

KURZNACHRICHTEN FÜR M+E-ARBEITGEBER

Ulm/Alb-Donau/Biberach



ALLGEMEINE NEUIGKEITEN

KI-BLITZLICHTER: EINSATZMÖGLICHKEITEN VON KI IM UNTERNEHMEN

In Zusammenarbeit mit zwei Experten haben wir im September dieses Jahres unser Mitgliedsunternehmen eine Veranstaltung zum aktuellen Thema künstliche Intelligenz angeboten. Dr. Daniel Schaudt, Projektleiter des Transferzentrums für Digitalisierung, Analytics & Data Science (DASU) in Ulm sowie Alexander Nikolaus, Leiter des Digitalisierungszentrums Ulm, Alb-Donau, Biberach und Neu-Ulm gaben bei dieser Veranstaltung mit praxisnahen Beispielen einen verständlichen Einblick in die wichtigsten KI-Technologien. Dabei wurde nicht nur dargestellt, wie diese Technologien funktionieren, sondern vor allem, wie sie im betrieblichen Alltag konkret genutzt werden können. Auch die Prozessintegration und die sichere Nutzung eigener KI-Lösungen, etwa in Form von privaten Sprachmodellen, waren Themen der Veranstaltung.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

GEMEINSAME FACHTAGUNG VON IG METALL ULM UND SÜDWESTMETALL ULM

Unter dem Motto „KI: Den Weg in die Zukunft gemeinsam gestalten“ fand in diesem Herbst die vierte gemeinsame Fachtagung der IG Metall Ulm und Südwestmetall Ulm im Kulturhaus Laupheim statt. Die Veranstaltung brachte Betriebsräte und Unternehmensvertreter der Metall- und Elektroindustrie aus der Region zusammen, um über die Einführung und Gestaltung von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Arbeitswelt zu diskutieren. In Diskussionsrunden erarbeiteten die Teil-



Die vierte gemeinsame Fachtagung der IG Metall Ulm und Südwestmetall Ulm fand im Kulturhaus in Laupheim statt.

nehmenden gemeinsam Antworten auf zentrale Fragen zur KI-Strategie, zu betrieblichen Erfahrungen und zu ethischen sowie praktischen Herausforderungen. Die Veranstaltung wurde durch Impulsvorträge von Phillip Fischer (GenAI & IT Experte) und Jonas Grasy (IMU Institut) ergänzt, die sowohl technische als auch arbeitsorganisatorische Aspekte beleuchteten.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

NEUE VERANSTALTUNGSREIHE CONNECT ME



Auftakt zur neuen Veranstaltungsreihe CONNECT ME bei der Bosch Rexroth AG in Ulm



Das Zusammentreffen im Herbst fand im Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg statt.

Im Frühjahr dieses Jahres wurde die neue Veranstaltungsreihe CONNECT ME ins Leben gerufen. Hauptfokus von CONNECT ME liegt auf Netzwerken. Gerade in der heutigen schnellebigen und von Digitalisierung geprägten Zeit, ist der persönliche Austausch zwischen Unternehmen wichtiger denn je. Auch die Locations dieser Veranstaltungsreihe sind interessant. Neben der Bosch Rexroth AG in Ulm und dem neu errichteten KI-Centrum in Ulm fand das Zusammentreffen im Herbst im Zentrum für Sonnenenergie- und Wasserstoff-Forschung Baden-Württemberg statt.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

WICHTIGE RECHTSPRECHUNG

Bundesarbeitsgericht

MITBESTIMMUNG BEI VERGÜTUNGSANPASSUNG EINES FREIGESTELLTEN BR-MITGLIEDS

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber nicht verlangen, ein Zustimmungsverfahren nach § 99 Abs. 1 BetrVG einzuleiten, wenn das Entgelt eines freigestellten Betriebsratsmitglieds nach § 37 Abs. 4 oder § 78 S. 2 BetrVG angepasst wird. Eine solche Entgeltanpassung stellt keine Ein- oder Umgruppierung dar.

Ansprechpartner: Matthias Schatz

Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg

BEGRIFF „DIGITAL NATIVES“ ALS INDIZ FÜR DISKRIMINIERUNG

Mit der Formulierung „Als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der Datengetriebenen PR, des ... zu Hause“, setzt der stellenausschreibende Arbeitgeber nach der Entscheidung des LAG Baden-Württemberg ein Indiz für eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters im Sinne von § 3 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und sprach dem 1972 geborenen Bewerber, dessen Bewerbung erfolglos geblieben war, eine Entschädigung in Höhe von 7.500 € zu.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

BEFRISTETES ARBEITSVERHÄLTNIS EINES BETRIEBSRATS-MITGLIEDS UND DAS BENACHTEILIGUNGSVERBOT

Ein nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) zulässig und damit wirksam befristetes Arbeitsverhältnis endet auch dann mit Ablauf der vereinbarten Befristung, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich in den Betriebsrat gewählt worden ist. Benachteiligt der Arbeitgeber allerdings das befristet beschäftigte Betriebsratsmitglied, indem er diesem wegen des Betriebsratsmandats keinen Folgevertrag anbietet, hat das Betriebsratsmitglied einen Anspruch auf Abschluss des ursprünglich verweigerten Folgevertrages als Schadenersatz. So das Bundesarbeitsgericht in einem Fall, in welchem zeitgleich 19 befristete Arbeitsverträge ausliefen und das Betriebsratsmitglied einer von drei Beschäftigten war, denen kein Folgevertrag angeboten worden war.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

ARBEITS WISSENSCHAFT

SIND HUMANOIDE ROBOTER DIE AUTOS VON MORGEN?

Während spezialisierte Roboter heute noch dominieren, eröffnen humanoide Roboter neue Perspektiven: Sie sind flexibel einsetzbar, lernen zunehmend menschenähnlich und amortisieren sich je nach Anwendungsfall bereits nach wenigen Monaten. Für Deutschland ergibt sich daraus eine strategische Chance – vergleichbar mit der Bedeutung der Automobilindustrie. Dem ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft zufolge könnte die Produktion humanoider Roboter künftig ein ähnlich bedeutendes Wirtschafts- und Exportpotenzial entfalten wie bislang die Automobilindustrie. Spezialisierte Roboter dominieren industrielle Anwendungen durch hohe Effizienz und Präzision bei klar definierten Aufgaben. Noch – denn ihre mangelnde Flexibilität begrenzt ihren wirtschaftlichen Nutzen in dynamischen Produktionsumgebungen.

Humanoide Roboter bieten hier einen entscheidenden Vorteil: Sie können flexibel auf wechselnde Anforderungen reagieren und verschiedenste Aufgaben übernehmen – von der Logistik über Montage bis hin zur Maschinenbedienung. Erste Pilotprojekte zeigen, dass sie besonders bei repetitiven Tätigkeiten und Nachschichten beispielsweise im Bereich der innerbetrieblichen Logistik wirtschaftlich attraktiv sind. Trotz starker Kompetenzen im Maschinenbau und in der Automatisierungstechnik fehlt es in Deutschland bislang weitgehend an Unternehmen, die humanoide Roboter entwickeln oder produzieren. Um international wettbewerbsfähig zu bleiben, braucht es jetzt gezielte Investitionen, Förderprogramme und eine strategische Industriepolitik.

Ansprechpartner: Tobias Lang

ARBEITS SCHUTZ

DIGITAL WORKSPACE – FLUCH ODER SEGEN?

Die Arbeitswelt, vor allem im Büro- und Wissensbereich, hat sich in den letzten Jahren rasant gewandelt. Treiber dieses Wandels sind Digitalisierung, mobile Endgeräte und Cloud-Technologien. Der Digital Workspace, also die virtuelle, integrierte Arbeitsumgebung, bildet heute bereits das Herzstück vieler Unternehmen, denn er bündelt Anwendungen, Daten, Kommunikationstools und Kollaborationsplattformen an einem zentralen virtuellen Ort.

Die Vorteile sind offensichtlich und werden durch diverse Studien gestützt: Laut ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. steigert die Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort die Bindung von Fachkräften (ifaa) und Unternehmen prognostizieren Produktivitätsgewinne von bis zu 32 % (ifaa). Der PwC Employee Experience Survey 2023 bescheinigt Unternehmen, die aktiv an einem positiven Nutzererlebnis arbeiten, gar eine um 70 % höhere Mitarbeiterbindung. Und auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hebt die Chancen in ihrer Studie „Informationsflut am Arbeitsplatz“ hervor: Der digitale Arbeitsplatz verbessert Zusammenarbeit und Wissenszugriff. Der Microsoft Work Trend Index 2023 stellt heraus, dass 49 % der Mitarbeitenden sich produktiver fühlten.

Der Digital Workspace bringt also unbestrittene Vorteile – er stellt aber auch hohe Anforderungen an digitale Resilienz und Arbeitsorganisation, wie die Studien ebenfalls deutlich herausstellen: hohe Informationsmengen, parallele Aufträge und Unterbrechungen führen zu Ermüdung, Frustration und nachlassender Arbeitsqualität (BAuA). Das ifaa konkretisiert, dass Mitarbeitende im Schnitt 275-mal täglich durch digitale Nachrichten und Meetings unterbrochen werden – etwa alle zwei Minuten – wodurch sich rund 80 % gestresst oder erschöpft fühlen. Häufig werden im Anschluss an solche Unterbrechungen erstaunliche 20 Minuten oder mehr benötigt, um wieder zur Aufgabe zurückzukehren. Diese erschreckend hohe Anzahl an Unterbrechungen beeinträchtigen Konzentration, Produktivität und die erwähnte Employee Experience (ifaa). Arbeit und Freizeit verschwimmen, es kommt zur Informations- und Reizüberflutung und der Digital Workspace wird zur Belastung statt zur Erleichterung.

Ansprechpartner: Tobias Lang

Um diesem digital Overload vorzubeugen sind fünf Faktoren in der Umsetzung und Nutzung von Digital Workspaces entscheidend:

1. Benutzerfreundlichkeit: Integrierte, intuitive Tools vermeiden Medienbrüche.
2. Transparente Kommunikation: Klare Einführung, Ziele und Schulungen erhöhen Akzeptanz.
3. Digitale Führungskultur: Vorbildliches Verhalten, Förderung von Selbstorganisation und klare Grenzen.
4. Autonomie und Kontrolle: Mitarbeitende entscheiden, wie und wann sie Tools nutzen.
5. Arbeitsbelastung & Grenzen: Regeln zu Informationsflut, Erreichbarkeit und Pausen reduzieren Stress.

Der Digital Workspace ist somit nicht nur ein technisches, sondern vor allem ein gestalterisches Thema. Seine Vorteile wie Flexibilität, Produktivität und vernetzte Zusammenarbeit sind unbestreitbar. Gleichzeitig zeigt sich aber, dass die menschliche Fähigkeit zur umfassenden Integration von Informationen begrenzt ist. Eine durchdachte Einführung mit klaren Rahmenbedingungen und die durchgängige Unterstützung der Mitarbeitenden sind daher entscheidend, um den digitalen Arbeitsplatz nicht nur technisch, sondern auch menschlich erfolgreich werden zu lassen.

Ansprechpartner: Tobias Lang



Zahl der Ausgabe

Gewerkschaften in Deutschland: Organisationsgrad sinkt

Im Jahr 2024 lag der Anteil der Arbeitnehmer, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind, nur noch bei

16,5%

Im Jahr 2010 waren es noch mehr als 20 %.

Quelle: iwd vom 20.10.2025

IMPRESSUM

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 Mitgliederzeitschrift 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

