

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

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3
Arbeitsschutz	4

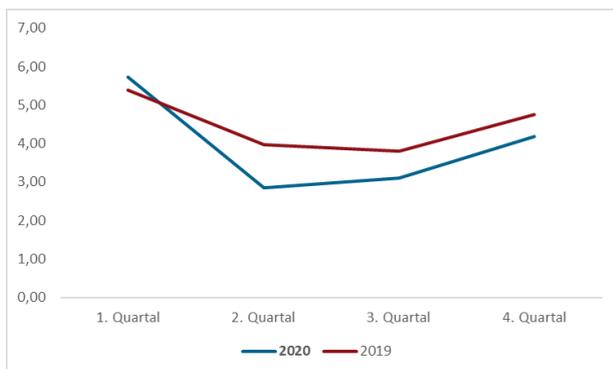


Allgemeine Neuigkeiten

Krankenstand im Corona-Jahr geringer

Die Bezirksgruppe Ulm führt jährlich quartalsweise eine Erhebung des Krankenstandes unter Mitgliedsfirmen durch. Im 1. Quartal 2020 war der Krankenstand noch verhältnismäßig hoch und mit 5,73 % um 0,34 Prozentpunkte höher als im 1. Quartal 2019. Insgesamt lag der durchschnittliche Krankenstand für das Jahr 2020 bei 3,97 % und damit um 0,51 Prozentpunkten unter dem Durchschnitt von 2019.

Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm, sieht diese Entwicklung auch als eine Folge der starken Ausweitung der Kurzarbeit in 2020 und des strengen Lockdowns im Frühjahr.



Regionaler Krankenstand im Zeitverlauf

Wie die Grafik zeigt, war der Krankenstand in den Quartalen zwei bis vier in 2020 geringer als im Vorjahr. Im 2. Quartal ergab sich mit 1,12 Prozentpunkten die größte Differenz zwischen den Jahren 2020 und 2019. Die jahreszeitlich bedingte Entwicklung des Krankenstandes war auch in den Vorjahren in ähnlicher Weise zu verzeichnen. Rückfragen? Wenden Sie sich an: ulm@suedwestmetall.de

Metall- und Elektro-InfoTruck modernisiert

Die InfoTrucks der Metall- und Elektroindustrie (kurz M+E) wurden im vergangenen Jahr modernisiert, um Schülerinnen und Schülern den neuesten Stand der Technik zeigen zu können. An Bord der M+E-InfoTrucks befindet sich nun ein Cobot. Dies ist ein kollaborativ arbeitender Roboter, für dessen Bedienung keine speziellen Programmierkenntnisse nötig sind. Das Programmieren erfolgt vielmehr durch Führen der Roboterhand. Der Cobot lernt dadurch, dass ihm die Aufgabe am Roboterarm vorge-macht wird. Darüber hinaus gibt es seit kurzem die ME-Berufe App. Mit dieser erhalten die Schülerinnen und Schüler im Truck weiterführende Inhalte und können Informationen abspeichern, um sich zu Hause erneut damit zu beschäftigen. Darüber hinaus ermöglicht eine in die App integrierte Augmented Reality-Anwendung den Jugendlichen im Truck, eine interaktive Landkarte nach den Ausbildungsangeboten von M+E-Unternehmen in der Region zu erkunden. Da Corona-bedingt Schuleinsätze des

M+E-InfoTrucks oft nicht möglich sind, arbeitet das Truck-Team daran, Schulklassen mit einer digitalen Lösung über die Ausbildungsberufe in der M+E-Industrie zu informieren. Darüber hinaus ist geplant, dass die Coaches des M+E-InfoTrucks an digitalen Bildungsmessen teilnehmen, um den direkten Austausch mit den Jugendlichen zu ermöglichen.



Der neue kollaborativ arbeitende Roboter im M+E-InfoTruck
Rückfragen? Wenden Sie sich an: ulm@suedwestmetall.de

Ehrung für Schulen aus der Region

Die Initiative „MINT Zukunft schaffen“ zeichnete im November vergangenen Jahres vier Schulen aus Ulm, Biberach und dem Alb-Donau-Kreis als „MINT-freundliche Schule“ bzw. „digitale Schule“ aus. Nach dreijähriger erfolgreicher MINT-Profilbildung wurden das Hans und Sophie Scholl-Gymnasium in Ulm und das Pestalozzi-Gymnasium in Biberach erneut mit dem Signet „MINT-freundliche Schule“ geehrt. Darüber hinaus erhielt das Humboldt-Gymnasium in Ulm erstmalig die Auszeichnung „digitale Schule“. Die Blautopf-Schule in Blaubeuren wurde nach 2017 nun zum zweiten Mal als „digitale Schule“ ausgezeichnet. Der Kriterienkatalog „Digitale Schule“ umfasst fünf Module, die von den Schulen nachgewiesen werden müssen. „Die vergangenen Monate des Homeschoolings haben gezeigt, wie wichtig die digitale Ausstattung, aber auch die Kenntnisse in diesem Bereich sind“, sagte Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. Die Spitzenvereinigung der baden-württembergischen Arbeitgeberverbände ist Partner der Initiative „MINT Zukunft schaffen“.

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

Südwestmetall-Förderpreise verliehen

Mit dem Förderpreis würdigt Südwestmetall seit über 30 Jahren herausragende Dissertationen des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Landesuniversitäten Baden-Württembergs. Im Herbst 2020 erhielt die Jung-Wissenschaftlerin Dr. Montaha Anjass für ihre Dissertation an der Universität Ulm den mit 5.000 Euro dotierten Förderpreis. Die Doktorarbeit befasst sich mit der Herstellung verschiedener molekularer Metalloxide und der Untersuchung auf ihre Eigenschaften, insbesondere im Hinblick auf ihre Eignung als Aktivmaterial in elektrochemischen Speichern. „Im Hinblick auf die Transformation hin zu verstärkter Elektromobilität sind diese Untersuchungen von hoher Aktualität und Bedeutung“, sagte Peter Fieser, Mitglied des Vorstands der HENSOLDT AG und Vorsitzender der Bezirksgruppe Ulm von Südwestmetall.

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

Zahl der Ausgabe

67,5 Mrd. Euro

gaben Unternehmen 2019 für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall aus.

Quelle: IW Medien/iwd

Wichtige Rechtsprechung

Bundesgerichtshof

Arbeitnehmerüberlassung und Vermittlungshonorar

Arbeitnehmerüberlassungsverträge enthalten sehr oft Klauseln, die dem Entleiher ein Vermittlungshonorar in Rechnung stellen, wenn dieser den Arbeitnehmer innerhalb einer gewissen Zeitspanne in ein Arbeitsverhältnis übernimmt.

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat diese Klauseln zwar für wirksam erklärt, ihnen aber zumindest der Höhe nach eine Grenze gesetzt. Nur, wenn das Honorar maximal zwei Bruttomonatsgehälter beträgt und sich entsprechend der Dauer der erfolgten Überlassung für jeden Monat um ein Zwölftel reduziert, greift die Klausel.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit

Ordentliche betriebsbedingte Kündigungen bedürfen mit Erreichen der Schwellenwerte des § 17 KSchG der Massenentlassungsanzeige bei der zuständigen Agentur für Arbeit. Ein Unternehmen mit zentraler Leitungsstelle in Berlin und bundesweit beschäftigtem Personal kündigte betriebsbedingt Mitarbeiter in Düsseldorf. Die Massenentlassungsanzeige erfolgte wegen der in Berlin befindlichen zentralen Steuerung am Standort Berlin. Das Bundesarbeitsgericht sieht die Agentur für Arbeit in Berlin als unzuständig an. Neu ist, dass sich die Begründung des Bundesarbeitsgerichts auf den unionsrechtlichen Betriebsbegriff, wie vom EuGH verwendet, stützt. Danach ist eine Massenentlassungsanzeige bei der Agentur einzureichen, in deren Bezirk auch die Folgen der Kündigungen eintreten werden. Auch sei „Betrieb“ im Sinne der europarechtlichen Massenentlassungsrichtlinie die Einheit, der die von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer zur Erfüllung ihrer Aufgaben angehören. Der Betrieb, um den es hier gehe, sei in Düsseldorf und nicht in Berlin. Bei der unzuständigen Agentur für Arbeit eingereichte Massenentlassungsanzeigen führen zur Unwirksamkeit der Kündigungen.

Ansprechpartnerin: Silke Peters

Bundesarbeitsgericht

Begünstigung durch pauschale Zulage

Aufgrund von § 37 Abs. 2 BetrVG ist einem Betriebsratsmitglied während der Zeit der Erbringung erforderlicher Betriebsratsstätigkeit das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, das es verdient hätte, wenn es gearbeitet hätte. Zu dem weiterzuzahlenden Arbeitsentgelt zählen alle Vergütungsbestandteile, auch Zuschläge für Mehr-, Über-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, nicht dagegen Aufwendersersatz. Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung, mit der einem Betriebsratsmitglied wegen seines Betriebsratsmandats die Zahlung einer Vergütung während der Betriebsratsstätigkeit zugesagt wird, die über das nach § 37 BetrVG zulässige Maß hinausgeht, stellt eine gem. § 78 Satz 2 BetrVG unzulässige Begünstigung des Betriebsratsmitglieds dar und ist daher nichtig.

Bei einem freigestellten Betriebsratsmitglied wäre eine

entsprechende Pauschale dagegen zulässig. Das allerdings auch nur, wenn und soweit diese im Wesentlichen dem Durchschnitt der tatsächlichen Zuschläge entspricht, so das Bundesarbeitsgericht.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Gute Gründe für den Verband

„Unsere Beweggründe für die Mitgliedschaft waren das hochkarätige Netzwerk von Unternehmern und Führungskräften einerseits und andererseits die professionelle Unterstützung in arbeitsrechtlichen Fragen sowie der Beratung bei betrieblichen Abläufen.“



Alexander Frick, Geschäftsführer der NMH GmbH

Arbeitswirtschaft

Sind die Unternehmen nicht auf die Digitalisierung vorbereitet?

Täglich bekommt man Informationen von Beratern und Instituten, die aufzeigen, wie wichtig die Digitalisierung ist und wie schnell man weg vom Fenster ist, wenn man da nicht mithält. Dann gibt es auch noch die Gewerkschaften, die über einen Zukunftstarifvertrag für die Transformation den Unternehmen helfen wollen. Sind die Unternehmen wirklich schlecht vorbereitet?

Jeder der Akteure hat seine Interessen. Ein Forschungsinstitut hat den Auftrag, zu forschen und in die Zukunft zu blicken. Dabei muss man sich als Unternehmer fragen, brauche ich unbedingt das Neueste oder komme ich mit dem jetzigen Stand noch klar?

Dann die Berater. Ihre Intention ist es, Geld zu verdienen und zwar mit dem Geld der zu beratenden Unternehmen. Diese schlagen Ihnen bestimmt top Lösungen vor. Alles interessant; doch rechnet sich das?

Die Gewerkschaften haben sich auf die Fahne geschrieben, Mitbestimmung zu steigern. Mehr muss dazu nicht gesagt werden. Viele Unternehmen haben mit dieser Mitbestimmung schon einiges erlebt.

Zusammengefasst sieht man, jeder hat seine eigenen Interessen. Ihr Interesse muss aber sein, das Notwendige zu haben, mit dem man Geld verdienen kann. Betrachtet man die Unternehmen, so ist bei denen die Digitalisierung absolut kein Fremdwort, sondern ein konstant stetiger Prozess. Ständig werden Abläufe hinterfragt, geändert, modifiziert, und wenn nötig, auch IT-Anpassungen vorgenommen. Dies aber nur in dem Maße, wie das Unternehmen es für wirtschaftlich hält. Und das ist eben der große Unterschied zu Beratern, Instituten und Gewerkschaften.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Arbeitsschutz

Muss persönliche Schutzausrüstung (PSA) getragen werden?

Da gibt ein Unternehmen viel Geld aus für PSA und dann sieht man Mitarbeiter, die sie nicht tragen. Oder für noch mehr Geld werden zur Entlastung Hebehilfen angeschafft und dann werden diese nicht verwendet, weil es ohne schneller geht und man dafür mehr Pause hat.

Das erlebt man oft in Unternehmen. Spricht man die Mitarbeiter an, sehen sie es oft ein, aber man wird auch mit Aussagen konfrontiert, wie „das mache ich auf eigene Verantwortung“. Spätestens, wenn ein Unfall passiert,

weiß der Mitarbeiter nichts mehr davon, dass er was auf eigene Verantwortung übernommen hat. Außerdem ist diese Aussage auch absolut falsch und auch nicht zulässig.

Das Arbeitsschutzgesetz regelt Pflichten für Arbeitgeber und auch Arbeitnehmer. Letzteres ist kaum bekannt. So regelt der § 15 des Arbeitsschutzgesetzes, dass die Beschäftigten verpflichtet sind, die Arbeitsmittel, Schutzvorrichtungen und die zur Verfügung gestellte PSA bestimmungsgemäß zu verwenden. Ein Verstoß dagegen ist also kein Kavaliersdelikt, sondern ein Verstoß gegen ein Gesetz. Das sollte man mal auch so kommunizieren. Vielleicht sensibilisiert dies dann die Mitarbeiter. Führungskräfte sollten sich auch nicht scheuen, zur Not auch mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen durchzugreifen. Letztendlich helfen sie dadurch dem Mitarbeiter.

Eine weitere Rolle kommt hier auch den Sicherheitsbeauftragten zu. Sie sollen die Führungskräfte in Sachen Arbeitsschutz unterstützen. Dazu gehört auch, von Kollege zu Kollege auf Nachlässigkeiten freundlich hinzuweisen. Arbeitsschutz kostet Geld, aber noch teurer sind Arbeitsunfälle. Diese müssen vermieden werden, denn oft haben Mitarbeiter langanhaltende gesundheitliche Beeinträchtigungen. Das will niemand.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Ulm, 01.03.2021

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 Übelheiten. 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