

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

Inhalt

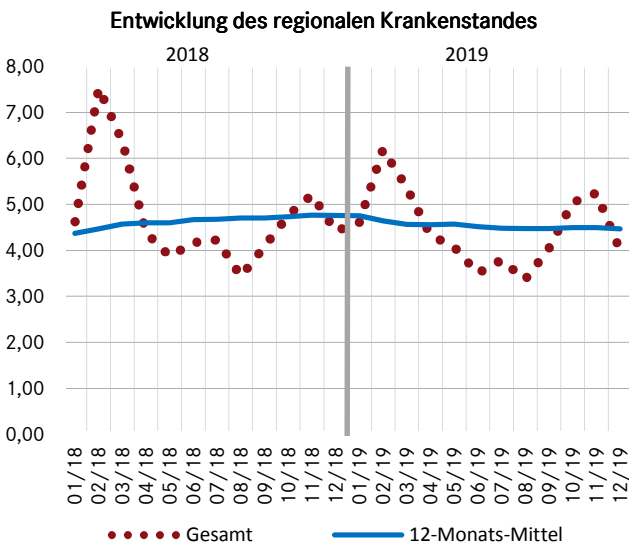
Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3
Arbeitsschutz	4



Allgemeine Neuigkeiten

Krankenstatistik

Die Bezirksgruppe Ulm führt jährlich quartalsweise eine Erhebung des Krankenstandes unter Mitgliedsfirmen durch. Dieser regionalen Erhebung zufolge erreichte der Krankenstand 2019 im Februar seinen Höhepunkt mit 6,19 %. Er lag damit jedoch 1,34 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Im Jahresverlauf sank der Krankenstand deutlich auf 3,97 % im zweiten Quartal und 3,80 % im dritten Quartal. Im vierten Quartal stieg der Krankenstand wie in den Vorjahren wieder an und zwar auf 4,76 % und lag somit sehr nah an dem Vorjahreswert



von 4,79 %. Diese jahreszeitlich bedingte Entwicklung des Krankenstandes war auch in den Vorjahren in ähnlicher Weise zu verzeichnen. Als Jahresmittel ergibt sich für 2019 ein Wert von 4,46 %. Dieser Wert ist niedriger als der Vorjahreswert, der bei 4,75 % lag.

Roboterworkshop zeigt Chancen für An- und Ungelernte

In einem jüngst von Südwestmetall durchgeführten Workshop wurden die Chancen erkundet, ob Roboter auf einfache Art und Weise für bestimmte Tätigkeiten programmiert werden können.

Dabei zeigten vier verschiedene Roboterhersteller, Yaskawa, Smart Robotics, Merkle Schweißtechnik und Denso Robotics wie Roboterprogrammierung erfolgt und welche Aufgaben von An- und Ungelernten gemacht werden können. „Das Ergebnis des Workshops war beeindruckend“, sagte Hans-Jürgen Zimprich, Verbandsingenieur von Südwestmetall in Ulm. Mit zielgruppenspezifischen Schulungen könnten an- und ungelernete Mitarbeiter/innen in überschaubarem Zeitrahmen selbst standardisierte Programme erstellen.

Merkle Schweißtechnik demonstrierte, in Kooperation mit der Firma Jugard + Künstler, wie Schweißprozesse einfach programmiert werden können. Zusammen mit einer intelligenten Schweißanlage könne erreicht werden, dass auch angelehrte Mitarbeiter schnell prozesssicher schweißen können. Außerdem zeige dieses Beispiel,

dass durch den Einsatz von Robotern Berufe attraktiver werden können, so Zimprich. Auch würden durch Roboter Belastungen reduziert werden, so dass gerade auch Mitarbeiter mit Handicaps in Schweißprozesse eingebunden werden könnten.



Im Workshop erfahren Interessierte, wie einfach die Bedienung und Programmierung der Roboter sein kann.

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

M + E-Industrie auf Bildungs-messen vertreten

Der InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie präsentierte auf dem Munderkingener Ausbildungstag und der Ulmer Bildungsmesse Anfang dieses Jahres die rund 40 M+E-Ausbildungsberufe mit anschaulichen Experimentierstationen auf zwei Ebenen.

Auf der Ulmer Bildungsmesse füllte auch in diesem Jahr der Gemeinschaftsstand von Südwestmetall komplett die Halle 5. Auf diesem präsentierten sich elf Mitgliedsfirmen mit ihren Ausbildungsberufen und Studiengängen. Daneben war auf dem Gemeinschaftsstand auch der Bildungsträger, die BBQ Bildung und Berufliche Qualifizierung gGmbH, vor Ort. Diese zeigte unter anderem Projekte, die im Rahmen des Engagements „Südwestmetall macht Bildung“ stattfinden.

Südwestmetall übernimmt die komplette Organisation dieses Gemeinschaftsstandes für die Mitgliedsfirmen und sorgt für eine entsprechende Berichterstattung in den Medien.

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Schadensersatz bei Ablehnung von Wiedereingliederung?

In der Regel ist ein Arbeitgeber im Rahmen einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters nicht verpflichtet, der stufenweisen Wiedereingliederung in das Arbeitsverhältnis zuzustimmen. Bei einem schwerbehinderten oder gleichgestellten Mitarbeiter ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, an einer Wiedereingliederung mitzuwirken. Er darf die Wiedereingliederung nur bei begründeten Zweifeln ablehnen, ansonsten könnte ein Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers entstehen.

Ansprechpartnerin: Martina Hoffmann

Bundesarbeitsgericht

Vorbeschäftigung bei sachgrundloser Befristung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz eröffnet den Firmen die Möglichkeit, Arbeitsverträge zu befristen und das auch ohne besonderen Grund. Die sogenannte „sachgrundlose Befristung“ ist jedoch maximal zwei Jahre lang möglich und auch immer nur dann, wenn der oder die Arbeitnehmerin zuvor noch nicht im Unternehmen beschäftigt war. Dieses Vorbeschäftigungsverbot gilt allerdings nur für tatsächlich auch gelebte Arbeitsverhältnisse. Der gar nicht erst in Vollzug gesetzte Arbeitsvertrag gilt dagegen nicht als Vorbeschäftigung, die der sachgrundlosen Befristung im Wege stehen könnte. Das hat das BAG kürzlich klargestellt.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Zitat der Ausgabe

„Und wenn die Autoindustrie einmal keine Flächen mehr braucht, dann sind das nicht die guten Zeiten.“

Erwin Teufel, ehem. Ministerpräsident Baden-Württembergs, in einer Rede zum Flächenverbrauch durch Wirtschaftswachstum.

Gute Gründe für den Verband

„Die Mitgliedschaft im Verband bietet neben dem Erfahrungsaustausch mit anderen Firmen auch die Möglichkeit, sich aktiv an der Tarifpolitik zu beteiligen und damit die wirtschaftliche Zukunft unseres Landes mitzugestalten.“



Oliver Wirth, Geschäftsführer Bareiss Prüfgerätebau GmbH

Bundesarbeitsgericht

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Einheit des Verhinderungsfalls

Laut einer Entscheidung des BAG vom 11.12.2019 ist der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall auch dann auf die Dauer von sechs Wochen beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue, auf einem anderen Grund liegende Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat (Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls). Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits zu dem Zeitpunkt beendet war, zu dem die weitere Erkrankung zur Arbeitsunfähigkeit führte.

In dem zu entscheidenden Fall war eine Fachkraft in der Altenpflege bereits länger als sechs Wochen wegen eines psychischen Leidens arbeitsunfähig erkrankt, als sie sich einer Operation wegen eines gynäkologischen Leidens unterzog und hiernach aufgrund der Folgen der Operation neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen für einen Zeitraum von sechs Wochen brachte.

Der Arbeitgeber und die Krankenversicherung stellten

sich auf den Standpunkt, dass die psychische Erkrankung weiter andauerte, weshalb kein neuer Entgeltfortzahlungszeitraum wegen der hinzugetretenen neuen Arbeitsunfähigkeit eintrete.

Da die Fachkraft in der Altenpflege in den geführten Prozessen nicht unter Beweis stellen konnte, dass die psychische Erkrankung bei Eintritt der neuen Erkrankung ausgeheilt war, hatte das Klageverfahren keinen Erfolg.

Ansprechpartnerin: Christiane Wonschik

Arbeitswirtschaft

Wissen wir, was der Kunde will?

Ein häufiges Problem vieler Unternehmen besteht darin, dass Aufträge im Konstruktions- bzw. Fertigungsprozess immer wieder geändert werden mit der Folge, dass in Logistik und Produktion keine stabilen Prozesse mehr vorherrschen.

Worin liegt die Ursache?

Vermeintliche Kleinigkeiten, die bei Abschluss des Auftrages noch nicht vollständig geklärt sind, haben oft eine durchschlagende Wirkung. Umkonstruktionen sind die Folge oder Teile können nicht rechtzeitig bestellt werden, weil die letzten Details eben nicht geklärt sind und der Einkauf nun mal exakte Daten braucht.

Was kann man tun?

Um nichts zu vergessen, sollte der Vertrieb eine Checkliste haben, in der alle wesentlichen Punkte enthalten sind, die es abzuklären gilt. Auch sollte der Einkauf den Vertrieb immer darüber informieren, ob vielleicht gewisse Teile oder Materialien lieferkritisch sind. Diese Situationen können sich immer ändern. Eine regelmäßige Kommunikation und Projektorganisation kann sicherstellen, dass notwendige Informationen schnellstens zu den entsprechenden Stellen kommen.

Es hat keinen Wert, über Lean Management zu optimieren, wenn hinterher durch nicht geklärte Aufträge Teile umgebaut oder gar verschrottet werden müssen.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Transparenz der Kostenstrukturen für Mitarbeiter

Produkte verkaufen sich nicht mehr so leicht und der Wettbewerb wird härter. Es wird also jeder gebraucht, der einen Beitrag zur Kostensenkung machen kann. Dies setzt aber voraus, dass die Mitarbeiter/innen wissen,

wie eine Kalkulation überhaupt zustande kommt und wie man die Wirtschaftlichkeit von Rationalisierungsprojekten berechnet.

Südwestmetall bietet seit langem immer wieder Schulungen zu Kosten- und Wirtschaftlichkeitsrechnen für Fach- und Führungskräfte aus Produktion und produktionsnahen Abteilungen an. Die Erfahrung zeigt, dass die Teilnehmer/innen ein grundsätzliches Interesse an Produkt- und Prozessoptimierung haben, aber oft nicht über genügend BWL-Basics verfügen, um die richtigen Maßnahmen einzuleiten. Man versucht an Stellen zu sparen, wo es sich nicht lohnt oder möchte Vorrichtungen und Betriebsmittel zur Prozessoptimierung einsetzen, ohne darauf zu achten, ob diese Ausgaben sich wirtschaftlich rechnen.

Auch die Frage, wie wirkt sich eine Nutzungserhöhung auf den Maschinenstundensatz aus, ist spannend.

Betriebswirtschaftliche Basics sind wichtig, um unternehmerische Entscheidungen besser nachvollziehen zu können.

Es erleichtert dem Controlling das partnerschaftliche Arbeiten mit der Produktion, wenn die Mitarbeiter/innen der Produktion die Sprache und Denkweise des Controllings verstehen.

Mit überschaubarem Schulungsaufwand können Fach- und Führungskräfte in diesen Themen geschult werden. Es ist immer überraschend, mit welcher Motivation die Teilnehmer dabei sind, und welche Vorschläge bereits in den Seminaren kommen. Darüber hinaus verbessert dies auch die Zusammenarbeit.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Arbeitsschutz

Arbeitsschutz in der digitalisierten Welt

In einer zunehmend digitalisierten Welt sind Bildschirm- und Büroarbeit zentrale Elemente. Schon heute ist für 80 Prozent aller Bürobeschäftigten ein Bildschirmgerät wichtigstes Arbeitsmittel.

Bildschirmarbeit ist grundsätzlich von zwei Merkmalen geprägt: Zum einen können Beschäftigte ihre Arbeitsaufgabe ohne die Bildschirmarbeit nicht erfüllen. Zum anderen besteht ein wesentlicher Anteil der täglichen Arbeit darin, mit Bildschirmschnittstellen zu interagieren. Dies gilt sowohl für herkömmliche Arbeiten am Bildschirm im Büro als auch für Arbeiten mit modernen, mobilen Bildschirmgeräten.

Insgesamt gibt es bei der Büroarbeit im Vergleich zu körperlich belastenden Berufen weniger Risiken für die Gesundheit. Trotzdem sind hier neben den psychischen Beanspruchungen, die sich in Kopfschmerzen, Nervosität und Reizbarkeit zeigen, nach wie vor die klassischen Beschwerdebilder wie Muskel-Skelett-Erkrankungen und Beschwerden der Augen von Bedeutung.

Neben der eher klassischen ergonomischen Arbeitsgestaltung rücken zunehmend „weiche“ Faktoren in den Blickpunkt. Dazu zählen zum Beispiel die Arbeitsorganisation, das Selbstmanagement und die Kommunikation.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Ulm, 10.03.2020

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