

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

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	3
Arbeitswirtschaft	4



Allgemeine Neuigkeiten

Ausgezeichnete MINT Schulen



Im Rahmen des von der Initiative „Südwestmetall macht Bildung“ mitveranstalteten 4. Kongress „MINT Zukunft schaffen“ sind vier Schulen aus der Region Ulm, Biberach und dem Alb-Donau-Kreis als „MINT-freundliche Schule“ ausgezeichnet worden. Davon erhielt das Humboldt-Gymnasium Ulm das erste Mal diese Ehrung. Die Realschule St. Hildegard in Ulm, sowie der Schulverbund Blaustein wurden nach dreijähriger erfolgreicher MINT-Profilbildung erneut mit dem Signet „MINT-freundliche Schule“ ausgezeichnet. Die Schulen wurden für ihre MINT-Schwerpunktsetzung (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) geehrt. Darüber hinaus wurde das Pestalozzi-Gymnasium in Biberach als „Digitale Schule“ hervorgehoben. MINT-Schulen können durch den Leitfaden „Digitalisierung“ eine gute Standortbestimmung sowie eine Selbsteinschätzung vornehmen und eigene Anregungen umsetzen.

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

Südwestmetall-Förderpreis an Preisträger der Universität Ulm verliehen



Von der Preisverleihung in Stuttgart: (v.li.n.re.) Stefan Halder, geschäftsführender Gesellschafter der Erwin Halder KG in Achstetten/Bronnen und stellvertretender Vorsitzender von Südwestmetall Ulm, der Ulmer Preisträger Dr. Simon Kaufhold, der Doktorvater von Dr. Kaufhold, Prof. Dr. Sven Rau und Götz Maier, Geschäftsführer Südwestmetall Bezirksgruppe Ulm.

Südwestmetall verleiht jährlich Förderpreise an jeweils einen Nachwuchswissenschaftler an den neun Landes-

universitäten. Von der Universität Ulm wurde diesmal Dr. Simon Kaufhold für seine Dissertation ausgezeichnet. Er befasste sich mit dem hochaktuellen Thema der Nachbildung der Photosynthese durch den Menschen. „Mit diesem Preis unterstützt Südwestmetall Wissenschaft und Forschung. Denn nur mit einem herausragenden Know-how können sich global agierende Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen“, unterstreicht Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm.

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

Expertenrunde SCHULEWIRTSCHAFT zum Thema Praktika



Marcus Labrenz von der Berufsgenossenschaft Holz und Metall beantwortet Fragen zur Versicherung von Schülerinnen und Schülern während der Praktika, die von der Schule genehmigt wurden.

Viele Fragen zu Versicherung, Arbeitsrecht und Sicherheit im Praktikum konnten bei der Expertenrunde von Lehrern und Firmenvertretern des Arbeitskreises SCHULEWIRTSCHAFT Alb-Donau Ulm-Kreis beantwortet werden.

An der Schillerschule in Erbach fand erstmals eine gemeinsame Veranstaltung der Arbeitskreise SCHULEWIRTSCHAFT Ulm und Alb-Donau-Kreis zum Thema Schülerpraktika statt. „Der Informationsbedarf auf beiden Seiten zur Umsetzung dieser Praktika ist enorm hoch“, sagte Martina Hoffmann, Jur. Referentin Arbeits- und Sozialrecht, Südwestmetall, Bezirksgruppe Ulm, zum großen Interesse. Der Schwerpunkt der Fragen betraf die Versicherung der Schüler während des Praktikums. Daneben wollten viele wissen, ob ein Schüler ein Prakti-

kum auch ablehnen darf? Wo sind Praktikumsstellen zu finden, und müssen Lehrer in den Ferien erreichbar sein, damit das Praktikum genehmigt werden kann?

„Durch die neue Verwaltungsvorschrift des Landeskultusministeriums müssen die Schulen zunehmend mehr berufliche Orientierung in den Lehrplan einbauen“, sagte Anka Männer, Fachberaterin Berufsorientierung am Staatlichen Schulamt Biberach. „In allen Schularten sind für Praxiserfahrungen zehn Unterrichtstage verpflichtend, wovon mindestens fünf Tage im Rahmen eines mehrtägigen Praktikums an außerschulischen Lernorten zu absolvieren sind“, so Anka Männer weiter. Die Schüler sollten sich den Praktikumsplatz möglichst eigenständig suchen. Die Betreuung durch einen Lehrer gilt es als sicher zu stellen. Praktika seien auch in den Ferien möglich, sofern die Schule das genehmige. Unternehmen seien verpflichtet, die Praktikumsplätze einer Gefährdungsbeurteilung zu unterziehen und die Praktikanten über Gefahren am Arbeitsplatz zu unterweisen.

Die Fragen zu Themen wie etwa gesetzliche Unfallversicherung, Haftpflichtversicherung, Arbeitszeiten und Aufsicht im Praktikum wurden von Vertretern der Unfallkasse Baden-Württemberg, der Berufsgenossenschaft Holz und Metall und Südwestmetall umfassend geklärt. Bei Unfällen am Praktikumsplatz sind die Schülerinnen und Schüler über die Unfallkasse Baden-Württemberg versichert. Voraussetzung ist hierbei, dass es sich um eine schulische Veranstaltung handelt. Dies gilt auch für ein Praktikum in den Ferien, allerdings nur unter der Voraussetzung, dass eine schulische Genehmigung dafür vorliegt und eine Betreuung durch die Schule sichergestellt ist. Ohne eine Genehmigung der Schule greift bei einem Unfall während eines Praktikums hingegen die gewerbliche Berufsgenossenschaft. Denn der Schülerpraktikant/in wird wie ein Beschäftigter behandelt, wenn er in den Arbeitsprozess eingegliedert ist. Für reine Schnupperpraktika ist die Berufsgenossenschaft allerdings nicht zuständig. Der Arbeitskreis steht allen Betrieben sowie interessierten Lehrern offen.

Ansprechpartnerin bei Südwestmetall: Martina Hoffmann; oder Servicestelle SCHULEWIRTSCHAFT Ulm und Alb-Donau; Maria Fischer: fischer@schulewirtschaft-bw.de oder Tel. 0731 14068-18

Gute Gründe für den Verband

„Die Unterstützung sowie das Netzwerk des Arbeitgeberverbands ist für unsere tägliche Personalarbeit ein wichtiger Pfeiler. Somit zahlt die Zusammenarbeit mit Südwestmetall positiv auf die Qualität und die Zukunftsfähigkeit unserer Ergebnisse ein.“



Christina Geiß, Leitung Personal- und Sozialwesen, Lieberr-Werk Biberach GmbH

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Keine Verzugs pauschale im Arbeitsrecht

Laut § 288 Abs. 5 BGB kann der Gläubiger einer rückständigen Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners, der selbst kein Verbraucher ist, eine Pauschale in Höhe von 40 Euro als Schadensersatz verlangen. Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr klargestellt, dass diese Vorschrift im Arbeitsrecht keine Anwendung findet. Die Spezialregelung des § 12a Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) schließt nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen erstinstanzlich entstandener Beitreibungskosten aus, sondern auch den Anspruch auf Pauschalen (nach § 288 Abs. 5 BGB). Ein Arbeitnehmer hatte erfolgreich auf die Zahlung rückständiger Zulagen geklagt, unterlag jedoch mit dem Ansinnen, für jeden Monat des Rückstandes auch noch jeweils 40 Euro als sog. „Verzugs pauschale“ zugesprochen zu bekommen.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Arbeitsgericht

Arbeitsvertragliche Ausschlussfrist und Mindestlohn

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallsklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfasst - und damit auch den ab 01.01.2015 von § 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) garantierten Mindestlohn, verstößt gegen das sog. „Transparenzgebot“ des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist unwirksam. Das gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitsvertrag nach Einführung des Mindestlohngesetzes - also ab dem 31.12.2014 - geschlossen wurde.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Stellenausschreibung - gute Deutschkenntnisse nicht diskriminierend

Diskriminierungsfreie Ausschreibungen einer Stelle sind unabdingbar für die Personalsuche. War noch die Ausschreibung mit der Formulierung „Deutsch als Muttersprache“ wegen der ethnischen Herkunft als mittelbare Diskriminierung angesehen worden, so hat nun eine etwas andere Wortwahl der gerichtlichen Überprüfung stangehalten. Die Formulierung in einer Stellenausschreibung „Sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse in Wort und Schrift setzen wir voraus“ stellt weder eine unmittelbare, noch eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft dar.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Altersgrenzenregelung - unbedingt Schriftform beachten

Die Vereinbarung einer Altersgrenze im Arbeitsvertrag ist in ständiger Rechtsprechung anerkannt. Schließt der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer einen Arbeitsvertrag mit einer sogenannten Renten Klausel ab, so muss er darauf achten, dass die Schriftform eingehalten wird. Denn es handelt sich dabei um eine Befristung, die nach § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) eben der Schriftform bedarf. Diese ist nur dann gewahrt, wenn beide Parteien vor dem Antritt der Arbeit eine von beiden unterschriebene Ausfertigung des Vertrages in Händen halten. Kann der Arbeitgeber nicht nachweisen, dass dem Arbeitnehmer vor der Aufnahme der Tätigkeit der

(von beiden unterschriebene) Vertrag zugegangen ist, so ist die Altersgrenzenklausel wegen Verstoßes gegen die Schriftform unwirksam.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Zitat der Ausgabe

„So viel Zukunftsvergessenheit war selten.“

Frank Specht am 21.08.2018 im Handelsblatt im Leitartikel „Sehnsucht nach der Zeitmaschine“ zu den Hartz- und Rentenvorschlägen der SPD.

Arbeitswirtschaft

Was sind die größten Hindernisse auf dem Wege zur Digitalisierung?

Viele Unternehmen möchten in die Digitalisierung. Doch was sind die größten Hindernisse dabei? In einer Veranstaltung von IT-Spezialisten wurde in einem Workshop dieses Thema gestellt. Die überwiegende Mehrheit der IT-Spezialisten, die aus unterschiedlichsten Unternehmen und Branchen waren, beurteilte die mangelhafte Datenqualität als ein Hauptproblem. Unter mangelhafter Datenqualität kann man sich nun vieles vorstellen: Dies beinhaltet zum Beispiel die Kenntnis über die Nutzungsgrade von Anlagen, die Richtigkeit von Vorgabezeiten und natürlich auch das Thema Stammdaten, wie etwa auch die Richtigkeit von Stücklisten und Zeichnungen.



Viele der genannten Informationsquellen sind nicht vollständig. Aber man möchte doch mit der Digitalisierung die automatisierten Prozesse in seinem Betrieb steuern. Dies kann dann aber niemals gelingen, wenn die Datenbasis nicht genau ist.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Die Verbände der Metall- und Elektroindustrie

bieten mit ihren 13 Geschäftsstellen eine unternehmens- und praxisnahe Beratung in allen Fragen der Personalwirtschaft und sind damit die größte Kompetenzeinheit im Südwesten, die ausschließlich Arbeitgeberinteressen vertritt.

Bei Südwestmetall ist neben der Gestaltung der kollektiven Arbeitsbedingungen über Tarifverträge 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. Götz A. Maier | SÜDWESTMETALL Bezirksgruppe Ulm | Münsterplatz 33, 89073 Ulm | Tel. 0731 14025-13
maier@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de