

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

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3
Arbeitsschutz	4



Allgemeine Neuigkeiten

Jugend forscht und Schüler experimentieren

Seit einigen Jahren unterstützt Südwestmetall den Regionalwettbewerb von „Jugend forscht“ und „Schüler experimentieren“ der Innovationsregion Ulm. „Wir möchten bei Schülerinnen und Schülern schon früh das Interesse an Technik fördern“, sagte Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. Fachkräfte aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) würden stark gesucht und hätten im Beruf gute Karrierechancen.

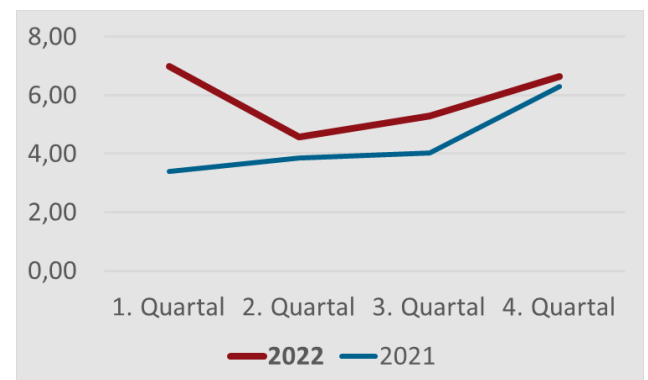
Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

Krankenstand 2022 über Vorjahr

Die Bezirksgruppe Ulm führt jährlich quartalsweise eine Erhebung des Krankenstandes unter Mitgliedsfirmen durch. Insgesamt zeigt sich für 2022, dass der Krankenstand 2022 über dem Niveau von 2021 lag. Im ersten Quartal waren 6,97 % der Beschäftigten krank gemeldet. Damit lag der Krankenstand deutlich über dem Vorjahreswert von 3,38 %, der aber bedingt durch die Corona-Krise extrem niedrig war. Nach Rückgang des Krankenstandes im zweiten und dritten Quartal stieg dieser im vierten Quartal wieder an und lag ähnlich wie zu

Beginn des Jahres bei 6,65 %. Insgesamt waren im Jahr 2022 durchschnittlich 5,87 % der Beschäftigten krank.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart



Regionaler Krankenstand im Zeitverlauf

ME auf mehreren Bildungsmessen

Nach der coronabedingten Unterbrechung war Südwestmetall nun dieses Jahr gleich zu Beginn wieder mit dem Metall- und Elektro-InfoTruck auf mehreren Bildungsmessen vertreten. Dies waren der Munderkinger Ausbildungstag im Januar, die Ulmer Bildungsmesse im Februar und die noch kommende Bildungsmesse future4you in Biberach im April. Auf der Ulmer Bildungsmesse präsentierten sich neue Mitgliedsunternehmen auf dem Gemeinschaftsstand von Südwestmetall. Neben verschiedenen

Standaktionen mit den Schülerinnen und Schülern brachten die Mitgliedsunternehmen Exponate mit, um den Jugendlichen die praktische Seite der Ausbildungsberufe zeigen zu können. „Wir sind froh, wieder in direkten Kontakt mit den Jugendlichen treten zu können. Die Fachkräftegewinnung ist für uns ein sehr wichtiges Thema“, sagte Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart



ME-Berufe auf dem Gemeinschaftsstand von Südwestmetall bei der Ulmer Bildungsmesse entdecken

Jugend forscht und Schüler experimentieren

Seit einigen Jahren unterstützt Südwestmetall den Regionalwettbewerb von „Jugend forscht“ und „Schüler experimentieren“ der Innovationsregion Ulm. „Wir möchten bei Schülerinnen und Schülern schon früh das Interesse an Technik fördern“, sagte Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. Fachkräfte aus dem MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) würden stark gesucht und hätten im Beruf gute Karrierechancen.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Sonderkündigungsschutz Datenschutzbeauftragter

Ein bestellter Datenschutzbeauftragter kann nach den Regeln des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) nur außerordentlich aus wichtigem Grund gekündigt werden. Das BDSG sieht hier also einen weitreichenden Sonderkündi-

gungsschutz vor, wohingegen die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) nur ein Abberufungs- und Benachteiligungsverbot vorsieht. Die Regelung des BDSG steht der DSGVO nicht entgegen und schränkt sie nicht ein. Die Grundrechte des Arbeitgebers werden durch diese Art des „dreifachen“ Schutzes nicht unzulässig eingeschränkt. Eine Kündigung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten wird dem Arbeitgeber dadurch nicht unmöglich gemacht oder unzumutbar erschwert. Damit wird deutlich die Unabhängigkeit des Datenschutzbeauftragten bei der Erledigung der gesetzlichen Aufgaben geschützt. Für die Anwendung des Sonderkündigungsschutzes ist es außerdem unerheblich, ob sich der Arbeitnehmer noch in der Probezeit sowie der Wartezeit befindet.

Ansprechpartnerin: Theresa Scheurer

Bundesarbeitsgericht

Sozialauswahl und „Rentennähe“

Bei einer betriebsbedingten Kündigung hat die Auswahl des bzw. der zu kündigenden Beschäftigten anhand der in § 1 Abs. 3 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genannten vier Kriterien „Lebensalter“, „Betriebszugehörigkeit“, „Unterhaltsverpflichtungen“ sowie „Schwerbehinderung“ zu erfolgen. Das Auswahlkriterium „Lebensalter“ ist dabei, so das Bundesarbeitsgericht kürzlich, ambivalent. Zwar nehme die soziale Schutzbedürftigkeit zunächst mit steigendem Lebensalter zu, weil lebensältere Arbeitnehmer typischerweise schlechtere Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Die Schutzbedürftigkeit falle aber mit dem Erreichen einer gewissen „Rentennähe“ durchaus wieder ab. Diese Rentennähe sieht das Bundesarbeitsgericht als erreicht, wenn der Arbeitnehmer entweder spätestens innerhalb von zwei Jahren nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses über ein Ersatzeinkommen in Form einer abschlagsfreien Rente wegen Alters verfügen kann oder gar über ein solches bereits verfügt, weil er eine abschlagsfreie Rente wegen Alters bezieht.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Urlaubskürzung für Elternzeitmonate

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sieht in § 17 vor, dass der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem oder der Beschäftigten für das Urlaubsjahr zusteht,

für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann. Das geschieht jedoch nicht automatisch, sondern erfordert nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts eine auf die konkrete Kürzung gerichtete „rechtsgeschäftliche“ Erklärung. Um diese im Streitfall auch nachweisen zu können, sollte die Erklärung auf jeden Fall schriftlich erfolgen und ihr Zugang dokumentiert werden.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Nicht jede örtliche Veränderung von Beschäftigten bedarf einer Zustimmung des Betriebsrates

Ein Arbeitgeber verlagerte drei Teams mit 59 Beschäftigten innerhalb derselben Gemeinde (in diesem Fall einer Großstadt). Der Betriebsrat wurde nicht um Zustimmung zur Versetzung ersucht, was er gerichtlich monierte und Aufhebung der Versetzungen verlangte. Das BAG war der Meinung, dass eine zustimmungspflichtige Versetzung nicht allein aufgrund der örtlichen Veränderung angenommen werden kann. Im konkreten Fall blieben wesentliche Themen wie die Arbeitstätigkeit, die Einbindung in Arbeitsabläufe und in das Unternehmen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unverändert. Soweit sich die Umstände nicht erheblich verändern ist nicht von einer zustimmungspflichtigen Versetzung auszugehen. Jeder Einzelfall ist gesondert zu betrachten.

Ansprechpartnerin: Silke Peters

Zahl der Ausgabe

Zuwanderung lindert den Fachkräftemangel in MINT-Berufen

Die Zahl der ausländischen Beschäftigten in akademischen MINT-Berufen ist in Deutschland von Ende 2012 bis Mitte 2022 um gut

172 %

gestiegen.

Quelle: iwD vom 09.02.2023

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 aufgehoben 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?

Es tönt aus 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 ungelernete 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 kleinen Überblick über aktuelle Änderungen. Der Verbandsingenieur der Südwestmetall Bezirksgruppe Ulm, Hans-Jürgen Zimprich, berät Sie hierzu gerne persönlich.

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

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 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: 03.04.2023