

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

Inhalt

Allgemeine Neuigkeiten	1
Wichtige Rechtsprechung	2
Arbeitswirtschaft	3
Arbeitsschutz	4

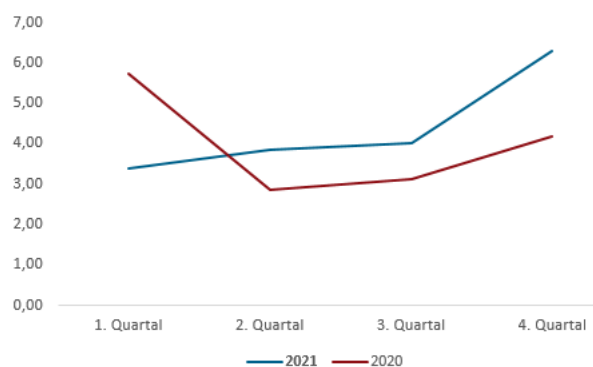


Allgemeine Neuigkeiten

Krankenstand steigt im Jahresverlauf

Die Bezirksgruppe Ulm führt jährlich quartalsweise eine Erhebung des Krankenstandes unter Mitgliedsfirmen durch. Im ersten Quartal lag der Krankstand mit 3,38 % deutlich unter dem des Vorjahres. Dies dürfte mit dem vorherrschenden Lockdown im Winter 2020/2021 zusammenhängen. Im zeitlichen Jahresverlauf stieg der durchschnittliche Krankenstand an und war im vierten Quartal mit 6,30 % deutlich über dem Vorjahresstand. Insgesamt lag der durchschnittliche Krankenstand für das Jahr 2021 bei 4,38 % und damit um 0,41 Prozentpunkte über dem Durchschnitt von 2020.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart



Regionaler Krankenstand im Zeitverlauf

DISCOVER INDUSTRY Truck erhält Auszeichnung

Herausragende digitale Bildungsmedien kenntlich zu machen und ihre Entwicklung zu fördern, ist Ziel der Comenius-EduMedia-Auszeichnungen, die jedes Jahr von der Gesellschaft für Pädagogik, Information und Medien e.V. vergeben werden. Das Comenius-Siegel unterstreicht, dass DISCOVER INDUSTRY ein hervorragender Lernort ist, um Jugendliche nicht nur für Technologien der Industrie 4.0 zu begeistern, sondern auch für die Chancen von technisch-naturwissenschaftlichen Berufen. 2018 hatte der Bildungstruck bereits eine Auszeichnung als einer von „100 Orten für Industrie 4.0 in Baden-Württemberg“ erhalten.

Im Erlebnis-Lern-Truck DISCOVER INDUSTRY lernen die Jugendlichen an fünf Stationen Produktionsprozesse praktisch kennen, arbeiten mit Tablets und erfahren, welche Aufgaben Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Informatikerinnen und Informatiker in der produzierenden Industrie haben. DISCOVER INDUSTRY ist Teil des Programms COACHING4FUTURE, mit dem sich die Baden-Württemberg Stiftung gemeinsam mit ihren Partnern Südwestmetall und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit für mehr Fachkräftenachwuchs in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) einsetzt.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart



Blick ins Innere des Erlebnis-Lern-Trucks Discover INDUSTRY

Unterstützung von Onlineformaten zur Berufswahl

Da aktuell leider immer noch viele Präsenzmessen nicht stattfinden können, ist es umso wichtiger Jugendliche online bei der oft schwierigen Berufsfindung zu unterstützen. Unter www.meberufe.info finden Jugendliche, Eltern und auch Lehrkräfte viele Informationen zu den M+E-Berufen. Dort können Interessierte einen Berufsscheck machen oder auch einen Blick in die Datenbank werfen, die freie Plätze für eine Ausbildung, ein Praktikum oder ein duales Studium, gegliedert nach Regionen, anzeigt. Eine weitere Hilfestellung bei der Berufswahl ist die App „ME-Berufe“. Hier finden Interessierte auch News und Storys rund um die Themen Ausbildung, Berufe und Karrieremöglichkeiten. In wöchentlichen Challenges können sie sich in verschiedenen Themen messen.

Ansprechpartnerin: Nicola Gebhart

Wichtige Rechtsprechung

Bundesarbeitsgericht

AU-Bescheinigung als Beweiswert erschüttert

Nach einem Urteil des BAG kann es den Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) erschüttern, wenn die Krankschreibung taggleich mit der Eigenkündigung des Mitarbeiters/-in zusammenfällt und passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfasst.

Denn diese Koinzidenz begründet ernsthafte Zweifel an der Bescheinigung. Im Rahmen eines Rechtsstreites hat der Arbeitgeber/-in die tatsächlichen Umstände, welche Anlass zu ernsthaften Zweifeln geben, darzulegen und auch zu beweisen. Soweit dies gelingt, hat im Anschluss

der Arbeitnehmer/-in ebenso darzulegen und zu beweisen, dass er tatsächlich arbeitsunfähig war (zum Beispiel durch Befreiung seines Arztes von der Schweigepflicht).

Ansprechpartnerin: Silke Peters

Zahl der Ausgabe

Um mehr als 40 Prozent sank die Arbeitsunfallquote

binnen zwei Jahrzehnten. Im ersten Corona-Jahr 2020 hat der vollständige Lockdown die Zahl der Arbeits- und Wegeunfälle zusätzlich sinken lassen.

Quelle:

iwd vom 21.03.2022

Bundesarbeitsgericht

Kosten wegen Ermittlungen gegen den Arbeitnehmer

Hat der Arbeitgeber/-in einen konkreten dringenden Verdacht einer schwerwiegenden Vertragsverletzung eines Arbeitnehmers/-in, und wurde zur genaueren Ermittlung ein Detektiv oder eine spezialisierte Anwaltskanzlei beauftragt, so können die hierdurch entstandenen Ermittlungskosten vom Arbeitnehmer/-in als ersatzfähiger Schaden eingefordert werden.

Als Voraussetzung wurde seitens des BAG benannt, dass

- die Kosten notwendig waren (Notwendigkeit).
- der Arbeitnehmer/-in überführt wurde (Tatnachweis).
- Ermittlungen durch den Arbeitgeber/-in selbst nicht zumutbar waren (Zumutbarkeit).
- ein vernünftiger und wirtschaftlich denkender Arbeitgeber/-in die Ermittlungen nach den Umständen des konkreten Einzelfalls als erforderlich angesehen hätte (Erforderlichkeit).

Die Voraussetzungen, insbesondere die Erforderlichkeit, hat der Arbeitgeber/-in im Falle eines Rechtsstreites konkret darzulegen.

Ohne eine genaue Auflistung, welche konkreten Tätigkeiten der beauftragten Detektei bzw. Kanzlei wann, in welchem zeitlichem Umfang und jeweils aufgrund welchen Verdachts ausgeführt wurde, wird der Schadensersatzanspruch - selbst bei berechtigter Ermittlungstätigkeit - nicht gewährt.

Ansprechpartnerin: Silke Peters

LAG Baden-Württemberg

Hinausschieben ist kein Verlängern

Während die Rechtsprechung den Begriff des „Verlängerns“ im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) äußerst eng auslegt, ist sie bei dem Begriff des „Hinausschiebens“ im 6. Sozialgesetzbuch (SGB VI) wesentlich großzügiger: Ein befristeter Arbeitsvertrag wird in den Augen des BAG nur wirksam verlängert, wenn allein die Vertragsdauer, nicht aber zugleich auch andere Vertragsinhalte – wie zum Beispiel die Arbeitszeit, das Entgelt oder gar die Tätigkeit – geändert werden. „Schieben“ dagegen Arbeitnehmer/-in und Arbeitsgeber/-in eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vorsieht (sog. „Altersgrenzenklausel“), einvernehmlich und schriftlich über das Renteneintrittsalter „hinaus“, führt eine gleichzeitige Änderung anderer Vertragsinhalte nicht zur Unwirksamkeit der automatischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bei einer Altersgrenzenklausel handele es sich zwar auch um eine Befristungsform, die in § 41 Satz 3 SGB VI gesondert geregelte Möglichkeit, das Vertragsende hinauszuschieben, spreche aber gerade nicht von „Verlängern“, so das LAG Baden-Württemberg.

Ansprechpartnerin: Ingrid-Beate Hampe

Arbeitswirtschaft

Wie sind wir auf Krisen vorbereitet?

„Spare in der Zeit, dann hast Du in der Not.“ Dieses Sprichwort gilt auch noch heute und zeigte in der für die Metall- und Elektroindustrie heftigsten Krise 2008/2009 seine ganze Bedeutung. Es war interessant zu sehen, dass genau die Unternehmen aus der Krise am besten herauskamen, die in guten Zeiten nicht nur ihr Eigenkapital geordnet hatten, sondern auch ihre Produktionsprozesse. Effiziente Produktionsprozesse und natürlich auch innovative Produkte sind ausschlaggebend dafür, dass vom Umsatz viel Gewinn für Eigenkapital und Investitionen übrig bleibt.

Was können Unternehmen tun, damit sie Resilienz aufbauen?

Aktuell zeigt sich, dass Krisen auch dann drohen können, wenn die Auftragsbücher voll sind.

Südwestmetall hat einen Produktivitätscheck entwickelt, in dem Vorgehensweisen und Methoden zur Effizienzsteigerung aufgezeigt sind. Dieser beinhaltet unterschiedliche Methoden. Denn montageintensive Unternehmen brauchen andere Methoden als anlagenintensive. So ist z.B. die Standardmethode 5S interessant für montageintensive Betriebe, während sich anlagenintensive Betriebe eher mit TPM (Total Productive Maintenance) und Rüstzeitminimierung beschäftigen müssen. Oft wird bei der Methodenwahl genau das nicht richtig beachtet, was das Unternehmen eigentlich braucht. Dies merkt man oft, wenn Unternehmensberater zugange sind, und „ihre“ Methode dann dem Unternehmen aufdrücken. Aus diesem Grund ist eine vorherige individuelle Analyse des Unternehmens wichtig, um dann Prozessoptimierung nachhaltig betreiben zu können.

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Probleme von Just-in-time bei brüchigen Lieferketten

Just-in-time birgt gerade in Zeiten von Corona erhebliche Schwierigkeiten für die Unternehmen. Viele Jahre lang wurde die Lagerhaltung auf ein Minimum begrenzt, um die Kapitalbindung so gering wie möglich zu halten. So lange die Lieferketten stabil waren, hat dieses System auch gut funktioniert. Als aufgrund der Corona-Epidemie viele Grenzen geschlossen wurden und der Lieferverkehr zeitweise ganz unterbrochen wurde, zeigten sich für viele Unternehmen die Auswirkungen, die bis heute nachwirken. Viele Zulieferprodukte sind entweder gar nicht oder zumindest nicht in den gewünschten Mengen verfügbar. Dieser Mangel lässt die Preise steigen. Ein Beispiel hierfür ist der Chipmangel in der Automobilindustrie. In Zeiten steigender Inflation und Negativzinsen stehen die Betriebe vor der Frage, ob es noch sinnvoll ist, große Mengen an Geld auf dem Konto zu haben oder ob diese Mittel nicht sinnvoller in die Lagerhaltung investiert werden sollten.

Auch nach der Pandemie müssen Unternehmen damit rechnen, dass Handelsbeziehungen immer komplexer werden und es immer wieder zu Lieferverzögerungen kommen kann. Alternativen zum in vielen Branchen dominierenden Zuliefergeschäft mit Fernost werden nicht von heute auf morgen entstehen.

Quelle: MM Maschinenmarkt online vom 01.12.2021

Ansprechpartner: Hans-Jürgen Zimprich

Arbeitsschutz

Änderungen im Regelwerk

Im berufsgenossenschaftlichen und staatlichen technischen Regelwerk werden immer wieder neue Vorschriften aufgenommen, bestehende Vorschriften geändert oder auch zurückgezogen. Nachfolgend finden Sie einen kleinen Überblick über aktuelle Änderungen. Der Verbandsingenieur der Südwestmetall Bezirksgruppe Ulm, Hans-Jürgen Zimprich, berät sie hierzu gerne persönlich.

Neue Vorschriften September / Oktober 2021

Elektrogesetz 3 – Novelle des Elektro- und Elektronikgerätegesetzes (ElektroG3)

Es ist zum Jahreswechsel 2021/22 in Kraft getreten und regelt das Inverkehrbringen, die Rücknahme und die Entsorgung von Elektro- und Elektronikgeräten.

DGUV Grundsatz 315-410

Sicherheitsanforderungen an Büro-Arbeitstische, Büroschränke und aufrüstbare Raumgliederungselemente in Deutschland

DGUV Information 203-072

Wiederkehrende Prüfung elektrischer Anlagen und ortsfester Betriebsmittel – Fachwissen für Prüfpersonen

DGUV Information 213-106

Explosionsschutzdokument

DGUV Information 205-039

Faltkarte: Feuerlöscher richtig einsetzen

Geänderte Vorschriften

Corona-Arbeitsschutzverordnung

TROS

Laserstrahlung Teil Allgemeines

TRBS 1201 Teil 1

Prüfung von Anlagen in explosionsgefährdeten Bereichen

TRBS 1203

Zur Prüfung befähigte Personen

DGUV Information 203-007

Windenergieanlagen

DGUV Information 209-021

Belastungstabellen für Anschlagmittel aus Rundstahlketten, Stahldrahtseilen, Rundschlingen, Chemiefaserhebeseilen, Chemiefaserseilen, Naturfaserseilen

DGUV Information 211-019

Arbeitsschutzmanagementsysteme – Ein Erfolgsfaktor für Ihr Unternehmen

DGUV Information 214-033

Sicherheitstechnische Anforderungen an Straßen und Fahrwege für die Sammlung von Abfällen

Zurückgezogene Vorschriften

DGUV Regel 109-014

Richtlinien für Funksteuerung von Kranen

DGUV Regel 109-012

Odorierung von Sauerstoff zum Schweißen und Schneiden

DGUV Regel 103-006

Regeln für die Sicherheit von Einrichtungen zur drahtlosen Übertragung von Steuerbefehlen

Quelle: Südwestmetall INFO-Dienst Arbeits-, Umweltschutz und Energie

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 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.

Wenn Sie diesen Newsletter 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: 06.04.2022