

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



Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3

Allgemeine Neuigkeiten

Südwestmetall unterstützt Berufswahl

Der InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie – eine zwei-stöckige rollende Berufsinformation – war gleich zu Jahresbeginn dreimal in unserer Region unterwegs. Der Auftakt war beim Munderkinger Ausbildungstag im Januar. Im März besuchte der Truck parallel zur Top Job, der Bildungsmesse in Ehingen, Ehinger Schulen. Nach den Osterferien war der M+E-InfoTruck in Biberach bei der Future4you im Einsatz. Mit der rollenden Berufsinformation hat Südwestmetall schon vor vielen Jahren begonnen.

Anfangs waren es Gelenkbusse, die später durch Trucks ausgetauscht wurden. Die Exponate im Inneren der Trucks werden immer wieder modernisiert. So kam beispielsweise vor kurzem ein kollaborativ arbeitender Roboter hinzu. Begleitet werden diese Truckeinsätze durch Coaches, die den Jugendlichen Fragen rund um eine Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie beantworten. Neben Schul- und Messeeinsätzen kommt der M+E-InfoTruck auch zu Tagen der offenen Tür von Unternehmen. Bei Interesse gerne melden unter ulm@suedwestmetall.de
Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

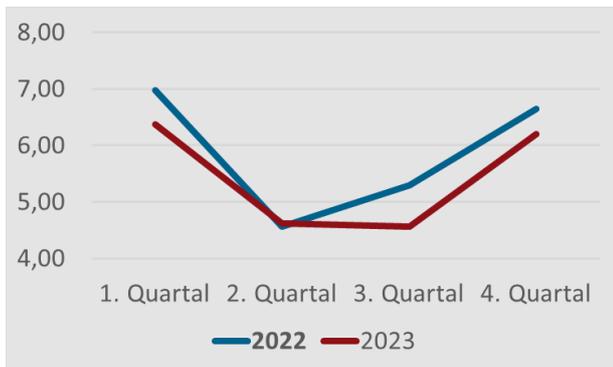
Rollende Berufsinformation im Wandel der Zeit



Krankenstand 2023 ähnlich Vorjahr

Die Bezirksgruppe Ulm führt jährlich quartalsweise eine Erhebung des Krankenstandes unter Mitgliedsfirmen durch. Der Vergleich von 2023 zum Vorjahr zeigt, dass der Krankenstand beider Jahre einen ähnlichen Verlauf hat. Insgesamt lag der durchschnittliche Krankenstand in 2023 von 5,4 % etwas unter dem des Vorjahres mit 5,9 %. Im ersten Quartal 2023 waren 6,4 % der Beschäftigten krank. Dieser Wert sank 2023 jahreszeitbedingt im zweiten und dritten Quartal auf 4,6 % bzw. 4,5 %. Zum Jahresende stieg der Krankenstand, wie auch im Vorjahr, wieder an, und zwar auf 6,2 % in 2023.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart



Regionaler Krankenstand im Zeitverlauf

Neue Nachwuchskampagne der M+E-Industrie

What about ME – Steig ein in die Zukunftsindustrie: Unter dieser Marke startete die Metall- und Elektroindustrie (kurz M+E) im Februar dieses Jahres ihre neue Image- und Berufsinformationskampagne rund um die berufliche Ausbildung in der M+E-Industrie. Im Mittelpunkt der Kampagne steht das Karriereportal zukunftsindustrie.de mit einem umfassenden Angebot für Jugendliche, Eltern und Lehrkräfte.

Unsere Mitgliedsbetriebe haben die Möglichkeit, sich in der Firmendatenbank des Portals mit einem Profil zu präsentieren und ihre noch freien Ausbildungs- und dualen Studienplätze aufzuführen. In Zeiten des Fachkräftemangels bietet dieses Portal eine weitere Möglichkeit, mit den Jugendlichen in Kontakt zu kommen.

Darüber hinaus sind unter zukunftsindustrie.de viele Informationen und Unterrichtsmaterial für Lehrkräfte zu finden, wenn es um den Berufskundeunterricht geht. Auch

der Kontakt zu unseren M+E-InfoTrucks ist über das Portal möglich.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Dienstzuteilung per SMS

So der Arbeitgeber nach den betrieblichen Regeln – z.B. einer entsprechenden Betriebsvereinbarung zum Sprindienst – berechtigt ist, die Arbeitsleistung für den darauffolgenden Tag hinsichtlich Zeit und Ort zu konkretisieren, besteht für die Mitarbeitenden eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die per SMS mitgeteilte Weisung zur Kenntnis zu nehmen, auch wenn diese den Arbeitnehmer in seiner Freizeit erreicht. Das hat das Bundesarbeitsgericht erst kürzlich entschieden und dabei zusätzlich klargestellt, dass die Kenntnisnahme einer solchen Weisung in der Freizeit keine Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne darstellt.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Betriebsrat auch für leitende Angestellte mit Schwerbehinderung zuständig

Die Pflicht des Betriebsrats gem. § 176 S. 1 SGB IX, die Eingliederung schwerbehinderter Menschen zu fördern, gilt für alle Beschäftigten, auch für die leitenden Angestellten. Daher hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat auch Auskunft über schwerbehinderte leitende Angestellte zu geben (§ 80 BetrVG). Dagegen stehe auch nicht die Regelung des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz, wonach das BetrVG gerade nicht für leitende Angestellte gilt.

Ansprechpartnerin: Silke Peters

Europäischer Gerichtshof

Untersagung der privaten Nutzung von Mobiltelefonen und Smartphones während der Arbeitszeit

Das Bundesarbeitsgericht hat darauf hingewiesen, dass die Untersagung der privaten Nutzung von Mobiltelefonen und Smartphones während der Arbeitszeit nicht nur zulässig, sondern darüber hinaus auch mitbestimmungsfrei ist. Da das Verbot, sich während der Arbeitszeit privaten Dingen zuzuwenden bzw. diesen mittels eines Smartphones

nachzugehen, in erster Linie auf die Steuerung des Arbeitsverhaltens gerichtet ist und nur am Rande auch das Ordnungsverhalten der Beschäftigten betrifft, ist es mitbestimmungsfrei.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Zahl der Ausgabe

Immer mehr internationale Azubis

Die Zahl neuer Auszubildender mit ausländischer Staatsangehörigkeit stieg von 2013 bis 2022 um

64 %

Quelle: iwD vom 21.02.2024

Arbeitswirtschaft

Wie gelingt Veränderung?

Unternehmerisches Handeln und Denken war schon immer von Veränderungsprozessen geprägt, denn Veränderungen sind die Basis für Fortschritt und Entwicklung. Allerdings konnten Betriebe ihr Veränderungstempo oft maßgeblich mitbestimmen. Meist wurden dabei gezielte und einzelne Anpassungen technologischer oder organisatorischer Art durchgeführt.

Durch das Voranschreiten der Digitalisierung, der gleichzeitigen Dekarbonisierung und dem dazu parallel stattfindenden demographischen Wandel, sind die Herausforderungen zur Veränderung jedoch innerhalb kürzester Zeit massiv gestiegen. Die Unternehmen werden getrieben und es wird immer schwieriger, den Einzelnen mitzunehmen. Die Rolle der Führungskraft wird in diesem Kontext so wichtig, wie nie zuvor.

Bestehende Routinen anzupassen, Gewohnheiten abzulegen und Neues zu erlernen, bedingen jedoch eine Veränderung im Verhalten. Ein erfolgreiches Change-Management gelingt deshalb nur, wenn Menschen bereit sind, sich zu ändern. Am schnellsten gelingt dies, wenn die Betroffenen von Beginn an mitgenommen werden, offen und

ehrlich kommuniziert wird, die Entscheidungen transparent sind und dadurch Nachvollziehbarkeit und Überzeugung geschaffen werden.

Da (Selbst-)Veränderung jedoch ein Prozess ist (Transtheoretisches Modell), in dem unterschiedliche Stadien jeweils in einer individuellen Geschwindigkeit durchlaufen werden, befinden sich die Führungskräfte häufig in einem Dilemma: Zum einen wird erwartet, dass sie Orientierung geben, motivieren und das Neue vorleben, auf der anderen Seite stecken sie eventuell aber selber noch in der Absichtsbildung. Darüber hinaus befinden sich unter den Beschäftigten Treiber, Befürworter, Gegner und auch abwartende skeptische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie alle müssen von der Führungskraft individuell für die Veränderung gewonnen und mitgenommen werden, auch wenn diese selber noch unsicher und unschlüssig ist.

Eine aktive und ehrliche Selbstreflexion (Wie stehe ich dazu? Welche Auswirkungen hat die Veränderung auch auf meine Position? Stehe ich dahinter?) der Führungskraft ist unabdingbar, um den Prozess erfolgreich zu durchlaufen und die mit Sicherheit auftretenden Konflikte zu meistern. Des Weiteren benötigen die Führungskräfte neben den entsprechenden Ressourcen (vor allem zeitlich) eine enge Bindung und regelmäßigen Austausch zu ihren Vorgesetzten und den Change-Managern. Zuletzt, und das wird zu häufig vergessen, ist es entscheidend, Fortschritte anerkennend auf allen Seiten zu würdigen und auch kleine Erfolge lobend anzuführen.

Die Beantwortung nachfolgender Fragestellungen dient als Einstieg und hilft Ihnen, einen Veränderungsprozess zu planen und erfolgreich umzusetzen:

- Analyse und Diagnose der Situation/Status quo: Wie sind wir als Betrieb? Warum sind wir so?
- Zukunftsgestaltung: Wohin wollen wir? Wozu?
- Beziehungen und Rollen: Wo finden sich Widerstände? Welche Konflikte gilt es zu lösen?
- Wissen und Können: Welche Kompetenzen haben die Beschäftigten? Was brauchen Sie noch?
- Informationen und Kommunikation: Wer muss wann und wie informiert werden?
- Umsetzung/Implementierung: Welche der geplanten Veränderungen lassen sich leicht und schnell umsetzen?

- Steuerung des Change-Prozesses: Wie wollen wir vorgehen? Planen, lenken, designen? Wer ist verantwortlich? Welche Ressourcen brauchen wir?

Ansprechpartner: Tobias Lang

KI im Betrieb: Booster für Arbeitgeberattraktivität

Fast zwei Drittel der befragten Unternehmen in der ifaa-Studie zu künstlicher Intelligenz (KI) denken, dass der Einsatz von KI ein Booster für die Arbeitgeberattraktivität ist. Ziel der 2022 durchgeführten Studie war die Erfassung des aktuellen Stands des KI-Einsatzes in produzierenden Unternehmen und den sich daraus ergebenden Chancen und Herausforderungen.

KI: motivationsfördernd, lernfördernd und erleichternd

Zwei Drittel der Befragten schätzen, dass der Einsatz von Künstlicher Intelligenz Unternehmen innovativ erscheinen lässt und für Fachkräfte attraktiver macht. Fast die Hälfte geht davon aus, dass KI sogar die Motivation von Beschäftigten steigert.

Arbeit erleichtern und attraktiver machen: das Projekt KI_eeper

Individuelle Produkte und Dienstleistungen steigern die Komplexität in Betrieben. Oft werden unzählige verschiedene Varianten produziert, die teilweise sehr unterschiedlich gefertigt werden müssen. Nur erfahrene Beschäftigte kennen alle Varianten und kommen gut zurecht. KI-basierte Assistenzsysteme, wie sie im Projekt KI_eeper entwickelt werden, sollen die Komplexität reduzieren und Beschäftigte im Arbeitsprozess unterstützen. Im Projekt wird ein selbstlernendes KI-Assistenzsystem entwickelt.

Erfahrungswissen soll damit zukünftig automatisiert im Arbeitsprozess identifiziert und gespeichert werden. Die Wissensbasis kann dann von allen Beschäftigten genutzt werden und die Arbeit erleichtern.

Bedarfe erkennen – Mehrwert durch Technik sichern

Damit das neue technische System zu einem Attraktivitätsbooster wird, hat das Projektteam die Beschäftigten von Anfang an am Entwicklungsprozess beteiligt. Bei Interesse zu weiteren Ergebnissen der ifaa Studie melden Sie sich gerne unter ulm@suedwestmetall.de.

Quelle: ifaa-Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V.

Ansprechpartner: Tobias Lang

Folgen Sie uns auf



Südwestmetall

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 diese Kurznachrichten 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

Stand: 11.04.2024