

Update Arbeitsrecht 2016/2017

Dienstag, 24.01.2017 um 09:30 Uhr

Novotel München Messe, Raum Zeppelin

Willy-Brandt-Platz 1, 81829 München

Rechtspolitischer Rückblick und Ausblick

Bertram Brossardt

Hauptgeschäftsführer

bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Damen und Herren,

herzlich willkommen zu unserer heutigen
Veranstaltung.

Ich hoffe, Sie sind alle gut in das Jahr 2017
gekommen.

Gute aktuelle wirtschaftliche Situation

Meine Damen und Herren,

die aktuelle wirtschaftliche Lage in Deutschland ist
gut.

In Bayern ist sie sogar noch besser.

Im Gesamtjahr 2016 ist unserer Einschätzung nach
das Bruttoinlandsprodukt in Bayern um 2,5 Prozent
gewachsen und damit einen guten halben
Prozentpunkt mehr als bundesweit.

Für das neue Jahr erwarten wir ein schwächeres
Wirtschaftswachstum für Bayern.

Die Wirtschaft im Freistaat wird 2017 unserer
Prognose zufolge nur noch um 1,7 Prozent wachsen,
was aber erneut über dem deutschlandweiten Plus
von voraussichtlich 1,4 Prozent liegen wird.

Arbeitsmarkt 2016 + Flüchtlingsintegration

Mit einer voraussichtlichen Arbeitslosenquote von 3,5 Prozent im Jahresdurchschnitt weist Bayern erneut die bundesweit niedrigste Arbeitslosigkeit auf. Bundesweit liegt die Quote bei 6,1 Prozent.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreichte 2016 mit über 5,3 Millionen Personen einen Rekordstand.

Kein Grund zur Sorglosigkeit

Zur Sorglosigkeit besteht dennoch kein Anlass. Es gibt Warnsignale, die wir ernst nehmen müssen.

So sind die Unternehmen im Inland mit **Investitionen sehr zurückhaltend**.

Außerdem gibt es weiter erhebliche Unsicherheiten durch die **geopolitischen Krisen**.

Zudem steigt die Arbeitslosigkeit bei Ausländern, weil vermehrt **Flüchtlinge** auf den Arbeitsmarkt kommen.

In den nächsten Monaten wird daher verstärkt die Aufgabe auf uns zukommen, diese Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

IdA – Integration der Flüchtlinge

Wie Sie wissen, haben wir hierfür ein umfassendes Maßnahmenpaket mit dem Namen „IdA – Integration durch Arbeit“ aufgelegt, das 12 verschiedene Projekte umfasst.

Dafür haben wir rund 6,7 Millionen Euro aus eigenen Mitteln bereitgestellt.

Rund 2.400 Unternehmen beteiligen sich bayernweit allein an unseren IdA-Projekten. Das zeigt: In Bayern leisten die Unternehmen ihren Beitrag.

Das belegt auch die Zahl der erfolgreichen Integrationen in Bayern.

Sollten Sie an den IdA-Projekten noch nicht teilnehmen, unterstützen wir Sie gerne bei der Suche nach Flüchtlingen, die Sie beschäftigen wollen.

Wenden Sie sich dazu an unsere Ansprechpartner in den regionalen Geschäftsstellen und im Bildungswerk.

Grundsätzlich gilt: Um Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren – und nicht nur deswegen –, brauchen wir mehr Flexibilität, nicht weniger.

Die Politik hat im letzten Jahr flexibel auf den Flüchtlingsansturm reagiert.

Innerhalb kurzer Zeit gab es eine Reihe an Gesetzesänderungen, behördlichen Umstrukturierungen und Investitionen.

Beispiele hierfür sind das Integrationsgesetz des Bundes, aber auch der Ausbau der Berufsintegrationsklassen in Bayern.

So weit, so gut.

Gleichzeitig zu diesen Maßnahmen beobachten wir aber auch ganz generell eine zunehmende Regulierung des Arbeitsmarktes.

Das ist der komplett falsche Weg, weil wir angesichts von Digitalisierung und Globalisierung mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt brauchen und nicht weniger.

Er ist aber auch deshalb der falsche Weg, weil er die Arbeitsmarktchancen der Flüchtlinge reduziert.

Lassen Sie mich im Folgenden auf verschiedene arbeitsmarktpolitische Vorhaben und Gesetze eingehen.

Mindestlohn

Zunächst zum Mindestlohn.

Er ist seit 1. Januar 2015 in Kraft und mit Wirkung zum 1. Januar 2017 erstmals von 8,50 Euro auf 8,84 Euro brutto pro Stunde erhöht worden. Das entspricht einer Anhebung um vier Prozent.

Wir brauchen Korrekturen.

So muss beispielsweise das Haftungsrisiko für die Zahlung des Mindestlohns beim Einsatz von Nachunternehmern reduziert werden.

Außerdem fordern wir, dass das Mindestlohngesetz nicht zur Anwendung kommt, wenn Arbeitnehmer zum Zwecke der beruflichen Fortbildung oder zur Einarbeitung aus dem Ausland nach Deutschland kommen und die Dauer der Entsendung einen Monat nicht übersteigt.

Es gibt inzwischen erste Urteile zum Mindestlohngesetz, die Ihnen meine Mitarbeiter im Verlauf des Vormittags vorstellen werden.

Es wird allerdings noch lange dauern, bis die vom Mindestlohn verursachte Rechtsunsicherheit durch

klarstellende Gerichtsentscheidungen auf ein erträgliches Maß reduziert sein wird.

Zeitarbeit und Werkverträge

Die Bundesregierung hat sich 2016 zudem auf eine Regulierung der **Zeitarbeit** verständigt.

Die gesetzliche Überlassungshöchstdauer wurde auf 18 Monate begrenzt. Zudem hat man sich darauf verständigt, dass Zeitarbeitnehmern spätestens nach einer Überlassungsdauer von neun Monaten die gleiche Bezahlung wie den Festangestellten im Einsatzbetrieb zusteht.

Wir hatten zwar keinen Änderungsbedarf gegenüber den bestehenden Regelungen gesehen, die Einigung der Koalition zur Neuregelung von Zeitarbeit und Werkverträgen stellt in unseren Augen aber einen tragfähigen Kompromiss dar.

Gleichzeitig wurden angemessene Gestaltungsmöglichkeiten für **tarifvertragliche** Lösungen geschaffen, auf die auch nicht-tarifgebundene Unternehmen Bezug nehmen können.

Dadurch sind sowohl für tarifgebundene als auch für nicht-tarifgebundene Unternehmen Abweichungen

von der gesetzlichen Höchstüberlasterungsdauer von 18 Monaten und vom Equal Pay möglich.

In Bezug auf die Werkverträge konnte die ursprünglich geplante Regulierung ganz verhindert werden.

Entgeltgleichheitsgesetz

Anfang Januar hat sich das Bundeskabinett auf ein Gesetz für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen geeinigt.

Es enthält im Vergleich zu den ursprünglichen Plänen des Bundesfamilienministeriums viele Verbesserungen.

Der Kompromiss ist gerade noch tragbar.

Die überarbeitete Fassung berücksichtigt die Tarifautonomie und orientiert sich im Wesentlichen an den Eckpunkten, auf die sich der Koalitionsausschuss verständigt hat.

So gilt der Auskunftsanspruch nun für Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten, kleine und mittlere Unternehmen bis 200 Beschäftigte sind von der Regelung ausgenommen.

In Unternehmen, die einen Tarifvertrag kraft Tarifbindung oder Bezugnahmeklausel anwenden, wird der Auskunftsanspruch in aller Regel kollektiv wahrgenommen.

Auch bei der Beantwortung des Auskunftsverlangens gibt es für die tarifgebundenen und tarifanwendenden Arbeitgeber Erleichterungen.

Genauso entschärft wurden auch die Prüfverfahren: Jetzt soll kein Unternehmen mehr zur Durchführung verpflichtet sein, sondern er wird nur dazu „aufgefordert“.

Staatliche Zertifizierungen sind ebenfalls nicht vorgesehen.

Einiges konnten wir bereits im Vorfeld abwehren, wie zum Beispiel die Angabe von Mindestentgelten in Stellenausschreibungen oder das geplante Verbot von Verschwiegenheitsklauseln zum Gehalt in Arbeitsverträgen.

Anspruch auf unbefristete Teilzeit

Für Aufregung haben Anfang des Jahres die Pläne von Arbeitsministerin Andrea Nahles für einen Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit gesorgt.

Wir lehnen diese Pläne ab. Mit dem Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit droht ein neues **Bürokratiemonster** fern der betrieblichen Realität und Machbarkeit mit weiterer **Überregulierung** des Arbeitsrechts.

Das Vorhaben widerspricht einer zeitgemäßen Auffassung von flexibler Arbeitsgestaltung.

Ein einseitiger Anspruch auf die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit setzt die Firmen und die übrigen Arbeitnehmer gleichermaßen unter Druck und raubt nötige Flexibilität.

Die Arbeit muss schließlich erledigt werden, auch wenn Mitarbeiter befristet ausfallen oder kürzer arbeiten wollen. Gerade für kleinere und mittlere Unternehmen wäre es faktisch unmöglich, hierfür geeignetes Personal zu finden.

Mit der Einführung der Elternzeit oder der Familienpflegezeit wurden bereits umfassende Möglichkeiten zur Arbeitszeitreduzierung geschaffen. Dies stellt die Betriebe bereits heute vor erhebliche Herausforderungen.

Es kann nicht sein, dass jetzt zusätzliche Ansprüche eingeführt werden.

Die Unternehmen brauchen keine strikten Einheitslösungen, sondern **individuelle, passgenaue Modelle** und einen gesetzlichen Rahmen, der Bewegungsfreiheit ermöglicht. Schon heute sind branchen- und betriebsspezifische Regelungen sowie arbeitsvertragliche Vereinbarungen zur vorübergehenden Verkürzung der individuellen Arbeitszeit möglich. Solche **partnerschaftlichen Lösungen** sind besser als enge und einseitige rechtliche Vorgaben.

Arbeitszeit

Beim Thema Arbeitszeit brauchen wir mehr Flexibilität, nicht weniger: Die gesetzlich vorgeschriebene tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden ist nicht mehr zeitgemäß.

Sie passt nicht mehr in die heutige Arbeitsrealität, die geprägt ist von weltweiter Zusammenarbeit, mobilem und flexiblem Arbeiten und zunehmender Digitalisierung und muss deshalb abgeschafft werden.

Das ist nach europarechtlichen Vorgaben möglich, solange die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gewahrt bleibt.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das Bundeskabinett hat am 21. Dezember 2016 den Entwurf eines Betriebsrentenstärkungsgesetzes beschlossen.

Es enthält einige Bestandteile, die wir begrüßen – etwa die Verbesserung der steuerlichen Förderung, die Schaffung eines Förderbetrags für Geringverdiener sowie eine Verbesserung für Riester-Renten im Rahmen der bAV.

Aber wir warnen vor weiteren Belastungen für Unternehmen. Dem Entwurf nach soll im Rahmen von Tarifverträgen künftig die Möglichkeit bestehen, reine Beitragszusagen zu geben und auf Garantien in der bAV zu verzichten.

Für die Unternehmen würde so die Einstandspflicht für Betriebsrentenzusagen entfallen. Diese vermeintliche Verbesserung erfordert die tarifvertragliche Ausgestaltung der reinen Beitragszusage.

Eine Forderung nach Arbeitgeberzuschüssen zu den Betriebsrenten ist im vorgelegten Konzept bereits angelegt.

Durch eine zusätzliche Belastung der Unternehmen wird das Ziel der Weiterverbreitung der bAV allerdings nicht erreicht.

Will man kleine und mittlere Unternehmen für die bAV gewinnen, muss die reine Beitragszusage Unternehmen auch ohne tarifvertragliche Flankierung möglich sein.

Arbeitsrecht – der Service von bayme vbm

Meine Damen und Herren,

soweit mein kurzer Überblick über die aktuellen rechtspolitischen Themen. Sie werden das ja heute noch weiter vertiefen.

Bei allen arbeitsrechtlichen Herausforderungen können Sie sich auf uns verlassen. Wir stehen Ihnen mit unserer Kompetenz und unserem Service zur Seite – so wie mit dieser Veranstaltung heute.

Ein Blick auf unsere Website lohnt immer: Dort finden Sie alle unsere Services noch einmal detailliert erläutert.

Die vielfältigen Anforderungen an die tägliche Personalarbeit durch Gesetz, Tarifverträge und Rechtsprechung werden immer höher.

Das bayme vbm PersonalPortal M+E bündelt die Leistungen unserer ServiceCenter im Personalbereich über eine alphabetische Schlagwortsuche – von A wie „Abmahnung“ bis Z wie „Zielvereinbarung“.

So können Sie sich schnell einen praxisorientierten Überblick über die wichtigsten Themen aus ihrem Arbeitsbereich verschaffen. Unser Portal ist speziell auf die bayerische M+E Industrie zugeschnitten und berücksichtigt tarifliche Besonderheiten. Ein kurzer Erläuterungstext führt in das Thema ein und erleichtert die Einordnung und Abgrenzung. Weiterführende Links verweisen auf Publikationen, Muster, Checklisten und Veranstaltungsinformationen in unserem ServiceCenter-Bereich.

Jeder Mitarbeiter aus Ihren Unternehmen, der bereits über einen Zugangscode zum Mitgliederbereich von baymevbm.de verfügt, erreicht das bayme vbm PersonalPortal M+E unter baymevbm.de/personalportal.

Weitere Zugriffsberechtigungen können Sie direkt über den Login-Bereich unserer Webseite baymevbm.de anfordern. Für Fragen dazu steht

Ihnen Ihre zuständige regionale bayme vbm
Geschäftsstelle gerne zur Verfügung.

Falls Sie Anregungen oder Verbesserungsvorschläge
haben, senden Sie diese bitte an uns oder Ihre
regionale Geschäftsstelle.

Ein Top-Thema der Personalarbeit ist derzeit das
mobile Arbeiten. Smartphone oder Laptop werden im
Berufs- wie im Privatleben längst selbstverständlich
und umfassend genutzt. Für den Unternehmenserfolg
ist nicht entscheidend, dass die Mitarbeiter im
Unternehmen präsent sind, sondern dass sie mit
Engagement und Flexibilität die erforderlichen Ziele
erreichen.

Damit verbunden sind viele Fragen, von A wie
Arbeitsschutz bis Z wie Zeiterfassung. Unser
Leitfaden *Mobiles Arbeiten* beantwortet Ihnen diese
Fragen. Ergänzend können Sie sich mit unserem
Online-Tool *Betriebsvereinbarungskonfigurator*
Mobiles Arbeiten oder dem begleitenden Leitfaden
Betriebliche Gestaltung Mobilen Arbeitens
passgenaue Betriebsvereinbarungen und
Individualvereinbarungen zusammenstellen.

In Ihren Unterlagen finden Sie eine Übersicht über anstehende Zentralveranstaltungen. Besonders hinweisen möchte ich Sie aber schon jetzt auf folgendes:

Zu den Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, die am 1. April 2017 in Kraft treten, werden Sie unsere Geschäftsstellen im Rahmen der Personalleiterkreise informieren.

Außerdem bieten wir am 20. März 2017 ein Webinar zu diesem Thema an. Speziell für ausländische Führungskräfte bieten wir am 17. Mai 2017 ein englischsprachiges Webinar zu den Besonderheiten des Drittpersonaleinsatzes an.

Darüber hinaus möchte ich Sie auf unser Training *Entgelttransparenzgesetz - Rechte und Pflichten der Arbeitgeber* am 10. Mai 2017 in München hinweisen. Das Training gibt Ihnen einen Überblick über die Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes.

Ich hoffe, dass wir Sie auch am heutigen Tag mit wertvollen Informationen für Ihre eigene betriebliche Praxis versorgen werden.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine interessante und erfolgreiche Veranstaltung!