

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

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitsschutz	3



Allgemeine Neuigkeiten

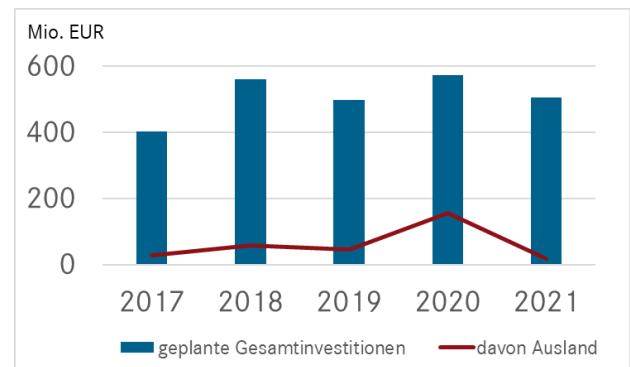
Investitionen stabil auf hohem Niveau

Eine aktuelle Umfrage unter verbandsgebundenen Unternehmen der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie zeigt, dass die Unternehmen nach dem Krisenjahr 2020 wieder deutlich zuversichtlicher sind. Dies zeigt sich unter anderem an den für 2021 geplanten Investitionen. Wie nebenstehende Grafik veranschaulicht, planen die Unternehmen in diesem Jahr 505 Mio. Euro zu investieren. Dies ist im langjährigen Vergleich ein guter Wert. Auffallend ist, dass die Auslandsinvestitionen mit 3,5 % einen im Vergleich zu den Vorjahren relativ kleinen Anteil ausmachen. Ein Grund hierfür könnten die unsicherer gewordenen Lieferketten sein.

Der aktuelle Konjunkturindex der regionalen Metall- und Elektroindustrie ist wieder im Aufwärtstrend, auch wenn das Niveau von vor 2019 noch nicht erreicht ist. Die Zahl der Beschäftigten hat im vergangenen Jahr nur geringfügig, nämlich um 0,78 %, abgenommen. Die Betriebe nutzen Zeitkonten, Zeitarbeit und Befristungen, um die Stammbeslegschaft zu sichern.

Auch die Ausbildungsquote ist mit 4,8 % weiterhin auf einem hohen Niveau. Insgesamt gibt es über 3.000 Auszubildende in der regionalen Metall- und Elektroindustrie. Die Zahl der Ausbildungsstellen mit Ausbildungsbeginn

2021 liegt bei 616 Stellen, wobei 126 Plätze auf duale Studiengänge fallen. Dabei ist die Zahl der aktuell unbesetzten Ausbildungsplätze stark rückläufig.



Entwicklung der geplanten Investitionen im Jahresvergleich

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

Ausbildungsberufe digital erkunden

Die diesjährige Bildungsmesse in Biberach, future4you, fand Ende April erstmals in einem rein digitalen Format statt. Um die zahlreichen Ausbildungsberufe der Metall- und Elektroindustrie (kurz M+E) den Jugendlichen anschaulich zu vermitteln, war auch das Coaching-Team des M+E-InfoTrucks bei der digitalen future4you dabei. Götz

Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm, sieht es als wichtig an, mit den Schülerinnen und Schülern direkt in Kontakt zu treten und hierbei aufgrund der aktuellen Lage gerne auch auf digitale Formate zurückzugreifen. Der Fachkräftemangel und die Nachwuchsgewinnung sind in den regionalen M+E-Betrieben nach wie vor ein großes Thema, so Maier.

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

Gute Gründe für den Verband

„Durch die Mitgliedschaft im Verband erhalten wir professionelle Beratung zu sämtlichen Fragen rund um das Arbeits- und Sozialrecht speziell für unsere Branche. Unsere Mitarbeiter haben zudem die Möglichkeit, sich zu informieren und sich weiterzubilden.“



Arno Müller, Geschäftsführer, häwa GmbH

Digitale Berufsorientierung mit SCHULEWIRTSCHAFT

Der Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT und die Friedrich-Adler-Realschule in Laupheim veranstalteten Anfang März eine digitale Berufsorientierungsmesse. Angemeldet waren rund 35 Aussteller aus den verschiedensten Institutionen und Unternehmen aus Ulm, Biberach und Laupheim, aber auch überregional zum Beispiel aus Leinfelden-Echterdingen. Darüber hinaus waren weiterführende Schulen und die Universität Ulm vertreten.

Diese Messe fand über die Plattform FindMe! statt. Das Besondere daran ist die Möglichkeit, im Anschluss an die Messe, die im Zeitfenster anwesenden Schülerinnen und Schüler unkompliziert kontaktieren zu können, sobald

diese während der Veranstaltung Ihre Visitenkarte (Kurzlebenslauf, teilanonym) für das Unternehmen freigeben. Damit soll sowohl für die Jugendlichen als auch für die Unternehmen ein nachhaltiger Mehrwert aus der Messe entstehen. Die Teilnahme erfolgt über die FindMe! App. Nach dem Messetermin sind alle Beiträge der regionalen Unternehmen für vier Wochen in der App für die Schülerinnen und Schüler weiterhin zu jeder Zeit verfügbar. Auch eine Kontaktaufnahme zu den Unternehmen ist später immer noch möglich. Unterstützt wird der Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT durch Vertreter der Kammern, der Agentur für Arbeit und Verbänden, wie z.B. Südwestmetall.

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

Südwestmetall-Förderpreis an Ulmer Wissenschaftler

Der Jung-Wissenschaftler Dr.-Ing. Tobias Englert erhielt im April 2021 im Rahmen einer Online-Veranstaltung den Südwestmetall-Förderpreis für seine Dissertation an der Universität Ulm verliehen.

Elektrische Servoantriebe werden in einer Vielzahl von industriellen Anwendungen eingesetzt. In seine Dissertation rückt Englert Anwendungen in den Fokus, bei denen hohe Ansprüche an die Dynamik und Genauigkeit der Drehmomentregelung gestellt werden, wie es beispielsweise in elektrischen Lenksystemen der Fall ist. „Die elektrische Antriebstechnik spielt nicht nur im Automotive-Bereich, sondern auch bei vielen industriellen Anwendungen eine große Rolle. Im Hinblick auf die Transformation und das gestiegene Umweltbewusstsein sind Forschung und Weiterentwicklung auf diesem Gebiet enorm wichtig“, sagte Peter Fieser, Vorsitzender der Südwestmetall Bezirksgruppe Ulm.

Der Südwestmetall-Förderpreis ist mit 5.000 Euro dotiert. Dieser Preis wird jährlich an jeder baden-württembergischen Landesuniversität ausgelobt. Mit diesem Preis würdigt Südwestmetall herausragende Leistungen des wissenschaftlichen Nachwuchses.

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

Wichtige Rechtsprechung

Europäischer Gerichtshof

Gesamtbetrachtung für Mindestruhezeit maßgeblich

Die europäische Arbeitszeitrichtlinie verpflichtet die

Mitgliedsstaaten, jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren. In Deutschland regelt das bereits § 5 Abs. 1 ArbZG. Auch entschied der Europäische Gerichtshof, dass diese Ruhezeit nicht pro Arbeitsvertrag einzeln zu sehen ist. Bei mehreren Verträgen mit einem Arbeitgeber kann nicht über den einen Arbeitsvertrag „Ruhezeit“ sein, während im Rahmen des zweiten Arbeitsvertrages „Arbeitszeit“ ist. Ein und derselbe Zeitraum kann nicht Arbeits- und Ruhezeit gleichzeitig sein. So auch das deutsche Bundesarbeitsgericht, wonach es auch bei mehreren Arbeitgebern nicht durch eine Nebentätigkeit zu einer Nichteinhaltung der Ruhezeiten kommen darf.

Ansprechpartnerin: Silke Peters

Bundesarbeitsgericht

Abgeltung von Urlaub und tarifliche Ausschlussfristen

Endet ein Arbeitsverhältnis, ist unverbraucher Urlaub abzugelten, d.h. in Geld auszuzahlen. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr klargestellt, dass Urlaubsabgeltungsansprüche selbstverständlich den tariflichen Ausschlussfristen unterliegen. Versäumt der ehemalige Mitarbeiter, seinen Abgeltungsanspruch rechtzeitig geltend zu machen, muss dieser vom tarifgebundenen Arbeitgeber nicht mehr erfüllt werden. Weder Unionsrecht noch der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs spreche dagegen, so das Bundesarbeitsgericht.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Zahl der Ausgabe

Rund 4,8 Mrd. Euro

investierten die Unternehmen 2019 in Weiterbildung hochgerechnet auf alle M+E-Beschäftigten.

Quelle:

Institut der deutschen Wirtschaft/Gesamtmittel

Bundesarbeitsgericht

„Doppeltes“ Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Ein Schichtbetrieb sollte sich darüber im Klaren sein, dass er beim Einsatz eines neuen Mitarbeiters im Schichtsystem zwei nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts

völlig unabhängig voneinander bestehende Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten hat. Zum einen ist die Zustimmung zur Einstellung gem. § 99 BetrVG einzuholen, die sich im Falle der Verweigerung in einem Zustimmungseretzungsverfahren vom Arbeitsgericht ersetzen lässt. Zum anderen kann aber auch die Schichteinteilung des Neuen nur mit Einverständnis des Betriebsrats nach § 87 Abs.1 Ziffer 2 BetrVG erfolgen. Dieses lässt sich gerichtlich nicht ersetzen. Vielmehr muss der Arbeitgeber dazu den langwierigen Weg über eine Einigungsstelle beschreiten. Ein Vorrang komme den Beteiligungsrechten der §§ 99 und 100 BetrVG insoweit nicht zu, entschied das Bundesarbeitsgericht erst kürzlich.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Benachteiligung wegen des Geschlechts

Beschäftigte haben einen individuellen Auskunftsanspruch zur Überprüfung der Entgeltgleichheit (§ 10 ff EntgTranspG). Liegt das Entgelt einer Arbeitnehmerin unter dem seitens des Arbeitgebers mitgeteilten Vergleichsentgelt männlicher Kollegen, begründet diese Gehaltsdifferenz die Vermutung, es läge eine Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts vor. Den Arbeitgeber trifft die Beweislast. Er könne diese Vermutung aber widerlegen.

Ansprechpartnerin: Silke Peters

Arbeitsschutz

Meldung gefährlicher Stoffe in Bauteilen verpflichtend

Vom 05.01.2021 an müssten Lieferanten von Erzeugnissen und komplexen Produkten die enthaltenen besonders besorgniserregenden Stoffe (SVHC) in die SCIP-Datenbank der EU eingetragen haben. Dies sieht die novellierte EU-Abfallrahmenrichtlinie vor, die derzeit für das deutsche Kreislaufwirtschaftsgesetz umgesetzt wird. Da SVHC, zum Beispiel Blei, in vielen Bauteilen aus Stahl oder Aluminium enthalten sind, betrifft dies eine sehr große Zahl von Produkten und Unternehmen.

SCIP steht für „Substances of concern in articles, as such or in complex objects (products)“. Die Datenbank wurde erstellt, um auch Entsorgungsbetrieben den Zugriff auf SVHC-Informationen analog zu REACH Art. 33 (EU-Chemikalienverordnung) zu geben. Allerdings ist der Umfang der Informationen, die in der Datenbankmaske

abgefragt werden, sehr viel größer als Art. 33 festlegt. Die neue Pflicht betrifft alle Lieferanten von Produkten, die in mindestens einem „Erzeugnis“ (Bauteil) den Grenzwert für SVHC von 0,1 % überschreiten. Dies kann zum Beispiel eine bleihaltige Legierung in Bauteilen sein oder auch Weichmacher, Flammschutzmittel oder UV-Stabilisatoren in Kunststoffteilen.

Die Ermittlung der SVHC-Konzentration kann durch Informationen aus der Lieferkette geschehen, durch Laboranalysen oder Kenntnisse über materialtypische SVHC: Zum Beispiel Halbzeuge aus Automatenstahl oder Aluminium für die spanende Bearbeitung, die deshalb Blei enthalten. Die Meldung muss in einem speziellen SML-Format erzeugt werden. Dies ist über das IUCLID-Tool der Chemikalienagentur ECHA (European Chemicals Agency) möglich.

Quelle: Südwestmetall INFO-Dienst Arbeits-, Umweltschutz und Energie, Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Vorschriftenänderung bei Lagerung von Gefahrstoffen

Die TRGS 510 gilt für das Lagern von Gefahrstoffen in ortsbeweglichen Behältern einschließlich folgender Tätigkeiten: Ein- und Auslagern, Transportieren innerhalb des Lagers, Beseitigen freigesetzter Gefahrstoffe. Die TRGS 510 gilt auch für die Bereitstellung zur Beförderung, wenn die Beförderung nicht innerhalb von 24 Stunden nach der Bereitstellung oder am darauffolgenden Werktag erfolgt. Darüber hinaus greift TRGS 510 auch, wenn Gefahrstoffe in größeren Mengen bereitgehalten werden als für den Produktions- und Arbeitsgang angemessen ist.

Zu den genauen Änderungen dieser Verordnung gibt Ihnen der Südwestmetall Verbandsingenieur Hans-Jürgen Zimprich gerne Auskunft.

Quelle: Südwestmetall INFO-Dienst Arbeits-, Umweltschutz und Energie, Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Änderungen der Empfehlungen zur Betriebssicherheit

Die Empfehlungen zur Betriebssicherheit (EmpfBS) werden vom Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS) ausgesprochen und geben den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für die Verwendung von Arbeitsmitteln wieder. Die EmpfBS lösen im Gegensatz zu den Technischen Regeln für Betriebssicherheit (TRBS) nicht die Vermutungswirkung aus, geben aber wichtige Hinweise, die im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu bewerten, ggf. zu berücksichtigen, sind.

Die Empfehlung EmpfBS 1113 ersetzt ab 16.03.2021 die bisherige BekBS 1113 mit gleichem Titel. Sie wurde redaktionell angepasst und um zwei Abschnitte, nämlich ergänzender Hinweise zur Beschaffung komplexer Arbeitsmittel und Beispiele, ergänzt. Im Speziellen sind im Anhang Erläuterungen für die Lieferung einer „unvollständigen Maschine“ aufgeführt und ein Beispiel für eine erweiterte Einbauerklärung gegeben.

Quelle: Südwestmetall INFO-Dienst Arbeits-, Umweltschutz und Energie, Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

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 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 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

Stand: 08.07.2021