

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



Inhalt

| | |
|-------------------------|---|
| Allgemeine Neuigkeiten | 1 |
| Wichtige Rechtsprechung | 2 |
| Arbeitsschutz | 3 |
| Arbeitswirtschaft | 3 |

Allgemeine Neuigkeiten

Metall- und Elektro- InfoTruck in neuem Design

Passend zur neuen Nachwuchskampagne der Metall- und Elektroindustrie erhalten die M+E-InfoTrucks ein neues Design. Im Mittelpunkt der Kampagne steht das Karriereportal zukunftsindustrie.de.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart



Die M+E-InfoTruckflotte in neuem Design

Vielfältiges Seminarangebot für Mitgliedsbetriebe

Der Verband arbeitet kontinuierlich daran, die verschiedensten Neuerungen und Informationen kompakt zusammenzustellen. In diesem Jahr bieten wir unseren Mitgliedsunternehmen wieder zahlreiche bezirksgruppenübergreifende Webinare und Seminare an. Der

Themenbereich erstreckt sich von arbeitsrechtlichen Inhalten über ERA (Entgeltrahmenabkommen) bis hin zum Manteltarifvertrag. Die Angebote sind zielgruppenspezifisch und auf Anfrage werden auch firmenspezifische In-house-seminare abgehalten.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

Südwestmetall-Förderpreis an Preisträgerin der Universität Ulm verliehen

Südwestmetall hat in diesem Jahr wieder junge Nachwuchswissenschaftler der baden-württembergischen Landesuniversitäten für ihre herausragenden wissenschaftlichen Arbeiten ausgezeichnet. Die prämierten Dissertationen zeichnen sich durch eine besondere Bedeutung für die industrielle Arbeitswelt und deren sozialpolitischen Rahmenbedingungen aus. Die Förderpreise werden seit nunmehr 35 Jahren verliehen und sind mit jeweils 5.000 Euro dotiert. Von der Universität Ulm wurde diesmal Dr. Franziska Babel für ihre Dissertation ausgezeichnet. Die Forscherin untersuchte, wie Roboter Zielkonflikte zwischen Mensch und Roboter effizient und akzeptabel lösen könnten. „Eine erfolgreiche und konfliktfreie Zusammenarbeit zwischen Mensch und Roboter wird gerade im Zuge der Industrie 4.0 immer wichtiger werden. Deshalb sind diese Untersuchungen und deren Ergebnisse ein wichtiger Beitrag für den breiten Einsatz von Robotern in

der Industrie und im öffentlichen Raum“, unterstreicht Oliver Wirth, Vorsitzender von Südwestmetall in Ulm.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart



Von der Preisverleihung in Stuttgart: (v.l.n.re.) Götz Maier (Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm), Dr. Franziska Babel (Preisträgerin), Oliver Wirth (Vorsitzender von Südwestmetall in Ulm)

Wichtige Rechtsprechung

Europäischer Gerichtshof

Spätere Klagen von gekündigten, unerkannt Schwangeren zu erwarten

Die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage beträgt für den Arbeitnehmer drei Wochen nach Zugang der Kündigung (§ 4 KSchG), ausnahmsweise kann mit einer Frist von weiteren zwei Wochen Antrag auf Zulassung verspäteter Klage gestellt werden (§ 5 KSchG). Versäumt die Gekündigte beide Fristen zur Klageerhebung, so wird derzeit ein deutsches Arbeitsgericht die Kündigungsschutzklage als verspätet abweisen. Das könnte für im Zeitpunkt der Kündigung unerkannt Schwangere zukünftig anders sein. Denn erfahre die gekündigte Schwangere erst nach Ablauf der Drei-Wochen-Frist von ihrer Schwangerschaft, habe sie dann nur noch zwei Wochen Zeit, um Klage zu erheben. Dies scheint dem EuGH zu kurz und mit der Mutterschutzrichtlinie unvereinbar. Wie mit dieser Entscheidung in Deutschland umgegangen werden wird, bleibt abzuwarten.

Ansprechpartnerin: Silke Peters

Bundesarbeitsgericht

Digital eingegangene Bewerbungsunterlagen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat erfreulicherweise klargestellt, dass digital eingegangene Bewerbungsunterlagen dem Betriebsrat im Rahmen des Zustimmungsverfahrens nach § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht mehr in Papierform vorgelegt werden müssen. Der Vorlagepflicht nach § 99 Abs.1 Satz 1 BetrVG, die sämtliche Bewerbungsunterlagen umfasse, komme der Arbeitgeber in ausreichendem Maße nach, wenn er dem Betriebsrat für die Dauer des Zustimmungsverfahrens ein Einsichts- bzw. Zugangsrecht auf die im entsprechenden Programm eingegangenen und hinterlegten Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber zur Verfügung stelle.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Zahl der Ausgabe

Starke Arbeitgeber in der Industrie

304

der Top-500-Familienunternehmen mit den meisten Beschäftigten befinden sich in der Industrie.

Quelle: aktiv, Ausgabe SW, 12.10.2024

Bundesarbeitsgericht

Betriebsrat nicht wegen Kosten zu Online-Seminar verpflichtet

Betriebsräte können sich bei der Auswahl von Schulungsveranstaltungen auch dann für Präsenzveranstaltungen entscheiden, wenn diese mit höheren Kosten verbunden sind als Online-Seminare. Dies selbst dann, wenn derselbe Veranstaltungsträger dasselbe Seminar auch online anbietet. Arbeitgeber haben Betriebsräte für Schulungen bezahlt freizustellen und sie tragen die Kosten der Schulung als auch Reise- und Übernachtungskosten, sofern die Schulung für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich ist. Bei der Auswahl der Fortbildungsveranstaltung hat der Betriebsrat einen eigenen Beurteilungsspielraum. Dieser Beurteilungsspielraum umfasse auch das Format der Veranstaltung (Präsenz/Online).

Ansprechpartnerin: Silke Peters

Arbeitsschutz

Die Bedeutung der Reduzierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

In der heutigen Arbeitswelt spielen psychische Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten eine mitentscheidende Rolle für den Erfolg eines Unternehmens. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz können nicht nur das individuelle Wohlbefinden beeinträchtigen, sondern auch die Produktivität, die Mitarbeitermotivation und die allgemeine Atmosphäre.

Hohe Fehlzeiten, erhöhte Fluktuation und sinkende Mitarbeitermotivation sind Folgen von unzureichendem psychischem Schutz. Unternehmen, die aktiv das psychische Wohlbefinden ihrer Beschäftigten fördern, kommen nicht nur Ihren gesetzlichen Pflichten nach (vgl. §5 ArbSchG), sondern schaffen eine positive Arbeitsumgebung, die Innovation und Teamarbeit begünstigt und letztendlich zu einem besseren Geschäftsergebnis führt.

Um der Minderung psychischer Belastungen gerecht zu werden, können Unternehmen dazu verschiedene Maßnahmen ergreifen:

Gefährdungsbeurteilung durchführen: Eine systematische Analyse der Arbeitsbedingungen hilft, potenzielle Stressfaktoren zu identifizieren. Mitarbeiterbefragungen und Interviews sind effektive Methoden, um ihre Erfahrungen zu berücksichtigen.

Präventionsmaßnahmen entwickeln: Unternehmen sollten Stressmanagement-Programme und individuelle Coaching-Optionen anbieten, um den Beschäftigten Werkzeuge an die Hand zu geben, mit Stress umzugehen. Gesundheitsfördernde Maßnahmen, wie Bewegungsangebote oder Entspannungstechniken, sind ebenfalls wertvoll.

Gestaltung des Arbeitsplatzes: Ergonomische Möbel, flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Optionen können helfen, die physische und psychische Belastung zu reduzieren und die Work-Life-Balance zu unterstützen.

Schaffung eines positiven Betriebsklimas: Offene Kommunikation und Team-Building-Aktivitäten fördern ein unterstützendes Umfeld, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich wohlfühlen und produktiv arbeiten können.

Schulung von Führungskräften: Führungskräfte sollten geschult werden, um psychische Belastungen frühzeitig zu erkennen und eine unterstützende Rolle zu überneh-

men. Schulungen im Konfliktmanagement können ebenfalls hilfreich sein.

Evaluation der Maßnahmen: Regelmäßige Überprüfungen und Feedbackrunden ermöglichen es Unternehmen, ihre Maßnahmen anzupassen und sicherzustellen, dass sie wirksam sind.

Dies kann in Eigenregie durch ein Fachteam (z.B. bestehend aus Betriebsarzt, Betriebsrat, SiFa oder anderen Organisationsteilen des Unternehmens) geschehen, als auch durch externe Unterstützung erfolgen. Dabei hat es sich bewährt, die Bewertung methodisch über Fragebögen (z.B. CopSoq), Beobachtungsverfahren (z.B. BASA II) oder Mitarbeiterinterviews anzugehen.

Die Identifikation psychischer Stressoren und die Implementierung geeigneter Gegenmaßnahmen sind dabei der Schlüssel für ein gesundes Arbeitsumfeld und langfristiger Mitarbeiterbindung als wichtiger Teil für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Ansprechpartner: Tobias Lang

Arbeitswirtschaft

Eine neue Ära der Nachhaltigkeitsberichterstattung rückt näher

Die EU hat mit der Richtlinie (EU) 2022/2464, auch bekannt als Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), neue Rahmenbedingungen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung gesetzt. Sie ersetzt dauerhaft die bisherige Nonfinancial Reporting Directive (NFRD) und erweitert dabei die Anforderungen und die Anzahl der Betroffenen erheblich: In mehrere Wellen, unterteilt werden bis zum Ende der Einführungsphase bis zu 15.000 Unternehmen eine Berichterstattung nach den neuen Vorgaben vorlegen müssen. Hinzukommt, dass aufgrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) frühzeitig auch kleinere Unternehmen verschiedene Daten an ihre Kunden bereitstellen werden müssen. Eine Mammutaufgabe, vor allem für klein- und mittelständische Unternehmen! Denn CSRD führt zwar eine standardisierte Berichterstattung ein, die auf den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) basiert, jedoch gibt es bis heute keine Erfahrungsberichte oder gar einen Best-Practice-Ansatz, woran sich Unternehmen orientieren könnten.

Jedes (betroffene) Unternehmen muss sich dementsprechend mit dem Aufbau des europäischen Berichtsstan-

dards ESRS (12 Kategorien) und dessen über 1.000 möglichen Abgabepflichten vertraut machen, die Anforderungen an die eigene Organisation ableiten und die eigene Wertschöpfungskette komplett hinterleuchten. Dabei stellen sich grundsätzlich alle dieselben Fragen:

- Welche Angaben sind bei der CSRD immer berichtspflichtig?
- Wann fallen Abgabepflichten und Datenpunkte aus der Berichtspflicht?
- Wie wird die Wesentlichkeit von einzelnen Abgabepflichten und Datenpunkten beurteilt?

Stichwort wesentliche Datenpunkte: Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ist der Kern des ESRS-Berichts. Dieses Prinzip fordert von Unternehmen sowohl die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf das Unternehmen (Outside-in-Perspektive), als auch die Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out-Perspektive) zu betrachten.

Um seine Mitglieder bei diesen anspruchsvollen Herausforderungen zu unterstützen, führen Südwestmetall und der Unternehmensverband Südwest in Kooperation mit dem ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. Düsseldorf im Jahr 2025 erneut eine vierteilige Seminar- und Workshopreihe „NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT IM BETRIEB“ durch. Dort werden ein praxisorientiertes Konzept und Elemente (Wesentlichkeitsanalyse, Co2-Bilanzierung, Controlling und Berichtswesen) eines betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagements (BNM) behandelt.

Begleitet durch zusätzliche regelmäßige Termine des Erfahrungsaustausches zwischen den Teilnehmenden ergibt sich auch die Möglichkeit in der Anwendung voneinander zu lernen und Synergien zu generieren.

CSRD ist vor allem mit einem hohen initialen Aufwand verbunden, bietet den Unternehmen aber auch eine neue Sichtweise und verschiedene Chancen, die über die bloße Erfüllung von Berichterstattungspflichten hinausgehen werden. Die Kostenreduktion und Effizienzsteigerung durch eine systematische Erfassung und Analyse von Umweltdaten, gestärkte Lieferketten und die Früherkennung unternehmerischer Risiken sind dabei nur die offensichtlichsten Möglichkeiten, positive Effekte zu generieren. Das größte Potential kann sich jedoch, aus Innovationen und Geschäftsmodellen resultierend, aus der vertieften Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsthemen ergeben. Und so kann CSRD auch als strategischer Hebel genutzt werden, um wettbewerbsfähiger zu werden und langfristig erfolgreich zu sein.

Ansprechpartner: Tobias Lang

Folgen Sie uns auf



Südwestmetall

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: 21.10.2024