

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

## Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3
Arbeitsschutz	4

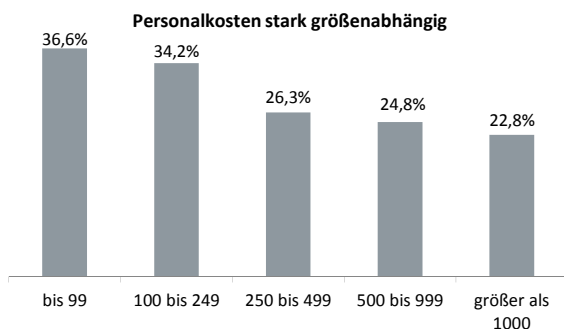


## Allgemeine Neuigkeiten

### Personalkosten in kleineren Betrieben höher

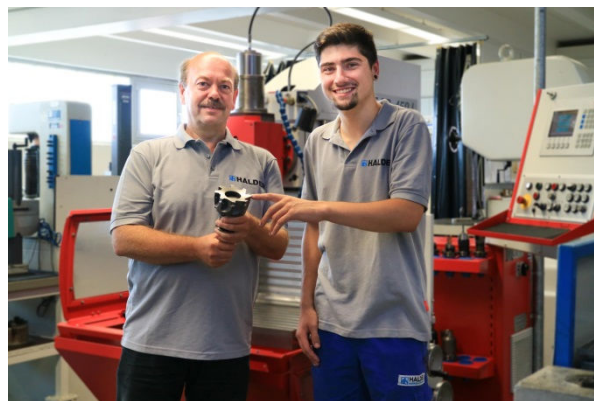
Die Arbeitskosten je geleistete Arbeitsstunde sind laut Statistischem Bundesamt im Zeitraum vom ersten Quartal 2017 zum ersten Quartal 2018 um 2,3 % gestiegen. Die Kosten für Bruttoverdienste erhöhten sich im 1. Quartal 2018 im Vergleich zum 1. Quartal 2017 um 2,1 % und die Lohnzusatzkosten um 2,9 %.

Im Bereich der Region Ulm ist die Kostensteigerung bei den Personalkosten stark abhängig zur Betriebsgröße. Bei Unternehmen bis 99 Mitarbeitern liegt der Personal-kostenanteil bei 36,6 %, bei Betrieben mit mehr als 999 Mitarbeitern bei 22,8 % (siehe Grafik).



Quelle: Konjunkturumfrage, Südwestmetall Bezirksgruppe Ulm

### Go.for.europe – Auslandspraktika für Auszubildende



Wolfgang Haaga (li.) und ein Go.for.europe-Absolvent

Das Programm Go.for.europe ermöglicht Auszubildenden aus Baden-Württemberg einen Teil ihrer Ausbildung in europäischen Partnerunternehmen zu absolvieren. Das Projekt wird getragen vom Baden-Württembergischen Industrie- und Handelskammertag, dem Baden-Württembergischen Handwerkskammertag, dem Land Baden-Württemberg und Südwestmetall. Zweimal jährlich entsendet Go.for.europe insgesamt 180 Auszubildende für vier Wochen in die Länder England, Irland, Spanien, Italien oder Tschechien. In der ersten Woche wird ein Sprachkurs in der jeweiligen Landessprache

angeboten. In den drei weiteren Wochen absolvieren die Auszubildenden ein Betriebspraktikum in ihrem Berufsfeld.

Die Erwin Halder KG in Achstetten-Bronnen bei Laupheim ist seit vielen Jahren an dem Projekt beteiligt. Der Ausbildungsleiter der Erwin Halder KG, Wolfgang Haaga, im Interview zu Go.for.europe:

#### **Warum findet die Erwin Halder KG das Programm Go.for.europe gut?**

Für die Erwin Halder KG ist das Programm Go.for.europe hervorragend, weil unsere Auszubildenden die Möglichkeit haben, für vier Wochen ein Praktikum im Ausland zu absolvieren.

#### **Was bringt Go.for.europe den Jugendlichen?**

Die Jugendlichen werden dadurch weltoffener, selbstbewusster und selbstständiger. Außerdem erlernen sie eine andere Sprache, lernen den Umgang in einem anderen Kulturkreis kennen und werden somit toleranter. Darüber hinaus erleben sie eine völlig andere Arbeitsweise in den Betrieben im Gastland und können ihren eigenen Ausbildungsstand oft sehr gut in den dortigen Arbeitsalltag einbringen. Um europäisches Denken zu fördern, ist diese Maßnahme das ideale Instrument.

#### **Seit wann ist die Erwin Halder KG an dem Programm beteiligt?**

Seit 2006 sind wir mit dabei und haben mit dem Programm Go.for.europe insgesamt 14 Auszubildende ins Ausland entsendet. Dabei haben wir durchweg gute Erfahrungen gemacht.

#### **Wie sehen Sie als Ausbilder das Programm?**

Als Ausbilder bin ich immer wieder fasziniert, wie sich die Denkweise und die Persönlichkeit der Teilnehmer zum Positiven verändert. Ich selbst habe diese Erfahrung durch den Internationalen Fachkräfteaustausch selbst erfahren. Die Möglichkeit zu einem Betrieb ins Ausland zu gehen, macht die Berufsausbildung reizvoller.

Zum Beispiel unser 19-jährige Ralf Amann, Auszubildender zum Zerspanungsmechaniker bei uns, absolvierte im Mai 2013 ein vierwöchiges Praktikum bei einem Unternehmen in Torquay, Großbritannien. Der Austausch ermöglichte es Ralf Amann, seine englische Sprache zu verbessern, sowie die Umgangsformen und Arbeitsweisen eines ausländischen Landes kennenzulernen. Vom damaligen Wirtschaftsminister Nils Schmid wurde er

außerdem als 1.000ster Teilnehmer des Austauschprogrammes ausgezeichnet.

Rückfragen? Wenden Sie sich an: [ulm@suedwestmetall.de](mailto:ulm@suedwestmetall.de)

#### Gute Gründe für den Verband

„Unter dem Dach des Verbandes genießen wir professionelle Beratung und Informationsdienste zu sozial-, tarif- und arbeitsmarktpolitischen Fragen sowie Erfahrungsaustausch im Unternehmensnetzwerk.“



Monika Hannon, Leiterin Personal-/Sozialwesen, Deutz AG

## Wichtige Rechtsprechung

### Bundesarbeitsgericht

**Keine Mitbestimmung bei automatisiertem Namensabgleich**

Führt der Arbeitgeber im Wege der elektronischen Datenverarbeitung einen Abgleich von Vor- und Nachnamen der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer mit den auf Grundlage der sog. Anti-Terror-Verordnungen der Europäischen Union erstellten Namenslisten durch, ist der Betriebsrat nicht zu beteiligen. Die durch die technische Einrichtung erzeugten Ergebnisse über einzelne Arbeitnehmer enthalten keine Aussage über ein tatsächliches betriebliches oder außerbetriebliches Verhalten mit Bezug zum Arbeitsverhältnis, so dass § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG nicht eingreife, sagt das Bundesarbeitsgericht in einer aktuellen Entscheidung.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

**Erhöhung der Arbeitszeit für Teilzeiter erst nach konkretem Angebot**

Auf den allgemeinen Wunsch eines Arbeitnehmers hin, seine Arbeitszeit zu erhöhen, ist der Arbeitgeber zunächst verpflichtet, diesen über freie Arbeitsplätze zu informieren. Sodann ist es Sache des Arbeitnehmers, dem Arbeitgeber ein mit „Ja“ annehmbares Angebot auf Aufstockung der Arbeitszeit zu unterbreiten. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber die Information nach § 7 Abs. 2 TzBfG nicht erteilt.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

**Zitat der Ausgabe**

„Mehr staatliche Regulierung für den Arbeitsmarkt ist genau das falsche Rezept.“

Christoph M. Schmidt, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (RWI).

Rückfragen? Wenden Sie sich an: [ulm@suedwestmetall.de](mailto:ulm@suedwestmetall.de)

Bundesarbeitsgericht

**Entgeltumwandlung**

Der bloße Geldbedarf eines Arbeitnehmers, für den der Arbeitgeber eine Direktversicherung zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung abgeschlossen hat, begründet für sich genommen keinen Anspruch gegen den Arbeitgeber, den Versicherungsvertrag gegenüber der Versicherungsgesellschaft zu kündigen, damit der Arbeitnehmer den Rückkaufswert erhält.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Landesarbeitsgericht

**Bildungszeit – Politische Weiterbildung und 10 %-Grenze**

Dem 2015 in Kraft getretenen Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) liegt nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg ein weiter Politikbegriff zugrunde. Erfasst sind insofern auch Bildungsmaßnahmen, die geeignet sind, das Verständnis der Arbeitnehmer für gesellschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge zu verbessern. Auf die 10 %-Grenze des § 7 Abs. 3 Altern. 2 BzG BW sind dagegen ausschließlich

Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nach § 1 Abs. 2 BzG BW, nicht jedoch sonstige Freistellungen im Sinne des § 5 Abs. 2 BzG BW anrechenbar.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

## Arbeitswirtschaft

**Leistungsentgeltgestaltung:  
Zielvereinbarung für Sachbearbeiterebene?**

Gerade in nicht tarifgebundenen Unternehmen gewinnt das Thema Entgeltgestaltung eine immer größer werdende Bedeutung. Transparenz und innerbetriebliche Gerechtigkeit sind gerade in diesen Betrieben verloren gegangen, so dass sogar Betriebsräte Entgeltstrukturen fordern. Dabei rückt dann auch die Frage der Leistungshonorierung immer mehr in den Fokus. Eine Methode für die Ermittlung des Leistungsergebnisses kann die Zielvereinbarung sein. Sie wird insbesondere bei Führungskräften häufig angewendet. In der betrieblichen Beratung merkt man oft, dass man sehr schnell Zielvereinbarungen auch für Sachbearbeiter machen möchte. Warum kann dies sinnvoll sein? Während Führungskräfte entsprechend ihrer Zielerreichung bezahlt werden, sind die Sachbearbeiter vollkommen außen vor. Aber gerade sie können durch ihre Leistung den Erfolg der Führungskraft stark beeinflussen. Nach genauer Beschreibung der Tätigkeit ergeben sich konkrete Ziel-Tätigkeiten für jeden. Entsprechende Leistungsentgelt-Relationen werden dann mit den Mitarbeitern vereinbart.

„Ich kann aus Erfahrung als Leiter einer Rationalisierungsabteilung sagen, dass die Führung deutlich unterstützt wird, wenn das Entgelt der Mitarbeiter am Zielerfolg der Abteilung gekoppelt ist“, sagt Hans-Jürgen Zimprich, Verbandsingenieur bei Südwestmetall Ulm.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

**Das Risiko von (zu viel) technischem Wissen**

Wissen ist wichtig für ein Unternehmen, das ist nichts Neues. Innerhalb vieler Instandhaltungsabteilungen liegt der Fokus daher auf dem Erweitern und Bewahren des Wissens der Mitarbeiter, das diese ja meistens durch Trainings und Fortbildungen erlangen. Doch dies ist auch mit gewissen Risiken verbunden, denn je mehr Wissen bei einem Mitarbeiter vorhanden ist, desto mehr kann im Fall seines Weggangs oder seiner Verrentung verloren

gehen. Um Wissensverlust vorzubeugen ist es wichtig, früh mit der Erfassung und Digitalisierung von Informationen zu beginnen. Das können Informationen über Anlagen oder Maschinen selbst sein oder über Störungen, die schon mal vorgekommen sind.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

## Arbeitsschutz

### Produktivitätsmanagement gut für Arbeitssicherheit

Die hohe Bedeutung der Produktivität für den Erhalt von Produktion und Arbeitsplätzen in Deutschland ist bekannt. Dass Produktivitätsmanagement auch die Arbeitssicherheit ganz erheblich fördert, belegen Ergebnisse einer aktuellen Studie des ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft in der Metall- und Elektroindustrie. „Fast 90 % der Befragten gaben an, dass die Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle sich durch das Produktivitätsmanagement verringert oder stark verringert hat“, so Dr. Tim Jeske, verantwortlicher Leiter der Studie am ifaa. Gleiches gilt für unfallbedingte Ausfallstunden: Knapp 90 % der Experten antworteten, dass deren Anzahl sich in den letzten Jahren verringert oder stark verringert hat. Neben dem Rückgang von Arbeitsunfällen nimmt auch allgemein der Krankenstand ab, wie 58 % der Befragten bestätigen. Ein Produktivitätsmanagement wirkt damit in mehrfacher Hinsicht. An der Studie haben sich 74 Experten der M+E-Industrie beteiligt.

Kostenloser Download:

<https://www.arbeitswissenschaft.net>  
und dann unter Download ifaa-Studie

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich



### Handbuch Arbeits- und Gesundheitsschutz als praktischer Leitfaden für Klein- und Mittelunternehmen



Arbeits- und Gesundheitsschutz ist Chefsache. Oft ist in Betrieben im Alltag jedoch wenig Zeit, sich den komplexer werdenden Anforderungen zu widmen. Das Handbuch Arbeits- und Gesundheitsschutz bietet kleinen und mittleren Unternehmen eine praktische Hilfestellung zur Organisation und Durchführung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Neben der rechtlichen Einordnung beschreiben die Autoren in kleinen Schritten und praxisgerecht die erforderlichen planerischen und organisatorischen Aspekte. Das Handbuch enthält Vorlagen und Checklisten, die leicht auf die eigene betriebliche Praxis zu übertragen sind. Mit dem Handbuch wird die Grundlage für ein Arbeitsschutzsystem geschaffen, dass zu einem Arbeitsschutzmanagement ausgebaut werden kann.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

### Die Verbände der Metall- und Elektroindustrie

bieten mit ihren 13 Geschäftsstellen eine unternehmens- und praxisnahe Beratung in allen Fragen der Personalwirtschaft und sind damit die größte Kompetenzzentrum 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 Gegebenheiten. 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.

**Kontakt und V.i.S.d.P.** Götz A. Maier | SÜDWESTMETALL Bezirksgruppe Ulm | Münsterplatz 33, 89073 Ulm | Tel. 0731 14025-13  
maier@suedwestmetall.de  
www.suedwestmetall.de