

# Perspektiven M+E | Online Update Arbeitsrecht 2021/2022

---

**Dienstag, 25. Januar 2022, um 09:30 Uhr, online**

hbw | Haus der Bayerischen Wirtschaft

Max-Joseph-Straße 5, 80333 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 Online-  
Veranstaltung. Wir senden live aus dem Haus  
der Bayerischen Wirtschaft in München.

Heute wollen wir Sie mit verschiedenen  
Fachvorträgen über Neuigkeiten beim Arbeits-  
und Sozialversicherungsrecht und im Tarifrecht  
informieren. Die neue Ampelregierung plant  
hierzu ja einige weitreichende Änderungen.

Später haben Sie dann Gelegenheit, Ihre Fragen  
mit unseren Referenten zu diskutieren.

Steigen wir gleich in die Themen ein.

Für uns als bayerische Metall- und  
Elektroarbeitgeberverbände ist klar: Wenn der  
wirtschaftliche Neustart nach der Corona-Krise  
gelingen soll, brauchen wir nicht mehr, sondern  
weniger Regulierung am Arbeitsmarkt.

Deshalb steht es für uns nach wie vor an erster Stelle, das Arbeitszeitrecht zu flexibilisieren.

Corona hat uns gezeigt, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Unternehmen nicht mehr an starre Arbeitszeiten halten möchten. Es ist ja einer der großen Vorteile der neuen Kommunikationsmittel, dass sie ermöglichen, Privatleben und Beruf besser miteinander in Einklang zu bringen. Viele haben das während der Pandemie genutzt. Doch unser Arbeitsrecht hinkt hier massiv hinterher.

Die Schlussfolgerung daraus kann nur lauten: Wir sollten die tägliche Höchstarbeitszeit zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden abschaffen! Und zwar in allen Bereichen und Branchen.

Die europäische Arbeitszeitrichtlinie ermöglicht das. Und diese Möglichkeit müssen wir nutzen!

Es geht dabei übrigens keineswegs darum, die Arbeitszeit der Beschäftigten zu verlängern. Es geht um mehr Flexibilität bei der wöchentlichen Verteilung, und diese Flexibilität brauchen wir dringend!

Die Ampel-Regierung hat in ihrem Koalitionsvertrag leider festgeschrieben, Abweichungen von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes nur in zeitlich befristeten Experimentierräumen für tarifgebundene Unternehmen zuzulassen. Grundsätzlich soll sich am Acht-Stunden-Tag nichts ändern.

Das ist keine Lösung und entspricht beileibe nicht dem, was sich die Unternehmen in unserem Land erwarten.

Bereits jetzt haben die Tarifvertragsparteien eine umfassende Regelungszuständigkeit, auch beim Thema Arbeitszeit. Zudem ist es ein Irrweg, zur vermeintlichen Stärkung der Tarifbindung, Unternehmen ohne Tarifvertrag

zu benachteiligen. Wir werden deshalb weiterhin für ein flexibleres Arbeitszeitrecht für alle Unternehmen eintreten!

Ich komme zu meinem zweiten Punkt. Anders als im Koalitionsvertrag vorgesehen, will Bundesarbeitsminister Heil einen Rechtsanspruch auf Homeoffice einführen.

Ursprünglich hatten sich die Ampel-Parteien lediglich auf einen Erörterungsanspruch geeinigt, der für sich genommen bereits einen immensen bürokratischen Erfüllungsaufwand bedeuten würde – gerade für kleine und mittelständische Unternehmen.

Einen erzwingbaren Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers auf mobile Arbeit darf es nicht geben. Er würde Unternehmen daran hindern, sich bei der Personaleinsatzplanung schnell und flexibel geänderten Rahmenbedingungen anzupassen. Auch ein Anspruch auf nur eine

begrenzte Anzahl von Homeoffice-Tagen pro Jahr ist nicht zielführend.

Tatsache ist doch, dass in vielen Betrieben auch ohne gesetzliche Neuregelungen gute, freiwillige Lösungen zur flexiblen Gestaltung des Homeoffice gefunden werden. Diese Lösungen werden den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen gerecht. Sie werden oftmals durch Rahmenvereinbarungen zwischen den Sozialpartnern bzw. zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ergänzt und auf diese Weise auch kollektivrechtlich legitimiert. Das soll auch so bleiben.

Zudem gilt es, einen weiteren Punkt zu bedenken: Die Ausweitung der Tätigkeiten im Homeoffice während der Corona-Krise hat die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen einer effizienten und sinnvollen Arbeitsgestaltung von zu Hause aus aufgezeigt. Wir brauchen die richtige Balance zwischen Präsenz im Betrieb

und Homeoffice, wenn wir Produktivitäts- und Kreativitätsverluste vermeiden wollen. Es muss daher bei einvernehmlichen Vereinbarungen auf individueller oder betrieblicher Ebene bleiben.

Wir dürfen beim Thema Homeoffice auch nicht vergessen, dass die mit mobiler Arbeit verbundene Datenübertragung – auch bei guter Sicherung – ein Einfallstor für Cyberangriffe darstellt.

Ich halte fest: Letztlich muss es der grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Entscheidungsfreiheit überlassen bleiben, wo der Arbeitseinsatz der Mitarbeiter erfolgt.

Positiv am Koalitionsvertrag bewerten wir, dass das Homeoffice auch nach Ende der Pandemie weiter als Unterfall der mobilen Arbeit gesehen wird. Die Anwendbarkeit der Arbeitsstätten-

verordnung für außerbetriebliches Arbeiten bleibt damit auf die Telearbeit beschränkt.

Damit bin ich bei meinem dritten Punkt, den Mindestlohnplänen der Ampelkoalition.

Die Erhöhung des Mindestlohns auf zwölf Euro stellt einen massiven Eingriff in die Tarifautonomie dar und macht in vielen regionalen Branchentarifverträgen rund 180 untere Lohngruppen obsolet.

Die Mindestlohnpläne der Bundesregierung stehen außerdem im kompletten Widerspruch zu der von ihr selbst propagierten Stärkung der Tarifbindung. Schließlich entsteht durch die Erhöhung des Mindestlohns ein folgenreicher Dominoeffekt: Die Arbeitgeber geraten letztlich mit Blick auf alle Entgeltgruppen unter Druck. Die Folge: Arbeit wird in Deutschland noch teurer.

Die politische Erhöhung des Mindestlohns ist für uns auch deshalb nicht nachvollziehbar, weil es

in Deutschland eine paritätisch besetzte Mindestlohnkommission gibt, die den Mindestlohn regelmäßig neu justiert. Dieses System wurde jetzt infrage gestellt.

Hinzu kommt: Der erhöhte Mindestlohn wird die Arbeitsmarktchancen für Geringqualifizierte verringern. Er verschärft den Druck auf die Betriebe, an- und ungelernte Tätigkeiten zu streichen bzw. durch stärkere Automatisierung zu ersetzen.

Ich komme zu meinem vierten Punkt, der Entwicklung bei den befristeten Arbeitsverhältnissen. Sie sind ein zentrales Arbeitsmarktinstrument, das Jobchancen nicht beeinträchtigt, sondern – im Gegenteil – erhöht. Denn befristete Arbeitsverträge werden häufig als verlängerte Probezeit genutzt und führen häufig in unbefristete Beschäftigung.

Vor dem Hintergrund des rigiden Kündigungsschutzes in unserem Land sind

befristete Arbeitsverhältnisse für Arbeitgeber ein wichtiges Flexibilitätsinstrument. Deshalb bewerten wir es positiv, dass die Ampel im Koalitionsvertrag nur moderate Eingriffe im Befristungsrecht vorsieht und die sachgrundlose Befristung nicht weiter regulieren will.

Damit bin ich bei meinem fünften und letzten Punkt, dem im Koalitionsvertrag festgeschriebenen Ziel, die Tarifbindung zu stärken. Als bayerische Metall- und Elektroarbeitgeberverbände sehen wir dieses Ziel äußerst kritisch. Staatliche Maßnahmen zur Stärkung der Tarifpartner und der Tarifbindung sind ein unzulässiger Eingriff in die Tarifautonomie. Die grundgesetzlich geschützte Koalitionsfreiheit umfasst eben auch die negative Koalitionsfreiheit. Jedes Unternehmen in Deutschland muss auch künftig die Möglichkeit haben,

- sich bestehenden Koalitionen nicht anschließen,
- bestehende Tarifverträge nicht anzuwenden
- oder einem Tarifträgerverband nicht mehr anzugehören.

Kurzum: Unternehmen dürfen nicht in Tarifverträge gezwungen werden.

Nicht hinnehmbar ist auch das Vorhaben der Ampel, öffentliche Aufträge nur an tarifgebundene Unternehmen zu vergeben. Es ist nicht Aufgabe des Staates, Unternehmen aus dem Wettbewerb auszuschließen, die in legitimer Weise von einem Grundrecht Gebrauch gemacht haben.

Von der Tarifbindung komme ich schließlich noch zur wegweisenden Tarifrunde 2022. Der aktuelle Entgelttarifvertrag hat eine Laufzeit von 21 Monaten und endet zum 30. September

2022. Wir werden unsere bereits begonnenen Vorbereitungen in den nächsten Wochen und Monaten weiter intensivieren, sodass wir gut vorbereitet und abgestimmt mit den Schwesterverbänden in die Verhandlungen gehen.

Ab Juni wird sich die IG Metall auf die Forderungsdiskussion konzentrieren. Zuvor, am 31. Mai, wird der Bundesvorstand der IG Metall in Frankfurt zusammentreten und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen analysieren.

Am 2. Juni werden dann die IG Metall-Tarifkommissionen in den Regionen zusammenkommen, um über das Forderungsspektrum zu debattieren.

Nach den Pfingstferien wird der Bundesvorstand der IG Metall am 20. Juni eine Forderungsempfehlung aussprechen. Hierüber werden die regionalen Tarifkommissionen am 30. Juni Beschluss fassen. Zu diesem Zeitpunkt

wird dann feststehen, wie die Forderung der IG Metall in der Tarifrunde 2022 aussieht.

Zum Schluss komme ich noch zu unseren Serviceangeboten.

Vorab kann ich Ihnen eines versprechen: Sie können sich bei allen arbeitsrechtlichen Herausforderungen auf uns verlassen. Wir stehen Ihnen zur Seite – auch auf der heutigen Veranstaltung. Zudem lohnt sich ein Blick auf unsere Website: Dort finden Sie unsere Services noch einmal detailliert erläutert.

Das bayme vbm PersonalPortal M+E etwa bündelt die Leistungen unserer ServiceCenter im Personalbereich – von A wie „Abfindung“ bis Z wie „Zielvereinbarung“. Unser Portal ist speziell auf die bayerische M+E Industrie zugeschnitten und berücksichtigt tarifliche Besonderheiten.

In unserem Weiterbildungslehrgang zum Arbeitsrecht in der M+E Industrie, den wir 2022

wieder in digitaler Form anbieten, vermitteln wir arbeitsrechtliche Kenntnisse und informieren über praxisrelevante Themen und Besonderheiten. Hier sprechen wir gezielt Führungskräfte an.

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

Im Bereich Entsendung unterstützen wir Sie mit Einzelfallberatung, Workshops, Trainings sowie Broschüren. Besonderes Augenmerk möchte ich auf unseren Leitfaden *Einsatz von Mitarbeitern in der EU* richten. Hier finden Sie Informationen zu den Meldepflichten in allen EU-Staaten. Darüber hinaus steht Ihnen unsere *Info-Hotline Internationales Arbeitsrecht* zur Verfügung.

Auch zum Datenschutzrecht haben wir für Sie ein umfangreiches Servicepaket zusammengestellt, das Broschüren zu Recht und IT-Sicherheit sowie eine Vielzahl an Mustern enthält. Zudem können Sie unseren *QuickCheck Datenschutz* und unser *InhouseTraining Datenschutzrecht* in Anspruch nehmen.

Darüber hinaus bieten wir Ihnen den *QuickCheck Digitale Arbeit* an, mit dem Sie Ihre digitalisierten Personalprozesse rechtlich einordnen und weiterentwickeln können.

Hinweisen will ich auch auf unsere Services zur Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie, die wir mit einem aktuellen Leitfaden, Checklisten und Mustern erläutern. Zudem bieten wir ein Inhouse-Training zum Thema Compliance und Datenschutz beim Hinweisgebersystem sowie ein Webinar zum Thema an.

Auch zur anstehenden Umsetzung der Nachweis-Richtlinie, zu der kürzlich ein erster

Gesetzentwurf von Minister Heil vorgelegt wurde, werden Sie ein Servicepaket von uns erhalten (*Info Recht, Musterinformationen für Arbeitnehmer, Webinar*).

Zu guter Letzt will ich noch auf unsere zahlreichen Corona-Services verweisen, an denen wir momentan quasi rund um die Uhr arbeiten. Unser Anspruch ist es, zu jedem Zeitpunkt auf dem neuesten Stand zu sein und mit verschiedensten Unterstützungsangeboten für unsere Mitgliedsbetriebe auf die aktuelle Gesetzeslage zu reagieren. Das reicht von Muster-Ergänzungsverträgen zur Kurzarbeit, über die Einordnung aktueller Gerichtsurteile bis hin zu Präventionsmaßnahmen.

Werfen Sie einen Blick auf unsere Website.  
Es lohnt sich!

Meine Damen und Herren,

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

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