

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

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3
Arbeitsschutz	4



Allgemeine Neuigkeiten

Ausbildung trotz Corona auf hohem Niveau

Eine aktuelle Umfrage unter verbandsgebundenen Unternehmen der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie zeigt, dass die Corona-Pandemie eher geringe Auswirkungen auf aktuelle Ausbildungsverhältnisse hat. Für die Ausbildungsjahre 2020/21 bzw. 2021/22 planen jeweils rund zwei Drittel der Firmen mit stabilen Zahlen, jedoch auch jeweils rund ein Drittel der Firmen mit weniger Plätzen. Dies zeigt, dass die Unternehmen trotz der schwierigen Lage ihrer Verantwortung zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses gerecht werden. Im Betreuungsgebiet der Bezirksgruppe Ulm, dazu gehören Ulm, der Alb-Donau-Kreis und Biberach, liegt die Ausbildungsquote stabil bei 5,0 %.

Die Erhaltung der Arbeitsplätze hat bei den Firmen eine hohe Priorität. Dass bisher nur wenige betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen wurden, liegt mit Sicherheit auch an dem viel genutzten Instrument der Kurzarbeit. 71 % der Betriebe nutzen Kurzarbeit. Davon sind 48 % der Beschäftigten betroffen, mit einer Arbeitszeitabsenkung um durchschnittlich 40 %. Für die zukünftige Entwicklung schließen aber etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen betriebsbedingte Kündigungen nicht mehr aus.

Werden zum kommenden Ausbildungsjahr 2020/21 durch die Corona-Krise weniger Ausbildungsplätze besetzt als ursprünglich geplant?



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

Erstmals gemeinsame Werbeaktion in Ulmer Straßenbahn

Um gezielt Nachwuchskräfte auf mögliche Ausbildungsplätze anzusprechen, hat Südwestmetall im März dieses Jahres zum ersten Mal eine gemeinsame Werbung als Spot in mehreren Ulmer Straßenbahnen angeboten. Dabei konnten die beteiligten Mitgliedsfirmen ihre freien Ausbildungsstellen präsentieren und Südwestmetall hat sich um die Herstellung des Spots gekümmert. „Um Schülerinnen und Schüler gezielt anzusprechen, müssen wir neue Wege gehen“, sagt Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. Gerade Jugendliche seien viel mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs, weshalb sich diese Aktion besonders eigne.

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

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Auslegung eines Haustarifvertrages – Dynamische oder statische Verweisung auf Entgelttabellen

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber orientieren sich nicht selten an der tariflichen Vergütung ihrer Branche, um für Arbeitnehmer attraktiver zu werden. Andererseits möchten sie die Kontrolle über eine Steigerung der Entgelte nicht aus der Hand geben. Neben einer von Fall zu Fall entschiedenen Weitergabe der tariflichen Entgelterhöhung schließen Arbeitgeber – nicht selten auf Druck der Gewerkschaften – einen Anerkennungstarifvertrag in Form eines Haustarifvertrages ab. Wer hier handwerkliche Fehler macht, verliert doch die Kontrolle über die Entgelterhöhungen. So hat das BAG im Falle eines Krankenhausträgers den Haustarifvertrag, welcher eine Tabelle des TvÖD in Bezug nahm, als dynamische Bezugnahme ausgelegt. Damit war die Arbeitgeberin – die keine Dynamik wollte – verpflichtet, die jeweiligen Tabellensteigerungen an die Mitarbeiter weiterzugeben. Sie hatte die beabsichtigte Statik im Haustarifvertrag nicht deutlich genug zum Ausdruck gebracht.

Ansprechpartnerin: Martina Hoffmann

Zitat der Ausgabe

„Die Welt braucht mehr Europa.“

Ursula von der Leyen als EU-Kommissionschefin im September 2019

Bundesarbeitsgericht

Schwerbehindertenvertretung – Keine Beteiligung vor Anerkennung

Laut § 178 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung – ähnlich wie den Betriebsrat – in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen schwerbehinderten Menschen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und zudem vor einer Entscheidung anzuhören. Das gilt nicht nur bei schwerbehinderten Menschen, sondern auch bei den diesen gleichgestellten Menschen, den sog. „Gleichgestellten“.

Hat ein Arbeitnehmer die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen jedoch erst beantragt und dies dem Arbeitgeber mitgeteilt, ist nach einer aktuellen Entscheidung des BAG noch kein Raum für die Verpflichtung aus § 178 Abs. 2 SGB IX. D.h. der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretung von der beabsichtigten Umsetzung des Arbeitnehmers zu unterrichten und sie hierzu anzuhören, wenn über den Gleichstellungsantrag zu diesem Zeitpunkt noch nicht entschieden ist.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Gute Gründe für den Verband

"Das "Rundum-sorglos-Paket" des Verbandes in Personalthemen bestätigt mich immer wieder in der Mitgliedschaft. Dabei schätze ich den partnerschaftlichen und praxisnahen Austausch genauso wie die Möglichkeit der Vernetzung mit anderen Firmen."



Anke Walkerling, Leitung Personal, ulrich medical

Bundesarbeitsgericht

Kündigungsschutz bei Schwangerschaft

Das Mutterschutzgesetz enthält in § 17 ein Kündigungsverbot. Eine Kündigung während der Schwangerschaft ist unzulässig, d.h. nichtig. Das gilt nicht nur in dem Falle, in dem dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bereits bekannt ist. Selbst wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft erst innerhalb von zwei Wochen nach Ausspruch der Kündigung bekannt gegeben wird, ist die Kündigung unwirksam.

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr klargestellt, dass das Kündigungsverbot auch in den Fällen greift, in denen der Arbeitsvertrag zwar bereits geschlossen, die Tätigkeit aber noch gar nicht aufgenommen wurde.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Sachgrundlose Befristung in einem neu gegründeten Unternehmen

§ 14 Abs. 2a Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bietet neu gegründeten Unternehmen in den ersten vier Jahren die Möglichkeit, Arbeitsverträge bis zu vier Jahre sachgrundlos zu befristen.

Sie gilt zwar nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von bereits bestehenden Unternehmen und Konzernen. Wenn jedoch innerhalb eines Konzerns - ohne Änderung der rechtlichen Struktur schon bestehender Unternehmen - eine weitere Tochtergesellschaft neu gegründet wird, um neue wirtschaftliche Aktivitäten zu verfolgen, die bislang im Konzern nicht wahrgenommen wurden, kann diese neu gegründete Konzerntochter, während der ersten vier Jahre, durchaus auf die erweiterte Möglichkeit, sachgrundlos zu befristen, zurückgreifen.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Projektbefristung

Bei der sog. „Projektbefristung“ handelt es sich um einen weit verbreiteten Befristungsgrund im Arbeitsvertrag. Übersehen wird jedoch oft, dass die höchstrichterliche Rechtsprechung enge Grenzen für die Wirksamkeit dieses Befristungsgrundes setzt: Erforderlich ist nämlich, dass die im Rahmen des Projekts zu bewältigenden Aufgaben nur vorübergehend und von den Daueraufgaben des Arbeitgebers abgrenzbare Zusatzaufgaben sind. Nicht ausreichend ist es dagegen, Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige „Projekte“ aufzuteilen.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Arbeitswirtschaft

Wenn Soft Skills die neuen Hard Skills werden

In unseren komplexen neuen Arbeitswelten reicht es nicht mehr, Herausforderungen nur mit Fachwissen und

beruflichen Kernkompetenzen zu meistern. Wer im Hinblick auf Industrie 4.0 miteinander vernetzte, neue Produkte und Services entwickeln möchte, muss sich mit komplexen Fragestellungen auseinandersetzen und technische, rechtliche, als auch administrative Hürden meistern. Es ist zwar wichtig, die „harten“ Fähigkeiten für einen spezifischen Anwendungsfall zu beherrschen, um die Innovation an sich umzusetzen. Dabei sind es aber häufig die „soften“ Fähigkeiten auf diesem Innovationspfad, die letztlich über Erfolg und Misserfolg eines Projektes entscheiden. Hierbei wird Teamarbeit immer wichtiger werden.

Effektive Teams vereinen diverse Fähigkeiten, um Projekte zum Erfolg zu führen. Je wichtiger die Teamarbeit wird, desto bedeutender werden die klassischen Teamfähigkeiten. Sie sollten deshalb aufgewertet und zum Beispiel in Form von Seminaren stärker geschult werden.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Aus der Krise für den neuen Alltag lernen

In der Krise funktionieren manche Dinge erstaunlich gut, die man bisher so gar nicht ausgeführt hat. Aufgabe des Managements ist es, diese herauszufinden und auch dafür zu sorgen, dass dies nach der Krise erhalten bleibt. In Krisensituationen sind Unternehmen vielfach auf Eigeninitiativen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angewiesen. Das Management gibt meist nur seine Absicht klar vor und was ihm wirklich wichtig ist. Eine solche Art von Orientierung erhöht den Spielraum der Beschäftigten für Kreativität und Initiative. Ein solcher Führungsstil eignet sich auch für die Zeit nach der Krise. Während einer Krise sind viele bürokratische Absicherungsmechanismen außer Kraft gesetzt. Man konzentriert sich sehr praktisch darauf, was jetzt gebraucht wird. Es wäre dabei schön, wenn ein Teil dieses Pragmatismus erhalten bliebe. Die letzten Monate haben gerade die Digitalisierung stark vorangetrieben. Hier sollte man am Ball bleiben und die Digitalisierungsmöglichkeiten auch in Zeiten ohne aktuelle Krise ausbauen und weiterentwickeln. In einer Krisensituation sind wir darauf angewiesen, viele unterschiedliche Signale aufzunehmen und abzuwägen. Dabei werden verschiedene Perspektiven sorgfältig miteinander verglichen. Diese Erfahrungen können bei

zukünftigen Entscheidungen unter Unsicherheit hilfreich sein.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Was ist bei Online-Meetings zu beachten?

Gerade in den zurückliegenden Monaten haben viele Unternehmen verstärkt auf Online-Besprechungen gesetzt, um den Vorgaben des nötigen Mindestabstandes gerecht zu werden. Dabei sind bei den virtuellen Besprechungen und Zusammenkünften einige Besonderheiten zu beachten. Da die Aufmerksamkeit vor dem Bildschirm schneller sinkt als im persönlichen Kontakt, empfiehlt es sich bei einem Online-Meeting, kürzere Einheiten zu planen und mehr Pausen einzubauen. Auch sollte der Foliensatz etwas anders ausgearbeitet sein. Das jeweilige Hauptthema könnte dabei zum Beispiel klein auf jeder Folie erscheinen, so dass für jede/n Teilnehmer/in schnell ersichtlich ist, bei welchem Thema man sich befindet. Da bei einem Online-Meeting kein direkter Blickkontakt unter den Teilnehmern/innen möglich ist, sollte der Moderator hier viel stärker einzelne Personen direkt beim Namen ansprechen.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Arbeitsschutz

Ist ein Unfall im Home-Office versichert?

Aufgrund der Corona-Krise ermöglichen viele Arbeitgeber ihren Beschäftigten, von zuhause aus zu arbeiten. Dabei stellt sich die Frage, wann ein Unfall im häuslichen Umfeld ein Arbeitsunfall ist und wann nicht? Dabei gilt grundsätzlich, dass ein Unfall infolge einer versicherten Tätigkeit ein Arbeitsunfall ist und damit

unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht. Maßgeblich ist dabei nicht unbedingt der Ort der Tätigkeit, sondern die Frage, ob die Tätigkeit in einem engen Zusammenhang mit den beruflichen Aufgaben steht. Das heißt zum Beispiel: Fällt eine Versicherte die Treppe hinunter und verletzt sich dabei, weil sie im Erdgeschoss die unterbrochene Internetverbindung überprüfen will, die sie für die dienstliche Kommunikation benötigt, wäre dieser Unfall versichert. Fällt sie hingegen die Treppe hinunter, weil sie eine private Paketsendung entgegennehmen will, wäre dies nicht versichert. Denn eigenwirtschaftliche, d.h. private Tätigkeiten, sind auch im Büro grundsätzlich nicht gesetzlich unfallversichert. Dabei ist die Abgrenzung zwischen versicherter und unversicherter Tätigkeit gerade im Home-Office nicht ganz einfach.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Kollegen auf Arbeitsschutz ansprechen

Wer bemerkt, dass ein Mitarbeiter mit seinem Verhalten sich oder andere gefährdet, sollte sich nicht scheuen, das sofort anzusprechen. Denn nur wenn die Beschäftigten im Betrieb regelmäßig über Arbeitsschutz sprechen, fließt das Thema Sicherheit in die tägliche Arbeit ein. Ein Gespräch könnten entweder Kollegen selbst oder die Vorgesetzten übernehmen. Nur wenn Beschäftigte das Problem direkt thematisieren, werde für alle klar, dass gefährliches Verhalten im Betrieb nicht akzeptiert wird. Um die Sicherheit im Unternehmen zu erhöhen, empfiehlt es sich, regelmäßig Aktionstage im Betrieb abzuhalten.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Ulm, 15.07.2020

Der Verband

bietet mit seinen 13 Bezirksgruppen eine unternehmens- und praxisnahe Beratung in allen Fragen der Personalwirtschaft und ist damit die größte Kompetenzeinheit 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 Üblichkeiten. 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.

Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, bitten wir um eine formlose E-Mail an: ulm@suedwestmetall.de

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