

METALL

BIELEFELD-HERFORD-MINDEN

Geschäftsbericht für das Jahr 2024

Für unsere Mitglieder!



INHALT

VORWORT		ARBEITSWIRTSCHAFT	21
Veränderungen?!	03 – 04	ERA-LEISTUNGSENTGELT	
TARIFRUNDE 2024	05 – 06	Beratung von Unternehmen zum Umgang mit AT-Beschäftigten	22
MITGLIEDERSTRUKTUR 2024	07	ARBEITSZEITGESTALTUNG	23
VORSTANDS- U. BEIRATSMITGLIEDER des Unternehmerverbandes 2024	08	AUFGABENBEZOGENE VERDIENSTERHEBUNG	
MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2024	09	Mitmachen, vergleichen, Erkenntnisse gewinnen	24
AUS DER ARBEITSRECHTLICHEN PRAXIS	10 – 11	AKTIVITÄTEN SCHULE/WIRTSCHAFT	
ARBEITSGEMEINSCHAFT ARBEITSRECHT Sitzungen 2024	12	Schule/Wirtschaft-Arbeit 2024	25 – 26
ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	13 – 15	PERSONALIA	27 – 28
ARBEITSKREIS		IMPRESSUM	29
Strategische Personalarbeit	16		
KONJUNKTURUMFRAGE 2024/2025	17		
MITGLIEDERINFORMATION DURCH RUNDSCHREIBEN	18		
KONTAKTBÖRSE TALENTPOOL	19		
DIE EQSPERTEN	20		

VORWORT

Veränderungen?!



Reinhard Tweer

Vorsitzender

*Unternehmerverband der Metallindustrie
Ostwestfalen Bielefeld – Herford – Minden e. V.*

A handwritten signature in blue ink that reads "R. Tweer".

Das Jahr 2024 war trotz des in vielerlei Hinsicht festzustellenden Stillstandes ein Jahr der Veränderungen. Die Krise der Ampelkoalition in Berlin mit dem anschließenden Scheitern und der daraus folgenden Bundestagswahl am 23. Februar 2025 führt nun (im Mai 2025) zu einer neuen Bundesregierung, die trotz aller Startschwierigkeiten mit einem starken Veränderungswillen antritt.

Starke Veränderungen sind auch global spürbar. Durch die Wahl von Donald Trump zum US-Präsidenten sind die Märkte ins Chaos gestürzt worden. Die Politik dieses US-Präsidenten ist völlig unberechenbar; es besteht keinerlei Planungssicherheit für Betriebe, insbesondere für die, die ins Ausland liefern, da nahezu täglich neue Zollbestimmungen zu beachten sind. Das macht das Handeln und Produzieren in unseren Betrieben definitiv nicht leichter.

Tiefgreifende Veränderungen sind dringend erforderlich. Der römische Geschichtsschreiber und Politiker Tacitus hat im ersten Jahrhundert den Satz geprägt: „Corruptissima re publica plurimae leges.“ („Je verdorbener der Staat, desto mehr Gesetze hat er.“). In diesem Stadium befinden wir uns nunmehr. Zwar ist als hehres Ziel im Koalitionsvertrag versprochen, Bürokratie abzubauen, aber schon der Umfang des Koalitionsvertrages spricht nicht gerade dafür, dass die Regelungsdichte verringert wird. Was kommt durch eine Überregulierung zum Ausdruck? Eine mangelnde Bereitschaft für Verantwortung und dass es offensichtlich jedem recht gemacht werden soll. Es besteht eine erhebliche Angst, Fehler zu machen und dafür haften zu müssen. Und dann kommt auch noch eine „Volkasko-Mentalität“ hinzu: Der Sozialstaat mit seinen Untergliederungen schützt alle. Durch diesen Schutz bedingt kommt es aber dazu, dass gerade die unternehmerische Freiheit beeinträchtigt wird.

Hieraus resultiert ein „Teufelskreis“, denn die Schutznormen zu Gunsten eines Einzelnen sind oftmals so hoch, dass die Gemeinschaft nicht mehr vorankommt.

Die neue Regierungskoalition ist mit dem Veränderungswillen angetreten, insbesondere das Wirtschaften für die Betriebe durch bezahlbare Energie, Bürokratieabbau sowie Steuersenkungen einfacher zu machen. Der Koalitionsvertrag hat diesbezüglich einige gute Ansätze, aber die angestrebte Wirtschaftswende ist darin (noch) nicht zu erkennen. Trotz aller Bekundungen scheinen die Entwicklungen nicht dahin zu gehen, dass Arbeit in Deutschland wieder attraktiv wird. Es sind gesamtgesellschaftliche Herausforderungen, die bewältigt werden müssen. Die Leistungen des Sozialstaats müssen erst erwirtschaftet werden, erst dann kann eine staatliche Daseinsvorsorge funktionieren. Gerade vor diesem Hintergrund sind mutige Schritte notwendig, anderenfalls sind keine Veränderungen umsetzbar.

In diesem Zusammenhang sind z.B. die vielfältig festzustellenden Freizeitbestrebungen auf Arbeitnehmerseite völlig unzeitgemäß. Es gibt viel Arbeit, die erledigt werden muss; insbesondere der demografische Wandel lässt keine Arbeitszeitverkürzungen zu. Hier muss ein Umdenken im Hinblick auf die Lebensarbeitszeit, aber auch im Hinblick auf die zu leistende wöchentliche Arbeitszeit erfolgen. Größere Spielräume bei der täglichen Arbeitszeit scheinen nach den Verabredungen im Koalitionsvertrag jedenfalls möglich zu sein.

Bei Bildung und Ausbildung muss ebenfalls eine Veränderung der Maßstäbe erreicht werden. Unser Bildungssystem darf sich nicht länger nur daran ausrichten, Schwächere mitzuziehen, sondern das Streben nach dem Besten muss das Ziel der Kinder und Schüler sein.

VORWORT

Veränderungen?!

Kinder müssen bereits früh lernen, dass man sich anstrengen muss, um Ziele zu erreichen. Es genügt keinesfalls zu denken, es reicht doch, ich komme durch und ich bekomme irgendwie Unterstützung von staatlichen Institutionen, wenn es nicht mehr weitergeht. Hier muss deutlich werden, dass unser Sozialstaat vor Notlagen schützen soll, aber gerade kein System der beliebigen Entnahme ist.

Ebenso ist die Ausrichtung des Arbeitsrechts, ausschließlich Arbeitnehmer zu schützen, zu überdenken. Die Marktmacht der Arbeitnehmer - und dies ist gerade in Zeiten des demografischen Wandels zu spüren, wenn immer weniger gut ausgebildete Arbeitskräfte zur Verfügung stehen -, ist nicht zu unterschätzen. Es besteht hier mittlerweile ein Ungleichgewicht, welches sich immer mehr zum Nachteil der Arbeitgeber ausprägt und dazu führt, dass am Standort Deutschland weniger Investitionen in Arbeitsplätze vorgenommen werden.

Und nicht außer Acht zu lassen sind die sogenannten vier D-Trends unserer Zeit, die sich als besonders große Herausforderungen darstellen und uns zur Veränderung zwingen: Digitalisierung, Dekarbonisierung, demografischer Wandel und Deglobalisierung werden uns in den kommenden Jahren in erheblicher Art und Weise beschäftigen. Hier gilt es, die Rahmenbedingungen arbeitsrechtlich wie auch tarifpolitisch so zu gestalten, dass diese gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen auch in den Betrieben nicht nur begleitet, sondern auch zielführend umgesetzt werden können. Dies aber ohne den Aufbau neuer Bürokratiemonster, die starre Rahmen setzen und zu einem großen Aufwand in den Betrieben führen.

Wenn wir alle gemeinsam an einem Strang ziehen, sind die gewünschten und dringend notwendigen Veränderungen, die zu mehr wirtschaftlicher Stabilität im Land führen, gesichert. Hier kann nur gelten: **Gemeinsam einfach machen!**



TARIFRUNDE 2024



UNTERNEHMERVERBAND DER
METALLINDUSTRIE OSTWESTFALEN
Bielefeld - Herford - Minden e. V.

METALL
BIELEFELD - HERFORD - MINDEN

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen
der Mitgliedsunternehmen

Am Sparenberg 8
Fax (0521) 9648788
e-mail: info@unternehmerverband.de

17. Juni 2024
schü-pe

„Tarifrunde 2024“
Sonderrundschreiben Nr. 1

Forderungsempfehlung des IG Metall-Vorstandes zur Tarifrunde 2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit starten wir unseren Rundschreibendienst zur Tarifrunde 2024.

Der IG Metall-Vorstand hat heute die Forderungsempfehlung zur Tarifrunde 2024 für die Bezirksleitungen beschlossen.

„Mit Blick auf ein anhaltend hohes Preisniveau empfiehlt der Vorstand der Gewerkschaft 7 Prozent höhere Entgelte für zwölf Monate.“ Außerdem empfiehlt der IG Metall-Vorstand die Forderung nach einer überproportionalen Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 170 Euro. Daneben spricht der Vorstand der IG Metall ohne nähere Präzisierung eine „soziale Komponente“ in den unteren Entgeltgruppen sowie unter der Bezeichnung „Demokratie- und Ehrenamtszeit“ „weitere bezahlte Freistellungen“ an.

Einzelheiten zur Forderungsempfehlung entnehmen Sie bitte der beigefügten Pressemitteilung des IG Metall-Vorstandes.

Nach den Beratungen der regionalen Tarifkommissionen über die Forderungsempfehlung am 21. Juni 2024 wird der IG Metall-Vorstand am 9. Juli 2024 die endgültige Entscheidung über die Forderung treffen.

GESAMTMETALL-Präsident Dr. Wolf hat die Forderungsempfehlung des IG Metall-Vorstandes kritisiert:

„Die Metall- und Elektro-Industrie befindet sich weiterhin in der Rezession. Die genannten Vorstellungen klingen aber, als ob wir uns in einem wirtschaftlichen Boom befinden. Dabei sind wir uns mit der IG Metall einig, dass derzeit viel zu viele Standort- und Investitionsentscheidungen gegen den Standort Deutschland ausfallen. Bei allem Verständnis für die Anliegen unserer Beschäftigten kommt es gerade jetzt darauf an, den Standort zu stärken. Ich hoffe, die Gremien der IG Metall nutzen die weiteren Beratungen, um zu einer realistischeren Einschätzung der Lage zu kommen.“

Die Pressemitteilung von GESAMTMETALL ist als Anlage beigefügt.

Mit freundlichen Grüßen

Schürmann

Anlagen



UNTERNEHMERVERBAND DER
METALLINDUSTRIE OSTWESTFALEN
Bielefeld - Herford - Minden e. V.

METALL
BIELEFELD - HERFORD - MINDEN

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen
der Mitgliedsunternehmen

Am Sparenberg 8
33602 Bielefeld

Fax (0521) 9648788
info@unternehmerverband.de

6. Dezember 2024
schü-pe

„Tarifrunde 2024“
Sonderrundschreiben Nr. 19

Annahme des Tarifergebnisses zur Tarifrunde 2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit können wir Ihnen mitteilen, dass das Tarifergebnis zur Tarifrunde 2024 innerhalb der gestern endenden Erklärungsfrist von beiden Tarifvertragsparteien angenommen worden ist.

Alle 25 regionalen Tarifrägerverbände in NRW haben das Tarifergebnis angenommen. Es gab keine Gegenstimme. Wir haben das Ergebnis bereits in unserer mittlereröffneten Vorstands- und Beiratsitzung am 25. November einstimmig bei einer Enthaltung angenommen.

Die IG Metall hat das Tarifergebnis zwischenzeitlich ebenfalls angenommen.

Damit sind das Ergebnis und die auf dem Ergebnis aufbauenden Tariftexte rechtswirksam. Die entsprechenden Ergänzungslieferungen für Ihre Tarifsammlungen sowie die neuen Tarifkarten sind nun in den Druck gegangen und werden Ihnen spätestens Anfang Januar 2025 zugehen.

Mit diesem Rundschreiben schließen wir den Sonderrundschreiben-Dienst zur Tarifrunde 2024.

Alle weiteren Informationen zu den Tarifverträgen werden sie wie gewohnt mit unserem Rundschreiben Metall erhalten.

Mit freundlichen Grüßen
Schürmann

TARIFRUNDE 2024

Die Tarifrunde 2024 endete mit dem Pilot-Tarifabschluss in den Tarifgebieten Hamburg und Umgebung, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Unterweser, nordwestliches Niedersachsen sowie Bayern am 12.11.2024. In Nordrhein-Westfalen ist dieser Abschluss am 14.11.2024 übernommen worden.

Der Vorstand der IG-Metall hatte im Juli 2024 den Forderungsbeschluss gefasst, „7 % mehr Geld für Beschäftigte und 170,00 Euro mehr für Auszubildende“ bei einer Laufzeit von 12 Monaten zu fordern. Weiteres Ziel war, die unteren Einkommensgruppen in den Betrieben mit einer sozialen Komponente besonders zu berücksichtigen sowie die Ausweitung der bestehenden Wahloptionen zwischen Zeit und Geld für Vollzeitbeschäftigte mit Schichtarbeit, Pflege- oder Erziehungsaufgaben.

Am 12.09.2024, bereits deutlich vor Ablauf der Friedenspflicht am 28.10.2024, fand die Auftaktverhandlung für das Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen in Aachen statt. Hier ist arbeitgeberseitig deutlich gemacht worden, dass die hohe Tarifforderung aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Lage absolut unrealistisch ist und dem Einbruch bei Produktion, Aufträgen, Umsätzen und Investitionen in keinster Weise Rechnung trägt.

Zur zweiten Verhandlungsrunde hat die Arbeitgeberseite am 15.10.2024 ein Angebot vorgelegt, welches eine 27-monatige Laufzeit und Entgelterhöhungen von 1,7 % zum 01.07.2025 und 1,9 % zum 01.07.2026 beinhaltete.

Dieses Angebot, welches Belastungen für das Jahr 2024 ausschloss und aufgrund der langen Laufzeit den Unternehmen eine große Planungssicherheit geben sollte, ist von der IG-Metall zurückgewiesen worden. Eine weitere Verhandlungs runde am 31.10.2024 brachte kein Ergebnis.

Nach dem Scheitern der Ampel-Koalition in Berlin am 06.11.2024 haben die Tarifvertragsparteien der M+E-Industrie jedoch unter Beweis stellen können, dass sie kompromissfähig sind. Auch wenn der Abschluss, der für einen Zeitraum von 25 Monaten gilt und eine Erhöhung der Tabellenentgelte zum 01.04.2025 um 2,0 % und zum 01.04.2026 um weitere 3,1 % enthält, für die Arbeitgeberseite sehr hoch ist, ist er aber dennoch vertretbar.

Dementsprechend wurde das Tarifergebnis vom Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld – Herford – Minden e.V. in einer mitgliederoffenen Vorstands- und Beiratssitzung der tarifgebundenen Mitgliedsbetriebe am 25.11.2024 einstimmig bei einer Enthaltung angenommen.

Die Metallbranche steht vor einer schweren Tarifrunde

Die Gewerkschaft fordert ein deutliches Löhnlplus. Doch die VW-Krise rückt die Jobsicherheit in den Blick

Christian Döser
mit dem Vorsitzenden der Gewerkschaft Metall, ist überzeugt, dass die Unternehmen nicht ausreichen, um die Lohnforderungen zu finanzieren.

François Matthes: Tarifverhandlungen für die Industrie und Elektroindustrie haben die Form eines Mindest-Wertes erreicht, der von den Unternehmen, den NachfragerInnen, an diesem Punkt nicht mehr akzeptiert wird. In diesem Jahr droht es, dass die Unternehmen mehr zahlen müssen als die VW-Krise es erlaubt. Die Tarifverhandlungen erlauben es.

Derzeit steht die Gewerkschaftsseite nicht die Löhne an, sondern die Beschäftigten in der Produktion. Sie ist stetig um sechs Prozent auf 170 Euro pro Tag und 300 Euro mehr Geld für alle anderen Tarifpartner.

Begegnet wird die dargestellte Lohnpolitik mit vergangenen 30 Jahren oder älteren Tarifverhandlungen, die die Beschäftigten der Betriebsgruppe im Rahmen der Tarifverhandlungen kostenneutral verhindern. Die Inflationsrate 10 Prozent und die Inflationsrate 10 Prozent plus Preissteigerung würden bei gleichem Preisniveau die Beschäftigten um 20 Prozent entlohnen.

Christian Döser: Die Forderung im Tarifvertrag ist, dass die Beschäftigten um 20 Prozent entlohnt werden. Das ist eine sehr schwere Differenz im Vergleich zu den anderen Unternehmen, aber es ist möglich, wenn es gelingt, die Unternehmen zu überreden, einen Preissteigerungspunkt einzufügen.

Die Gewerkschaft will einen Preissteigerungspunkt, die Unternehmen wollen keinen Preissteigerungspunkt, und auch die NachfragerInnen wollen keinen Preissteigerungspunkt.

Blick auf 2010: Die Gewerkschaft will einen Preissteigerungspunkt, die Unternehmen wollen keinen Preissteigerungspunkt, und auch die NachfragerInnen wollen keinen Preissteigerungspunkt.

Mitarbeiter in der Metallindustrie: Die Gewerkschaft will einen Preissteigerungspunkt, die Unternehmen wollen keinen Preissteigerungspunkt, und auch die NachfragerInnen wollen keinen Preissteigerungspunkt.

MITGLIEDERSTRUKTUR 2024

...im Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld · Herford · Minden e. V. (Stichtag 31.12.2024)

Firmengröße	Firmenzahl	Prozent	Beschäftigte	Prozent
bis 19 AN	4	5,33%	52	0,21%
bis 99 AN	19	25,33%	1.100	4,44%
bis 499 AN	40	53,33%	9.992	40,33%
bis 999 AN	6	8,00%	3.595	14,50%
darüber	6	8,00%	10.035	14,51%
Gesamt	75	100%	24.774	100%

VORSTANDS- UND BEIRATSMITGLIEDER DES VERBANDES 2024

Vorstand und Beirat des Unternehmerverbandes der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld · Herford · Minden e. V. setzen sich wie folgt zusammen:

Vorstand	Beirat
Reinhard Tweer (Vorsitzender) Reinhard Tweer GmbH 33689 Bielefeld	Christoph Hörmann Hörmann KG Amshausen 33803 Steinhagen
Kathrin Fricke (Stellvertreterin) WAGO GmbH & Co. KG 32423 Minden	Patrick Jacob Fr. Jacob Söhne GmbH & Co. KG 32457 Porta-Westfalica
Wilhelm Alexander Böllhoff (Stellvertreter) Böllhoff Produktion GmbH & Co. KG 33649 Bielefeld	Manfred Klektau Herbert Kannegiesser GmbH 32602 Vlotho
Dr. Michael Junker Senior Vice President Miele & Cie. KG 33611 Bielefeld	Uwe Heimers Siemens AG, Niederlassung Bielefeld 33605 Bielefeld
Jürgen Werner Hettich ONI GmbH & Co. KG 32602 Vlotho	Ludwig Scholten-Luchsen MECO Metallwerk Gebr. Scholten-Luchsen GmbH 33613 Bielefeld
Eckhard Winter Eisengiesserei Baumgarte GmbH 33647 Bielefeld	Stefan Sirges JUNG PUMPEN GmbH 33803 Steinhagen
	Michael Kilian DÜRKOPP ADLER GmbH 33719 Bielefeld
	Harry Junger DMG MORI Bielefeld GmbH 33689 Bielefeld
	Nicole Bernstein Bernstein AG 32457 Porta-Westfalica
	Dieter Hohenbrink JTEKT Bearings Deutschland GmbH 33790 Halle
	Kirsten Stenvers Parker Hannifin Manufacturing Germany GmbH & Co. KG 33659 Bielefeld
	Dr. Martin Wienströer Welland & Tuxhorn AG 33649 Bielefeld
	Jörn Euscher-Klingenhagen Euscher GmbH & Co. KG 33611 Bielefeld

MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2024



Am 13.06.2024 fand die interne Mitgliederversammlung im Verbandshaus am Sparrenberg statt. Wie jedes Jahr erstatteten der Vorsitzende, Herr Tweer, sowie die Hauptgeschäftsleitung zu den Aktivitäten im vergangenen Jahr Bericht. Die Jahresrechnung für das Jahr 2023 sowie die Haushaltplanung des laufenden Jahres 2024 wurden ausführlich vorgestellt und anschließend zur Abstimmung gestellt. Außerdem ist der Vorstand in seiner bisherigen Besetzung wiedergewählt worden. Darüber hinaus sind einige Mitglieder des Beirates neu gewählt worden.

Im Anschluss an die interne Mitgliederversammlung fand sodann der öffentliche Teil der Mitgliederversammlung



in der Schönen Aussicht statt, in der der frühere Hauptgeschäftsführer Herr Dieter Kühnel verabschiedet wurde. Im Mittelpunkt der öffentlichen Veranstaltung stand der Vortrag des Chefredakteurs des Fernsehsenders WELT TV, Dr. Jan Philipp Burgard, einem exzellenten Kenner der US-amerikanischen Politzsene, mit dem Thema „Wie kann es in einem an sich aufgeklärten Land wie den USA dazu kommen, dass Donald Trump erneut Präsidentschaftskandidat ist?“

Herr Dr. Burgard konnte aufgrund einer akuten Erkrankung nicht in Präsenz an der Veranstaltung teilnehmen. Durch kurzfristig herbeigeschaffte Videokonferenztechnik war es

jedoch möglich, dass Herr Dr. Burgard in sehr anschaulicher Weise seinen sehr lebhaften Vortrag dem interessierten Auditorium präsentieren konnte. Er hat in seinem Vortrag deutlich gemacht, wie ein Großteil der US-amerikanischen Bevölkerung hinter Donald Trump steht und dass zu befürchten war (was sodann auch eingetreten ist), dass Donald Trump zum Präsidenten der Vereinigten Staaten von Amerika gewählt wird.

Der Vortrag von Herrn Dr. Burgard hat in erschreckender Weise deutlich gemacht, dass die vermeintlich einfache und populistische Argumentation des damaligen Präsidentschaftskandidaten Trump bei der Bevölkerung großen Eindruck hinterlassen hat und deutlich wird, dass mit diesen simplen und teilweise stupiden Äußerungen Wählermassen bewegt werden können. Herr Dr. Burgard hat Hintergründe offenbart, durch die in mancherlei Hinsicht das Wahlergebnis der Präsidentschaftswahlen nunmehr erklärt werden kann.

Leider stand Herr Dr. Burgard, der mittlerweile Chefredakteur der WELT-Gruppe ist, für eine ursprünglich zugesagte Ergänzungsveranstaltung nicht mehr zur Verfügung. Es wäre sicher spannend gewesen, von ihm noch weitere Kommentare zu der aktuellen Entwicklung nach der Präsidentschaftswahl zu erhalten.

Dennoch war die Mitgliederversammlung im Juni 2024 mit den anschließenden lockeren Tischgesprächen zum anregenden Vortrag von Herrn Dr. Burgard ein Gewinn für alle Besucher.

AUS DER ARBEITSRECHTLICHEN PRAXIS

Arbeitsunfähigkeit nach Kündigungsausspruch

Wir haben im vergangenen Jahr unsere Mitgliedsunternehmen in mehreren Fällen vertreten, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich nach dem Zeitpunkt des Feststehens der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sei es durch Kündigung oder Mitteilung, dass eine auslaufende Befristung nicht verlängert werde, arbeitsunfähig gemeldet haben.

Nach § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, wenn sie durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert sind, ohne dass sie ein Verschulden trifft. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen. Nach den allgemeinen Grundsätzen tragen die Arbeitnehmenden die Darlegungs- und Beweislast im Hinblick auf das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen. Der Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird in der Regel durch die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bzw. durch die ärztliche Feststellung des Bestehens einer Arbeitsunfähigkeit geführt. Ordnungsgemäß ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen kommt ein hoher Beweiswert zu. Will der Arbeitgeber bestreiten, dass tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt bzw. vorgelegen hat, so hat er seinerseits Umstände vorzutragen, die ernsthafte Zweifel an der Erkrankung des Arbeitnehmers begründen.

Bereits mit Urteil vom 08.09.2021, 5 AZR 149/21, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass sich ernsthafte Zweifel am Vorliegen einer Erkrankung daraus ergeben können, wenn eine zeitliche Koinzidenz derartig besteht, dass eine am Tag der Eigenkündigung des Arbeitnehmers ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdeckt.

Dies kann den hohen Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttern, so dass in der Folge der Arbeitnehmer die volle Darlegungs- und Beweislast dafür trägt, dass tatsächlich eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch vorgelegen hat.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 13.12.2023, 5 AZR 137/23, entschieden, dass der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch dann erschüttert ist, wenn einem Arbeitnehmer nach Ausspruch einer arbeiteber seitigen Kündigung zunächst für einen kürzeren Zeitraum eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt wird und sodann über Folgebесcheinigungen eine lückenlose Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses besteht. Für die Erschütterung des Beweiswertes ist nach dieser Entscheidung im Übrigen auch nicht ausschlaggebend, ob es sich um eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers oder eine Kündigung seitens des Arbeitgebers handelt.

Wir haben im Jahr 2024 auf der Grundlage dieser Rechtsprechung diverse gerichtliche und außergerichtliche Streitigkeiten für unsere Mitgliedsunternehmen geführt. Neben erfolgreich geführten Gerichtsverfahren, deren Sachverhalte mit den zuvor dargestellten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts kongruent waren, haben wir in mehreren Fällen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vergleichend herangezogen.

So hatte ein Arbeitnehmer, nachdem ihm mitgeteilt worden war, dass sein befristeter Arbeitsvertrag nicht verlängert werden würde, sich ab dem Folgetag bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses arbeitsunfähig gemeldet. Wir sehen diesen Fall als vergleichbar gegenüber der Rechtsprechung



Bildquelle: Pixabay

AUS DER ARBEITSRECHTLICHEN PRAXIS

Arbeitsunfähigkeit nach Kündigungsausspruch

zur Arbeitsunfähigkeit nach Kündigungsausspruch an. Der Arbeitnehmer hatte in diesem Fall nach außergerichtlicher Korrespondenz zwischen seinem Rechtsanwalt und uns auf eine Klage verzichtet.

In einem anderen Fall hatte sich ein Arbeitnehmer während einer fünfmonatigen Kündigungsfrist mehrfach mit Unterbrechungen arbeitsunfähig gemeldet, insgesamt aber nur 6 Tage während der Kündigungsfrist gearbeitet. Auch hier haben wir vertreten, dass ein vergleichbarer Fall vorliegt. Auch in diesem Fall wurde nach außergerichtlicher Korrespondenz keine Klage eingereicht.

Der Arbeitgeber ist unabhängig hiervon immer gut beraten, auch noch weitere Umstände anzuführen, die die Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit noch weiter untermauern können, denn der Arbeitnehmer hat in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren die Möglichkeit, darzulegen und zu beweisen, dass er tatsächlich erkrankt war, indem er etwa ärztliche Befundberichte beibringt, darlegt, welche Beschwerden er in dem attestierten Arbeitsunfähigkeitszeitraum hatte oder welche Medikamente oder anderen Behandlungsmethoden ihm vom behandelnden Arzt verordnet wurden. Ferner kann er die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden und als Zeugen benennen.

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil vom 21.08.2024, 5 AZR 248/23, noch einmal klargestellt, dass stets eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände erforderlich ist. In dem dem Urteil zu Grunde liegenden Sachverhalt hatte die Arbeitnehmerin, während bereits eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt vorlag, eine Eigenkündigung ausgesprochen und sodann bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mehrere Arbeitsunfähigkeits-

bescheinigungen mit verschiedenen Diagnosen vorgelegt. Hierbei endete die auf eine Diagnose bezogene Arbeitsunfähigkeit am 10. Mai. Ab dem 12. Mai legte die Arbeitnehmerin dann eine neue Erstbescheinigung mit mehreren Folgebescheinigungen und einer anderen Diagnose vor. Das Bundesarbeitsgericht würdigte hier weitere Umstände: Die Arbeitnehmerin hatte sich bereits in ihrem Kündigungsschreiben für die Zusammenarbeit bedankt und dem Unternehmen alles Gute für die Zukunft gewünscht sowie um eine Übersendung der Arbeitspapiere sowie eines Zeugnisses an Ihre Wohnadresse gebeten. Ferner hatte Sie beantragt, dass ihr der noch bestehende Resturlaub gewährt würde. Hieraus war für das Gericht ersichtlich, dass die Arbeitnehmerin nicht die Absicht gehabt habe, vor Ablauf der Kündigungsfrist nochmals in den Betrieb zurückzukehren. Dies sei ein starkes Indiz dafür, dass eine Arbeitsunfähigkeit nicht vorgelegen habe. Der Arbeitnehmerin war es sodann nicht gelungen, das tatsächliche Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit in der Folge darzulegen und zu beweisen.



Mit dem Arbeitgeberverband an meiner Seite fühle ich mich stets gut beraten. Die Expertise und die immer außerordentlich schnelle Unterstützung, machen die Arbeit auch in herausfordernden Situationen nicht nur effizient, sondern auch sehr angenehm.

*Kathrin Utrup,
Personalleiterin Standort Köln & HR Projekt Spezialist,
Parker Hannifin*

ARBEITSGEMEINSCHAFT ARBEITSRECHT

Sitzungen 2024

14. Februar 2024

Mitbestimmung im Zuge der Digitalisierung

Frau Prof. Dr. Christiane Nitschke, LL.M.

Professorin für Wirtschaftsrecht an der Hochschule Bielefeld

12. März 2024

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (bEM)

Herr Dr. Derk Strybny

Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Hamm

17. April 2024

Neues zum Annahmeverzug

Herr Dr. Lennart Elking

Richter am Arbeitsgericht Dortmund

06. November 2024

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Herr Günter Marschollek

Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht Hamm

11. Dezember 2024

Der Arbeitsplatz als Anknüpfungspunkt rechtlicher Regelungen in Zeiten von New York Konzepten

Frau Prof. Dr. Anne Christin Wietfeld

Institut für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht Abt. II, Universität Münster

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Besuch von Tom Brüntrup

Im Januar 2024 besuchte uns Tom Brüntrup (CDU), Landtagsabgeordneter in Düsseldorf und Ratsherr in Bielefeld. Wir hatten einen sehr interessanten und gleichzeitig kritischen Austausch, in dem wir Herrn Brüntrup verdeutlichten, wie wichtig Planbarkeit und Verlässlichkeit politischer Entscheidungen für unsere Mitgliedsunternehmen sind. Außerdem sprachen wir über die geplante Entbürokratisierung, deren Nichtumsetzung Arbeitgeber und Unternehmer enorm belasten. Herr Brüntrup war dankbar über praktische Beispiele aus unseren Mitgliedsunternehmen, die zum großen Teil bei den politischen Entscheidern gar nicht ankommen. Frau Gudehus, Geschäftsführerin vom Arbeitgeberverband Bielefeld e.V., verdeutlichte den dramatischen und teilweise existenzbedrohenden Zustand der Sozialleistungsträger, deren Finanzierung aufgrund ungeklärter Finanzierungsstreitigkeiten zwischen Land und Kommune ungesichert ist.

Tom Brüntrup (CDU) ist im Bielefelder Stadtrat seit 2020 in den Ausschüssen für Finanzen und Personal, Digitalisierung sowie für Umwelt und Klima und im Landtag NRW in den Ausschüssen Familie, Kinder und Jugend; Wissenschaft; Bauen, Wohnen und Digitalisierung sowie im Haushalts- u. Finanzausschuss.



Besuch von Tom Brüntrup



Invented in OWL – Start Up meets HR

„Invented in OWL“ – Start Up meets HR

Schon gewusst?

Bielefeld hat eine herausragende Start-Up Szene!

Gemeinsam mit dem ThinkTank OWL haben der Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld-Herford-Minden e.V. und der Arbeitgeberverband Bielefeld e.V. Vertreter und Vertreterinnen der Start-Ups sowie der beiden Hochschulen eingeladen, um ihren Mitgliedsunternehmen spannende Campusinnovationen für die Personalabteilung in Zeiten von Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz vorzustellen.

Mit kurzen Impulsvorträgen von den Vertretern der jeweiligen Hochschulen Frau Prof. Sabrina Backs (Uni Bielefeld) und Herrn Prof. Thomas Süße (HSB) und den Pitches der spannenden Start-Ups (Befreites Lernen, JoBooking, Saasmetrix und KoRecht) bot sich die Gelegenheit zum regionalen Networking bei leckeren Häppchen.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Unternehmer verunsichern

Metallindustrie-Verband warnt: Immer mehr Unternehmen melden Kurzarbeit an.

Bielefeld. Die Wirtschaftsflaute, die im ersten Halbjahr 2024 bundesweit zu einem sprunghaften Anstieg der Insolvenzen um 30 Prozent geführt hat, schlägt Unternehmern aufs Gemüt: „Die Stimmung ist sehr schlecht, nicht nur die Zahl der Insolvenzen steigt, sondern auch die Zahl der Kurzarbeit-Anmeldungen“, warnt der Bielefelder Gießerei-Chef Reinhard Twer, der auch Vorsitzender des Unternehmerverbandes der Metallindustrie Bielefeld-Herford-Minden ist.

Die Verunsicherung sei groß, viele Unternehmen würden sich bei Investitionen daher derzeit zurückhalten, sagt auch Karsten Schürmann, der neue Geschäftsführer des Unternehmerverbandes mit Sitz in Bielefeld. Ein zentraler Grund für Verdruss in der Unternehmerschaft sei unverändert die überbordende Bürokratie, die nicht nur durch das Wirken der Regierungen in Bund und Land immer be-

lastender werde, sondern auch durch die Rechtssprechung. „Unternehmer stehen bei uns unter Generalverdacht – daher gibt es immer neue Auflagen und Dokumentationspflichten.“ Schürmann (57) ist seit 1996 beim Metall-Unternehmerverband. Seit 2015 ist er zudem Geschäftsführer des Zentrums für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit in Bielefeld mit über 20 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen.



Löst Dieter Kühnel ab: Karsten Schürmann. Foto: Andreas Zobe

Unternehmer aus OWL positionieren sich gegen Rechtsextremismus
Während Tausende Bürgerinnen und Bürger in OWL und in ganz Deutschland demonstrieren,
beziehen Wirtschaftsvertreter klar Stellung.



Metallfirmen retten Menschenrechte

MEILEFeld (W5). Der Unternehmensverbund der Metallindustrie Bielefeld - Herford - Minden ist ein wichtiger Arbeitgeber in der Region. Nach dem Recht, das hier geschützt wird, darf die Fertigungsgeschwindigkeit eines beschäftigten Arbeitnehmers nicht um mehr als 10 % erhöht werden. Das kann schon einmal passieren, wenn der Betrieb seine Kapazitäten auslastet. In diesem Fall ist es erlaubt, die Arbeitszeit zu verlängern. Wenn dies geschieht, muss der Arbeitnehmer eine Entschädigung erhalten. Diese Entschädigung besteht aus einer Entschädigung für die Verlängerung der Arbeitszeit und einer Entschädigung für die Verkürzung der Arbeitszeit.

A close-up photograph showing a blue pen tip writing on a white piece of paper. The paper has some printed text and a small checkbox. The pen is angled downwards from the top left towards the bottom right.

Arbeitsaufgaben
Anstrengung, hier wird deutlich einfacher, wenn die Meldung des Arztes an die Krankenkasse auch direkt dem Arbeitgeber digital zugeleitet würde.

„Wir wollen den Mutterschutz beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im August 2022 aufgestellt

net sich ab, dass die Textform beim Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in Zukunft ausreichend wird.“

Serie: Bürokratie in Bielefeld

Ein weinesliches Ärgernis sei auch das nach der Reform des Nachweisgesetzes 2022 weiterhin bestehender Schriftformerfordernis für den Nachweis wesentlicher Ver-

nen lassen worden ist - trotz aller schon gesetzte zu diesem Zeitpunkt be-

stehenden Bestrebungen zum Bürokratieabbau. Es müssen also für Arbeitsplätze, auf denen keine Frauen zum Einsatz kommen, entsprechende Vorgaben erfüllt werden.

Metallindustrie hat diese und weitere Beispiele bereits als dringend aufzunehmende Reformen für das Vierte Bürokratieentlastungsgesetz angemeldet. Ob sie berücksichtigt werden, sieht Karsten Schürmann skeptisch: „Es gibt allerdings einen kleinen Lichtblick: Nach den aktuellen Entwicklungen im Gesetzesentwurfsgespräch, zuletzt

Wegungsverboten kündigt sich ab, dass die Textform beim Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in Zukunft ausreichen wird.“

8-jähr- tie, sinnlose Vorschriften
indust- und lärmende Richtlinien

In Unternehmen, im Handwerk, im Gesundheitswesen, der Gastronomie, in Schule und Verwaltung. Die Serie beginnt mit Unternehmen aus der Metallindustrie, die in Bielefeld mit zehn Prozent aller

ARBEITSKREIS

Strategische Personalarbeit

Der Arbeitskreis „Strategische Personalarbeit“, im Jahr 2024 noch unter der Leitung von Herrn Dieter Kühnel, Hauptgeschäftsführer a.D., hat sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam mit den Personalabteilungen der Mitgliedsunternehmen Projekte ins Leben zu rufen, die insbesondere durch den Unternehmerverband als Netzwerkgeber organisiert und unterstützt werden.

Neben dem **Projekt Talentpool** ist aus dem Arbeitskreis auch das **Projekt „Alpha Grund“** hervorgegangen.

Das Projekt Alpha Grund ist eine vollständig öffentlich geförderte Initiative. Ziel des Projekts ist es, die Grundbildung von Beschäftigten zu verbessern. Dabei umfasst Grundbildung nicht nur die Behebung von Defiziten im Lesen, Schreiben und Rechnen, sondern auch die Förderung der betrieblichen Kommunikation sowie die Verbesserung grundlegender EDV-Kenntnisse. Alpha Grund stellt somit ein wichtiges Instrument dar, um Mitarbeitergruppen, die aufgrund von Transformationen oder Veränderungen im Unternehmen Nachholbedarf haben, zu empowern und ihre Fähigkeiten zu stärken. Projektträger ist das Bildungswerk der nordrhein-westfälischen Wirtschaft. Ziel war es, durch unser Unternehmensnetzwerk die 100% geförderter Grundbildungs-Stunden in regionalen Clustern zusammenfassen zu können.

Ein weiteres Angebot aus dem Arbeitskreis heraus stellte das Planspiel zur Prozessoptimierung und Digitalisierung in der Verwaltung dar unter Leitung von Herrn Ralph W. Conrad, wissenschaftlicher Mitarbeiter am ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft – Düsseldorf. In der Produktion ist die Anwendung etablierter Methoden des Lean Managements, häufig auch in der Kombination mit Instrumenten der Digitalisierung, gelebte Praxis.



Der administrative Bereich in den Betrieben bietet hingegen oft noch umfangreiches Potential zur Produktivitätssteigerung und zur Verbesserung der menschlichen Arbeit. Mit Hilfe eines Planspiels sollten die Teilnehmer dafür sensibilisiert werden, auf welche Art und Weise auch in der Administration Prozesse verschlankt, digitalisiert und automatisiert werden können.

Optimalerweise sollten die Teilnehmenden danach Potentiale eigenständig erkennen und daraufhin in den Betrieben Methoden des Lean Managements zur Optimierung vorschlagen bzw. anwenden können. Weitergehende digitale Lösungsmöglichkeiten, zum Beispiel das Instrument Robotic Process Automation (RPA), sollten außerdem vorgestellt werden.

KONJUNKTURUMFRAGE 2024/2025

Wie in jedem Jahr haben wir – wie die anderen M+E-Verbände in Deutschland auch – die Konjunkturumfrage zum Jahreswechsel durchgeführt. Erneut war die Beteiligung unserer Mitgliedsbetriebe sehr moderat, dennoch sind die Ergebnisse für unser Verbandsgebiet repräsentativ. Es haben sich 13 Betriebe mit insgesamt 11.659 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beteiligt. Wir wünschen uns, dass sich in Zukunft die Beteiligung an dieser, insbesondere für die Vorbereitung von Tarifrunden, wichtigen Umfrage wieder verbessert.

Das Stimmungsbild hat sich gegenüber der Umfrage 2023/2024 keinesfalls verbessert. Die Einschätzung der aktuellen Geschäftslage hat sich bei den meisten der an der Umfrage beteiligten Unternehmen weiterhin verschlechtert. 69 %, also mehr als 2/3 der Unternehmen, haben die Geschäftslage zum Jahreswechsel als schlecht bezeichnet. Die Erwartungen für das Jahr 2025 sind ebenfalls sehr pessimistisch. Keiner der an der Umfrage beteiligten Betriebe hat die Erwartung, dass die Geschäfte in 2025 besser laufen. Die aktuelle Auftragslage aus dem Inland haben 75 % der Unternehmen als schlecht bezeichnet. Dies sind keine guten Perspektiven für das Jahr 2025, denn die Erwartungen an der Auftragslage spiegeln wider, dass lediglich 7 % von einer Verbesserung der Auftragslage im Inland und 8 % mit besseren Geschäften mit dem Ausland rechnen.

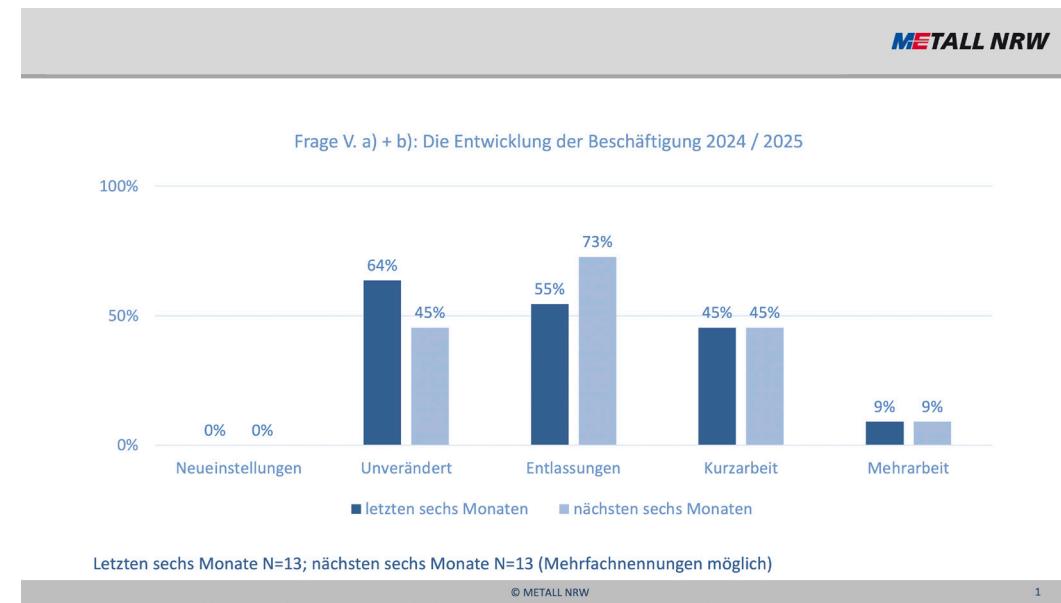
Die Negativentwicklung zeigt sich auch bei der Ertragslage. Kein Unternehmen rechnet im Jahr 2025 mit einer besseren Gewinnsituation. So ist es auch nicht überraschend, dass fast 75 % der an der Umfrage beteiligten Unternehmen mit der Notwendigkeit von Personalreduzierungen im ersten Halbjahr rechnen.

Neueinstellungen werden von keinem der an der Umfrage beteiligten Unternehmen geplant. Der einzige halbwegs erfreuliche Aspekt der Umfrage ist die Ausbildungssituation, die sich als weitgehend stabil erweist. 15 % der Betriebe planen sogar eine Aufstockung der Ausbildungsplätze.

Die schwache Ertragslage der Betriebe führt letztlich dazu, dass die Investitionsbereitschaft im Inland weiterhin sehr dürftig ist.

Diese sicher enttäuschenden Umfrageergebnisse spiegeln die große Sorge um den Standort Deutschland wider.

Trotz der schnell gefundenen Einigung in der Tarifrunde 2024 und der damit verbundenen Planungssicherheit führen gerade die großen Verwerfungen in der Weltwirtschaft dazu, dass die Planungssicherheit gänzlich fehlt. Diese Umstände werden noch verstärkt durch die hohen Energiekosten, die weiterhin überbordende Bürokratie und die nach wie vor bestehende hohe Steuerlast für die Betriebe, die den Standort Deutschland für Investitionen – auch aus dem Ausland – für die Industrie unattraktiv machen. Gerade die Unsicherheiten auf den Weltmärkten und die dadurch bedingten Störungen in den Lieferketten müssen Anlass genug sein, den Industriestandort – auch durch technische Innovation – zu stärken.



MITGLIEDERINFORMATION DURCH RUND SCHREIBEN



Wir informieren unsere Mitgliedsunternehmen regelmäßig mit Rundschreiben über aktuelle praxisrelevante Themen, insbesondere aus dem Arbeits-, Sozial- und Tarifrecht.

Im Jahr 2024 haben wir unsere Mitglieder mit den nachstehenden Rundschreiben- Arten, die wir in der Regel per Email versenden, informiert:

Rundschreiben-Metall:

Die Mitglieder des Unternehmerverbandes der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld - Herford – Minden e.V. erhielten im Jahr 2024 insgesamt 26 Metall-Rundschreiben. Mit dem Rundschreiben Metall informieren wir insbesondere über die Tarithemen der Metall- und Elektroindustrie. Grundlage für diese Rundschreiben bilden die Informationen, die wir von GESAMTMETALL oder von METALL NRW erhalten.

Sonderrundschreiben zur Tarifrunde:

Im Jahr 2024 fand wieder eine Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie statt. Über die Vorbereitung, den Fortschritt und die Ergebnisse der Verhandlungen haben wir die Mitgliedsbetriebe des Unternehmerverbandes der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld - Herford – Minden e.V. mit 19 Sonderrundschreiben „Tarifrunde“ informiert.

Allgemeine Rundschreiben:

Anhand unserer Allgemeinen Rundschreiben bekommen die Mitglieder des Unternehmerverbandes der Metallindustrie sowie des Arbeitgeberverbandes Bielefeld aktuelle Informationen zu wirtschafts-, sozial- und strukturpolitischen Fragen. Diese Rundschreiben stellen auch eine wesentliche Informationsquelle zu arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Neuregelungen dar. Im Jahr 2024 haben wir 69 Allgemeine Rundschreiben versendet.

Rundschreiben Veranstaltungshinweise:

Mit diesem Rundschreiben weisen wir unsere Mitglieder auf Veranstaltungen/Schulungen Bildungswerkes der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft hin. im Jahr 2024 sind 6 Rundschreiben mit Veranstaltungshinweisen verschickt worden. Zu den angebotenen Veranstaltungen können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus unseren Mitgliedsbetrieben anmelden.

KONTAKTBÖRSE TALENTPOOL

Am 18.09.2024 ist der TALENTPOOL an den Start gegangen. Als Arbeitsauftrag aus dem Arbeitskreis „Strategische Personalarbeit“ im Unternehmerverband der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld – Herford – Minden e.V. hervorgegangen, haben sich der Metallverband und die Arbeitgeberverbände Bielefeld, Herford und Minden-Lübbecke zusammengetan und unter

[www.talentpool-bhm](http://www.talentpool-bhm.de)

eine innovative Plattform ins Leben gerufen, die Fachkräfte und Unternehmen effektiv miteinander verbindet. Ziel ist es, qualifizierte Talente mit regionalen Arbeitgebern – unseren Mitgliedsunternehmen – zusammenzubringen, um die Fachkräfte sicherung in der Region nachhaltig zu fördern. Unternehmen können eigene Suchaufträge erstellen und gezielt nach passenden Kandidaten suchen, während Arbeitssuchende ihr berufliches Profil präsentieren können und eine zentrale Anlaufstelle für attraktive Jobangebote erhalten. Der Talentpool stärkt nicht nur die regionale Wirtschaft, sondern bietet auch eine praktische Lösung für die Herausforderungen des Arbeitsmarktes.

**Wir verbinden
talentierte
Fachkräfte mit
spannenden
Unternehmen
unserer Region!**

FÜR ALLE BERUFSGRUPPEN, BRANCHEN
UND KARRIERELEVEL.

talentpool



KOSTENLOSE REGISTRIERUNG FÜR
MITGLIEDSUNTERNEHMEN UNTER:



DIREKTZUGANG FÜR
REGISTRIERTE
MITGLIEDSUNTERNEHMEN

**NEUE
TALENTE
FINDEN**
MIT DEM
talentpool

Prof. Dr.
KAUFFELD
&
LORENZO

Im Talentpool suchen zahlreiche Talente aus
der Region nach neuen Chancen.
Kommt es zum perfekten Match?
Probieren Sie es aus!

EINE INITIATIVE VON



DIE EQSPERTEN

Die Eqsperten GmbH – Wir wissen das für Sie

Im Oktober 2023 hat das Tochterunternehmen des Arbeitgeberverbandes Bielefeld e.V. mit dem Namen „Die Eqsperten GmbH“ seine Geschäftstätigkeit aufgenommen. Der Name ist Programm. Mit ihrer Geschäftsführerin Andrea Geilert bieten die Eqsperten passgenaue Weiterbildung für Verbandsmitglieder und Nichtmitglieder an.

Wettbewerbsfähig bleiben, die Zeichen der Zeit richtig deuten, Mitarbeiter finden und binden – Weiterbildung ist eine Win-Win-Situation. Denn sie steht sowohl für Wahrung und Weiterentwicklung des unternehmerischen Erfolgs als auch für die Weiterentwicklung der handelnden Menschen, die ein Unternehmen erst zum Leben erwecken. Neben betrieblichen Kennzahlen wie Umsatz, Produktivität oder Effizienz geht es zunehmend um Wertschätzung, Arbeitgeberattraktivität und darum, eine sinnstiftende und erfüllende Tätigkeit zu bieten. Weiterkommen durch Weiterbildung funktioniert am besten gemeinsam und auf Augenhöhe. Zu entdecken sind Seminare, Workshops und weitere Angebote, die sich als „Wissen für Macher“ an Unternehmer sowie an Fach- und Führungskräfte richten. Eine sehr gute Beteiligung aus den Mitgliedsunternehmen an den Veranstaltungen zeigt, dass die bisherigen Themen richtig gewählt wurden.

Schauen Sie vorbei auf der Homepage unter:

www.die-eqsperten.de und überzeugen Sie sich selbst.
Die Eqsperten freuen sich über eine Teilnahme an den Veranstaltungen.



Arbeitsorganisation



Dipl.-Ing.
Torsten Schelske



Optimale Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen, die leistungsgerechte Entlohnung der Mitarbeiter und eine flexible Arbeitszeit sind Potenziale zur Senkung von Arbeitskosten.

Für die Unternehmen ist diese permanente Weiterentwicklung ihrer Strukturen wesentlich, um unter dem Druck der Globalisierung ihre Produktivität zu erhöhen. Bei diesem Prozess stehen wir an der Seite unserer Mitgliedsbetriebe und gestalten im Rahmen der rechtlichen und tariflichen Möglichkeiten diese Entwicklung mit.

- Entgeltgestaltung
- ERA-Schulung und Projektbegleitung
- Eingruppierung
- Aktualisierung der Leistungsentlohnung
- Kosteneinsparung durch zielgerechte Arbeitszeitgestaltung
- Reorganisation von Unternehmensbereichen
- Aufbau- und Ablauforganisation, Optimierung der betrieblichen Abläufe
- Unterstützung bei betrieblichem Datenmanagement
- Unterstützung beim Aufbau bzw. der Optimierung eines Qualitätsmanagement-Systems

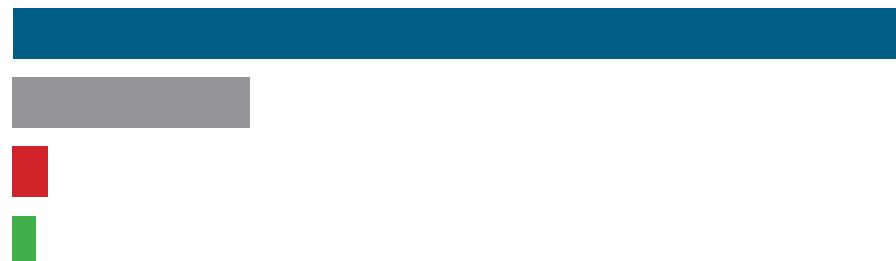


Dipl.-Ing.
Uwe Hachmeister



KOMPETENTE BERATUNG VOR ORT

Zu den wichtigsten Aufgaben der Beratungstätigkeit der Verbandsingenieure für die Mitgliedsunternehmen unseres Verbandes gehörten im Jahr 2024:



ERA 75%

Arbeitszeit 20%

Entgelt 3%

Leistungsbeurteilung 2%

Beratung von Unternehmen zum Umgang mit AT-Beschäftigten

Aktuelles Urteil LAG Düsseldorf

Mit dem Urteil des BAG vom 23.20.2024 (5 AZR 82/24) wurde die bisherige Rechtsauffassung von Metall NRW bezüglich der Vergütung von AT-Beschäftigten bestätigt:

Nach § 1 Nr. 3 MTV iVm. § 1 Nr. 3 ERA NRW müssen die geldwerten materiellen Arbeitsbedingungen des außertariflichen Angestellten in einer Gesamtschau diejenigen der höchsten tariflichen Entgeltgruppe regelmäßig überschreiten, also – entsprechend dem allgemeinen Sprachverständnis – ein „Mehr“ sein. Anders als z.B. im Tarifbezirk Bayern (vgl. zum dortigen tariflichen Abstandsgebot BAG 25. April 2018 - 5 AZR 84/17 -; 3. September 2014 - 5 AZR 240/13 -) oder im Tarifbezirk Osnabrück-Emsland (vgl. BAG 18. November 2020 - 5 AZR 21/20 -) sehen im Tarifbezirk Nordrhein-Westfalen der Metall- und Elektroindustrie weder § 1 Nr. 3 MTV noch § 1 Nr. 3 ERA NRW einen bestimmten prozentualen Mindestabstand der Vergütung bzw. der geldwerten materiellen Arbeitsbedingungen des außertariflichen Angestellten zum höchsten Tarifentgelt vor. Damit genügt nach diesen Tarifnormen jedes – und damit auch ein geringfügiges – Überschreiten des höchsten Tarifentgelts (ebenso Weiss/Armborst/Breick/Wiersberg Kommentar zum MTV Metall NRW 6. Aufl. § 1 Anm. 12 Ziff. 3; generell auch Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 288).

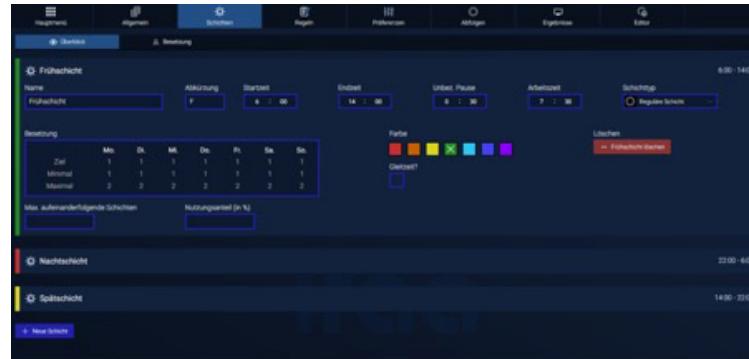


Die Zusammenarbeit mit dem Unternehmerverband und seinen Verbandsingenieuren ist für uns von großer Bedeutung. Wir schätzen die fachliche Unterstützung und die wertvolle Beratung, die uns in unseren Projekten weiterhilft. Als Bindeglied zur Industrie ermöglicht uns die Kooperation einen direkten Austausch und eine praxisorientierte Lösungskompetenz.

*Melanie Maak,
Leitung Personal
HANNING & KAHL GmbH & Co KG
Rudolf-Diesel-Straße 6
33813 Oerlinghausen*

ARBEITSZEITGESTALTUNG

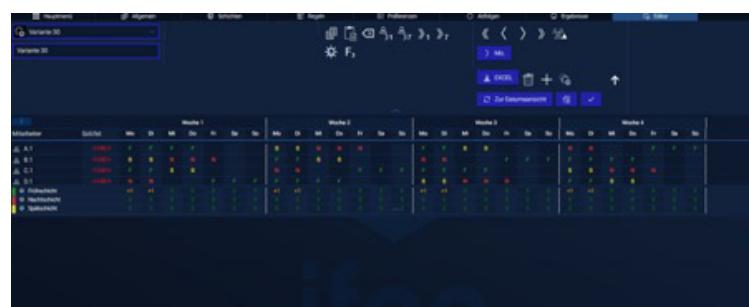
Eingabe der Schicht- u. Pausenzeiten



Eingabe von Präferenzen



Auswahl eines Ergebnisses:
Überführung in einen Schichtplan mit der Möglichkeit individuelle Modifizierungen vorzunehmen:



Im Rahmen der Arbeitswirtschaft werden regelmäßig Anfragen zu Arbeitszeiten und Schichtplanung gestellt. Um den Wunsch der Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach steigender Flexibilisierung der Arbeitszeiten Rechnung zu tragen, hat sich der Arbeitgeberverband Westfalen-Lippe e. V., neben der vorhandenen Software „Ximes“, zur Anschaffung der Schichtplanungssoftware „Chronofair“, entschlossen.

Die Firma Chronofair GmbH ist aus einer Forschungsarbeit der Universität Saarbrücken hervorgegangen und hat eine cloudbasierte Software zur Schichtplangestaltung auf Basis mathematischer und KI-basierender Algorithmen entwickelt. Unterstützt wurde die Entwicklung durch Verbandsingenieure und das Ifaa.

Durch Eingabe der gewünschten Arbeits- u. Pausenzeitenzeiten generiert das System eine Vielzahl an Schicht-Vorschlägen, unter Berücksichtigung der gültigen Rechtsvorschriften und arbeitsphysiologischen Gesichtspunkten.

Durch den Modularen Aufbau der Programme von Chronofair kann das Schichtplanungsmodul z.B. mit einem Personaleinsatzmodul verknüpft werden und erlaubt die Planung auf Shop Flor Ebene.

Aktuell werden im Unternehmerverband Westfalen-Lippe e.V. „Ximes“ und „Chronofair“ parallel verwendet. Über einen längeren Zeitraum werden die jeweiligen Vor- u. Nachteile beider Programme aufgenommen, mit dem Ziel, zukünftig nur eines zu nutzen.

Wer verdient was in der Metall- und Elektroindustrie?

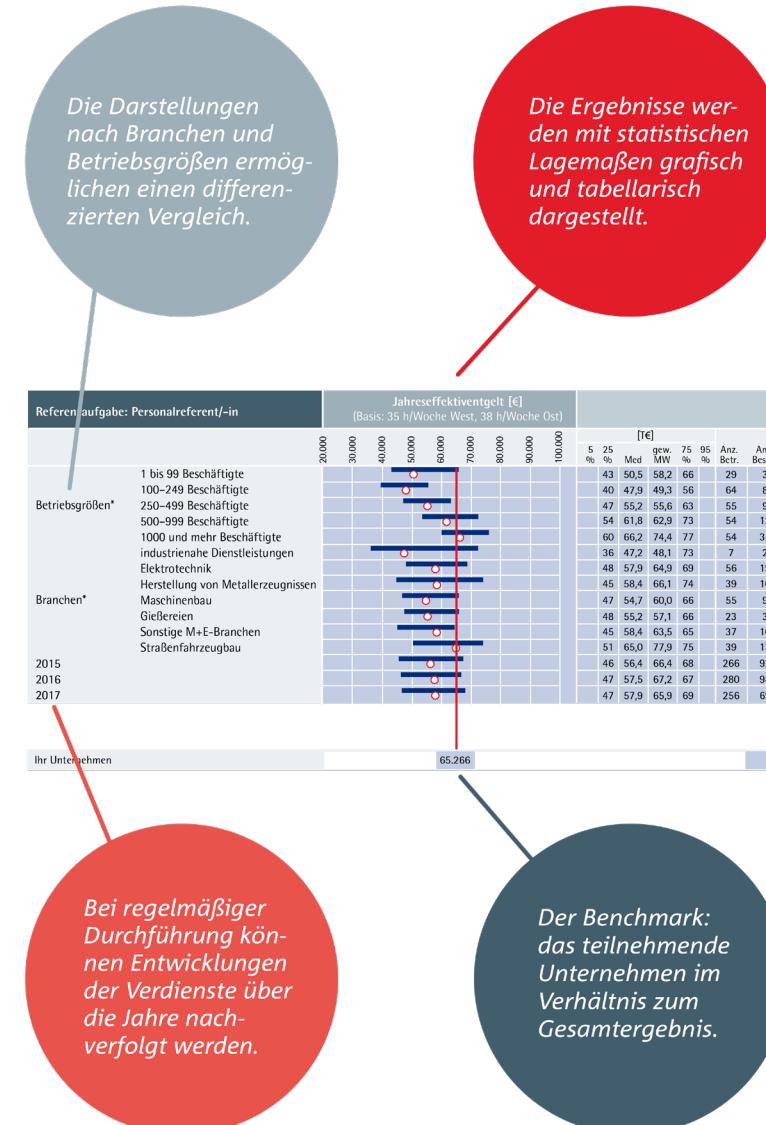
Warum teilnehmen?

Mit der aufgabenbezogenen Verdienststatistik soll unseren Mitgliedsunternehmen ein zusätzlicher Orientierungs- und Vergleichsmaßstab im Entgeltbereich zur Verfügung gestellt werden. Dabei ist es unerheblich, ob eine Mitgliedschaft mit Tarifbindung oder eine oT-Mitgliedschaft vorliegt, lediglich die Branchenzugehörigkeit zur Metall- und Elektroindustrie ist für die Teilnahme entscheidend.

Der **Vergütungsvergleich** gibt den Teilnehmern eine individuelle Rückmeldung, wie sie ihre Beschäftigten im Vergleich zu anderen Unternehmen der Branche bezahlen. Die valide Datenbasis unterstützt unsere Mitgliedsunternehmen dabei, ihre **Vergütungsstrategie** marktgerecht aufzustellen und somit Fach- und Führungskräfte zu halten ohne die Personalkosten aus dem Blick zu verlieren.

Kern der Erhebung ist die Erfassung **tatsächlicher Jahresverdienste**, die Beschäftigte für die Ausübung von branchentypischen Arbeitsaufgaben jeweils im Vorjahr erhalten haben. Regionenspezifisch werden weitere Aufgaben erhoben. Es werden keine reinen Berufsbezeichnungen, Ausbildungs-/Studiengänge oder Entgeltgruppen miteinander verglichen, sondern **konkret beschriebene Arbeitsaufgaben** mit eindeutigem **Anforderungsniveau** und **Aufgabeninhalt**.

Die teilnehmenden Unternehmen erhalten eine **unternehmensspezifische Auswertung** im Vergleich zu ihrer Region. Dieser Service ist für unsere Mitgliedsunternehmen nicht mit zusätzlichen Kosten verbunden.



AKTIVITÄTEN SCHULE/WIRTSCHAFT

Schule/Wirtschafts-Arbeit

Der Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT hat im Jahr 2024 eine Vielzahl von Aktivitäten durchgeführt. Die wichtigsten davon sind:

21.02.2024

Runder Tisch Nachwuchsrekrutierung und Behebung des Fachkräftemangels

Vorstellung der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen am Handwerkerbildungszentrum in Brackwede durch Markus Ortmann vom HBZ.

Vorstellung des Berufsparcours des Technikzentrums Minden-Lübbecke e.V. durch Manfred Ettrich.

Vorstellung der Best Practice von den Stadtwerken Bielefeld und der Firma Bobst, die bei ihrer Besetzung von Ausbildungsplätzen die Auszubildenden im dritten Lehrjahr in das Auswahlverfahren mit einbeziehen und dadurch einen besonderen Zugang zu den jugendlichen Bewerbern herstellen, der als sehr erfolgreich beschrieben werden muss.

Besonders begrüßt wurde die allgemeine Aussprache, weil hier Probleme besprochen und gemeinsam nach Lösungen gesucht wurde, was sich als sehr zielführend herausgestellt hat.

07.06.2024

Berufsparcours an der Marienschule der Ursulinen, einem Bielefelder Gymnasium

Hier haben viele namhafte Unternehmen sich und ihre Ausbildungen vorgestellt und die Schülerinnen und Schüler konnten anhand von Probearbeiten gezielt Berufe kennenlernen und Anforderungen an diese Berufe erfahren.



Berufsparcours Martin-Niemöller-Gesamtschule am 11.06.2024

AKTIVITÄTEN SCHULE/WIRTSCHAFT

Schule/Wirtschafts-Arbeit

11.06.2024

Berufsparcours an der Martin-Niemöller-Gesamtschule Bielefeld

Hier haben viele namhafte Unternehmen sich und ihre Ausbildungen vorgestellt. Die Schülerinnen und Schüler konnten Ausbildungsberufe kennenlernen und die Anforderungen an diese Berufe erfahren.

18.06.2024

Pressegespräch mit Schulvertreterinnen und Vertretern, dem Bürgermeister Andreas Rüther CDU, Austellervertreter/innen zum Auftakt der Vocatium-Berufemesse in der Stadthalle Bielefeld

Mit anschließendem Rundgang über die Messe und Kontakten an den Ständen der verschiedenen Firmenaustellern.

26.09.2024

Runder Tisch Nachwuchsrekrutierung und Fachkräftemangel Behebung

Vorstellung des Projektes Alpha Grund vernetzt des Bildungswerkes der nordrheinwestfälischen Industrie, das in sechs Einzelprojekten zur Nachqualifizierung von Fachkräften eingesetzt werden kann und bisher sehr erfolgreich für die Behebung des Fachkräftemangels eingesetzt werden konnte, durch Suzanna Rieke aus Düsseldorf.

Um die passgenaue Besetzung von Ausbildungsplätzen ging es auch in den Projekten der IHK und HWK, Prof. Christoph Pollmann von der FHM Bielefeld erläuterte, wie man Internationale Absolventen suchen und rekrutieren könnte.

Im allgemeinen Austausch wurden wiederum Probleme aufgezeigt und Lösungsansätze vermittelt.



PERSONALIA



Personalia

Zum 01.07.2024 ist die Rechtsanwaltsfachangestellte, Frau Sarah Molka, für alle in unserer Zentrale anfallenden Tätigkeiten eingestellt worden. Sie bildet mit Frau Swetlana Petruhin, die nach einem kurzzeitigen „Ausflug“ in den Öffentlichen Dienst zum 01.09.2024 wieder zurückgekehrt ist, ein gutes Team, das nicht nur für alle Sekretariatsarbeiten zuständig ist, sondern für unsere Mitglieder als erste Ansprechpartnerinnen für alle aufkommenden Fragen zur Verfügung steht.

Das Team der Juristen wurde durch die Rückkehr von Katharina Kampmann am 01.06.2024 aus der Elternzeit vervollständigt.

Der Verbandsingenieur, Herr Werner Hollstein, ist zum 30.09.2024 nach mehr als 28-jähriger Betriebszugehörigkeit aus dem Berufsleben ausgeschieden. Herr Hollstein hat das Berufsbild des Verbandsingenieurs in der Region Westfalen-Lippe geprägt. Mit seiner Expertise in Fragen der

Arbeitsorganisation, bei Arbeitszeitregelungen und nicht zuletzt bei Entgeltsystemen, insbesondere beim ERA der M+E-Industrie, hat er viele Betriebe praxisnah und zielführend unterstützt. Sein Nachfolger ist Herr Torsten Schelske, der zum 01.03.2024 seine Tätigkeit aufgenommen hat. Auch Herr Schelske ist ein ausgewiesener Experte für alle Fragen der Arbeitswirtschaft und Arbeitsorganisation, der über eine langjährige Praxiserfahrung aus Industriebetrieben verfügt.

Wechsel in der Hauptgeschäftsführung

Nach mehr als 30 Jahren im Verbandshaus am Sparrenberg ist der Hauptgeschäftsführer Dieter Kühnel zum 30.06.2024 aus dem Berufsleben ausgeschieden. Dieter Kühnel hat eine Ära geprägt, zunächst als Rechtsanwalt, der stets eng an den unmittelbaren Belangen der Geschäftsführungen und Personalabteilungen der Mitgliedsbetriebe interessiert war und intensiv die Interessen der Mitglieder verfolgt hat. Im April 2015 hat Dieter Kühnel die Hauptgeschäftsführung des

Unternehmerverbandes der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld – Herford – Minden e.V. übernommen und in dieser Funktion dazu beigetragen, dass die Interessen aller Mitglieder verbandspolitisch und tarifpolitisch gewahrt sind. Für sein langjähriges Schaffen gebührt ihm großer Dank!

Seine Nachfolge in der Hauptgeschäftsführung hat Herr Karsten Schürmann zum 01.07.2024 angetreten. Karsten Schürmann ist seit 1996 für das Verbandshaus als Rechtsanwalt tätig und gehört bereits seit dem 01.04.2015 als geschäftsführendes Vorstandsmitglied des Zentrums für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit e.V. dem Führungsteam des Verbandshauses an.

Zum stellvertretenden Hauptgeschäftsführer des Unternehmerverbandes der Metallindustrie Ostwestfalen Bielefeld – Herford – Minden e.V. ist Herr Rechtsanwalt Jens Bradtmüller ernannt worden, der seit dem 01.01.2018 für das Verbandshaus tätig ist.

PERSONALIA

In großer Trauer und Dankbarkeit nehmen wir Abschied von
unserem ehemaligen Gesellschafter

Stephan Hörmann

* 21. April 1948

† 17. Mai 2024

1948 als jüngster von vier Söhnen geboren, war er seit 1970
als Gesellschafter dem Unternehmen eng verbunden.

1983 übernahm er die Leitung unseres Werkes
für Rolltore in Bielefeld.

Im Jahr 1994 siedelte die Rolltorfertigung
in ein neues Werk nach Dissen um.
Stephan Hörmann hat die Gründung,
den Aufbau und den Ausbau
dieses Standortes maßgeblich gestaltet.

Mit der Übernahme der persönlichen Haftung
für die Hörmann KG Dissen zeigte sich sein Verständnis
von Verantwortung und Unternehmertum.

Auch nach seinem Ausscheiden im März 2013
war Stephan Hörmann auf das Engste mit unserem
Familienunternehmen Hörmann verbunden.

Mit großem Dank blicken wir auf das zurück, was Stephan Hörmann
mit all seiner Kraft und seiner Leidenschaft geprägt hat.

Wir werden ihn immer in Erinnerung behalten.

Unser Mitgefühl gilt in diesen schweren Stunden seiner Familie.

Unternehmensleitung, Geschäftsleitung,
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der
Hörmann Gruppe

Wir gedenken unserer ehemaligen Gesellschafterin

Cornelia Koch

Als älteste der vier Koch-Geschwister hat sie die Familie
und das Unternehmen über viele Dekaden hinweg geprägt
und gestaltet. Sie war uns immer ein Fels in der Brandung
und hat im Hintergrund die Fäden zusammengeführt.

Ihr großzügiges Wesen und ihre Hilfsbereitschaft haben
stets ihr Handeln ausgemacht.

Nun ist es an der Zeit Lebewohl zu sagen.
Es lassen sich keine Worte finden, welche unsere tiefe
Trauer zum Ausdruck bringen.

Wir behalten Cornelia Koch für immer in liebevoller
Erinnerung und schauen in Gedanken an sie nach vorne.



Die Geschäftsführung und Mitarbeiter der
KOCH Gruppe
33818 Leopoldshöhe, Industriestraße 18-22

In tiefer Trauer nehmen wir Abschied
von unserer Firmengründerin

Agnes Piening

die am 11. Juni 2024 im Alter von 87 Jahren verstorben ist.

Agnes Piening hat unser Familienunternehmen im Jahr 1979
gemeinsam mit ihrem Ehemann gegründet und mit
großem Einsatz, voller Überzeugung und Durchsetzungskraft
auf ein nachhaltiges Fundament gestellt.

Ihr Pioniergeist und ihre klaren Wertvorstellungen prägen
unser Unternehmen bis heute.

Wir verneigen uns vor ihrer Lebensleistung
und werden sie als warmherzige und fürsorgliche Unternehmerin
in Erinnerung behalten.

Wir verabschieden uns in Dankbarkeit.

Geschäftsführung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von

Piening Personal

und den Unternehmen der Piening-Gruppe

IMPRESSUM

HERAUSGEBER



Unternehmerverband der Metallindustrie
Ostwestfalen Bielefeld-Herford-Minden e. V.

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
Telefon: 05 21/ 964 87-0
Fax: 05 21/ 964 87-87
info@unternehmerverband.de
www.unternehmerverband.de

Geschäftsstelle Herford
Mittelweg 28
32501 Herford
Telefon: 05 221/ 933 6-0
Fax: 05 221/ 933 6-19
info@arbeitgeber-herford.de
www.arbeitgeberverband-herford.de

Geschäftsstelle Minden
Pöttcherstraße 10
32423 Minden
Telefon: 05 71/ 82 820-0
Fax: 05 71/ 85 194
info@agv-minden.de
www.agv-minden.de

VERANTWORTLICH

Karsten Schürmann – Hauptgeschäftsführer
(Abgeschlossen Mai 2025)

BILDNACHWEISE

Titel: Bildarchiv UVM/AGV
Innenseiten: Archiv des UVM
Seite 04: Pixabay Bildagentur
Seite 05: Bildarchiv UVM/AGV
Seite 06: Bildarchiv UVM/AGV
Seite 09: Bildarchiv UVM/AGV
Seite 10: Pixabay Bildagentur
Seite 13: Bildarchiv UVM/AGV
Seite 16: Bildarchiv UVM/AGV
Seite 17: Metall NRW
Seite 18: Bildarchiv UVM/AGV
Seite 19: Bildarchiv UVM/AGV
Seite 25: Bildarchiv UVM/AGV
Seite 27: Bildarchiv UVM/AGV

LAYOUT/DESIGN

A&O Design und Merchandise
Altenhöner & Orlia GbR
Dr.-Viktoria-Steinbiß-Str. 1b
33602 Bielefeld
Telefon 05 21/38 46 81 27
www.aundo-design.de