

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

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	3
Arbeitswirtschaft	3
Arbeitsschutz	4



Allgemeine Neuigkeiten

Integrationslotse als Schnittstelle

Integrationslotse Markus Singler betreut Arbeitgeber in den Regionen Ulm, Alb-Donau-Kreis und Biberach, die Flüchtlingen Praktika, Ausbildungsstellen oder Arbeitsplätze anbieten wollen.

1. Herr Singler, was macht ein Integrationslotse?

Die Integrationslotsen in Baden-Württemberg beraten Unternehmen aus allen Branchen zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Wir fungieren als Schnittstellenmanager und zeigen den Unternehmen die geeigneten Anlaufstellen im Netzwerk auf.

Integration Region Ulm	
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	
Insgesamt	220.335
Ausländer	25.950
Asylzugewanderte	
Irak	140
Pakistan	103
Afghanistan	65
Syrien	58
Eritrea	22
Somalia	7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Ulm, Juli 2016

In Einzelfällen unterstützen wir auch bei der Suche nach geeigneten Kandidaten oder bei der Kommunikation mit den Behörden.

2. Welche Erfahrungen konnten Sie bisher sammeln?

Es gibt schon zahlreiche Unternehmen, die Flüchtlingen eine Chance geben und dabei positive Erfahrungen gesammelt haben. Jedoch fällt es vielen noch schwer den ersten Schritt zu tun, was bei der Komplexität der Angelegenheit auch nicht verwundert. Wenn die ersten Fragen dann beantwortet sind, nämlich wie und wo ein Unternehmen geeignete Flüchtlinge finden kann, erscheint plötzlich vieles einfacher als gedacht. In vielen Fällen verbringen Flüchtlinge aus sogenannten VAB-Klassen (Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf) an den Beruflichen Schulen in Baden-Württemberg einen Tag pro Woche im Betrieb – für ein Praktikum über einen längeren Zeitraum. Dadurch können sie einen bestimmten Ausbildungsberuf erkunden und das Unternehmen kann den jungen Menschen näher kennen lernen. Nachdem der Schulabschluss geschafft ist, geht es idealerweise mit einem Einstiegsqualifizierungsjahr oder einem Ausbildungsverhältnis weiter. Dieser Weg der Vermittlung hat sich mehrfach bewährt und ist besonders für Unternehmen, die Fachkräfte für die Zukunft suchen, interessant. In anderen Fällen findet ein erstes Praktikum im Rahmen eines Kurses von Bildungsträgern statt, die den Flücht-

lingen neben Deutschkenntnissen auch Fachsprache vermitteln und sie bei der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz unterstützen.

3. Was sind die größten Hürden, die Firmen bei der Einstellung von Flüchtlingen zu meistern haben?

Abgesehen davon, dass viele Flüchtlinge ohne große Probleme Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen, stellt der Antrag auf Beschäftigungserlaubnis bei der Ausländerbehörde für Asylsuchende und Geduldete eine gewisse Hürde dar. Ich möchte jedoch betonen, dass es vor allem ganz praktische Herausforderungen gibt, die schwerer wiegen. So ist die eingeschränkte Mobilität der Flüchtlinge, besonders in den dünn besiedelten Regionen, ein Problem. Gelingt es dem ein oder anderen noch für das Praktikum rechtzeitig vor Ort zu sein, wird es in einer Ausbildung oder bei Schichtarbeit unmöglich. Da hilft in vielen Fällen nur ein Umzug, der jedoch auch erst einmal genehmigt werden muss.

4. Die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ist eine große Aufgabe. Welche Rahmenbedingungen müssen vorliegen, damit diese auch gelingt?

Aufgrund der unterschiedlichen regionalen Verteilung der Flüchtlinge und damit auch ihrer Eignung und fachlichen Qualifikation ist hier natürlich von beiden Seiten auch eine gewisse gedankliche Flexibilität gefordert. Das Unternehmen sollte dem neuen Mitarbeiter Zeit geben sich integrieren zu können und ihm die nötige Unterstützung gewähren. Auch Hilfe außerhalb des Unternehmens sollte man organisieren, sei es durch Haupt- oder Ehrenamtliche. Die Flüchtlinge hingegen sollten auch mal eine Chance ergreifen, die nicht zu hundert Prozent ihren Erwartungen entspricht und eher langfristig orientiert ist.

5. An welchen Stellen müsste der bürokratische Aufwand verringert werden?

In vielerlei Hinsicht ist der Aufwand schon verringert worden durch das Integrationsgesetz. Nun gibt es sicherlich noch innerhalb von Behörden bzw. bei der Kommunikation zwischen diesen Verbesserungspotentiale. Ehrlicherweise sollte man den Mitarbeitern in der Verwaltung aber auch die nötige Zeit geben, sich auf neue Prozesse einzustellen.

6. Welche Unternehmen wenden sich diesem Thema besonders zu? Sind es eher die großen Konzerne oder doch die Mittelständler?

In großen Unternehmen mit eigener Ausbildungsabtei-

lung sind natürlich ganz andere Dinge möglich, als in kleinen. Jedoch ist bei kleineren Betrieben der Bedarf an Fachkräften höher, sodass sie aus diesem Antrieb heraus eher gewillt sind, die neue Zielgruppe zu fördern. Insofern gibt es für jede Unternehmensgröße ein passendes Konzept, wobei die Motivation vom gesellschaftlichen Engagement bis hin zur Fachkräftesicherung reicht.

7. Nun zu Ihrer Person, wie lange sind Sie bereits beim Bildungsträger BBQ beschäftigt? Haben Sie vor dem Integrationslotsen auch schon ähnliche Projekte betreut?

In meinem bisherigen Berufsleben war ich in der Personalarbeit tätig. Ich war sowohl als Personalberater, wie auch als Personalreferent in verschiedenen Unternehmen angestellt. Somit kenne ich die verschiedenen Sichtweisen von Unternehmen und Bewerbern sehr gut. Seit Februar bin ich nun als Projektleiter bei BBQ Berufliche Bildung gGmbH tätig und schätze an meiner Aufgabe besonders die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern und Unternehmen, sowie die politischen Aspekte des Themenfeldes. Schließlich halte ich es auch persönlich für eine wichtige Aufgabe, die nun hier lebenden Flüchtlinge bestmöglich in unsere Gesellschaft zu integrieren.

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

Vorläufige Rechengrößen der Sozialversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung sollen 2017 im Westen auf 76.200 € jährlich (6.350 € monatlich) in der Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie 52.200 € jährlich (4.350 € monatlich) in der Kranken- und Pflegeversicherung erhöht werden. 2016 haben sie noch 74.400 € jährlich (6.200 € monatlich) in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bzw. 50.850 € jährlich (4.237,50 € monatlich) in der Kranken- und Pflegeversicherung betragen. Die Bezugsgrenze wird aller Voraussicht nach von 34.860 € auf 35.700 € pro Jahr bzw. von monatlich 2.905 € auf 2.975 € steigen und die sog. Jahresentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung von 56.250 € auf 57.600 € erhöht. Bei der Insolvenzgeldumlage ist dagegen ein Absinken von derzeit 0,12 % auf 0,09 % eingeplant. Ebenso soll der Künstlersozialabgabesatz 2017 auf 4,8 % (2016 noch 5,2 %) sinken.

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

Mindestlohn steigt 2017

Zum 01.01.2017 wird der gesetzliche Mindestlohn von ursprünglich 8,50 € auf 8,84 € brutto steigen. Darauf hatte sich die sog. Mindestlohn-Kommission der Bundesregierung Ende Juni geeinigt. Das entspricht einem Plus von 4 %. Laut Geschäftsordnung der Mindestlohn-Kommission hätte eigentlich der Tarifindex des statistischen Bundesamtes als Maßstab gelten sollen. Dieser betrug zum Stichtag 30.06.2016 lediglich 3,2 %, was einer Anhebung des Mindestlohns auf lediglich 8,77 € entsprochen hätte.

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

Gute Gründe für den Verband

„Erstklassige Rechtsberatung, Vermittlung neuester arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie Zugang zu den regionalen Entscheider-Netzwerken – ein echter Mehrwert in der täglichen Arbeit.“



Tobias Schiele, Leiter Personal- und Sozialwesen Werke Ulm und Übersee, Deutz AG

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Verschiebung des Urlaubsjahres

Nach § 17 Absatz 2 Bundeserziehungsgeldgesetz (BEEG) ist der Urlaub, den ein Beschäftigter vor Beginn der El-

ternzeit nicht vollständig nehmen konnte, nach der Elternzeit in dem dann laufenden oder auch noch im darauffolgenden Urlaubsjahr zu gewähren. Darauf, dass der vorelternzeitliche Urlaub nicht womöglich gem. § 7 Absatz 3 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) während der Elternzeit verfällt, hat das BAG kürzlich hingewiesen. Die Vorschrift im BEEG verschiebe das Urlaubsjahr quasi in das Jahr nach der Elternzeit.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Vertrauensarbeitszeit

Nach Auffassung des BAG bedeutet Vertrauensarbeitszeit „nur“, dass der Arbeitgeber auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verzichtet und darauf vertraut, dass der Mitarbeiter seine Arbeitspflicht in zeitlicher Hinsicht auch ohne Kontrolle erfüllen werde. Die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit stehe aber weder der Führung eines Arbeitszeitkontos entgegen, noch schließe sie die Abgeltung eines aus Mehrarbeit resultierenden Zeitguthabens aus.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Regelaltersgrenze

Das BAG hat zum wiederholten Male bestätigt, dass eine Altersgrenze im Arbeitsvertrag, nach der das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung des 65. Lebensjahres des Beschäftigten enden soll, nach der Anhebung des Rentenalters nicht hinfällig geworden ist. Die wirksam vereinbarte Altersgrenze beende das Arbeitsverhältnis zwar nicht schon mit dem Erreichen des 65. Lebensjahres, sondern erst mit der Vollendung des für den Bezug der Regelaltersrente individuell maßgeblichen Lebensalters.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Arbeitswirtschaft

Produktivitätscheck

„Spare in der Zeit, dann hast Du in der Not“. Dieses Sprichwort bewahrheitete sich in der für die Metall- und Elektroindustrie heftigsten Krise 2008/2009. Die Unternehmen, die in guten Zeiten neben ihrem Eigenkapital auch noch ihre Produktionsprozesse geordnet hatten, bewältigten die Krise am besten. Effiziente Produktions-

prozesse - und natürlich auch innovative Produkte – sind ausschlaggebend dafür, dass vom Umsatz viel Gewinn für Eigenkapital und Investitionen übrig bleibt.

Noch läuft die Konjunktur gut, hier und da kommt sie aber schon ins Stottern. Was können wir als Verband da tun? Südwestmetall hat einen Produktivitätscheck entwickelt, in dem Vorgehensweisen und Methoden zur Effizienzsteigerung aufgezeigt sind. Der Check beinhaltet unterschiedliche Methoden, denn montageintensive Unternehmen brauchen andere Methoden als anlagenintensive. So ist z.B. die Standardmethode 5 S interessant für montageintensive Betriebe, während anlagenintensive sich eher mit TPM und Rüstzeitminimierung beschäftigen sollten. Eine vorherige individuelle Analyse des Unternehmens ist also Grundvoraussetzung, um dann die eigentliche Prozessoptimierung zielgerichtet und nachhaltig betreiben zu können.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Arbeitsschutz

Arbeitsstättenverordnung 2016

Der Bundesrat hat den Verordnungsantrag zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) angenommen. Es ist ein Kompromissvorschlag, der zwar nicht sämtliche Forderungen der Arbeitgeber berücksichtigt, in dem aber doch deutliche Nachbesserungen zu erkennen sind. Nun kann die Bundesregierung diese ArbStättV erlassen.

Telearbeitsplatz mit Augenmaß

In den Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung sollen zukünftig auch die vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplätze (Telearbeitsplätze) im Pri-

vatbereich der Beschäftigten fallen. Der Anwendungsbereich ist auf die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung bei der erstmaligen Einrichtung des Arbeitsplatzes und die Unterweisung der Beschäftigten beschränkt.

Bestandsschutz für Arbeitsstätten

Das viel diskutierte Erfordernis von Tageslicht und einer Sichtverbindung nach außen in Räumen (u.a. Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen und Arbeitszimmer) wurde durch eine Bestandsschutzregelung entschärft. Räume, die bis zum Inkrafttreten der Änderungsverordnung bereits eingerichtet wurden, müssen zunächst nicht umgebaut werden. Dies gilt auch für Räume, mit deren Einrichtung bereits begonnen wurde.

Erst wenn wesentliche Umbaumaßnahmen anstehen, muss eine Sichtverbindung nach außen eingerichtet werden.

Neue Definitionen – neue Rechtsunsicherheiten?!

Mit der Arbeitsstättenverordnung werden Begriffe neu definiert. Für die Arbeitgeber Baden-Württemberg stellt sich hier die Frage, ob diese Definitionen erforderlich und hilfreich sind oder ob sie zu neuer Rechtsunsicherheit führen werden.

So wird beispielsweise der Arbeitsplatz nicht mehr mit der Dauer des Aufenthaltes an diesem Ort (regelmäßig, über einen längeren Zeitraum, im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nicht nur kurzfristig) verknüpft. Das führt zukünftig dazu, dass jeder Bereich, in dem Beschäftigte bei ihrer Arbeit tätig werden, zum Arbeitsplatz im Sinne der Arbeitsstättenverordnung wird - auch bei jedem noch so kurzzeitigen Aufenthalt.

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 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