-Mitgliedsfirmen eingesetzt werden.

Ein weiterer Höhepunkt bei den Veranstaltungen zur Woche der Industrie war die Vernissage zur bundesweiten Premiere der Karikaturenausstellung „Ludwig Erhard – Ein Leben für Wachstum und Wohlstand im Spiegel der zeitgenössischen Karikatur“ im Ulmer Rathaus. Veranstalter waren neben der Südwestmetall Bezirksgruppe Ulm die Stadt Ulm und die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft in Berlin (INSM).

Gezeigt werden rund 50 Karikaturen des Lebens und Wirkens Ludwig Erhards, der 23 Jahre lang in Ulm seinen Wahlkreis hatte. Dieses Jahr steht überhaupt im Zeichen des ehemaligen Finanzministers und Bundeskanzlers: Sein 120. Geburtstag stand am 4. Februar an, sein 40. Todestag wurde am 5. Mai begangen und die Herausga-

be seines Buchs „Wohlstand für Alle“ wiederholt zum 60. Mal. In Ulm wurde er überdies vor 40 Jahren zum Ehrenbürger ernannt. In einem hochspannenden Festvortrag widmete sich Prof. Otmar Issing, Botschafter der INSM und ehemaliges Mitglied des Sachverständigenrats, Chefvolkswirt der Deutschen Bundesbank und Direktoriumsmitglied der EZB, ganz dem Leben und Wirken Ludwig Erhards und dessen positiven Errungenschaften, die noch weit in die Zukunft hineinreichen können. „Die Freie Marktwirtschaft muss täglich verteidigt werden, sie ist Rahmen für die freie Entfaltung von Unternehmen auf den Märkten, sie fordert aber auch die Eigenverantwortung der Unternehmen ein“, so Issing. Die Ausstellung im Ulmer Rathaus ist noch bis zum 19. Juli 2017 für die Öffentlichkeit zugänglich.

Rückfragen? Wenden Sie sich an: ulm@suedwestmetall.de

Wichtige Rechtsprechung

Europäischer Gerichtshof

Kein Schutz für Scheinbewerber

Pünktlich zum zehnten Geburtstag des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat der europäische Gerichtshof festgestellt, dass sog. „Scheinbewerber“ keinen Diskriminierungsschutz genießen. Er hat damit die vom Bundesarbeitsgericht gehandhabte Praxis bestätigt, Klagen formaler Bewerber, deren Ziel aber nie die Einstellung, sondern allein die Erlangung einer Entschädigung ist, als rechtmisbräuchlich zurück zu weisen.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Europäischer Gerichtshof

Kopftuchverbot richtlinienkonform

Der europäische Gerichtshof hat kürzlich entschieden, dass ein Verbot des Arbeitgebers, sichtbare politische, philosophische oder religiöse Zeichen am Arbeitsplatz zu tragen, richtlinienkonform ist. Abgeleitet aus diesem allgemeinen Verbot könne der private Arbeitgeber dann auch das Tragen eines islamischen Kopftuches untersagen. Darin liege gerade keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Personalgespräch während Arbeitsunfähigkeit

Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts sind zwei Dinge geklärt: Es ist dem Arbeitgeber keineswegs verwehrt, einen Beschäftigten während dessen Arbeitsunfähigkeit zu einem Personalgespräch in den Betrieb einzuladen. Der Mitarbeiter kann, muss dieser Einladung jedoch im Regelfall keine Folge leisten. Er kann das Gespräch vielmehr mit Hinweis auf seine Arbeitsunfähigkeit ablehnen.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Gute Gründe für den Verband

„Mit Südwestmetall haben wir in allen Fragen des Arbeitsrechts immer kompetente Ansprechpartner sowie zeitnahe Lösungsvorschläge in den Einzelfällen.“



Franz Schmidt, Personalleiter, Liebherr Hydraulikbagger GmbH

Bundesarbeitsgericht

Zulagen und Prämien sind Mindestlohn

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr eine weitere Frage im Mindestlohngesetz (MiLoG) entschieden: Da es vorrangiger Zweck des gesetzlichen Mindestlohn ist, jedem Arbeitnehmer ein existenzsicherndes Monatseinkommen zu sichern, ist jede, dem Beschäftigten verbleibende Vergütungszahlung in den gesetzlich geschuldeten Lohn mit einzubeziehen. So insbesondere auch Zulagen und Prämien.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Einsicht in die Personalakte ohne Anwalt

Der Arbeitnehmer hat nach § 83 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz das Recht, in die über ihn geführte Personalakte Einsicht zu nehmen. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr darauf hingewiesen, dass das nicht auch das Recht beinhaltet, einen Rechtsanwalt zur Einsichtnahme hinzuzuziehen. Zumindest gelte das, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter erlaube, sich Kopien von den Schriftstücken in seiner Personalakte zu fertigen.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Druckkündigung

Von einer Druckkündigung spricht man, wenn ein oder mehrere Dritte – zumeist Kollegen – unter der Androhung von schweren wirtschaftlichen Nachteilen – zumeist Eigenkündigungen – vom Arbeitgeber die Entlassung eines bestimmten Mitarbeiters ernsthaft verlangen. Gibt der Arbeitgeber dem Druck nach, ist die Kündigung nur wirksam, wenn er sich zunächst schützend vor den Mitarbeiter gestellt und alles Zumutbare versucht hat, um den bzw. die Dritten von ihrer Drohung abzubringen. Das verlange, so das Bundesarbeitsgericht kürzlich, aktives Handeln, das auf die Abwehr des Drucks gerichtet ist. Gespräche zu führen und lediglich zu „moderieren“, reiche insoweit nicht aus.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Arbeitswirtschaft

Was können wir von den Japanern lernen?

Ständig „pilgern“ deutsche Manager nach Japan, um dort das Toyota-Produktionssystem (TPS) zu sehen. Auch gibt es keine Veranstaltung im Lean Management, wo zwar nicht das TPS behandelt wird, aber deren Methoden vorgestellt werden. Oft ist dann das Ergebnis der Reise oder Veranstaltung, dass man im Betrieb hektisch mit Methoden agiert, was oft in Aktionismus ausartet. Was steckt aber wirklich hinter dem TPS?

Eine Benchmarkreise nach Japan hat mir viele Erkenntnisse gebracht. Zuerst muss man wissen, dass das TPS auf Disziplin beruht und bei Toyota sowie den Unternehmern, die sich am TPS orientieren, aktiv gelebt wird. Allein schon im disziplinierten Verhalten ist das Funda-

ment des TPS zu sehen. Wenn ich Firmen unserer Region vor meinem geistigen Auge ablaufen lasse, denen es nicht „besonders gut“ geht, dann kann man vereinfacht formulieren: Viele Probleme in Prozessen, Arbeitsplänen und Vorgabezeiten sind auf nicht korrektes Verhalten von Mitarbeitern zurückzuführen, was man auch oft mit einer gewissen Art von Disziplinlosigkeit umschreiben könnte. Zudem wird das Thema Kaizen bei den besuchten Firmen streng problemorientiert gelebt. Während man in deutschen Firmen Verbesserungen oft methodenorientiert umzusetzen versucht, wird dies in Unternehmen, die TPS anwenden, ganz anders interpretiert. Dort bestimmt konsequent das Problem die Methode. Es werden also nur jene Methoden eingesetzt, die ein konkret vorhandenes Problem lösen.

Und dann ein weiterer Unterschied: Während in vielen Firmen viel geplant und diskutiert wird, wird in erfolgreichen Firmen umgesetzt. Oft scheitern gute Gedanken am Umsetzungswillen.

Wer ist für die Umsetzung von guten Gedanken zuständig? Das sollte die Aufgabe ihrer Führungskräfte sein. Das Nicht-Wahrnehmen von Verantwortung äußert sich aber auch darin, dass gerne Entscheidungen nach oben delegiert werden. Wie oft hört man in Unternehmen, dass sich Geschäftsführer mit Kleinigkeiten auseinandersetzen müssen, die eigentlich viel weiter unter hätten entschieden werden können. Das lähmt Entscheidungsprozesse und beeinflusst auch die Effizienz und Reaktionsgeschwindigkeit eines Unternehmens.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Standardisierung im administrativen Bereich

Während die Standardisierung von Prozessen im sog. produktiven Bereich üblich ist, sieht man hingegen im

administrativen Bereich wenig. Fragt man nach, so hört man als Antworten, dies sei nicht die Welt der Angestellten. Oder man hört, dass Führungskräfte oder Betriebsräte das ablehnen, weil Prozesse dadurch transparent werden und die Möglichkeit der Kontrolle steigt. All dies kann natürlich sein, aber will man deshalb wirklich Optimierungspotential im administrativen Bereich verschenken? Was, wenn der Wettbewerber genau dies macht? Sehr oft sieht man in Unternehmen, dass Angestellte Arbeiten gerade so durchführen und erledigen, wie sie es eben für richtig halten. Ist dies aber die optimale Art und Weise oder besser gesagt Methode?

Oft muss man diese personenbezogenen Individualhandlungen erleben. Wenn Arbeit aber unzureichend organisiert ist, führt das zu Störungen, Doppel- und Nacharbeiten oder auch zu Reibungsverlusten. Zudem ist eine sinnvolle Personalbemessung durch die Intransparenz der Prozesse gar nicht möglich.

Durch ständigen Kostendruck wird man daher nicht umhinkommen, sich Gedanken zu machen, wie denn Arbeitsabläufe im administrativen Bereich sinnvoll ablaufen sollen. Dazu eignet sich z.B., auch in administrativen Bereichen, Wertstromdesign. Ist nun ein Ablauf optimiert, so wird er zum Standard erklärt und eine zeitliche Bewertung mit Personalbemessung ist möglich.

Wer meint, dass sei nur Zukunftsmusik, irrt. Längst hat diese Vorgehensweise Einzug gefunden in Bereiche, wo administrative Tätigkeiten die Wertschöpfung darstellen, wie z.B. bei Banken und Versicherungen. Dies kann und muss auch in Industriebereichen praktiziert werden.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie keine weitere Zusendung dieser Kurznachrichten wünschen.

Der Verband

bietet mit seinen 13 Bezirksgruppen eine unternehmens- und praxisnahe Beratung in allen Fragen der Personalwirtschaft und ist damit die größte Kompetenzzentrale im Südwesten, die ausschließlich Arbeitgeberinteressen vertritt.

Neben der Gestaltung der kollektiven Arbeitsbedingungen über Tarifverträge ist weitere Aufgabe die Interessenvertretung auf sämtlichen politischen Ebenen. Im Wege des Erfahrungsaustauschs und gezielter Abfragen erfahren die Mitgliedsunternehmen alles über die regionalen Gegebenheiten. Unternehmen, welche keine Bindung an die Tarifverträge wünschen, bieten wir mit dem Unternehmensverband Südwest e.V. alle Vorteile in Beratung und Information ohne Tarifbindung. In Baden-Württemberg vertreten wir auf diese Weise rund 1.700 Betriebe.

Kontakt und V.i.S.d.P. Ingrid-Beate Hampe | SÜDWESTMETALL Bezirksgruppe Ulm | Münsterplatz 33, 89073 Ulm | Tel. 0731 14025-13
hampe@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de