

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

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3
Arbeitsschutz	4



Allgemeine Neuigkeiten

Podcastreihe des Netzwerks Q 4.0 zu smart ausbilden

In dem Podcast „Smart ausbilden“ diskutieren Projektleiterinnen und Projektleiter des Netzwerks Q 4.0 mit verschiedenen Gesprächspartnern aus der Praxis über ihre Erfahrungen und Herausforderungen in der Ausbildung 4.0. Was versteht man genau unter Digitalisierung in der Ausbildung? Das Netzwerk Q 4.0 ist ein gemeinsames Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft und der Bildungswerke der Wirtschaft und anderen Bildungsinstitutionen und wird gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

Girls' Day Akademie: Mädchen und Technik

Seit 2010 unterstützt Südwestmetall das Projekt Girls' Day Akademie. Ziel des Projektes ist es, Mädchen einen Einblick in den Ingenieurberuf zu geben und dabei Vorurteile gegenüber technischen Berufen abzubauen. Die Teilnehmerinnen erhalten im Rahmen der Girls' Day Akademie die Chance, sich selbst auszuprobieren und verschiedene MINT-Berufe kennenzulernen. MINT steht dabei für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Sie findet ein ganzes Schuljahr lang, wöchentlich und außerschulisch statt. Projektpartner der Girls' Day Akade-

mie sind verschiedene Betriebe und die Technische Hochschule Ulm. Gefördert wird die Akademie von der Agentur für Arbeit und Südwestmetall.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

Neuer Vorsitzender der Bezirksgruppe Ulm



Oliver Wirth, neuer Vorsitzender der Südwestmetall Bezirksgruppe Ulm und geschäftsführender Gesellschafter der Bareiss Prüfgerätebau GmbH

Bei der diesjährigen Mitgliederversammlung der Südwestmetall-Bezirksgruppe Ulm im Experience Center der Nikola Iveco Group GmbH in Ulm wurde Oliver Wirth, Geschäftsführender Gesellschafter der Bareiss Prüfgerätebau GmbH, einstimmig zum neuen Vorsitzenden gewählt. Oliver Wirth löst damit Peter Fieser, Mitglied des Vorstands der Hensoldt AG, ab, der seit 2020 Vorsitzender

der Bezirksgruppe Ulm von Südwestmetall war. Peter Fieser geht Ende des Jahres in den Ruhestand und hatte sich daher nicht mehr für das Amt des Vorsitzenden zur Wahl gestellt. Stefan Halder, Geschäftsführender Gesellschafter der Erwin Halder KG, wird weiterhin als Stellvertreter zur Verfügung stehen. Im Anschluss an die Mitgliederversammlung sprach Professor Franz Josef Radermacher vom Ulmer Institut des FAW/n und frisch berufen in den UN-Council of Engineers on the Energy Transition, über sein Modell der Global Energy Solutions.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

Metall- und Elektro-InfoTruck wieder in der Region

Nachwuchsarbeit ist gerade in Zeiten des Fachkräftemangels enorm wichtig. Im November wird der InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie (kurz M+E) verschiedene Schulen in Dietenheim und Staig besuchen. Im Inneren des Trucks können die verschiedenen Ausbildungsberufe anhand von Exponaten praktisch erkundet werden. An Bord des M+E-InfoTrucks befindet sich auch ein Cobot. Dies ist ein kollaborativ arbeitender Roboter. Um mit einem Cobot zu arbeiten, sind keine speziellen Programmierkenntnisse nötig. Das Programmieren erfolgt vielmehr durch Führen der Roboterhand. Der Cobot lernt dadurch, dass ihm die Aufgabe am Roboterarm vorgegeben wird.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart



Der neue Cobot – ein kollaborativ arbeitender Roboter im M+E-InfoTruck, Quelle: GESAMTMETALL

Neues Online Format Fokus Arbeitsrecht

Seit diesem Jahr informieren wir unsere Mitgliedsfirmen kurz und kompakt in einem neuen Online Format über die wichtigsten Neuerungen im Arbeitsrecht. Titel der neuen Onlineveranstaltung ist „Fokus Arbeitsrecht“. Sie dauert

eine halbe Stunde und findet einmal im Monat statt. Dabei werden die unterschiedlichsten Themen behandelt, wie zum Beispiel die Frage, wie warm ein Büro sein muss oder auch der neue Leitfaden zum betrieblichen Eingliederungsmanagement und viele weitere mehr. Dieses Online Format richtet sich an die Personal- und Ausbildungsleitungen sowie Personalreferate und dient der kurzen, schnellen und regelmäßigen Information.

Ansprechpartnerin: Katharina Friedrich



Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Kann ein Aufhebungsvertrag nur sofort angenommen werden, muss es nicht unfair sein

Ein Arbeitgeber bot einer Mitarbeiterin im Gespräch die sofortige Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages oder, als Alternative, eine ansonsten erfolgende Kündigung. Nach dem Urteil des BAG liegt keine widerrechtliche Drohung und kein Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandels vor. Der unterzeichnete Aufhebungsvertrag ist wirksam. Denn die Ankündigung der ansonsten erfolgenden Kündigung sei keine Drohung, wenn ein verständiger Arbeitgeber ernsthaft eine Kündigung in Betracht ziehen konnte. Und die Verhandlungssituation sei auch nicht unfair, da der Arbeitnehmer die freie Wahl zwischen Aufhebung und Kündigung hatte. Die Ablehnung einer Bedenkzeit durch den Arbeitgeber war für die Wirksamkeit des Vertrages unschädlich.

Ansprechpartnerin: Silke Peters

Bundesarbeitsgericht

Wahlbeeinflussung durch Arbeitgeber

Nicht jedes nicht strikt neutrale Verhalten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit Betriebsratswahlen verstößt gegen § 20 Abs. 2 BetrVG und kann zur Anfechtbarkeit der Wahl berechtigen. Als wesentliche

Wahlvorschrift regelt § 20 Abs. 2 BetrVG den Schutz der Betriebsratswahl vor unzulässiger Beeinflussung. Untersagt ist jedoch nicht jede Handlung oder Äußerung, die geeignet sein könnte, die Wahl zu beeinflussen, so das Bundesarbeitsgericht erst kürzlich. Vielmehr muss die Beeinflussung durch Hinzufügung oder Androhung von Nachteilen oder durch Gewährung oder Versprechen von Vorteilen erfolgen, um die Unzulässigkeitsgrenze zu überschreiten. Eine rein kritische Äußerung, wie zum Beispiel der aktuelle Betriebsrat habe die Arbeit des Unternehmens behindert und die Beschäftigten mögen eine „gescheite Liste“ aufstellen, stelle dagegen keine unzulässige Beeinflussung der Betriebsratswahl dar.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Vertragliche Ausschlussfristen erfassen Urlaubsabgeltung

Da es sich beim Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung um einen reinen Entgeltanspruch handelt, kann dieser Anspruch auch vertraglichen Ausschlussfristen unterliegen. Dem steht weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs noch die verbindliche Auslegung europäischer Richtlinien des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) entgegen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nunmehr klargestellt.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Zahl der Ausgabe

Mit annähernd 1.600 Hidden Champions

im Jahr 2020 wies Deutschland fast die Hälfte der weltweit circa 3.400 Hidden Champions auf.

In der aktuellen Krisensituation könnte das ein Stabilitätsanker der hiesigen Wirtschaft sein.

Quelle:
iwd vom 27.09.2022

Arbeitswirtschaft

Arbeitsproduktivität mit alternden Belegschaften

Die Belegschaften in den Unternehmen werden älter. Rente mit 67 + x und unattraktiver werdende Altersteilzeitregelungen führen in den Unternehmen zu Altersdurchschnitten von 47 Jahren und älter. Unstrittig ist, dass

das muskuläre Leistungsvermögen des Menschen mit dem Alter abnimmt. Somit stehen die Unternehmen vor der Aufgabe, Arbeitsplätze und auch die Arbeitsorganisation entsprechend anzupassen. Was kann man konkret tun?

Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

Damit die Arbeitsfähigkeit lange erhalten bleibt, ist die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung von großer Bedeutung. Im Besonderen ist darauf zu achten, dass durch Hebehilfen und die richtige Anordnung von Behältern insbesondere Bück- und Drehbewegungen vermieden werden. Ebenfalls müssen durch Arbeitswechsel einseitige Belastungen vermieden werden. Selbst kleine, aber über Jahre hinweg einseitige Belastungen, können zu hohen Verschleißerscheinungen führen. Arbeitsausfälle und entsprechende Krankenstände sind die Folge.

Arbeitsorganisation/Stellenbesetzung

Eine Chance, die das Alter bringt, ist das Erfahrungswissen. Auch die Sozialkompetenz Älterer ist ausgeprägter als bei Jüngeren. All dies könnten Unternehmen nutzen, wenn sie bei Stellenbesetzungen solche Erkenntnisse beachten würden. Notwendig wären hierzu natürlich auch langfristige Stellenplanungen und der Dialog mit den Beschäftigten.

Die beste Produktivität wird erreicht, wenn der richtige Mitarbeiter oder die richtige Mitarbeiterin an der richtigen Stelle sitzt. Da das Altern nun mal nicht aufgehalten werden kann, wird es immer notwendiger werden, individuelle Karriereplanung und Stellenbesetzungen abzustimmen. Doch es wird sich lohnen, denn damit kann auch ein großer Beitrag zur Mitarbeitermotivation geleistet werden. Für eine ergonomisch richtige Arbeitsplatzgestaltung hat Südwestmetall ein Programm ausgearbeitet. Die Erfahrung zeigt hierbei, dass damit auch Produktivitätssteigerungen möglich sind.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Fachkräftemangel, was tun?

Man hört es an allen Ecken, Fachkräfte sind rar, Arbeit ist da, aber nur wenige, die arbeiten wollen. Dann sind dies auch noch ungelernete Menschen. Kann man diese überhaupt einsetzen?

Fachkräfte können mit rudimentären Anweisungen gute Arbeit leisten. Häufig ist in Unternehmen nicht alles durchgeplant, doch mit den Methodenkenntnissen und

der Erfahrung, die Fachkräfte haben, wird die Arbeit erledigt. Was aber tun, wenn man nun mit ungelerten Beschäftigten arbeiten muss?

Ungelernte Mitarbeiter sind grundsätzlich nicht dumm. Was ihnen fehlt, sind Methodenkenntnisse, die man in der Ausbildung lernt. Da sie diese Methodenkenntnisse nicht haben, muss die betriebliche Organisation darauf ausgerichtet sein. Dazu gehören zielgruppengerechte Anweisungen und eine ebensolche Einarbeitung. Arbeit muss standardisiert werden, Abläufe müssen geregelt sein. Dies fordert die Führungskräfte. Man kann nicht mehr jeden alles machen lassen, sondern Arbeit muss entsprechend den Kenntnissen den Mitarbeitern zugeordnet werden. Fachkräfte müssen also für Arbeiten „gespart“ werden, wo Improvisation gefragt ist. Schritt für Schritt müssen dann ungelerte Mitarbeiter an schwierigere Arbeiten herangeführt werden. Dies kann durch spezifische betriebliche Qualifikation gelingen. Schauen wir nach Japan. Dort gibt es nicht die duale Ausbildung wie bei uns, und dennoch wird dort gute Arbeit verrichtet. Die Betriebe stellen sich da mehr auf die Qualifikation der Mitarbeiter ein, und richten ihre gesamtheitliche Organisation danach aus.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Arbeitsschutz

Änderungen im berufsgenossenschaftlichen und staatlichen technischen Regelwerk

Im berufsgenossenschaftlichen und staatlichen technischen Regelwerk werden immer wieder neue Vorschriften aufgenommen, bestehende Vorschriften geändert oder auch zurückgezogen. Nachfolgend finden Sie einen klei-

nen Überblick über aktuelle Änderungen. Der Verbandsingenieur der Südwestmetall Bezirksgruppe Ulm, Hans-Jürgen Zimprich, berät sie hierzu gerne persönlich.

Juli/August 2022

Neue Vorschriften

DGUV Information 205-040 Prüffristen im Brandschutz

DGUV Information 206-051 Sicherheit & Gesundheit – Checkliste Einkauf Produkte

DGUV Information 206-053 Sicherheit & Gesundheit – in Veränderungsprozessen

DGUV Grundsatz 308-009 Qualifizierung und Beauftragung der Fahrerinnen und Fahrer von geländegängigen Teleskopstaplern

Geänderte Vorschriften

TRGS 509 Lagern von flüssigen und festen Gefahrstoffen in ortsfesten Behältern sowie Füll- und Entleerstellen für ortsbewegliche Behälter

DGUV Information 215-211 Tageslicht am Arbeitsplatz und Sichtverbindung nach außen

DGUV Grundsatz 304-002 Aus- und Fortbildung für den betrieblichen Sanitätsdienst

Zurückgezogene Vorschriften

DGUV Grundsatz 308-004 (GUV-G 945) Prüfen von Hebebühnen

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich, Quelle: INFO-Dienst Arbeits- / Umweltschutz, Energie, 06/2022

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 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: 14.11.2022