

Perspektiven M+E: Basics Arbeitsrecht

Mittwoch, 27.07.2015 um 09:00 Uhr

hbw Haus der Bayerischen Wirtschaft, ConferenceArea, Europasaal

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München

Begrüßung

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,

guten Morgen! Herzlich willkommen zu unserem Kongress „Basics Arbeitsrecht“.

Wer wir sind: bayme vbm stellen sich vor

Ein paar Sätze zu unseren Verbänden, für diejenigen unter Ihnen, die uns noch nicht so gut kennen.

Wir vertreten als

- bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro und
- vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie

mit derzeit über 2.600 Mitgliedern und über 630.000 Beschäftigten mehr als drei Viertel unserer Branche in Bayern.

Die Zweiteilung ergibt sich daraus, dass die Mitgliedsunternehmen des vbm tarifgebunden und die von bayme ohne Tarifbindung sind.

Gemeinsam verfolgen bayme vbm ein dreifaches Ziel:

Erstens. Die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen nachhaltig stärken.

Zweitens. Den politischen Entscheidungsträgern vermitteln, welche Rahmenbedingungen unsere Unternehmen am Standort Bayern brauchen.

Und drittens. Durch vielfältige Services unsere Mitglieder dabei unterstützen, sich im globalen Wettbewerb optimal aufzustellen.

Was wir wollen: Zur Zielsetzung dieses Kongresse und aktuelle politische Themen

Zu diesen Services zählt auch unser Kongress „Basics Arbeitsrecht“, den wir bereits zum sechsten Mal veranstalten.

Damit wenden wir uns in erster Linie an alle „Neuen“ in den Personal- und Rechtsabteilungen unserer Mitgliedsunternehmen, die sich noch in die durchaus komplexe Rechtsmaterie einfinden müssen.

Am liebsten wäre es uns als Arbeitgeberverband natürlich, es bräuchte diese Schulung gar nicht.

Aber der deutsche Gesetzgeber macht es uns nicht einfach. Und es wird auch nicht besser.

Der Dschungel an Gesetzesvorschriften wirft viele Probleme auf – und er wird immer unübersichtlicher:

- Er bringt oft eher Rechtsunssicherheit als Rechtssicherheit – Arbeitgeber schweben ständig in Gefahr, gerichtlich belangt zu werden, selbst wenn sie das Arbeits- und Sozialversicherungsrecht nach bestem Wissen und Gewissen in ihrem Unternehmen anwenden.
- Er schafft in den Unternehmen ein überbordendes Maß an Bürokratie und damit hohe Kosten, was die Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen nachhaltig beeinträchtigt.
- Und der Gesetzesdschungel ist auch ein Hemmschuh für die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Insbesondere das Kündigungsschutzrecht ist kaum noch überschaubar. Der Kündigungsschutzprozess verkommt zum Abfindungspoker.

Ich will Ihnen mit dieser Aufzählung keine Angst machen. Ganz im Gegenteil: Mit unserem Kongress wollen wir Ihnen helfen, dass Sie alle diese Klippen erfolgreich umschiffen können.

Meine Damen und Herren,

die bayerische Wirtschaft zeichnet sich durch eine starke Exportorientierung aus.

Das heißt aber auch: Unsere Betriebe sind stärker als andere von der Volatilität der Weltmärkte betroffen.

Umso wichtiger ist es für Personaler und Mitarbeiter wie Sie, die Spielräume zu kennen und zu nutzen, die das deutsche Arbeitsrecht bietet, um flexibel auf die Marktlage reagieren zu können.

Die Spielräume sind nicht gerade groß.

Wir haben in Deutschland einen der am stärksten regulierten Arbeitsmärkte weltweit – trotz der Reformen der Agenda 2010.

Und der Regulierungsdrang der Großen Koalition betrifft auch weiterhin das Arbeitsrecht.

Zeitarbeit

Ich denke zum Beispiel an das aktuelle Gesetzgebungsverfahren, mit dem die Zeitarbeit weiter reguliert wird.

Das Gesetz, das am 01. Januar 2017 in Kraft treten wird, sieht eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vor, von der aber aufgrund eines Tarifvertrags abgewichen werden kann.

Im laufenden Gesetzgebungsverfahren konnte zumindest erreicht werden, dass eine längere

Überlassungsdauer auch für nicht tarifgebundene Unternehmen möglich sein wird.

Grundsätzlich gilt laut dem neuen Gesetz wie bisher von Beginn der Überlassung an eine Verpflichtung auf Equal Pay.

Durch einen Tarifvertrag der Zeitarbeitsbranche kann für die ersten neun Monate der Überlassung ein abweichendes Entgelt festgelegt werden.

Eine Abweichung vom Equal Pay über diesen Zeitraum hinaus ist mittels Branchenzuschlagstarifverträgen möglich.

Werkverträge

Bei der geplanten Regulierung von **Werk- und Dienstverträgen** – diese tritt ebenfalls zum 1.1.2017 in Kraft – können wir einen Erfolg verzeichnen: Der geplante Kriterienkatalog zur Definition eines Arbeitsverhältnisses ist zum Glück im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens weggefallen.

Die überarbeitete Definition orientiert sich an allgemeinen Grundsätzen der Rechtsprechung und ändert das geltende Recht nicht.

Damit ist festgelegt, wer Arbeitnehmer ist und wer nicht.

Auf darüber hinausgehende gesetzliche Regelungen, insbesondere auf eine Beweislastumkehr zu Lasten des Arbeitgebers, wird verzichtet.

Rechtsunsicherheiten werden somit vermieden.

Entgeltgerechtigkeitsgesetz

Weiterer Ärger steht aus dem Bundesfamilienministerium ins Haus. Es plant ein **Entgeltgerechtigkeitsgesetz**, das die vermeintliche Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen beseitigen will.

In der aktuellen Fassung ist der Entwurf für ein Entgeltgleichheitsgesetz ein überflüssiges Bürokratiemonster, das Verteilungskonflikte in die Betriebe trägt.

- Es sieht aufwändige Prüfverfahren von Entgeltsstrukturen vor.
- Es verlangt detaillierte Berichte über die Bezahlung von Frauen und Männern im Betrieb.
- Es verlangt, dass in Stellenausschreibungen künftig zwingend ein Mindestentgelt angegeben wird.

- Es beinhaltet einen Auskunftsanspruch für jeden Mitarbeiter über das durchschnittliche Entgelt einer Gruppe von Mitarbeitern des „anderen Geschlechts“.
- Und es weitet die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats aus!

Das Gesetz würde gerade für Sie sehr viel Arbeit und Aufwand bedeuten.

Das darf so auf keinen Fall kommen.

Mutterschutzrecht

Ein weiteres aktuelles Gesetzgebungsvorhaben sieht die Neuregelung des **Mutterschutzrechts** vor. Das neue Mutterschutzgesetz soll am 01. Januar 2017 in Kraft treten.

Hier soll vor allem die Gefährdungsbeurteilung ausgeweitet werden: Nach den Vorstellungen des Referentenentwurfs soll der Arbeitgeber bei der Einrichtung eines Arbeitsplatzes verpflichtet werden, für jede Tätigkeit eine Gefährdungsbeurteilung für Schwangere und Stillende vorzunehmen. Dies soll unabhängig davon gelten, ob der Arbeitgeber überhaupt Frauen beschäftigt.

Der vorliegende Referentenentwurf bedeutet einen erheblichen Zuwachs an Bürokratie für Betriebe und Beschäftigung. Die bestehenden Regelungen zum Schutze von werdenden oder stillenden Müttern am Arbeitsplatz sind ausreichend und haben sich bewährt.

Außerdem geht der Gesetzentwurf über europarechtliche Vorgaben hinaus und stellt einen Systembruch bei der Gefährdungsbeurteilung dar. Der Entwurf ist daher abzulehnen.

Was wir anbieten: Services von bayme vbm

Wir hoffen, wir können Ihnen mit unserem Kongress Appetit machen auf die vielfältigen Services, die wir für unsere Mitglieder bereithalten.

Da gibt es noch viel mehr zu entdecken:

Ein Blick auf unsere Verbandshomepage lohnt sich immer. Wir haben dort auch Rechtsprechungs- und Tarifdatenbanken hinterlegt, damit Sie sich einen schnellen Überblick verschaffen können.

Interessant für Sie ist sicher auch der Zugriff auf alle Tarifverträge und Musterbetriebsvereinbarungen.

Mit unseren Arbeitshilfen und Mustern bieten wir Ihnen Vorlagen für Ihre Arbeit, die natürlich immer auf dem neuesten Stand sind.

Bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen unterstützen wir Sie jetzt auch interaktiv mit unserem Online-Tool *Arbeitsvertragskonfigurator*. Damit erstellen Sie individuelle Arbeitsverträge für unbefristete sowie befristete Vollzeit und Teilzeitstellen, mit Tarifbindung und ohne. Die Verträge im Wordformat enthalten alle erforderlichen Klauseln – so vermeiden Sie Folgekosten durch fehlerhafte Verträge.

Damit Sie sich schnell über Themen der Personalarbeit informieren und auf den passenden Service zugreifen können, haben wir jetzt ein neues Tool auf unserer Homepage: Unser Personalportal M+E.

Von „A wie Abmahnung“ bis „Z wie Zeugnis“ finden Sie einen kurzen Text, worauf Sie bei diesem Thema besonders achten sollten – und wir zeigen Ihnen, welche Unterstützung wir Ihnen anbieten können.

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, vom Arbeitszeitrecht über den Datenschutz bis hin zum Arbeitsschutz. Unser Leitfaden *Mobiles Arbeiten* beantwortet Ihnen diese Fragen. Ergänzend können Sie sich mit unserem Leitfaden *Betriebliche Gestaltung Mobilen Arbeitens* passgenaue Individualvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen zusammenstellen.

Bald wird Ihnen hierfür auch das Online-Tool *Betriebsvereinbarungskonfigurator Mobiles Arbeiten* zur Verfügung stehen.

In unserem vbw ServicePortal *Integration durch Arbeit* finden Sie Hinweise rund um die Beschäftigung von Flüchtlingen. Wir informieren Sie über die notwendigen behördlichen Erlaubnisse genauso wie über Fragen von Fördermöglichkeiten über die Arbeitsagenturen. Mehrsprachige Muster zum

Beispiel zu Praktikumsverträgen runden unseren Service ab.

Unser Weiterbildungsangebot lernen Sie ja heute bereits kennen. Wir haben ein reichhaltiges Seminarprogramm – sowohl hier im Haus der Bayerischen Wirtschaft als auch dezentral in unseren regionalen Geschäftsstellen.

Selbstverständlich kommen unsere Referenten bei Bedarf auch zu Ihnen ins Unternehmen. Sprechen Sie uns an.

An die Mitarbeiter in unserer Zentrale und in den Geschäftsstellen können Sie sich wenden, wenn Sie Rechtsberatung brauchen.

Sei es bei Fragen

- rund ums Arbeitsrecht,
- im Tarif- oder Sozialversicherungsrecht
- oder beim Beschäftigtendatenschutz

wird Ihnen schnell, unbürokratisch und kostenlos weitergeholfen.

Wir unterstützen Sie aber nicht nur im deutschen Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, sondern auch beim internationalen Personaleinsatz.

Dafür haben wir unser ServiceCenter Internationales ins Leben gerufen.

Für dreißig Länder stehen Länderreferenten als erste Ansprechpartner zu Grundsatzfragen des lokalen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts zur Verfügung.

Im Zuge der fortschreitenden internationalen Vernetzung müssen auch immer mehr ausländische Mitarbeiter unserer Mitgliedsunternehmen im deutschen Arbeitsrecht up to date sein. Hierfür bieten wir auch Informationsservices in englischer Sprache an, wie zum Beispiel Info Recht Broschüren, Trainings, Inhouse-Trainings bei Ihnen im Unternehmen und Webinare.

Sie sehen also: Fragen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts zählen zu unserem Kerngeschäft –

- ob im politischen Lobbying oder
- in den vielfältigen Dienstleistungen, die wir unseren Mitgliedern anbieten.

In diesem Sinne wünsche Ihnen allen einen informativen und erfolgreichen Tag!