

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

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3
Arbeitsschutz	4
Umweltschutz	4



Allgemeine Neuigkeiten

Südwestmetall 2016 auf 4 Bildungsmessen aktiv

In 2016 wird Südwestmetall auf drei regionalen Bildungsmessen und auf der großen Ulmer Bildungsmesse vertreten sein. In Ulm präsentiert Südwestmetall die Metall- und Elektroindustrie auf einem Gemeinschaftsstand mit neun Mitgliedsfirmen. Hierbei werden verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten aufgezeigt. Diese reichen vom Mechatroniker, Industriemechaniker und Elektroniker bis hin zum Produktdesigner und Dualen Studium. Süd-

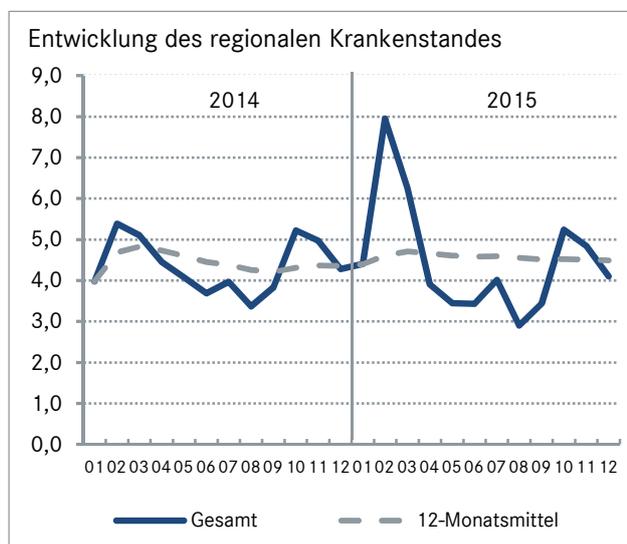
westmetall übernimmt dabei die komplette Organisation und Bezahlung des Messestandes. Der neue InfoTruck der Metall- und Elektroindustrie rundet das Informationsangebot ab. Besucher lernen an M+E-typischen Arbeitsplätzen technische Zusammenhänge kennen und erleben die Faszination Technik praxisnah und intuitiv. Rückfragen? Wenden Sie sich an: ulm@suedwestmetall.de

Krankenstand 2015

Nach der Erhebung unter Mitgliedsfirmen der Bezirksgruppe Ulm war der Krankenstand 2015 erheblichen Schwankungen ausgesetzt und erreichte im Februar einen langjährigen Spitzenwert von 7,95 %. So betrug der durchschnittliche Krankenstand im ersten Quartal 6,2 %, im zweiten sank er auf 3,68 %, im dritten lag er ähnlich bei 3,45 %, um dann im letzten Quartal wieder auf 4,73 % anzusteigen. Als Jahresmittel ergibt sich ein Wert von 4,51 %. Im Vergleich zu 2014 (4,18 %) ist der Krankenstand also gestiegen.

Regionales Fachkräftebündnis

Das Fachkräftebündnis Ulm/Oberschwaben wurde vor zwei Jahren gegründet. Das inhaltliche Spektrum reicht von der Förderung frühkindlicher Bildung über Maßnahmen zur Berufsorientierung bis hin zur Willkommenskultur für internationale Fachkräfte. Vier Partner dieses



Bündnisses, nämlich die IHK Ulm, die Agentur für Arbeit Ulm, die Handwerkskammer Ulm und die Bezirksgruppe Ulm von Südwestmetall, veranstalteten Anfang diesen Jahres ein zweites Fachkräfteforum. Prominenter Teilnehmer war Dr. Nils Schmid, stv. Ministerpräsident und Minister für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg. Er hob die Bedeutung regionaler Fachkräfteteallianzen hervor. Dank derer gebe es Steigerungen, etwa bei der Beschäftigungsquote von Frauen und von älteren Menschen. In seinem Impulsreferat sprach Dr. Hans-Peter Klös, Geschäftsführer des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln, über das Potenzial von Flüchtlingen für den Arbeitsmarkt. Hierfür seien jedoch bisher nicht gekannte Anstrengungen auch seitens der mittelständischen Wirtschaft nötig. Ferner ging er auf die große Bedeutung der beruflichen Bildung für den Wirtschaftsstandort Deutschland ein. Anschließend konnten sich die Teilnehmer in parallelen Foren zu einzelnen Themen, wie Aus- und Weiterbildung, Willkommenskultur und Familienfreundlichkeit informieren. Im Abschlussgespräch hob Mario Trunzer, Vorsitzender der Bezirksgruppe Ulm von Südwestmetall, die Bedeutung der regionalen Vernetzung beim Thema Fachkräfte hervor. Gerade in unserer Region würden viele Fachkräfte gebraucht, da zahle sich jede Anstrengung aus, so Trunzer.

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

Erfolgreicher Abschluss mehrerer Schülerprojekte

Südwestmetall unterstützt seit vielen Jahren die Schüler-Ingenieur-Akademien in Biberach und Ulm, sowie die Girls' Day Akademie Ulm. Ziel dieser Projekte ist es, Schülerinnen und Schüler an technische Berufe heranzuführen. Gerade Mädchen entscheiden sich tendenziell mehr für die typischen „Frauenberufe“. Während dieser Projekte erhalten die jungen Menschen Einblick in Mitgliedsunternehmen von Südwestmetall, in die Hochschule und auch in die Universität. Sie konstruieren und bauen zum Beispiel Roboter, Wasserkraftträder und vieles mehr. Die Projekte laufen immer über ein Schuljahr, so dass traditionell im Juli die Abschlussfeiern stattfinden. „Nachwuchsgewinnung erlangt in Zeiten des Fachkräftemangels einen immer höheren Stellenwert. Südwestmetall hat dies schon frühzeitig erkannt und unterstützt“, erklärt Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall.

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

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Praktikum und Probezeit

§ 20 Satz 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG) ordnet zwingend an, dass das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnt. Im Gegensatz zu einem Arbeitsverhältnis hängt die Probezeit also nicht von der ausdrücklichen Vereinbarung einer solchen ab. Denn beide Vertragspartner eines Berufsausbildungsverhältnisses sollen auf jeden Fall ausreichend Gelegenheit haben, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Dies ist nur unter den Bedingungen des Berufsausbildungsverhältnisses mit seinen spezifischen Pflichten möglich. Die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums ist deshalb nicht auf die Probezeit in einem folgenden Berufsausbildungsverhältnis anzurechnen. Auf den Inhalt und die Zielsetzung des Praktikums kommt es nicht an, so das Bundesarbeitsgericht.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Nur auswahlrelevante Unterlagen

Um einen Mitarbeiter einstellen zu können, braucht der Arbeitgeber – außer in betriebsratlosen Betrieben – die Zustimmung des Betriebsrats. Zuvor hat er den Betriebsrat „zu unterrichten“, so die gesetzliche Regelung in § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Laut Bundesarbeitsgericht (BAG) hat er im Rahmen dieser Unterrichtung sämtliche Bewerbungsunterlagen, auch die der nicht berücksichtigten Bewerber, vorzulegen. Zudem hat der Arbeitgeber der Unterrichtung auch im Laufe des Bewerbungsverfahrens selbst erstellte Unterlagen beizufügen. Dazu gehören jedoch nur die, die der Arbeitgeber dann auch bei seiner Auswahlentscheidung berücksichtigt hat, so das BAG klarstellend.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Weiterbeschäftigungsmöglichkeit?

Eine Kündigung ist nach § 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) u.a. gerechtfertigt, wenn sie durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Man spricht in diesem Fall von einer sog. „betriebsbedingten Kündi-

gung“. Diese setzt jedoch gem. § 1 Abs. 2 KSchG u.a. voraus, dass der Arbeitnehmer nicht an einem anderen – freien – Arbeitsplatz des Unternehmens weiter beschäf-

Gute Gründe für den Verband

„Er unterstützt aktiv die Vernetzung mit anderen Unternehmen und ermöglicht dadurch den Erfahrungsaustausch und das Lernen voneinander“



Gerd Jaudas, Personalleiter,
Uhlmann Pac-Systeme GmbH & Co. KG

tigt werden kann. Im globalen Zeitalter wirft das natürlich die Frage auf, ob diese - die Beendigungskündigung ausschließende - Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nur Arbeitsplätze in der Bundesrepublik oder gar auch im Ausland betrifft. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich nunmehr für eine enge Auslegung entschieden. Die Weiterbeschäftigungspflicht erstreckt sich grundsätzlich nur auf im Inland gelegene Arbeitsplätze.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Nachtarbeitszuschlag

Bestehen keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeiter nach § 6 Abs. 5 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) einen gesetzlichen Anspruch auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage oder einen an-

gemessenen Nachtarbeitszuschlag. Letzterer beträgt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) mindestens 25 % auf den Bruttostundenlohn. Bei Dauer- nacharbeit erhöht sich dieser Anspruch jedoch auf 30 %, so das BAG erst kürzlich.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Spätehenklauseln

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass sog. „Spätehenklauseln“ in Versorgungsordnungen betrieblicher Altersversorgungen unwirksam sind. Viele Betriebsrentensysteme sehen auch Hinterbliebenenleistungen wie Witwen- bzw. Witwerrenten vor. Diese jedoch an die Zusatzvoraussetzung zu knüpfen, dass die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres des versorgungsberechtigten Mitarbeiters geschlossen wurde, sei eine Diskriminierung wegen Alters. Die Klauseln sind daher gem. § 7 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) unwirksam.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Arbeitswirtschaft

Datenermittlungsmethoden zur Prozessoptimierung

Datenermittlungsmethoden sind in vielen Unternehmen überraschender Weise gar nicht richtig bekannt. Fragt man z.B. wie Vorgabezeiten ermittelt werden, so erfährt man oft, dass sie geschätzt werden oder sich an rückgemeldeten Zeiten orientieren.

Südwestmetall hat daher ein Tagesseminar entwickelt, in welchem Datenermittlungsmethoden und deren Einsatz in Unternehmen vorgestellt werden. Als Einstieg dürfen die Teilnehmer schätzen, wie lange der Referent braucht, um eine Tasse Kaffee mit Milch und Zucker einzuschicken. Die Schätzungen reichen von 15 Sekunden bis zu 2 Minuten. Nun handelt es sich hierbei um einen absolut einfachen Arbeitsvorgang. Man kann sich leicht ausdenken, wie groß die Schwankungen sind, wenn komplexere Arbeitsvorgänge vorliegen. Anschließend wird die Refa-Methode, mit welcher sich Arbeitsprozesse schnell aufnehmen lassen, beleuchtet und das Optimierungspotenzial analysiert. Ergebnis der Untersuchung sind dann nicht nur Ansatzpunkte zur betrieblichen Optimierung, sondern darüber hinaus eine Planzeit, die bei geschickter

Aufbereitung universell für andere ähnliche Arbeitsvorgänge eingesetzt werden kann.

Anhand dieses bewusst einfachen Beispiels erkennen die Seminarteilnehmer, dass an einer fundierten Datenermittlungsmethode kein Weg vorbei führt.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Arbeitsschutz

BG RCI-Merkblatt T 009 über Spritzgießmaschinen

Das BG RCI-Merkblatt T 009 „Sicheres Betreiben von Spritzgießmaschinen“ wurde vollständig überarbeitet und berücksichtigt mit Stand September 2015 die geänderte Rechtslage sowie die jüngste technische Entwicklung.

Das Merkblatt unterstützt Unternehmen bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung durch das Vorschlagen von geeigneten Schutzmaßnahmen. Dabei werden alle elf im Merkblatt A 017 „Gefährdungsbeurteilung“ genannten übergreifenden Gefährdungsfaktoren systematisch abgehandelt. Das Merkblatt enthält außerdem vier nützliche Anhänge, darunter eine Checkliste für die Sicherheitsprüfung durch die zur Prüfung befähigte Person nach Betriebssicherheitsverordnung, eine Liste der Kurzprüfung vor Arbeitsbeginn durch das Bedienungspersonal sowie zwei Muster-Betriebsanweisungen, die sich auf einfache Weise an die betrieblichen Verhältnisse anpassen lassen.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Umweltschutz

Betreiberpflichten aufgrund der neuen F-Gase-V

Ab 1.1.2015 gilt die Verordnung (EU) Nr. 517/2014 über fluoridierte Treibhausgase und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 842/2006 (neue F-Gas-V). Die neue F-Gas-V ist ein Beitrag, um die Emissionen des Industriesektors bis zum Jahr 2030 um 70 Prozent gegenüber 1990 zu verringern. Durch die neuen Regelungen sollen die Emissionen fluoridierter Treibhausgase (F-Gase) in der EU um 70 Mio. t CO₂-Äquivalent auf 35 Mio. t CO₂-Äquivalent bis zum Jahr 2030 gesenkt werden.

Die Emissionsreduktion fluoridierter Treibhausgase soll durch drei wesentliche Regelungsansätze erreicht werden:

- Einführung einer schrittweisen Beschränkung der am Markt verfügbaren Mengen an teilfluoridierten Kohlenwasserstoffen (HFKW) bis zum Jahr 2030 auf ein Fünftel der heutigen Verkaufsmengen.
- Erlass von Verwendungs- und Inverkehrbringungsverboten, wenn technisch machbare, klimafreundlichere Alternativen vorhanden sind.
- Beibehaltung und Ergänzung der Regelungen zu Dichtheitsprüfungen, Zertifizierung, Entsorgung und Kennzeichnung

Mit der neuen F-Gas-V soll insbesondere ein Anreiz zur Verwendung von Alternativen anstelle von F-Gasen geschaffen werden.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

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