

Stellenbeschreibung

Qualitätssicherung

Stellenbezeichnung: Mitarbeiter Qualitätssicherung

Stelleneinordnung:

Vorgesetzter: Leitung Qualitätsmanagement

Funktion: Qualitätssicherheit (QS)

Unterstellte Mitarbeiter: - keine -

spezielle Weisungsbefugnis: bedingt, gegenüber allen gewerblichen Mitarbeitern der Firma, in Bezug auf der Qualitätssicherung

Vertreten durch: QS Mitarbeiter

Vertreter für: QS Mitarbeiter

Stellenanforderung:

erforderliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Aufgabengebiet:

- Erfahrung in der Qualitätssicherung
- Strukturierte, selbstständige und zuverlässige Arbeitsweise
- Erfahrung in Zink- und Aluminium Druckguss (wünschenswert)
- Erfahrung mit konventionellen Messmitteln
- Kenntnisse im Galvanikbereich (wünschenswert aber keine Bedingung)
- Ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein
- Kenntnisse an Messgeräten (wünschenswert)
- Kenntnisse in der Automobilindustrie von Vorteil
- Erfahrung und Kenntnisse im Bereich 9001:2015
- Technisches Verständnis
- Erstellen von Lieferantenreklamationen
- Einsatzbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Deutsch in Wort und Schrift
- MS Office Kenntnisse

Stellenbeschreibung

Qualitätssicherung

Hauptaufgabe / Stellenziel:

- Qualitätssicherung im Wareneingang und in den Produktionsstätten
- Produktorientierte Qualitätssicherung

Aufgaben:

- Qualitätskontrolle bei eingehenden und ausgehenden Waren, Produkten und Dienstleistungen.
- Durchführung von Fertigungsprüfungen gemäß Muster, Prüfanweisungen und Arbeitsanweisungen
- Durchführung von Messungen mit konventionellen Messmitteln
- Qualitätsrundgänge zur Überwachung der laufenden Produktionen
- Dokumentation der geforderten Prüfergebnisse
- Sperren von fehlerhaften Teile
- Mitarbeit in der Qualitätssicherheit Laufkontrolle
- Mitarbeit in der Analytik von Qualitätsproblemen
- Arbeiten an Messgeräten (Labor und Keyence Messtechnik)
- Mitbetreuung ausgewählter Projekte zur Qualitätssicherung
- Mitarbeit in der Erstellung von 8D-Reporten und Beteiligung der Koordination notwendiger Maßnahmen mit abschließender Wirksamkeitsprüfungen

Der Stelleninhaber verpflichtet sich, neben dem ihm zugewiesenen Aufgaben auf Weisung seiner Führungskraft Einzelaufgaben durchzuführen, die dem Wesen nach zu seinem Aufgabenbereich gehören oder sich aus der betrieblichen Notwendigkeit ergeben.

Die Stellenbeschreibung kann nach §99 BetrVG jederzeit aus betrieblichen oder organisatorischen Gründen geändert werden

Datum: _____

Erstellt durch:

Akzeptiert:

(Vorgesetzter)

(Mitarbeiter)

Stellenbeschreibung

Qualitätssicherung

Was macht die Qualitätssicherung?

Die **produktorientierte Qualitätssicherung** zielt darauf ab, die Qualitätsanforderungen der Produkte im Fertigungsprozess kontinuierlich zu prüfen.

Die Qualitätssicherung umfasst alle organisatorischen und technischen Maßnahmen, die auf die Erfüllung der Qualitätsanforderungen bei Produkten und Dienstleistungen abzielen.

Die Qualität eines Produktes oder einer Dienstleistung ist entscheidend für die Kaufentscheidung beim Kunden oder für den Vertrauensgewinn beim Kunden, da die Anforderungen von Kunden und Klienten an hochwertige und präzise hergestellte Produkte stetig steigen. Mitarbeiter in der Qualitätssicherung, Qualitätsmanager oder auch Qualitätsprüfer sorgen dafür, dass Eigenschaften, Beschaffenheit und Qualität einzelner Produkte und Prozesse stets hochwertig und einwandfrei bleiben.

Unter Qualitätssicherung versteht man die Summe aller Maßnahmen, die zu diesem Vertrauensgewinn seitens des Kunden führen kann. Meistens geschieht dies mittels Eigenüberwachung im Qualitätsmanagement oder durch Fremdüberwachung durch externe Zertifizierungsstellen. Die Aufgaben der Qualitätssicherung sind dabei vielseitig.

Eine Qualitätssicherung spielt in allen Bereichen eine enorme Rolle.

Die Qualitätssicherung umfasst alle organisatorischen und technischen Maßnahmen, die auf die Erfüllung der Qualitätsanforderungen bei Produkten und Dienstleistungen abzielen.

Wissenswertes:

Betriebsverfassungsgesetz

§ 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

(1) In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben; er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen nach den Sätzen 1 und 2 bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren; § 79 Abs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.

(2) Der Betriebsrat kann die Zustimmung verweigern, wenn

1. die personelle Maßnahme gegen ein Gesetz, eine Verordnung, eine Unfallverhütungsvorschrift oder gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung oder gegen eine gerichtliche Entscheidung oder eine behördliche Anordnung verstoßen würde,
 2. die personelle Maßnahme gegen eine Richtlinie nach § 95 verstoßen würde,
 3. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist; als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten,
 4. der betroffene Arbeitnehmer durch die personelle Maßnahme benachteiligt wird, ohne dass dies aus betrieblichen oder in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründen gerechtfertigt ist,
 5. eine nach § 93 erforderliche Ausschreibung im Betrieb unterblieben ist oder
 6. die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass der für die personelle Maßnahme in Aussicht genommene Bewerber oder Arbeitnehmer den Betriebsfrieden durch gesetzwidriges Verhalten oder durch grobe Verletzung der in § 75 Abs. 1 enthaltenen Grundsätze, insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung, stören werde.
- (3) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so hat er dies unter Angabe von Gründen innerhalb einer Woche nach Unterrichtung durch den Arbeitgeber diesem schriftlich mitzuteilen. Teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber die Verweigerung seiner Zustimmung nicht innerhalb der Frist schriftlich mit, so gilt die Zustimmung als erteilt.
- (4) Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, so kann der Arbeitgeber beim Arbeitsgericht beantragen, die Zustimmung zu ersetzen.