

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

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3
Arbeitsschutz	4

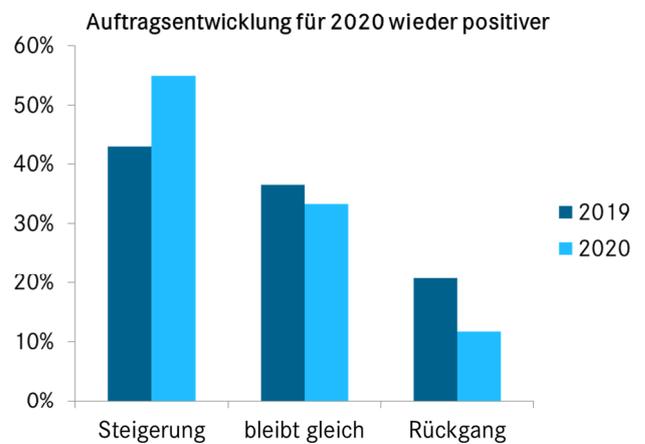


Allgemeine Neuigkeiten

Regionale Konjunkturumfrage: erwartete Auftragsentwicklung für 2020 positiver

Im Hinblick auf die Umsatzentwicklung erweist sich die Metall- und Elektroindustrie als verlässliche Branche. Die Umsätze sind 2018 wieder gewachsen. Die Aussichten für 2019 sind allerdings trüber. Insgesamt wächst die Skepsis. Die Ergebnisse der jährlichen Wirtschaftsumfrage der Bezirksgruppe Ulm von Südwestmetall zeigen, dass der aktuelle Auftragsbestand etwas unter dem Vorjahreswert liegt, sich aber dennoch auf einem hohen Niveau befindet. Für 2020 erwarten mehr Firmen eine positive Auftragsentwicklung als für 2019. Während für 2019 43 % der Unternehmen von steigenden Aufträgen ausgehen, sind dies für 2020 mehr als die Hälfte der befragten Firmen (siehe Grafik). Die Investitionen der Unternehmen sind weiterhin auf hohem Niveau, wobei die Investitionsplanungen für 2019 zeigen, dass die Firmen vorsichtiger werden. Der Fachkräftemangel ist in der Metall- und Elektroindustrie nach wie vor präsent. Die Zahl der offenen Stellen ist zwar leicht rückläufig, mit 645 aber dennoch auf einem hohen Niveau. Die Ausbildungsquote liegt 2019 bei 4,7 %.

An dieser Umfrage haben sich 67 Betriebe beteiligt. Das entspricht einem Repräsentationsgrad von 73 % aller Beschäftigten und 51 % der Betriebe.



Quelle: Konjunkturumfrage, Südwestmetall Bezirksgruppe Ulm

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

Neuer Truck zum Thema Digitalisierung im Einsatz

Im April dieses Jahres startete Südwestmetall zusammen mit der Baden-Württemberg Stiftung und der Bundesagentur für Arbeit die Bildungsinitiative „expedition d“. Ziel dabei ist, Jugendlichen Orientierung in einer immer stärker digitalisierten Arbeitswelt zu geben. Im „Raum der Technologien“ im Erdgeschoß des zweistöckigen Trucks erhalten die Schülerinnen und Schüler einen konkreten Arbeitsauftrag, wie zum Beispiel das Entwi-

ckeln eines autonom fahrenden Autos. Im „Raum der Ideen“ im Obergeschoss der expedition d diskutieren die Besucherinnen und Besucher anschließend, welche Technologien sie für ihren Arbeitsauftrag brauchen und präsentieren ihre Ergebnisse in einem „DigiPoster“. Dieses Programm soll nicht nur Lust auf MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) wecken, sondern auch zeigen, dass durch die Digitalisierung völlig neue Berufsbilder entstehen. Ein Beispiel ist der Maschinenethiker, der sich mit Regeln für autonom handelnde und entscheidende Maschinen beschäftigt. Auch im Internet lässt sich die expedition d erleben: Auf der Plattform www.expedition.digital können Interessierte das Expeditionsmodell wie im echten Leben in 360° erkunden.



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

Südwestmetall veranstaltet Karikaturenausstellung „Made in Germany“

Die Vernissage „Made in Germany“ zeigt Erfindungen, Erzeugnisse, Erfolge, Exporte und andere Eigenheiten der Deutschen im Spiegel der Karikatur. Die Bezeichnung „Made in Germany“ entstand Ende des 19. Jahrhunderts auf englische Initiative hin und bescherte der deutschen Wirtschaft im Nachhinein ein Gütesiegel, das weltweit für Qualität steht. Zusammen mit der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft präsentierte die Bezirksgruppe Ulm von Südwestmetall in den vergangenen Jahren verschiedene Karikaturenausstellungen. Die aktuelle Ausstellung wird mit der Eröffnung in Laupheim im Mai 2019 erstmalig in Baden-Württemberg präsentiert. Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft ist eine branchen- und parteiübergreifende Plattform, deren Arbeit durch die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie

finanziert wird.

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

Zitat der Ausgabe

„Hier ist das Made in Germany besonders zu Hause.“

Florian Gerster, ehemaliger Chef der Bundesagentur für Arbeit und Sozialminister von Rheinland-Pfalz, über den Wirtschaftsstandort Laupheim anlässlich der Eröffnung der Karikaturenausstellung.

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Reisekostenerstattung für Betriebsratsmitglieder

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsratsmitglied nur Reisekosten zu erstatten, die erforderlich sind. Das Betriebsratsratsmitglied muss für Reisen zu Schulungsveranstaltungen grundsätzlich das kostengünstigste zumutbare Verkehrsmittel benutzen. Ihm ist es zuzumuten, bei Reisen zu Schulungsveranstaltungen im Falle der Benutzung eines Pkws Fahrgemeinschaften zu bilden. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Bildung einer Fahrgemeinschaft im Einzelfall aufgrund besonderer Umstände unzumutbar ist, etwa wenn eine besondere Gefahr für Mitfahrer besteht.

Ansprechpartner: Matthias Schatz

Bundesarbeitsgericht

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Einstellungen von vermeintlich leitenden Angestellten

Bei der Beteiligung des Betriebsrates zur Einstellung eines nach Ansicht des Arbeitgebers leitenden Angestellten ist Vorsicht geboten. Ob es sich tatsächlich um einen leitenden Angestellten handelt, bei dessen Einstellung eine Zustimmung des Betriebsrates nicht erforderlich ist, ist manchmal nicht einfach festzustellen. Ein Irrtum kann zur Folge haben, dass die Einstellung auf Antrag des Betriebsrates aufgehoben werden muss. Ein nachträgliches Zustimmungersuchen zur Einstellung ist unmöglich. Der Arbeitgeber müsste die Beschäftigung zunächst beenden, um für die wiederholte Einstellung eine Zustimmung zu beantragen.

Ansprechpartnerin: Martina Hoffmann

Gute Gründe für den Verband

„Neben einer großen Anzahl an Seminaren und Arbeitskreisen bietet der Verband auch individuell und kompetent Beratung und Information in allen Themenbereichen der Personalarbeit.“



Hans Wahl, Leiter Personal, VOLLMER WERKE Maschinenfabrik GmbH

Bundesarbeitsgericht

Einbindung des Betriebsrats bei bzw. vor „disziplinarischen“ Maßnahmen

Zieht der Arbeitgeber den Betriebsrat zu Personalgesprächen über „disziplinarische“ Maßnahmen hinzu, ohne zuvor den betroffenen Beschäftigten um dessen Einverständnis gefragt zu haben, läuft er in Gefahr, das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Mitarbeiters zu verletzen. Dieser habe nämlich das Recht, grundsätzlich selbst zu entscheiden, wann und innerhalb welcher Grenzen persönliche Lebenssachverhalte offenbart werden. Eine – sicherlich von beiden Betriebsparteien eher gut gemeinte – Betriebsvereinbarung, die die automatische und den Arbeitgeber verpflichtende Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu Personalgesprächen, in denen fehlerhaftes Verhalten und daraus abzuleitende arbeitsrechtliche Konsequenzen mit dem Betroffenen erörtert werden sollten, vorsah, erklärte das BAG daher für unwirksam. Ohne rechtliche Grundlage verstoße die Betriebsvereinbarung gegen die in § 75 Abs. 2 BetrVG geregelte Pflicht, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Fristlose Kündigung wegen eigenmächtiger „Verdienstsicherung“ rechters

Das BAG stellt klar, dass ein Arbeitnehmer keine tatsächlich nicht geleisteten Überstunden als Arbeitszeit angeben darf. Auch ein vermeintlich unberechtigter Entzug einer Erschwerniszulage rechtfertigt es nicht, sich im Gegenzug für die Verminderung der Vergütung als Ausgleich nicht geleistete Überstunden bezahlen zu lassen. Fühlt sich ein Arbeitnehmer ungerecht behandelt, so muss er den Rechtsweg einschlagen. Keinesfalls darf er sich am Vermögen des Arbeitgebers selbst bedienen.

Ansprechpartnerin: Martina Hoffmann

Bundesarbeitsgericht

Grenzen des Beschäftigungsanspruchs schwerbehinderter Menschen

Im bestehenden Arbeitsverhältnis können Schwerbehinderte nach § 164 Abs. 4 SGB IX (bis 31.12.2017: § 81 Abs. 4 SGB IX) von ihrem Arbeitgeber bis zur Grenze der Zumutbarkeit die Durchführung des Arbeitsverhältnisses entsprechend ihrer gesundheitlichen Situation verlangen. Dies gibt schwerbehinderten Menschen jedoch keine Beschäftigungsgarantie. Der Arbeitgeber kann eine unternehmerische Entscheidung treffen, welche den bisherigen Arbeitsplatz des Schwerbehinderten durch eine Organisationsänderung entfallen lässt. Dessen besonderer Beschäftigungsanspruch ist dann erst bei der Prüfung etwaiger Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten auf einem anderen freien Arbeitsplatz zu berücksichtigen.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Arbeitswirtschaft

Alte Maschinen für Industrie 4.0 modernisieren durch Retrofit

Retrofit-Experten können gebrauchte Werkzeugmaschinen wieder fit machen, so dass diese selbst für die Industrie 4.0 bereit sind. Steuerung und Antrieb entsprechen nicht mehr dem Stand der Technik, die eingesetzte Bearbeitungsstrategie passt nicht zu neuartigen Bauteilen oder der allgemeine Kostendruck erfordert effizientere Prozesse – jede Technologie veraltet mit der Zeit. Die Investition in eine neue Anlage ist aber nicht die einzige

Lösung. Unter Umständen ist es möglich, mit der alten Maschine deutlich effizienter zu produzieren. Dann sind umfangreiche Veränderungen nötig, die der Original-Hersteller ausführen muss. Die Bandbreite von Retrofit ist riesig: Sie reicht vom Austausch einzelner Baugruppen durch neue oder aufbereitete Komponenten, über die Umrüstung der Steuerung, bis zum kompletten Umbau. Dabei werden die Maschinen komplett demontiert, die Baugruppen werden modernisiert und zum Beispiel zusätzliche Werkzeugsysteme oder eine neue Steuerungstechnologie eingebracht.

Aus einer alten Drehmaschine wird so beispielsweise ein hochmodernes Dreh-Schleif-Zentrum. Nach Abschluss des Retrofits hat der Kunde am Ende praktisch eine neue Maschine, deren Preis aber rund 15 bis 25 Prozent niedriger ist als eine vergleichbare Neuanschaffung.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Mitarbeiterqualifizierung in Zeiten der Digitalisierung sehr wichtig

Ein wichtiger Punkt auf dem Weg zur Digitalisierung ist die Vorbereitung der Mitarbeiter. Dies beinhaltet unter anderem auch, die Mitarbeiter zielgruppengerecht zu qualifizieren. So wird sich das Aufgabengebiet eines Lagerarbeiters beispielsweise dahingehend ändern, dass er zukünftig Kommissionier-Roboter programmiert. Hierzu benötigen die Mitarbeiter nicht nur die entsprechenden Programmierkenntnisse, sondern auch die Grundvoraussetzung, wandlungsfähig zu sein. Somit gewinnen die Themen „Change Management“ und „Führung der Mitarbeiter“ in der neuen digitalisierten Welt eine ganz andere Dimension.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Arbeitsschutz

Weniger Arbeitsunfälle dank gutem Arbeitsschutz

Ein gut organisierter Arbeits- und Gesundheitsschutz hilft nicht nur die umfangreichen gesetzlichen Vorgaben einzuhalten, sondern hat auch betriebswirtschaftliche Vorteile. Umfassende Arbeitsschutzmaßnahmen bieten mehr Arbeitssicherheit und führen damit zu weniger Unfällen, weniger Ausfällen und damit zu mehr Produktivität. Dass ein gut organisierter Arbeitsschutz wirkt, zeigen auch die Zahlen. Trotz steigender Beschäftigtenzahlen verzeichnet Deutschland weniger Arbeitsunfälle. Seit Bestehen der Bundesrepublik liegen die meldepflichtigen Arbeitsunfälle 2017 mit 22,5 Unfällen je 1.000 Vollarbeiter auf dem niedrigsten Stand.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Brandschutz vielfach vernachlässigt

Laut dem aktuellen Dekra Arbeitssicherheitsreport unterlassen fast drei von zehn klein- und mittelständischen Unternehmen die gesetzlich vorgeschriebene Brandschutz-Unterweisung. Dabei ist es sehr wichtig, dass Mitarbeiter/innen Fluchtwege des Unternehmens kennen. Unterlässt ein Arbeitgeber die Brandschutz-Unterweisung, verstößt er gegen das Gesetz (§ 10 Arbeitsschutzgesetz; § 4 DGVV Vorschrift 1). Zur Unterweisung gehört das richtige Verhalten im Brandfall wie Alarmierung, Brandbekämpfung und Evakuierung. Auch auf die Vorbeugung gegen Brände muss der Arbeitgeber hinweisen: beispielsweise Gefahren durch Elektrogeräte oder Kerzen in Büros.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Der Verband

bietet mit seinen 13 Bezirksgruppen eine unternehmens- und praxisnahe Beratung in allen Fragen der Personalwirtschaft und ist damit die größte Kompetenzzentrum 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 gezielten 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. Götz A. Maier | SÜDWESTMETALL Bezirksgruppe Ulm | Münsterplatz 33, 89073 Ulm | Tel. 0731 14025-0
maier@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de