

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

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3
Arbeitsschutz	4



Allgemeine Neuigkeiten

Krankenstand 2016

Nach der regionalen Erhebung unter Mitgliedsfirmen der Bezirksgruppe Ulm war der Krankenstand 2016 relativ konstant. Im Februar lag dieser bei 5,89 % und somit um ein Prozent niedriger als im Jahr zuvor. Auch im ersten Quartal betrug der Krankenstand ein Prozent weniger als im Vorjahr und lag bei 5,11 %. Im zweiten Quartal lag er

tal wieder auf 5,08 % an. Als Jahresmittel ergibt sich ein Wert von 4,44 %. 2015 lag dieser Wert noch bei 4,49 %, so dass ein ganz leichter Rückgang verzeichnet werden kann.

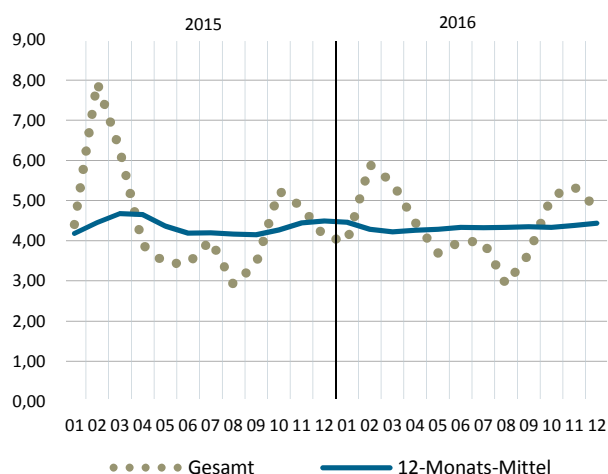
Rückfragen? Wenden Sie sich an: ulm@suedwestmetall.de

65.200 offene Stellen im MINT-Bereich

Der Fachkräftemangel in der Metall- und Elektroindustrie weitet sich aus. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln gab es in Baden-Württemberg im Oktober 2016 im sog. „MINT-Bereich“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) rund 65.200 offene Stellen bei gleichzeitig nur 25.590 Arbeitslosen in diesem Segment. „Eine Lösung ist die Weiterqualifizierung von an- und ungelernten Mitarbeitern zu Facharbeitern“, bekräftigt Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. „Darüber hinaus sollten wir Flüchtlinge möglichst rasch vermitteln und ausbildungsreif machen.“ Hierbei engagiert sich die Bezirksgruppe Ulm von Südwestmetall selbst in einem regionalen Flüchtlingsprojekt. Ein weiterer Ansatzpunkt ist, das Interesse für Technik schon bei Jugendlichen zu wecken. Südwestmetall ist hier seit Jahren mit Projekten vom M+E-Info-Truck, der die zahlreichen Ausbildungsberufe der Metall- und Elektroindustrie spannend erklärt, bis hin zu Bildungsmessen aktiv.

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

Entwicklung des regionalen Krankenstandes



höher und zwar bei 4,04 %. Ähnlich wie im Vorjahr lag er im dritten Quartal bei 3,52 % und stieg im vierten Quar-

Übergabe Zertifikat TQ Plus

Das speziell für Flüchtlinge entwickelte Projekt „Integrationsqualifizierung Sprache und Beruf TQ Plus“ ist seit knapp einem Jahr erfolgreich. Bei der Teilqualifizierung werden duale Berufsbilder in Module unterteilt, die sich wiederum am Ausbildungsrahmenplan des jeweiligen Berufsbildes orientieren. Ziel ist, die Teilnehmer an Metallberufe heranzuführen. Dabei bekommen sie theoretische, aber auch praktische Kenntnisse vermittelt. Besonderheit dieses Projektes ist, dass die Teilnehmer neben fachlichen Inhalten auch Kenntnisse in der Fachsprache erwerben können und ein Praktikum in Betrieben der Region absolvieren. Im März 2017 erhielten 11 Teilnehmer ihr Zertifikat für den erfolgreichen Abschluss des Moduls 2 im Berufsbild Fachkraft Metalltechnik. Die erworbenen Zertifikate sind in jedem Bundesland gültig. Mit der Teilqualifizierung sollen die Teilnehmer an Metallberufe herangeführt werden. „Hiermit möchten wir den Flüchtlingen eine Perspektive geben“, sagt Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm und Mitinitiator des Projektes. Die Projektorganisation erfolgte federführend über das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. „Es freut uns, dass wir schon zwei Flüchtlingen eine Ausbildung und zwei weitere in Arbeit vermitteln konnten“, erklärt Susanne Wittlinger, Koordinatorin des Projektes beim Bildungswerk. Ein Teilnehmer hat bereits seine Ausbildung als Industriemechaniker im Dezember 2016 begonnen und ein weiterer wird seine Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer im September 2017 starten. An dem Projekt sind viele Unternehmen wie auch Kooperationspartner beteiligt. „Der Erfolg dieses Projektes zeigt, wie wichtig es ist, Ressourcen verschiedener Institutionen und Unternehmen zu bündeln“, führt Wittlinger aus. Von Beginn an dabei sind beispielsweise die Wieland-Werke AG, die Heidelberg Manufacturing Deutschland GmbH, sowie die Magirus GmbH. Die Teilnehmerakquise und Finanzierung führten die Agentur für Arbeit und die Jobcenter durch. Ein weiterer Partner ist die Handwerkskammer Ulm.

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

Bildungsmesse future4you seit 15 Jahren erfolgreich

Die diesjährige Ausbildungsmesse future4you in Biber-

ach konnte über 3.500 Besucher verzeichnen. Rund 90 Aussteller aus Handel, Handwerk, Industrie und dem Dienstleistungsbereich sowie Schulen und Bildungsträger präsentierten ca. 100 Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten. „Bildungsmessen bieten Jugendlichen und ihren Eltern eine gute Hilfestellung bei der Berufswahl“, sagt Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. Die Ausstellungsflächen der Biberacher Bildungsmesse wurden aufgrund ihres Erfolges in den letzten Jahren ständig vergrößert. Sie findet bereits in der Stadthalle, Gigelberghalle und der Stadtbierhalle statt. In diesem Jahr wurde noch die Nutzung des Freigeländes vor der Gigelberghalle erweitert. Dort waren mehrere Infomobile platziert. Neben dem InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie waren das Handwerk (Maler- und Lackierer-Innung sowie Bau-Innung), zwei Landschaftsgärtner und zwei Fahrzeuge des Deutschen Roten Kreuzes im Einsatz. Bei der Fülle des Angebots ist es wichtig, dass sich die Schülerinnen und Schüler auf die Messe vorbereiten. Hierzu gibt es auf der Homepage der future4you einen Bogen mit Leitfragen, mit dessen Hilfe die Jugendlichen ihre beruflichen Neigungen im Vorfeld abklären können. Weitere Informationen zum Thema Ausbildung finden sich auf der Messe in einer Vortragsreihe zu einzelnen Berufsbildern. Die future4you ist ein Kooperationsprojekt mehrerer Institutionen, zu dem auch Südwestmetall in Ulm gehört.

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

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Probezeitverlängerung in Ausbildungsverträgen

Nach § 20 Berufsbildungsgesetz (BBiG) muss die Probezeit in einem Ausbildungsverhältnis mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nunmehr entschieden, dass es durchaus zulässig ist, für den Fall einer längeren Unterbrechung der Probezeit eine automatische Verlängerung derselben vorzusehen. Die Klausel, dass für den Fall einer Unterbrechung der Ausbildung während der Probezeit um mehr als ein Drittel der Probezeit, sich diese um den Zeitraum der Unterbrechung verlängert, sei wirksam. Es komme auch nicht darauf an, aus welchen Gründen die Ausbildung ausgefallen bzw. aus wes-

sen Sphäre die Unterbrechung herrühre.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Gute Gründe für den Verband

„Tarifbindung ist für uns die Möglichkeit, gute Arbeitskräfte langfristig an uns zu binden. Dabei schätzen wir die Beratung und Hilfestellungen von Südwestmetall.“



Martin Kugelmann, Geschäftsführer, Sphera GmbH

Bundesarbeitsgericht

Ab- und Rückmeldepflicht trotz Freistellung

Selbst ein freigestelltes Betriebsratsmitglied unterliegt beim Verlassen des Betriebs einer Abmelde- und bei Rückkehr in den Betrieb einer Rückmeldepflicht. Die Abmeldepflicht umfasst insbesondere auch die Angabe der voraussichtlichen Dauer der außerbetrieblichen Betriebsratsstätigkeit. Das BAG hat darauf hingewiesen, dass auch ein nach § 38 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) von seiner beruflichen Tätigkeit freigestelltes Betriebsratsmitglied verpflichtet ist, während seiner vertraglichen Arbeitszeit im Betrieb anwesend zu sein und sich dort für anfallende Betriebsratsarbeit bereit zu halten. Verlasse es den Betrieb, habe der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse daran zu erfahren, wer ihm für welche Zeit nicht als Ansprechpartner zur Verfügung steht.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Bereitschaftsdienst und gesetzlicher Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn ist für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen. Zur vergütungspflichtigen Arbeit zählen grundsätzlich auch sog. Bereitschaftszeiten. Da-

runter sind Zeiten zu verstehen, in welchen sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort – innerhalb oder außerhalb des Betriebs – bereithalten muss, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Nach dem nunmehr zweiten Grundsatzurteil des BAG zum Mindestlohngesetz (MiLoG) heißt das aber nicht, dass Vereinbarungen (z.B. Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge), die für Bereitschaftsdienste weniger als für „normale“ Arbeitsstunden und sogar weniger als 8,50 € (seit 01.01.2017 8,84 €) brutto vorsehen, automatisch unwirksam sind. Aus dem MiLoG ergebe sich maximal ein Differenz- bzw. Aufzahlungsanspruch. Erreiche die sich aus „normalen“ Arbeitsstunden sowie Bereitschaftszeiten zusammensetzende Monatsvergütung den gesetzlichen Mindestlohn (228 Stunden zu 8,50 € = 1.938 € brutto monatlich) bzw. übersteige diesen sogar, bestehe kein Anspruch auf weitere Vergütung, so das BAG.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Kündigung wegen Drogenkonsums

Ein Berufskraftfahrer darf seine Fahrtüchtigkeit nicht durch die Einnahme von Substanzen wie Amphetamin oder Methamphetamin – auch „Crystal Meth“ genannt – gefährden. Bei einem Verstoß kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen. Ob die Drogen vor oder während der Arbeitszeit konsumiert wurden, ist laut BAG völlig unbeachtlich. Unerheblich ist zudem, ob tatsächlich eine Beeinträchtigung der Fahrtüchtigkeit vorlag, da allein aufgrund des Drogenkonsums eine erhöhte Gefahr im Straßenverkehr bestand.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Arbeitswirtschaft

Mehrdimensionale Krankenstands-Ursachenanalyse

Der Krankenstand ist ein Kostenfaktor. Ihn in den Griff zu bekommen, ist eine Herausforderung.

Von Südwestmetall wurde ein Konzept ausgearbeitet, das über mehrere Fragen mögliche betriebliche Ursachen ergründen möchte. Daraus ist die sog. „mehrdimensionale Krankenstands-Ursachenanalyse“ entstanden, deren Ablauf sich kurz wie folgt beschreiben lässt: Als erstes sollte man sich ernsthaft nach durchaus bekannten Missständen fragen.

Im zweiten Schritt bietet sich eine ABC-Analyse der die Krankentage verursachenden Mitarbeiter an. In diese bezieht man aber nur die ein, die in der Lohnfortzahlung sind. Der typische Ansatz der ABC-Analyse ist, dass in der Regel 15 % der Teile 80 % des Umsatzes ausmachen. Genau diese Analogie wird nun auch auf den Krankenstand übertragen. Es zeigt sich nämlich oft, dass 15 % der Kranken auch die meisten Krankentage erzeugen. Nun nimmt man ein Hallen-oder Bürolayout und trägt seine durch die ABC-Analyse identifizierten Mitarbeiter nach Krankentagen ein. Die A-Mitarbeiter färbt man rot und die B-Mitarbeiter orange. Oft tritt bereits dabei eine Häufung zu Tage, die auf mögliche Ursachen schließen lässt.

Um im dritten Schritt herauszufinden, ob die Ursachen in der Arbeitsorganisation, Führung oder im Sozialverhalten begründet sind, eignen sich die Fragen aus der GDA-Leitlinie (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) zur Ermittlung der psychischen Belastung. Abrunden lässt sich diese Untersuchung durch eine Ergonomie-Betrachtung des Arbeitsplatzes über eine Checkliste. Schließlich können auch sog. Rückkehrgespräche geführt werden, wobei auch hier die Fragen aus der GDA-Leitlinie eine gute Orientierung bieten. So sich dann keine betrieblichen Ursachen ergeben, könnte das Problem im privaten Umfeld des Betroffenen liegen. Hier kann dann eine Sozialberatung eine Hilfestellung sein.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

ber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten durch ihre Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Eine genaue Anleitung, wie die Gefährdungsbeurteilung auszusehen hat, enthält das Gesetz nicht. Im Falle eines Schadens wird die Gefährdungsbeurteilung jedoch sofort nachgefragt und untersucht.

Um Unsicherheit abzubauen, hat Südwestmetall die zuständigen Aufsichtsbeamten der Stadt Ulm, des Landratsamtes Alb-Donau-Kreis und der Stadt Biberach im Oktober 2016 zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. Im Rahmen dieser kam klar zum Ausdruck, dass die Aufsichtsbehörden die Sanktionierung der Betriebe gerade nicht als vordringlichste Aufgabe ansehen: Die Aufsichtsbeamten erläuterten, welche Vorstellung sie von einer Gefährdungsbeurteilung haben. Dabei stellten sie vor allem heraus, dass die Behörden den Unternehmen gerne Hilfestellung und Unterstützung anbieten – soweit sie denn nur angesprochen werden.

Ein gutes Regelwerk zur Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung stellt die GDA-Leitlinie (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie) dar. Sie zeigt konkret auf, welche Sachverhalte im Betrieb zu untersuchen sind. Zudem gibt die Leitlinie nicht nur bei der „herkömmlichen“ Gefährdungsbeurteilung wertvolle Hilfestellungen, sondern gerade auch in dem Bereich der Beurteilung psychischer Belastung.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Arbeitsschutz

Gefährdungsbeurteilung und Aufsichtsbehörden

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) schreibt den Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung vor. Der Arbeitge-

Bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie keine weitere Zusendung dieser Kurznachrichten wünschen.

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 Ülichkeiten. 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. Ingrid-Beate Hampe | SÜDWESTMETALL Bezirksgruppe Ulm | Münsterplatz 33, 89073 Ulm | Tel. 0731 14025-13
hampe@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de