

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

Inhalt

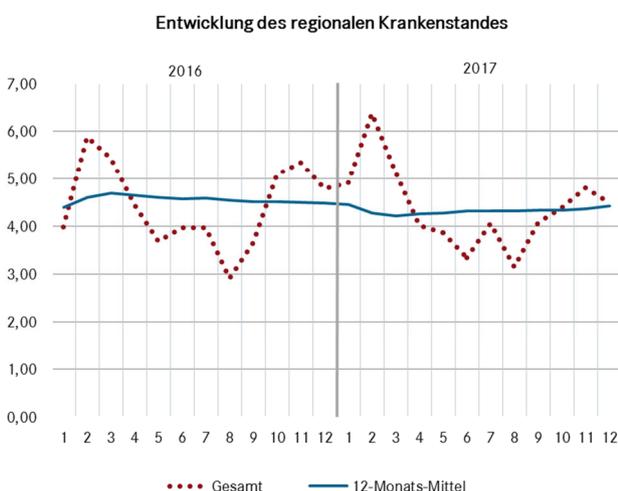
Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3
Arbeitsschutz	3
Umweltschutz	4



Allgemeine Neuigkeiten

Krankenstand 2017

Nach der regionalen Erhebung unter Mitgliedsfirmen der Bezirksgruppe Ulm war der Krankenstand 2017 etwas bewegter als im Vorjahr. Im Februar lag dieser bei 6,37 % und somit um knapp einem halben Prozent höher gegenüber dem Jahr zuvor (5,89 %). Im ersten Quartal betrug der Krankenstand 5,48 % und lag somit geringfügig höher als im Vorjahr (5,11 %). Im zweiten Quartal sank er auf 3,75 % und war somit etwas niedriger als im Jahr zuvor, wo er bei 4,04 % lag. Im dritten Quartal stieg der Krankenstand auf 3,77 % und lag somit über dem Wert



des Vorjahres (3,52 %). Im 4. Quartal stieg der Krankenstand weiter an, lag mit 4,57 % aber ein halbes Prozent unter dem Vorjahreswert von 5,08 %. Als Jahresmittel ergibt sich ein Wert von 4,39 %, der knapp unter dem Vorjahreswert von 4,44 % liegt.

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

Webspecial: Lernen und Arbeiten in der Welt 4.0

Der digitale Wandel bestimmt unsere Zukunft. Er hat Auswirkungen auf die private und berufliche Welt, auf soziale, politische und wirtschaftliche Entwicklungen. Konkret bedeutet dies: Arbeitsplätze, Berufe, Bildung, aber auch Arbeits- und Tarifrecht werden sich wandeln. Veränderungen müssen gestaltet werden. Das neue Webspecial der Arbeitgeberverbände Baden-Württemberg zeigt auf, welche Herausforderungen die digitale Transformation überwinden muss und wie sie heute schon aussieht. Schauen Sie mal rein unter www.arbeitswelt-digital.de

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

Gemeinschaftsstand auf der Ulmer Bildungsmesse

Bei der diesjährigen Ulmer Bildungsmesse füllte der Gemeinschaftsstand von Südwestmetall komplett die Halle 5. Das Angebot der präsentierten Ausbildungsberufe war vielfältig. Darüber hinaus wurden von den Mitgliedsbetrieben auch immer mehr duale Studiengänge

angeboten. In Ergänzung zum Gemeinschaftsstand stand der M+E-InfoTruck direkt vor der Metall- und Elektrohalle. Im InfoTruck ist das komplette Angebot der rund 40 Metall- und Elektroberufe präsent. Südwestmetall übernimmt dabei die komplette Organisation und Bezahlung des Gemeinschaftsstandes.

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

Zitat der Ausgabe

„Was kann ich für dieses Land tun. Denn das ist die Aufgabe von Politik: Zu dienen und nicht rumzumosern.“

Bundeskanzlerin Angela Merkel in ihrer Aschermittwochsrede in Demmin in Mecklenburg-Vorpommern.

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

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Detektiveinsatz legitim

Der Einsatz eines Detektivs zur Aufklärung des dringenden Verdachts, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit nur vortäuscht, um so Freiraum für eine Tätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen zu haben, ist nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts durchaus legitim. § 32 Absatz 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erlaube dem Arbeitgeber die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten, wenn und soweit dies für die Durchführung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Zur Durchführung eines Arbeitsverhältnisses gehöre auch die Kontrolle, ob der Arbeitnehmer seinen Pflichten nachkomme. Die Aufdeckung einer Pflichtverletzung, die eine Kündigung rechtfertigen könne, diene der Vorbereitung einer solchen Beendigung.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Mindestlohn und Lohnarten

Eine weitere Entscheidung zum Mindestlohngesetz (MiLoG) des Bundesarbeitsgerichts hat nun geklärt, dass der Arbeitgeber diesen Anspruch auch durch mehrere Lohnarten in Addition – z.B. Grundlohn und Leistungszulage – erfüllen kann. Ausschlaggebend sei allein, dass

die Lohnarten dem arbeitsvertraglichen Austauschverhältnis – Arbeit gegen Entgelt – zuzuordnen sind. So könne der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,52 Euro brutto sehr wohl durch die Zahlung eines Grundlohns in Höhe von 6,22 Euro brutto zuzüglich einer 37 %-igen Leistungszulage erfüllt werden.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Gute Gründe für den Verband

„Ohne die Beratung, die Infoveranstaltungen und Arbeitskreise des Verbandes können wir uns die Personalarbeit nicht mehr vorstellen.“



Daniel Stadler, Personalleiter, Kässbohrer Geländefahrzeug AG

Bundesarbeitsgericht

Aufstockungsverlangen von Teilzeitbeschäftigten

Nach § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kann ein in Teilzeit Beschäftigter den Wunsch äußern, seine Arbeitszeit zu verlängern. Diesen Wunsch hat der Arbeitgeber nach derzeitiger Rechtslage bei der Besetzung einer Stelle im Falle gleicher Eignung des Teilzeitbeschäftigten bevorzugt zu berücksichtigen. Tut er das nicht und vergibt die Stelle an eine andere Person, kann der in Teilzeit Beschäftigte zwar Schadensersatz, nicht aber auch die Rückgängigmachung der Stellenbesetzung durchsetzen, so das Bundesarbeitsgericht kürzlich.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Vorsicht bei Projektbefristungen

Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsverhältnisses liegt nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) u.a. vor, wenn der betriebliche Bedarf nur vorübergehend ist, vgl. § 14 Abs.1 Ziffer 1 TzBfG. Ein vo-

rübergehender Bedarf kann sowohl durch den temporären Anstieg des Arbeitsvolumens im Bereich der Daueraufgaben eines Arbeitgebers entstehen, als auch durch die Übernahme eines Projektes oder einer Zusatzaufgabe, für deren Erledigung das vorhandene Personal nicht ausreicht. Bei den im Rahmen eines Projektes zu bewältigenden Aufgaben muss es sich allerdings um vorübergehende, gegenüber den Daueraufgaben abgrenzbare Zusatzaufgaben handeln, so das Bundesarbeitsgericht. Im Wesentlichen unveränderte Daueraufgaben in organisatorisch eigenständige „Projekte“ aufzuteilen, führe dagegen nicht zum gewünschten Sachgrund „Projektbefristung“, sondern direkt in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Pfändbarkeit von Zulagen

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr zu der langen umstrittenen Frage Stellung genommen, ob und welche Zulagen eines Arbeitnehmers gepfändet werden dürfen. Es hat insoweit entschieden, dass Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit einer Pfändung entzogen sind und als „unpfändbar“ beim Arbeitnehmer verbleiben müssen. Dagegen unterliegen Zulagen für Schicht-, Samstags- oder sog. Vorfestarbeit der Pfändung und können daher im Rahmen einer Vollstreckung beim Gehalt des Arbeitnehmers gepfändet werden.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Arbeitswirtschaft

Arbeitseffizienz im administrativen Bereich

Viele Unternehmen führen mit Produktionssystemen und dem Lean Management Produktionsoptimierungen durch. Doch was wird im administrativen Bereich getan? Verschwendung und ineffizientes Arbeiten gibt es auch im sog. Bürobereich.

Oft meint man, mit der klassischen 5S-Methode (Ordnung und Sauberkeit am Arbeitsplatz) wäre das Thema erledigt, wenn man Schreibtische und Schränke säubert und ordnet. Doch das ist höchstens die Pflichtübung. Was stört denn im administrativen Bereich?

Finden wir die richtigen Dateien, sind die Zugriffsberechtigungen richtig geregelt, wissen wir wo Kollegen ihre

Dateien abgelegt haben, wenn wir sie vertreten sollen, usw. Man sieht, dass die Musik der Ordnung und Sauberkeit im administrativen Bereich in den IT-Systemen spielt. Ein immer interessantes Gebiet ist die Organisation der Ablage. In einem Unternehmen moderierte Südwestmetall einen 5S-Workshop. Ein Problem war, dass in diesem Unternehmen jährlich hunderte von Aktenordnern bei Bestellvorgängen angelegt wurden. Man kann sich leicht vorstellen, wie mühsam das Suchen von Dokumenten war. Zusammen mit den Teilnehmern wurde dann eine IT-Struktur entwickelt mit dem Ergebnis, dass alle Dokumente nun geordnet abgespeichert sind und keine Suchzeiten mehr entstehen.

Ein weiterer wichtiger Punkt bei der Arbeitseffizienz im Büro ist die Lärmbelästigung und die optische Ablenkung. Büroarbeitsplätze sollten mit Trennwänden sinnvoll gestaltet werden, damit ein konzentriertes Arbeiten möglich ist.

Mit Wertstromdesign lassen sich administrative Abläufe gut untersuchen. Insbesondere Bestellanfragen sollten optimal gestaltet sein. Oft verkauft der, der am schnellsten anbietet. Gerade wenn Aufträge dringlich sind, spielt die Reaktionsgeschwindigkeit eine große Rolle. Dann wird nicht mehr über den Preis verkauft und die Gewinnspannen sind somit größer.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Arbeitsschutz

Technische Regel für Arbeitsstätten „Gefährdungsbeurteilung“ (ASR V3)?

Mit der neuen, im Juli 2017 veröffentlichten Technischen Regel für Arbeitsstätten ASR V3 werden jetzt zum ersten Mal die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung mit Blick auf die Gefährdungsbeurteilung nach § 3 ArbStättV konkretisiert. Die ASR liefert als Leitfaden wertvolle Hilfestellung für die betriebliche Praxis. Besonders wichtig ist: Die Technischen Regeln stellen den aktuellen Stand der Technik, Hygiene und Arbeitsmedizin dar. Unternehmen, die sich bei der Durchführung Ihrer Gefährdungsbeurteilung an die Vorgaben aus der ASR V3 halten, können - wie bei allen ASR - die sogenannte Vermutungswirkung für sich geltend machen. Sie können also davon ausgehen, dass sie die Anforderungen der ArbStättV erfüllt haben.

Das Problem in der Praxis ist immer wieder, dass im technischen Regelwerk Beurteilungswerte, d.h. „Zahlen“ fehlen. Dies erhöht die Flexibilität im Unternehmen, bedeutet aber auch eine höhere Verantwortlichkeit.

Für das Beurteilen der Gefährdungen im Hinblick auf das zu erreichende Schutzziel nach ArbStättV ist zunächst ein Beurteilungsmaßstab nach folgender Reihenfolge festzulegen:

Zunächst ist zu prüfen, ob die in der ArbStättV aufgeführten Schutzziele durch Technische Regeln für Arbeitsstätten konkretisiert werden.

Sofern in den Technischen Regeln keine Anforderungen zu finden sind, ist zu prüfen, ob andere gesicherte Erkenntnisse existieren, zum Beispiel aus Veröffentlichungen der Unfallversicherungsträger, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz- und Arbeitsmedizin (BAuA) oder des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI).

Fehlen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, so ist zu prüfen, ob zumindest arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse mit qualitativen Maßstäben verfügbar sind, zum Beispiel Forschungsberichte, wissenschaftliche Veröffentlichungen sowie Normen.

Falls anhand der beschriebenen Vorgehensweise keine verwendbaren Beurteilungsmaßstäbe ermittelt werden können, sind vom Arbeitgeber betriebliche Beurteilungsmaßstäbe eigenständig zu entwickeln.

Die Technische Regel finden Sie unter:

https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/pdf/ASR-V3.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Anzeigeverfahren zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Die Anzeige über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen für das Jahr 2017 muss bis zum 31.03.2018 bei der zuständigen Agentur für Arbeit abgegeben werden. Dieselbe Frist gilt für mögliche Zahlungen einer Ausgleichsabgabe. Die Software für das Anzeigeverfahren trägt den neuen Namen „IW-Elan“ (früher „REHADAT-Elan“). Weitere Informationen ebenso wie die Software zum Download finden Sie unter www.iw-elan.de

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Umweltschutz

Neue Gewerbeabfallverordnung

Die Verordnung zum Schutz des Klimas vor Veränderungen durch den Eintrag bestimmter fluorierte Treibhausgase (ChemKlimaschutzV) wurde 2017 an die Verordnung Nr. 517/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über fluorierte Treibhausgase angepasst. Die ChemKlimaschutzV enthält gegenüber der EU 517/2014 teilweise zusätzliche Anforderungen bzw. nationale Umsetzungen, so z.B.:

- Verhinderung des Austritts von fluorierten Treibhausgasen in die Atmosphäre (§ 3)
- Persönliche Voraussetzungen für bestimmte Tätigkeiten (§ 5)
- Zertifizierung von Unternehmen (§ 6)
- Sonstige Betreiberpflichten (§ 8)

Den Text der Verordnung finden Sie unter:

<https://www.gesetze-im-internet.de/chemklimaschutzv/BJNR113900008.html>

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 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 Ülichkeiten. 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