

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

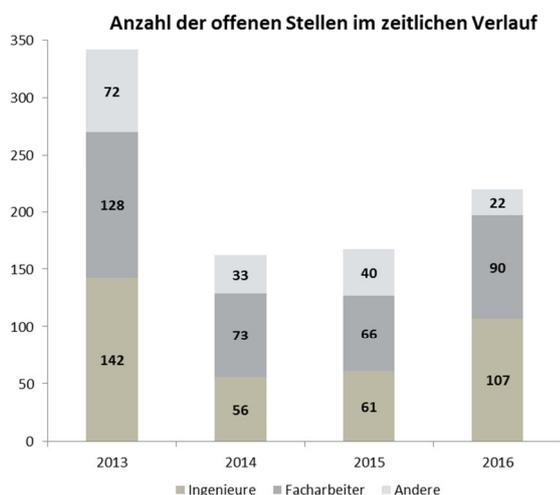
## Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	4
Arbeitsschutz	4



## Allgemeine Neuigkeiten

### Konjunkturumfrage



An der diesjährigen Wirtschaftsumfrage von Südwestmetall haben sich 77 Betriebe beteiligt. Dies entspricht einem Repräsentationsgrad von 82 % aller Beschäftigten. Die beteiligten Firmen erhalten nach Abschluss der Umfrage eine individuelle Auswertung der relevanten Kennzahlen für ihr Unternehmen. Die Umfrage zeigte, dass in den vergangenen drei Jahren die Anzahl offener Stellen kontinuierlich angestiegen ist. Die Gesamtzahl stieg von 162 Stellen in 2014 auf 219 in 2016. Von 2013 auf 2014

konnten einige Stellen besetzt werden. Hier hat sich die Gesamtzahl mehr als halbiert. Dies könnte mit der Aufschwungsphase der Konjunktur nach der schweren Krise 2009/2010 zusammenhängen. Insgesamt ist festzuhalten, dass der Anteil an offenen Ingenieur- und Facharbeiterstellen in der Metall- und Elektroindustrie über alle Jahre hinweg sehr hoch ist.

Hier zeigt sich der Fachkräftemangel, der aufgrund der demografischen Entwicklung sicherlich noch zunehmen wird.

Rückfragen? Wenden Sie sich an: [ulm@suedwestmetall.de](mailto:ulm@suedwestmetall.de)

### Erfolgreicher Widerstand – Kompromiss bei Werkverträgen und Zeitarbeit

Die Arbeitgeber Baden-Württemberg befürworten den Kompromiss bei Werkverträgen und Zeitarbeit. Sie haben mit Erfolg Widerstand gegen den ursprünglich geplanten Kriterienkatalog geleistet. Die Werkverträge dürften durch die neue Regelung eher nicht beeinträchtigt werden, weil die zuvor geplanten Einschränkungen deutlich beschnitten worden sind. Die vorgesehenen gesetzlichen Regelungen zur tarifvertraglichen Gestaltung der Höchstüberlassungsdauer und des Equal Pay bei der Zeitarbeit sind eine deutliche Verbesserung gegenüber dem bisherigen Entwurf. Damit können die Tarifpartner weitgehend selbstständig die Höchstüberlassungsdauer in der Zeit-

arbeit auch über 18 Monate hinaus regeln. Ferner kann durch Branchenzuschlagstarifverträge auch in Zukunft die Entlohnung der Zeitarbeitnehmer tarifvertraglich abweichend vom Equal Pay geregelt werden. Außerdem ist vorgesehen, dass Zeitarbeitskräfte während eines Streiks weiter eingesetzt werden dürfen, wenn sichergestellt ist, dass sie keine vom Streik betroffenen Aufgaben wahrnehmen.

Rückfragen? Wenden Sie sich an: [ulm@suedwestmetall.de](mailto:ulm@suedwestmetall.de)

Gute Gründe für den Verband

„Die Unterstützung in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragestellungen durch Südwestmetall ist ein echter Mehrwert für unser Unternehmen.“



Bernd Huss, Leitung Business Administration & Personal,  
Heidelberg Manufacturing Deutschland GmbH

## Südwestmetall-Förderpreis für autonomes Fahren

Südwestmetall hat jüngst zum 25. Mal junge Nachwuchswissenschaftler der baden-württembergischen Universitäten für ihre herausragenden wissenschaftlichen Leistungen ausgezeichnet. Für die Region Ulm

gewann Dr. Hendrik Deusch von der Universität Ulm die Auszeichnung, die für jeden der neun Preisträger mit 5.000 € dotiert ist. „Autonomes Fahren ist in aller Munde. Dr. Deusch hat das Gremium mit seiner in Englisch verfassten Dissertation mit der konsequenten Anwendung für die Praxis überzeugt“, lobte Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. Der Südwestmetall-Preis zeigt, dass die Region auf einem guten Weg für die zukunftsfähige Sicherung des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandortes ist. Darüber hinaus seien funktionierende und vertrauensvolle Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen von herausragender Bedeutung, so Maier.

Rückfragen? Wenden Sie sich an: [ulm@suedwestmetall.de](mailto:ulm@suedwestmetall.de)

## Betriebliche Pflegelotsen

Im Zuge des demographischen Wandels wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer wichtiger werden. Betriebliche Pflegelotsen können Beschäftigten dabei Unterstützung anbieten. Der Pflegelotse ist als erste Anlaufstelle für Betroffene im Unternehmen zu sehen. Er soll eine Lotsenfunktion übernehmen, ohne dabei eine konkrete Pflegeberatung durchzuführen. Die Fortbildung zum „betrieblichen Pflegelotsen“ erfolgt in zwei Modulen in Ulm und Biberach und beginnt im Herbst 2016. Das Angebot richtet sich an Personalverantwortliche, Betriebsräte oder andere interessierte Beschäftigte, die als Ansprechpartner für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zur Verfügung stehen wollen. Initiiert von familyNET, einem Projekt des Bildungsträgers BBQ Berufliche Bildung gGmbH, werden die Schulungen in Ulm zusammen mit dem Pflegestützpunkt und in Biberach zusammen mit der Caritas, AOK und der Diakonie-Sozialstation Biberach durchgeführt.

Rückfragen? Wenden Sie sich an: [ulm@suedwestmetall.de](mailto:ulm@suedwestmetall.de)

## Wichtige Rechtsprechung

### Bundesarbeitsgericht

#### Gesetzlicher Mindestlohn

Seit 1. Januar 2015 gilt in der Bundesrepublik Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von – derzeit – 8,50 € brutto die Stunde. Zu der durchaus wesentlichen Frage, welche Leistungen auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden können – z.B. auch Sonderzahlun-

gen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, Zuschläge, Boni etc. – schweigt das Mindestlohngesetz (MiLoG) jedoch. In ersten Entscheidungen der Arbeitsgerichte zeichnete sich bereits ab, dass die Rechtsprechung auf den Zweck der Zahlung abstellen wird:

Geht es um die unmittelbare Vergütung der Arbeitsleistung – „Lohn im eigentlichen Sinne“ – oder werden andere Zwecke, die im Arbeitsverhältnis durchaus eine Rolle spielen, wie z.B. Belohnung der Betriebstreue, vergütet? Letztere seien dann nicht auf die 8,50 € brutto anrechenbar. In seiner ersten Entscheidung zum MiLoG hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) genau auf diesen Weg begeben:

Der Arbeitgeber schulde den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. Er erfülle den Anspruch aber bereits durch jede als Gegenleistung für Arbeit erbrachte Entgeltzahlung, soweit diese dem Arbeitnehmer endgültig verbleibe. Zu bejahen sei das für vorbehaltlos und unwiderruflich geleistete Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

#### Kein separater Zugang

Nach § 40 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat Informations- und Kommunikationstechnik in erforderlichem Umfang zur Verfügung zu stellen. Das beinhaltet nach Auffassung des BAG einen Telefonanschluss und, sofern berechnete Belange des Arbeitgebers nicht entgegenstehen, zusätzlich die Eröffnung eines Internetzugangs samt Einrichtung eigener E-Mail-Adressen. Diese Ansprüche kann der Arbeitgeber aber dadurch erfüllen, dass er dem Betriebsrat die Zugänge im Rahmen des im Betrieb bestehenden Kommunikationssystems verschafft. Separate Anschlüsse bzw. Zugänge muss er dagegen nicht gewährleisten.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

#### Kaum Mitbestimmung bei BEM

Laut § 84 Absatz 2 Satz 1 9. Sozialgesetzbuch (SGB IX) hat der Arbeitgeber Mitarbeitern in bestimmten Fällen ein sog. betriebliches Eingliederungsmanagement – kurz BEM – anzubieten. Das Angebot zum BEM muss er immer dann unterbreiten, wenn der Beschäftigte im Laufe

eines Jahres zusammenhängend oder auch wiederholt länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt war. Im BEM soll gemeinsam geklärt werden, ob und wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.

Ungeklärt war lange, ob und in welcher Form der Betriebsrat beim BEM mitbestimmen kann. Das BAG hat nunmehr entschieden, dass das BEM selbst nicht der Mitbestimmung unterliegt. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beschränke sich allein auf die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen. Dagegen sei die Auswahl und Umsetzung einzelner Maßnahmen, wie z.B. die Bildung und Zusammensetzung eines „Integrationsteams“, nicht mitbestimmungspflichtig.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

#### Verschuldete Arbeitsunfähigkeit?

Bei einer Alkoholabhängigkeit handelt es sich anerkanntermaßen um eine Krankheit. Führt sie zur Arbeitsunfähigkeit, hat der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung zu leisten. Darauf, dass der Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet habe und keine Entgeltfortzahlung zu leisten sei, kann sich der Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen berufen. Das z.B., wenn der Mitarbeiter im Anschluss an eine Therapie wieder rückfällig wird:

Im Hinblick auf eine Abstinenzrate von 40 bis 50 % könne nach einer durchgeführten Reha ein Verschulden des Arbeitnehmers an einem Rückfall nicht mehr generell ausgeschlossen werden, so das BAG erst kürzlich. Der Arbeitgeber könne deshalb das Verschulden des Mitarbeiters einwenden und die Entgeltfortzahlung verweigern.

Klage der Mitarbeiter die Entgeltersatzleistung ein, müsse das Arbeitsgericht ein medizinisches Sachverständigen-gutachten zu der Frage einholen, ob der Arbeitnehmer den Rückfall schuldhaft im Sinne des § 3 Absatz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) herbeigeführt hat. Lasse sich das Verschulden allerdings nicht eindeutig feststellen, ginge das zu Lasten des Arbeitgebers. Der habe die zunächst verweigerte Entgeltfortzahlung dann doch zu leisten.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

## Arbeitswirtschaft

### Die flüchtlingsgerechte Arbeitsorganisation

Das in Arbeit bringen von Flüchtlingen ist eine große Aufgabe und Herausforderung, da nur wenige über einen Berufsabschluss verfügen. Der überwiegende Anteil wird lediglich Basiskenntnisse, wie z.B. Schweißen, vermittelt bekommen haben. Sind die Betriebe darauf vorbereitet? Viele Betriebe beschäftigen Facharbeiter, die aufgrund ihrer Ausbildung selbständig Arbeitsaufgaben lösen und keine perfekt durchgeplante Arbeitsvorbereitung benötigen. Entsprechend ist auch die Fertigungsplanung ausgerichtet, die sich auf die wesentlichen Planungen konzentriert und bewusst den ausführenden Facharbeitern Handlungsspielräume lässt. Was ist aber, wenn morgen Mitarbeiter arbeiten sollen, die nur Basiswissen haben? Auch sie sollen in die Arbeitsprozesse integriert werden. Damit dies aber schnell und prozesssicher gelingt, muss die Fertigungsplanung detaillierter sein. Die Vorgaben, z.B. Schweißparameter und Schweißfolge, müssen dem neuen Mitarbeiter detaillierter mitgeteilt werden. Es kann nicht mehr vorausgesetzt werden, dass der Neue aus Erfahrung alles weiß. Auch Zeichnungen wird man anpassen müssen. So wird es Sinn machen, eine mit Maßen, Form- und Lagetoleranzen „vollgeplasterte“ Zeichnung auf die Maße und Toleranzen zu entschlacken, damit der Neue schnell die wesentlichen Angaben sieht und keine Fehler macht. Man kann das vielleicht mit dem Wandern im Gebirge vergleichen. Der ortskundige Erfahrene braucht keine Wegbeschreibung. Der Tourist benötigt hingegen Wanderkarte und genaue Wegmarkierungen, um am Ziel anzukommen.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

## Arbeitsschutz

### Die Gefährdungsbeurteilung

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) schreibt eine Gefährdungsbeurteilung vor. Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Neben den zumeist im Fokus stehenden klassischen physikalischen, chemischen und biologischen Einwirkungen hat die Beurteilung auch eine psychische Belastung einzubeziehen. Was muss also alles in eine Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden? Wie sollte sie organisiert sein? Wann bzw. in welchem Turnus ist sie durchzuführen? Diese Fragen stellen sich die Unternehmen immer wieder. Südwestmetall hat daher die Aufsichtsbehörden zu einer Informationsveranstaltung eingeladen. Am 5. Oktober 2016 werden Mitarbeiter des Gewerbeaufsichtsamtes der Stadt Ulm, des Landratsamtes Alb Donau und Biberach berichten, worauf die Aufsichtsbehörden in puncto Gefährdungsbeurteilung Wert legen. Ziel der Veranstaltung wird es sein, den Unternehmen eine Hilfestellung zu geben, Gefährdungsbeurteilungen künftig ebenso ordnungsgemäß wie sachgerecht durchzuführen. So sollen auch die Themen Mitarbeiterunterweisung sowie Manipulationssicherheit von Betriebsmitteln und Maschinen erörtert werden. Schließlich wird die Veranstaltung genügend Raum bieten, die zuständigen Aufsichtsbeamten persönlich kennenzulernen.

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 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.

**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