

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

Inhalt

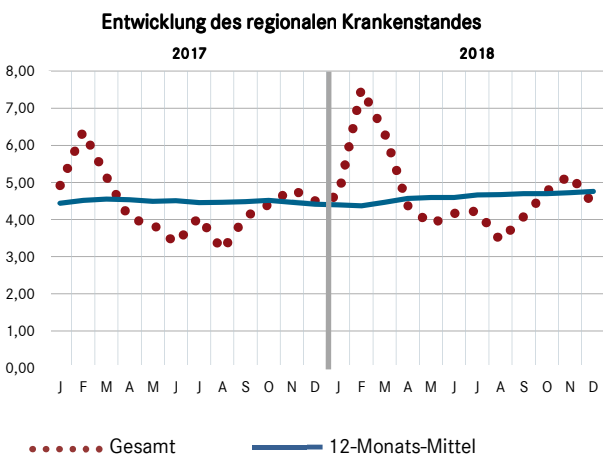
Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	4
Arbeitsschutz	4



Allgemeine Neuigkeiten

Krankenstand 2018

Die Bezirksgruppe Ulm führt jährlich quartalsweise eine Erhebung des Krankenstandes unter Mitgliedsfirmen durch. Dieser regionalen Erhebung zufolge erreichte der Krankenstand 2018 im Februar einen absoluten Höhepunkt mit 7,53 %. Er lag damit 1,16 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Im Jahresverlauf sank der Krankenstand deutlich auf 4,14 % im zweiten Quartal und 3,92 % im dritten Quartal. Im vierten Quartal stieg der Krankenstand wie in den Vorjahren wieder an und zwar auf 4,79 % und lag nahe bei dem Vorjahreswert von 4,57 %. Diese jahreszeitlich bedingte Entwicklung des Kranken-



standes war auch in den Vorjahren in ähnlicher Weise zu verzeichnen. Als Jahresmittel ergibt sich für 2018 ein Wert von 4,75 %. Dieser Wert ist etwas höher als der Vorjahreswert, der bei 4,39 % lag.

30 Jahre rollende Berufsinformation der Metall- und Elektroindustrie

Seit nunmehr 30 Jahren informiert die Metall- und Elektroindustrie (kurz M+E) zuerst mit Gelenkbussen, den InfoMobilien und seit 2014 mit zweigeschossigen Info-Trucks über die zahlreichen Ausbildungsmöglichkeiten in diesem Industriezweig. „Wir sind stolz, diesen Weg der Nachwuchsförderung schon so früh eingeschlagen zu haben“, sagt Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. Denn nur mit einer kontinuierlichen Präsenz an den Schulen und damit auch vor Ort bei den Jugendlichen könne man das Interesse für technische Berufe wecken.

In dieser Zeit haben in Ulm, Biberach und dem Alb-Donau-Kreis 75.000 Besucherinnen und Besucher bei 700 Veranstaltungen und Schuleinsätzen einen Blick ins Innere dieser rollenden Berufsinformation geworfen. Dabei legten die Busse und Trucks im Verbandsgebiet der Ulmer Bezirksgruppe von Südwestmetall 40.000 Kilometer zurück. „Diese Zahlen sind durchaus beeindruckend. Sie belegen, wie umfangreich die Zielgruppe ist, die wir mit dieser Art von Berufsinformation erreichen“,

hebt Maier hervor. Nur so könne man dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenwirken. Oftmals wird der Einsatz des InfoTrucks von einem Ausbilder und Auszubildenden eines M+E-Unternehmens begleitet. Dadurch entsteht ein direkter Kontakt zwischen Betrieben und den zukünftigen Nachwuchskräften.

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

Initiative familyNET unterstützt familienfreundliches Personalmanagement

Ziel des landesweiten Projekts familyNET ist es, Unternehmen Beratung und Coaching anzubieten, um sie individuell und betriebsspezifisch bei der Entwicklung und Einführung einer familienbewussten Personalpolitik zu unterstützen. Dies wird im Hinblick auf Fachkräftesicherung und -gewinnung immer wichtiger werden.

Aktuell wurde bereits zum sechsten Mal das familyNET-Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“ an zahlreiche Unternehmen Baden-Württembergs verliehen. „Wir freuen uns, dass immer mehr Betriebe ihr Engagement zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausweiten“, sagt Götz Maier, Geschäftsführer von Südwestmetall in Ulm. Mit diesem Zertifikat erhöhe ein Arbeitgeber die Attraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte.

Baden-Württemberg weit sind mittlerweile rund 180 Unternehmen Prädikatsträger. Um als Unternehmen das Prädikat erhalten zu können, werden zum Beispiel Führungskompetenz und Personalentwicklung, geldwerte Leistungen, aber auch Service für Familien und Gesundheit bewertet. familyNET wird vom Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V., Südwestmetall, und dem Arbeitgeberverband Chemie Baden-Württemberg e. V. gefördert. Das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. setzt das Projekt familyNET um. Kooperationspartner sind der Landesfamilienrat Baden-Württemberg und das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg.

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

Auswirkungen der Anerkennung des dritten Geschlechts

Die Änderung des Personenstandsgesetzes im Dezember 2018 sieht neben den bislang möglichen Eintragungen im Geburtenregister („männlich“, „weiblich“ oder kein

Eintrag) auch die positive Eintragung „divers“ für Menschen, die weder männlich noch weiblich sind, vor (sog. drittes Geschlecht). Vor diesem Hintergrund sollten Arbeitgeber ihre internen Prozesse und/oder Vorgaben mit arbeitsrechtlichem Bezug zeitnah überprüfen und ggf. anpassen.

Stellenausschreibungen:

Eine nicht neutrale Stellenausschreibung entfaltet Indizwirkung für eine Benachteiligung des anderen Geschlechts, so dass der Arbeitgeber letztendlich beweisen muss, dass keine Diskriminierung (wegen des Geschlechts) vorliegt. Daher sollte sich ab sofort auch die Geschlechtervariante für intersexuelle Personen in der Stellenausschreibung wieder finden. Mögliche Zusätze sind beispielsweise „(m/w/d)“, „(m/w/divers)“ oder auch „jeglichen Geschlechts“.

Arbeitsvertragsgestaltung:

Auch in Arbeitsverträgen sollte eine geschlechterneutrale Formulierung verwendet werden. Es könnte als Fußnote der Hinweis aufgenommen werden, dass zum Beispiel aus Gründen der besseren Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht ausschließlich die männliche Form verwendet wird.

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

Zitat der Ausgabe

„Hier in Deutschland, gerade in Berlin, gab es Gründungen schon, da gab es in Silicon Valley noch gar keine Garagen.“

Siemens-Vorstandschef Joe Kaeser am 31.10.2018 zur Gründungskultur in Deutschland

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

Tod des Arbeitnehmers

Endet das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers, kann dieser etwaigen Resturlaub nicht mehr antreten. Jahrzehnte lang entsprach es der sog. „ständigen Rechtsprechung“, dass der Urlaub verfiel. Nach neuester, grundlegend geänderter Rechtsprechung steht den Erben nach § 1922 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Verbindung mit § 7 Abs. 4 Bundesurlaubsgesetz

(BUrIG) ein Anspruch auf Abgeltung - d.h. Auszahlung - des von dem Erblasser nicht genommenen Urlaubs zu.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Keine Erheblichkeitsschwelle für Mitbestimmung

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts unterliegt auch der Einsatz alltäglicher Standardsoftware, wie Microsoft Excel, der betrieblichen Mitbestimmung nach § 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG. Eine „Erheblichkeitsschwelle“ existiere nicht. Entscheidend für die Anwendung des Mitbestimmungsrechts sei allein die Eignung des datenverarbeitenden Systems zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Arbeitnehmer.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Gute Gründe für den Verband

„Der Verband hilft uns mit seinen engagierten Anwälten, beim Arbeitsrecht immer auf der sicheren Seite zu sein.

Die Informationsdienste und Netzwerkveranstaltungen zu sozial-, tarif- und arbeitsmarktpolitischen Fragen sichern uns einen Vorsprung an Erfahrungsaustausch im Unternehmensnetzwerk.“



Detlef Czypulovski, Head of Manufacturing/Managing Director, Silit Werke GmbH & Co. KG

Bundesarbeitsgericht

Betriebliche Übung

Das Bundesarbeitsgericht hat zum wiederholten Male klargestellt, dass die so oft als Anspruchsgrundlage bemühte betriebliche Übung in vielen Fällen gar nicht entstanden ist: Ist der Arbeitgeber zu den zu ihrer - möglichen - Begründung angeführten Verhaltensweisen schon durch andere Rechtsgrundlagen zur Leistungser-

bringung verpflichtet, kommt eine Entstehung einer betrieblichen Übung erst gar nicht in Betracht. Dasselbe gilt aber auch, wenn der Arbeitgeber nur irrtümlich annimmt, zur Leistungserbringung verpflichtet zu sein! Auch in diesem Fall entsteht die betriebliche Übung erst gar nicht.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Betriebsrat im Begründungszwang

Das Bundesarbeitsgericht hat darauf hingewiesen, dass Betriebsräte ein Auskunftsverlangen nach § 80 Absatz 2 Satz 1 BetrVG durchaus begründen müssen. Der Betriebsrat habe dem Arbeitgeber darzulegen, welche Aufgabe er wahrzunehmen beabsichtige und zusätzlich zu begründen, dass die vom Arbeitgeber begehrte Auskunft dazu erforderlich ist. Allein der pauschale Hinweis auf einer der in § 80 Absatz 1 BetrVG aufgezählten Aufgaben unter Wiederholung des Gesetzeswortlauts genüge insofern nicht.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Streikbruchprämie

Ein bestreikter Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, zum Streik aufgerufene Arbeitnehmer durch die Zusage einer Prämie von der Streikbeteiligung abzuhalten. Die Klage eines Mitarbeiters, der dem Streikaufruf der Gewerkschaft gefolgt war und seine Arbeit nieder gelegt hatte, später aber dennoch Auszahlung der Prämie aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz begehrte, scheiterte nicht nur in den Vorinstanzen, sondern schließlich auch beim Bundesarbeitsgericht.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Bundesarbeitsgericht

Fristlose Kündigung bei Verweigerung einer amtsärztlichen Untersuchung

Die Verweigerung einer im Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag wirksam vereinbarten amtsärztlichen Untersuchung bei gegebener Veranlassung zur Feststellung der Arbeitsfähigkeit kann eine außerordentliche Kündigung begründen.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Arbeitswirtschaft

Optimierung Logistik

Während Produktionsabläufe sehr gut optimiert sind, gibt es im Logistikbereich meist noch viel Potenzial zur Optimierung. Dabei stellen sich mehrere Fragen. Wie untersucht man nun Logistikabläufe, wie kann man Personalbedarfsermittlungen machen? Interessant ist hier, dass z.B. die klassische Refa-Methode durch Zeitstudien gut geeignet ist, Verschwendungen in Logistikabläufen zu untersuchen und Daten zu generieren, mit denen dann Personalzahlen ermittelt werden können. So wurden schon in mehreren Unternehmen in unterschiedlichen Branchen mit der gleichen Vorgehensweise große Erfolge erzielt. Die richtige Personalzahl ist nicht nur für eine kostenoptimale Logistik notwendig, sondern sorgt auch dafür, dass keine Überlastungen für die Mitarbeiter eintreten.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Arbeitsschutz

Mutterschutz – anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung

Bereits mit Jahresbeginn 2018 ist das neue Mutterschutzgesetz (MuSchG) in Kraft getreten. Es hat das bis dahin geltende Gesetz und die dazugehörigen Verordnungen zum Arbeitsschutz zusammengefasst und ergänzt. So enthält die Neufassung die frühere »Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz« (MuSchArbV).

Das 2018 in Kraft getretene MuSchG sieht unter anderem eine anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung vor. Das bedeutet: Arbeitgeber müssen für jeden Ar-

beitsplatz – unabhängig davon, wer dort eingesetzt ist – auf mögliche Gefährdungen für eine schwangere oder stillende Frau und ihr Kind prüfen beziehungsweise beurteilen. Welchen Einfluss eine Tätigkeit auf werdende Mütter haben kann, stellt der Betrieb somit nicht erst bei Bekanntwerden der Schwangerschaft fest, sondern unabhängig davon – also grundsätzlich für den Arbeitsplatz. Die Übergangsfrist für die schwangerschaftsspezifische Gefährdungsbeurteilung endet am 31.12.2018. Können Arbeitgeber diese ab dem neuen Jahr nicht nachweisen, drohen Bußgelder in Höhe von 5.000 bis 30.000 Euro.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Neuer Arbeitsplatzgrenzwert für Staubpartikel

Ob Baustelle oder Handwerk: Für viele Berufsgruppen gehört Staub zum Arbeitsalltag dazu. Dabei drohen besonders bei feinen Stäuben Gesundheitsgefahren. Bei sogenanntem A-Staub sind die Partikel so klein, dass sie beim Einatmen über Atemwege bis in die Lungenbläschen vordringen können. Schwere Lungenerkrankungen können die Folge sein. Die im Februar 2014 veröffentlichte TRGS 900 »Arbeitsplatzgrenzwerte« sorgte für neue Vorgaben im Arbeitsschutz. Bei A-Staub gilt demnach ein Arbeitsplatzgrenzwert von 1,25 mg/m³. Allerdings gilt bis zum 31.12.2018 unter bestimmten Bedingungen der frühere Wert von 3 mg/m³, wenn der neue Arbeitsplatzgrenzwert nicht eingehalten werden kann. Diese Übergangsfrist endet zum Jahresende.

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 14025-0
maier@suedwestmetall.de
www.suedwestmetall.de