

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

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3
Umweltschutz	4



Allgemeine Neuigkeiten

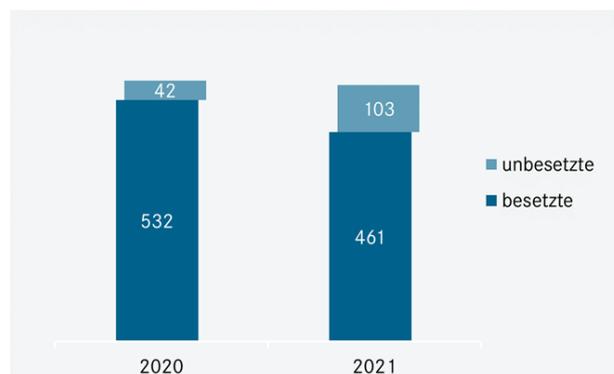
Fach- und Arbeitskräftemangel immer drängender

Eine aktuelle Umfrage unter verbandsgebundenen Unternehmen der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie zeigt, dass aktuell die Unsicherheit wächst. In 2021 hatte die regionale Metall- und Elektroindustrie eine Umsatzsteigerung von 17,5 % auf 13,375 Mrd. Euro zu verzeichnen. Dabei lag die Exportquote bei 55,4 %. Die Firmen haben - trotz Unsicherheiten bedingt durch Corona, Transformation und brüchigen Lieferketten - erneut kräftig investiert, und zwar 484 Mio. Euro.

Immer drängender wird der Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel. „Auch die Rekrutierung von Fachkräften über die Ausbildung wird immer schwieriger“, sagte Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. Die Ausbildungsquote ist zwar bei 4,9 % stabil, dennoch wird es für die Betriebe immer schwieriger, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen, wie nebenstehende Grafik zeigt.

Die Umsatzerwartung für 2022 fällt etwas schlechter als im Vorjahr aus, wenngleich immer noch 83 % der Firmen von steigenden Umsätzen ausgehen. Aktuell besteht unter den Betrieben große Unsicherheit hinsichtlich der Stabilität globaler Lieferketten, Preissteigerungen und Energieversorgung. Trotz dieser Unsicherheit bleibt die

Investitionsbereitschaft hoch. Für 2022 planen die Unternehmen 690 Mio. Euro zu investieren.



Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen nimmt zu
Anspruchspartnerin: Nicola Gebhart

M+E-InfoTruck auf zwei regionalen Bildungsmessen

Im Juni und Juli finden nach langer Corona-Pause gleich zwei regionale Bildungsmessen in Präsenz statt. Diese sind die future4you in Biberach und die Top Job in Ehingen. Der InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie ist beides Mal dabei, um den Jugendlichen, ihren Eltern und allen Interessierten die verschiedenen Ausbildungsberufe dieses Industriezweiges zu zeigen. „Wir freuen uns sehr, wieder direkt mit den Jugendlichen in Kontakt zu kommen“, sagte Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestme-

tall in Ulm. Nach den vielen ausgefallenen Präsenzveranstaltungen sei das gegenseitige Kennenlernen von Unternehmen und Schülerinnen und Schülern sehr wichtig.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

Bezirksgruppe Ulm auf LinkedIn

Seit kurzem ist die Bezirksgruppe Ulm von Südwestmetall mit einem eigenen Account auf LinkedIn vertreten. „Wir möchten damit einen Einblick in unsere Arbeit gewähren“, sagte Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. Neben einer Ankündigung von Seminaren und Veranstaltungen möchten wir hier mit kurzen Statements zu aktuellen Themen Stellung nehmen. Wir freuen uns über Ihren Besuch unter:



Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung

Die Deutsche Rentenversicherung bietet, in Form ihres Firmenservice, eine kostenfreie und neutrale Beratung für Arbeitgeber an. Die Beschäftigten des Firmenservice dienen als direkte Ansprechpersonen der Arbeitgeber beziehungsweise Personalverantwortlichen.

Ziel ist es, über die Leistungen der Deutschen Rentenversicherung zu beraten, um die Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu stärken, zu erhalten oder wiederherzustellen.

Hierfür steht das Modul „Gesunde Mitarbeitende“ im Mittelpunkt – mit Themen wie Prävention, medizinische und berufliche Rehabilitation sowie die Implementierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) und Informationen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Der Firmenservice unterstützt außerdem bei Fragen bezüglich der Themen „Rente und Altersvorsorge“ und „Meldungen und Beiträge zur Sozialversicherung“.

Info unter: Hotline: 0800 1000 453 /
firmenservice@deutsche-rentenversicherung.de



Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Massenentlassungsanzeige und Sollangaben

Im Rahmen von Personalanpassungsmaßnahmen ist der Arbeitgeber oft verpflichtet, diese als sog. „Massenentlassung“ gegenüber der Arbeitsverwaltung anzuzeigen. Bei kleineren Firmen mit 21 bis 59 Beschäftigten kann diese „Anzeigepflicht“ nach § 17 KSchG bereits ab fünf Entlassungen einsetzen. Ist die Anzeige aber fehlerhaft oder unvollständig, riskiert der Arbeitgeber, dass die Kündigungen für unwirksam erklärt werden. Das Bundesarbeitsgericht hat nun jedoch klargestellt, dass das nur für die Pflichtangaben gilt, das Versäumen von Sollangaben dagegen unschädlich ist und sich nicht auf die einzelne Kündigung auswirkt.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Kein Mindestlohn für verpflichtendes Vorpraktikum

Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie ein Pflichtpraktikum absolvieren, das nach einer hochschulrechtlichen Bestimmung Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums ist. Denn in diesen Fällen greift die Ausnahmeregelung des § 22 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 Mindestlohngesetz (MiLoG), so das Bundesarbeitsgericht Anfang dieses Jahres.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Durchführung eines BEM

Nach einem Urteil des BAG gibt § 167 Abs. 2 S. 1 SGB IX, welcher das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) zum Inhalt hat, dem Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Einleitung und Durchführung eines BEM durch den Arbeitgeber. Es handele sich um eine spezialgesetzliche Regelung, welche dem Arbeitgeber Möglichkeiten zur Überwindung oder Vorbeugung von Krankheiten seiner Arbeitnehmer aufgibt. Jedoch stehe nicht jeder Pflicht des Arbeitgebers auch ein Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber.

Ansprechpartnerin: Silke Peters

Bundesarbeitsgericht

Bildungszeit – Qualifizierung auf Halbe

Beschäftigte in Baden-Württemberg können nach dem Bildungszeitgesetz des Landes (BzG BW) bezahlte Bildungszeit für eine berufliche oder politische Weiterbildung, aber auch für eine Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeit in Anspruch nehmen. Die Bereiche, für die ein solcher Anspruch in Betracht kommt, werden durch Rechtsverordnung festgelegt (§ 1 Abs. 5 BzG BW). Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden, dass ein Anspruch auf Qualifizierung zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit nicht voraussetzt, dass eine solche Tätigkeit bereits ausgeübt wird. Ausreichend sei eine abstrakte Eignung der Bildungsmaßnahme.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Zahl der Ausgabe

320.000 MINT-Arbeitsplätze fehlten

im April 2022 – so viele wie nie zuvor in einem April seit 2011.

Quelle:
iwd vom 09.06.2022

Bundesarbeitsgericht

Keine Umwandlung von T-Zug-Tagen in der Verbraucherinsolvenz

Neuere Tarifverträge - wie z.B. der TV T-ZUG in der Metall- und Elektroindustrie - sehen zugunsten der Beschäftigten vor, dass diese Entgeltansprüche in bezahlte Freistellungstage umwandeln können. Dieses Wahlrecht ist jedoch ausgeschlossen, wenn sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer in der Verbraucherinsolvenz befindet. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden: Zwar falle die Arbeitskraft des Betroffenen nicht in die sog. Insolvenzmasse, so dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer weiterhin über das Arbeitsverhältnis als solches disponieren könne. Über künftige Entgeltansprüche aus dem unverändert gebliebenen Arbeitsverhältnis dürfe er während des laufenden Insolvenzverfahrens jedoch nicht zum Nachteil der Masse bzw. seiner Gläubiger ver-

fügen. Der Arbeitgeber muss ihm also die Umwandlungsmöglichkeit verwehren und stattdessen die Entgeltleistung erbringen.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Freistellung eines schwerbehinderten Menschen von Mehrarbeit

Schwerbehinderte – ebenso wie ihnen gleichgestellte – Menschen können von ihrem Arbeitgeber verlangen, von der Anordnung von Mehrarbeit ausgenommen, also freigestellt zu werden. Das ist so in § 207 des Neunten Sozialgesetzbuches (SGB IX) geregelt.

Das Bundesarbeitsgericht hat nun aber klargestellt, dass unter „Mehrarbeit“ nur jede über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinausgehende Arbeitszeit fällt. § 207 SGB IX beziehe sich ausschließlich auf die in § 3 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelte regelmäßige werktägliche Arbeitszeit, nicht aber auf die individuell vereinbarte oder aber tariflich geregelte Arbeitszeit.

Beträgt letztere zum Beispiel nur sieben Stunden, bezieht sich die Freistellung gerade nicht auf die Anordnung, eine achte zu arbeiten.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Arbeitswirtschaft

Nachhaltigkeit durch Prozessoptimierung

Nachhaltigkeit, oder noch besser Sustainability, ist das neue Schlagwort. Sogar bei der Bewertung eines Unternehmens wird die Nachhaltigkeit herangezogen. Somit sollte man alles auf den Prüfstand stellen, was die Nachhaltigkeit beeinflusst.

Jeder Firmenbereich kann zur Nachhaltigkeit beitragen. Viele Firmen haben allein durch neue Lichtbänder viel Strom eingespart. Oder sie haben das Druckluftnetz auf Undichtigkeiten überprüft, denn die Erzeugung von Druckluft ist energieintensiv und damit teuer.

Auch die klassischen Felder der Fertigungsprozessoptimierung werden unter Nachhaltigkeitsaspekten interessant. So überprüfte man in einem Unternehmen, ob aufwendige Ausrichtprozesse überhaupt gemacht werden müssen und man stellte fest, dass die vorgegebenen Toleranzen überzogen waren. Leichter kann man Ressourcen nicht einsparen.

Stabile und sichere Arbeitsprozesse verhindern Nacharbeit und sparen Material. Und so gibt es noch viele Beispiele, die man aufzählen kann. Um es kurz zu machen: Alles was man bisher zur klassischen Zeit- oder Anlagenoptimierung gemacht hat, hilft der Nachhaltigkeit. Leider muss man aber immer wieder feststellen, dass klassisches Industrial Engineering Wissen (IE) in vielen Unternehmen nicht mehr präsent ist. Leider. Deshalb informiert Südwestmetall seine Unternehmen immer wieder über geeignete Methoden des Industrial Engineerings.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Umweltschutz

Kostenoptimierung: Umweltschutz und Energie

Eigentlich denkt man bei oben genannten Themen nicht gleich an Einsparung. Insbesondere wird Umweltschutz eher als Kostentreiber, als ein Thema zur Kosteneinsparung gesehen. Praxisbeispiele zeigen jedoch, dass gut organisierter Umweltschutz Beiträge leisten kann. Betrachten wir einmal die Müllentsorgung. Diese kann unterschiedlich erfolgen. Die Strategie eines Unternehmens lief nach folgendem Plan:

Nehme einen Container, schmeiße alles hinein und beauftrage einen Entsorger. Diese Strategie kostet Geld. Ein anderes Unternehmen trennte hingegen seine Abfälle und konnte per Saldo seine Abfälle als Wertstoffe verkaufen.

Nachdem die Entsorgung von Produktionsstoffen immer schwieriger wird, ist es auch verstärkt sinnvoll, sich Gedanken zu machen, wie zum Beispiel bei Verschnitt optimal gearbeitet werden kann und sich die Frage zu stellen, welche Stoffe eingesetzt werden können. Während früher die Entsorgungskosten eher eine

untergeordnete Rolle spielten, sieht das heute völlig anders aus.

Genauso der Energieeinsatz. Nicht nur die Dämmung von Gebäuden ist heute ein Thema, sondern auch die Frage der Wärmerückgewinnung, die zum Beispiel bei der Druckluftherzeugung durch die Kompressoren entsteht. Auch wird dabei natürlich die Frage gestellt, ob denn überhaupt druckluftangetriebene Werkzeuge insgesamt die Richtigen sind, oder ob man elektrisch angetriebene verwenden soll.

Auch haben viele Unternehmen ihre Beleuchtung ausgetauscht. LED-Lampen verbreiten ein besseres Licht und sind auch noch sparsamer im Verbrauch. Auch das klassische Überprüfen nach Produktionsabläufen auf Potenzial kann Energie reduzieren. Muss man Teile ausrichten oder genügen die Fertigungstoleranzen? Alles was nicht gemacht werden muss, spart am meisten.

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 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: 30.06.2022