

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

Inhalt

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



Allgemeine Neuigkeiten

Info-Truck der Metall- und Elektroindustrie

Der neue Info-Truck der Metall- und Elektroindustrie präsentiert auf zwei Ebenen mit Hilfe technischer Experimentierstationen und neuesten Multimediaanwendungen die Vielfalt der Ausbildungsbildungsberufe in diesem Industriezweig. Interessierte können selber eine CNC-Maschine programmieren und damit ein Werkstück fräsen. Wer möchte, kann erkunden, wie ein Aufzug gesteuert wird oder mit Elektronik-Bausteinen eine Lampe zum Leuchten gebracht wird. Begleitet werden alle Exponate durch interaktive Aufgabenstellungen und Hintergrundinfos auf Tablets.



„Dieser Truck zeigt Besucherinnen und Besuchern die verschiedenen Branchen der Metall- und Elektroindustrie mit ihren Produkten in ihrer ganzen Breite“, sagt Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. Dieses Jahr war der InfoTruck auf den regionalen Ausbildungsmessen in Ehingen, Biberach und Munderkingen. Darüber hinaus besuchte er viele Schulen hierzulande. Bei Schuleinsätzen können sich Südwestmetall-Mitgliedsbetriebe mit ihren Ausbildungsmöglichkeiten präsentieren.

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

Vorläufige Rechengrößen in der Sozialversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung sollen 2018 im Westen auf 78.000 € jährlich (6.500 € monatlich) in der Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie 53.100 € jährlich (4.425 € monatlich) in der Kranken- und Pflegeversicherung erhöht werden. 2017 haben sie noch 76.200 € jährlich (6.350 € monatlich) in der Renten- und Arbeitslosenversicherung bzw. 52.200 € jährlich (4.350 € monatlich) in der Kranken- und Pflegeversicherung betragen. Die Bezugsgröße wird aller Voraussicht nach von 35.700 € auf 36.540 € pro Jahr bzw. von monatlich 2.975 € auf 3.045 € steigen und die sog. Jahresentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung von 57.600 € auf 59.400 € erhöht.

Bei der Insolvenzgeldumlage ist dagegen ein Absinken von derzeit 0,09 % auf 0,06 % eingeplant. Ebenso soll der Künstlersozialabgabensatz 2018 auf 4,2 % (2017 noch 4,8 %) sinken.

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

Zitat der Ausgabe

„Der Mindestlohn ist kein Mehraufwand, er ist die Beendigung eines jahrelangen Minderaufwands der deutschen Wirtschaft“

so Andrea Nahles, die ehemalige Bundesministerin für Arbeit und Soziales, nachdem der Normenkontrollrat der Bundesregierung in seiner Bilanz zur abgelaufenen Legislaturperiode im Kapitel „Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft“ der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 Euro je Stunde im Januar 2015 sowie dessen Erhöhung auf 8,84 Euro in diesem Jahr mit 6,3 Milliarden Euro die für die Wirtschaft bei weitem größte Belastungswirkung durch ein einziges Gesetzesvorhaben zugewiesen hatte. Der Normenkontrollrat passt seit elf Jahren im Auftrag des Bundeskanzleramts darauf auf, dass die Regierung mit ihren Gesetzesvorhaben möglichst wenig Bürokratie einführt. Zudem bilanziert er, welche sonstige Kostenlast die Gesetze den Unternehmen aufliegen. Ohne die 6,3 Milliarden Euro für den Mindestlohn ist der Aufwand der Wirtschaft laut Normenkontrollrat übrigens nur um 500 Millionen gestiegen.

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

Entgelttransparenzgesetz

In Kraft getreten ist das sog. „Entgelttransparenzgesetz“ (EntgTranspG), das die Transparenz von Entgeltstrukturen fördern soll, bereits im Juli 2017. Die mit ihm eingeführten individuellen Auskunftsansprüche können jedoch erstmalig ab dem 01.02.2018 geltend gemacht werden. In Betrieben mit in der Regel mehr als 200 Beschäftigten können diese individuell Auskunft zu dem durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelt und bis zu zwei einzelnen Entgeltbestandteilen verlangen. Dabei ist jeweils der statistische Median der Vergleichsgruppe des anfragenden Beschäftigten mitzuteilen. Bei der Vergleichsgruppe muss es sich um mindestens sechs Personen des jeweils anderen Geschlechts handeln, die die gleiche oder eine

gleichwertige Tätigkeit ausüben. Stehen nur fünf oder noch weniger Personen als Vergleichsgruppe zur Verfügung, entfällt die Auskunftspflicht.

Für tarifanwendende Arbeitgeber und für Betriebe mit Betriebsrat bestehen gewisse Erleichterungen. Der Arbeitgeber hat das Wahlrecht, ob der Auskunftsanspruch nicht bei ihm, sondern beim Betriebsrat oder, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist, bei Vertretern der Tarifvertragsparteien gestellt werden soll.

Während das EntgTranspG in Betrieben mit 200 oder weniger Beschäftigten keine Anwendung findet, haben private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten zusätzlich betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit durchzuführen. Auch hier gibt es für Arbeitgeber mit tariflichen Entgeltregelungen den Vorteil, dass die Verpflichtung entfällt.

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

Gute Gründe für den Verband

„Sowohl arbeitswirtschaftliche als auch –rechtliche Beratung und Vertretung, dazu noch Vernetzung und Erfahrungsaustausch – alles aus einer Hand!“



Carmen Wieland-Rodriguez, Leitung Personal- und Sozialwesen, Liebherr-Mischtechnik GmbH

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Nichtiges Wettbewerbsverbot

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist nichtig, wenn die Vereinbarung entgegen § 110 GewO (Gewerbeordnung) in Verbindung mit § 74 Abs. 2 HGB (Handelsge-

setzbuch) keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Karenzentschädigung beinhaltet. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer können aus einer solchen Vereinbarung Rechte herleiten, so das Bundesarbeitsgericht erst kürzlich. Eine in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene salvatorische Klausel führt nicht - auch nicht einseitig zugunsten des Arbeitnehmers - zur Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Änderungsprofil und Änderungskündigung

Die Gestaltung des Anforderungsprofils für einen Arbeitsplatz unterliegt grundsätzlich der freien „unternehmerischen“ Disposition. Die Vorgabe kann von den Arbeitsgerichten daher nur auf Willkür und offenbare Unrichtigkeit hin überprüft werden. Zu diesem Grundsatz steht das Bundesarbeitsgericht auch weiterhin - allerdings nur mit einer wesentlichen Einschränkung: Sind die betreffende Organisationsentscheidung und der Kündigungsentschluss des Arbeitgebers praktisch deckungsgleich, weil der Arbeitnehmer dem neuen Anforderungsprofil nicht genügt, kann die generelle Vermutung, dass eine unternehmerische Entscheidung auf sachlichen Gründen beruht, nicht unbesehen greifen. Die Entscheidung zur neuen Stellenprofilierung muss im Zusammenhang mit einer organisatorischen Maßnahme stehen. Das kann z.B. eine Neuausrichtung der Geschäftstätigkeit sein, nach deren Durchführung sich auch die bisherigen Anforderungen an den Stelleninhaber nachvollziehbar ändern.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Betriebsratssitzung zwischen zwei Nachtschichten

Ein Betriebsratsmitglied, das zwischen zwei Nachtschichten an einer - während des Tages stattfindenden - Betriebsratssitzung teilnimmt, ist berechtigt, seine Arbeit so vor Ende seiner Schicht einzustellen, dass bis zum Beginn der Betriebsratssitzung die ununterbrochene Erholungszeit von 11 Stunden am Tag - auch Ruhezeit genannt - gewährleistet ist. Das folge aus § 5 Absatz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG), so das Bundesarbeitsgericht (BAG). Zusätzlich hat das BAG klargestellt, dass die Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zu erfol-

gen habe. § 37 Absatz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gelte nicht nur für Betriebsratstätigkeiten während der Arbeitszeit. Der Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung greife auch, wenn die Betriebsratstätigkeit selbst außerhalb der Arbeitszeit stattfindet und dem Betriebsratsmitglied deswegen die Arbeitsleistung davor oder danach unmöglich oder unzumutbar ist.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Bezug von Altersrente und Sozialauswahl

Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung hat der Arbeitgeber eine sog. „Sozialauswahl“ durchzuführen. Dazu gibt ihm das Kündigungsschutzgesetz vier Kriterien - Lebensalter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltungspflichten sowie Schwerbehinderung - an die Hand. Vor Kündigungen geschützt werden sollen gerade die Arbeitnehmer, deren Chancen typischerweise schlechter stehen, nach dem Verlust des Arbeitsverhältnisses überhaupt oder doch zeitnah ein dauerhaftes „Ersatzeinkommen“ zu erzielen. Diese Überlegung führt beim Auswahlkriterium „Lebensalter“ logischerweise aber dazu, dass ein Beschäftigter, der bereits Regelaltersrente beziehen kann, deutlich weniger schutzbedürftig ist, als ein Arbeitnehmer, der noch keine Altersrente beanspruchen kann. Diese Auslegung, so das Bundesarbeitsgericht, verstößt auch nicht gegen die europäische Gleichbehandlungsrichtlinie.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Arbeitswirtschaft

Wissen Ihre Mitarbeiter, was sie tun sollen?

Natürlich wird jede Führungskraft diese Frage klar mit einem Ja beantworten. Interessant wird es aber, wenn man sich mit der Aufgabenstellung, ein Entgeltsystem zu erstellen, befasst. Dann benötigt man Stellenbeschreibungen, um die Arbeitsaufgaben nach den Anforderungen einzustufen. Bittet man jetzt die Führungskräfte einem einmal zu sagen, was Aufgabe eines Mitarbeiters ist, geben sich diese relativ einsilbig. Typische Antworten im Produktionsbereich sind z.B. Teile montieren oder Teile mechanisch bearbeiten. Allein der einfache Satz, „Teile mechanisch bearbeiten“, kann bei konkretem Hinterfragen schwierig werden. Gehört das Rüsten dazu?

Soll ein CNC-Programm geschrieben werden? Müssen CNC-Programme eingefahren werden? Gehört das Voreinstellen der Werkzeuge dazu? Wünscht sich die Führungskraft etwa, dass Mitarbeiter Prozessoptimierung machen sollen?

Fragt man die Mitarbeiter, so ergibt sich ein anderes Bild. Oft machen Mitarbeiter Aufgaben, von denen Führungskräfte gar nichts wissen. Ein gemeinsames Aufgabenverständnis herzustellen, ist kein einfacher Prozess. Stellenbeschreibungen sind aber nicht nur für die Entgeltfindung wichtig, sondern auch zur klaren Organisation und Reaktionsfähigkeit eines Unternehmens. Die Auswirkungen unzureichender Stellenbeschreibungen kann man am besten erahnen, wenn man sich eine Feuerweereinheit vorstellt, bei der die Feuerwehrleute nicht exakt wissen, welchen Teil sie bei einem Brandangriff machen sollen. Stellenbeschreibungen legen also klar die Tätigkeiten der Mitarbeiter fest. Damit weiß jeder, was er zu tun hat, aber auch, was er nicht tun soll. Auch das zu wissen, ist wichtig und schützt nicht nur den Mitarbeiter, sondern auch das Unternehmen vor Schäden.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Arbeitsschutz

Mutterschutzgesetz kommt 2018

Das neue Mutterschutzgesetz wird in großen Teilen erst zum 01.01.2018 in Kraft treten. Von den Regelungen sind mehr Mütter betroffen, auch wird der Arbeitsschutz für sie verstärkt. Und zukünftig gilt es, statt eines Beschäftigungsverbots die Arbeitsplätze gemäß der neu zu erstellenden Gefährdungsbeurteilungen umzugestalten. Dafür gibt es mehr Möglichkeiten, die Arbeitnehmerinnen flexi-

bel zu beschäftigen.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Umweltschutz

Neue Gewerbeabfallverordnung

Die Novelle der Verordnung über die Bewirtschaftung von gewerblichen Siedlungsabfällen und von Bau- und Abbruchabfällen (Gewerbeabfallverordnung – GewAbfV) ist am 21.04.2017 im Bundesgesetzblatt verkündet worden. Damit wird die Verordnung in den maßgeblichen Teilen am 01.08.2017 in Kraft treten.

Das Kreislaufwirtschaftsgesetz hat mit der fünfständigen Abfallhierarchie neue Rechtsprinzipien eingeführt. Danach sind Abfälle vorrangig zu vermeiden, der Vorbereitung zur Wiederverwendung, dem Recycling, der sonstigen, insbesondere der energetischen Verwertung und letztlich der Beseitigung zuzuführen. Die Hierarchie, gilt grundsätzlich für alle Arbeiten von Abfällen, bedarf allerdings für einzelne Abfallströme der Konkretisierung durch untergesetzliche Regelungen, um Rechts- und Investitionssicherheit zu gewährleisten. Dies geschieht mit der nunmehr vorgelegten Novelle der Gewerbeabfallverordnung. Die in der bisherigen Verordnung enthaltene Gleichheit von stofflicher und energetischer Verwertung wird abgelöst durch den Vorrang der stofflichen Verwertung und somit das Recycling von gewerblichen Siedlungsabfällen im Sinne des Ressourcenschutzes gestärkt.

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