



Position

Gutes Bayern – Gute Arbeit

Vorwort

Solide Rahmenbedingungen des Bundes – in Bayern gut umgesetzt

Die bayerische M+E Industrie bietet Arbeitsplätze für über 800.000 Beschäftigte.

Ob die Qualität eines Arbeitsplatzes den Erwartungen eines Arbeitnehmers entspricht, kann nur der Einzelne selbst beurteilen. Die Messung der individuellen Arbeitszufriedenheit ist daher das richtige Konzept, um die Qualität von Arbeit zu bewerten.

Nach einer Analyse des IW Köln sind bayerische Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit in hohem Maße zufrieden. Für uns ist dies ein Beleg dafür, dass unsere Unternehmen die Rahmenbedingungen des Bundes gut umsetzen.

Allerdings muss der Gesetzgeber darauf achten, dass das ohnehin schon engmaschige deutsche Arbeitsrecht nicht weiter reglementiert, sondern am Maßstab „flexibel und sicher“ ausgerichtet wird.

Bertram Brossardt
15. September 2015

Inhalt

1	Position	1
1.1	Hohe Arbeitnehmerzufriedenheit.....	1
1.2	Rechtsrahmen, flexibel und sicher	1
1.3	Betriebliche Mitbestimmung mit Maß und Ziel.....	2
1.4	Entgeltsysteme, fair und transparent.....	2
1.5	Arbeitsschutz, sachgerecht und umsetzbar.....	2
2	Hohe Arbeitnehmerzufriedenheit.....	3
2.1	Bayerische Beschäftigte sind zufriedener	3
2.2	Deutsche Arbeitnehmerzufriedenheit als Marketing-Attribut nutzen	4
3	Rechtsrahmen, flexibel und sicher	7
3.1	Flexibilität als Schlüssel für einen dynamischen Arbeitsmarkt.....	7
3.2	Chancen der Digitalisierung nutzen	8
3.3	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist der Standard.....	8
3.4	Erwerbssicherheit statt Arbeitsplatzsicherheit	9
3.5	Arbeitsvermittlung: Sicherheit im Dreiklang „Aktivieren – Qualifizieren – Vermitteln“	9
4	Betriebliche Mitbestimmung mit Maß und Ziel	11
4.1	Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Betrieb.....	11
4.2	Entscheidung und Verantwortung nicht trennen, Kosten budgetieren	11
4.3	Betriebsverfassung reformieren	11
5	Entgeltsysteme, fair und transparent.....	13
5.1	Gute Einkommen sind die Realität in der M+E Industrie	13
5.2	Volks- und betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen als Orientierung ..	13
5.3	Tarifautonomie stärken	14

6	Arbeitsschutz, sachgerecht und umsetzbar	17
6.1	Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährden	17
6.2	Anforderungs- und Leistungsprofile nicht gegen Arbeitsschutz ausspielen .	17
6.3	Arbeitsschutz nicht überdehnen	18
	Ansprechpartner / Impressum	19

1 Position

Bayern ist ein erfolgreicher Standort mit attraktiven Arbeitsplätzen

Die Unternehmen der M+E Industrie und ihre Beschäftigten sind das Herz der bayerischen Wirtschaft. Knapp jeder sechste Arbeitsplatz in Bayern ist in diesem Industriezweig angesiedelt.

Die bayerische M+E Industrie leistet so einen wesentlichen Beitrag zur Stärke des Wirtschaftsstandorts Bayern.

Die bayerische M+E Industrie bekennt sich zum internationalen Wettbewerb und ist überzeugt, dass sich die Qualität ihrer Produkte weltweit durchsetzt.

Die Unternehmen der bayerischen M+E Industrie sind stolz auf die Leistung ihrer Mitarbeiter und auf den Ruf ihrer Branche.

Diese Position dokumentiert den Wert der Arbeit und der Arbeitsverhältnisse in der bayerischen M+E Industrie. Sie setzt sich zusammen aus den Bestandteilen

- hohe Arbeitnehmerzufriedenheit,
- flexibler und sicherer Rechtsrahmen,
- angemessene betriebliche Mitbestimmung,
- faire und transparente Entgeltsysteme sowie
- sachgerechter und umsetzbarer Arbeitsschutz.

1.1 Hohe Arbeitnehmerzufriedenheit

Ein Mittel zur Werbung von Fachkräften und zur Verhinderung einer Abwanderung von Fachkräften ist die hohe Arbeitnehmerzufriedenheit in Bayern. Sie muss als Marketing-Attribut in der Außenwirkung heimischer Arbeitsplätze genutzt werden.

1.2 Rechtsrahmen, flexibel und sicher

Der derzeitige Rechtsrahmen flexibler Personalinstrumente schafft Unternehmen den „Raum zum Atmen“, den sie brauchen. Gleichzeitig leistet er einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme und kommt den Arbeitnehmern unmittelbar zugute. Flexible Beschäftigungsformen werden regelmäßig in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen umgesetzt und sichern unbefristete Vollzeitverhältnisse. Sie dürfen nicht als „atypisch“ oder als „prekär“ diffamiert werden. An verschiedenen Stellen ist jedoch nachzubessern und mit klaren, verständlichen und rechts-

sicheren Regelungen ein dynamischer Arbeitsmarkt mit niedrigen Eintrittsbarrieren zu schaffen, der allen Menschen Partizipationsgerechtigkeit ermöglicht.

1.3 Betriebliche Mitbestimmung mit Maß und Ziel

Die bayerischen M+E Arbeitgeber arbeiten mit den Betriebsräten in ihren Unternehmen konstruktiv und vertrauensvoll zusammen. Die Betriebsverfassung muss aber im Sinne einer größeren Kontinuität in der Betriebsratsarbeit sowie im Sinne einer Aufgabenteilung und Verfahrensbeschleunigung reformiert werden. Um die Kostentragung für den Arbeitgeber planbar zu machen, muss eine Budgetierung der Betriebsratskosten je Geschäftsjahr ermöglicht werden.

1.4 Entgeltsysteme, fair und transparent

Die Tarifautonomie ist der Schlüssel für die wirtschaftliche Stärke der bayerischen M+E Industrie. Die Beschäftigten dieser Branche beziehen gute Einkommen. Die Tarifparteien können dabei am besten beurteilen, inwieweit die volks- und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen Entgeltsteigerungen rechtfertigen. Die Tarifautonomie darf nicht weiter geschwächt werden; im Gegenteil: das Arbeitskampfrecht muss gesetzlich geregelt und das Mindestlohngesetz sowie die begleitenden Verordnungen müssen angepasst werden, um die Unternehmen zu entlasten.

1.5 Arbeitsschutz, sachgerecht und umsetzbar

Arbeitsschutz ist für die bayerischen Arbeitgeber ein zentrales Anliegen und Aufgabe. Die Unternehmen der bayerischen M+E Industrie tragen die Verantwortung, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch die Arbeitsbedingungen nicht zu gefährden. Damit Unternehmen neue Arbeitsformen in der digitalisierten Welt effektiv und ohne Risiko einführen können, müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden. Neuregelungen im Bereich des Arbeitsschutzes müssen – soweit sie überhaupt erforderlich sind – den Anforderungen der Praxis genügen und dürfen für die Unternehmen nicht mit bürokratischen Belastungen verbunden sein. Arbeitsschutz steht nicht im Gegensatz zu Engagement und Leistung. Anforderungs- und Leistungsprofile dürfen nicht gegen den Arbeitsschutz ausgespielt und arbeitsschutzrechtliche Regelungen dürfen nicht überdehnt werden.

2 Hohe Arbeitnehmerzufriedenheit

Bayerische Beschäftigte schätzen das gute Arbeitsumfeld und attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten

2.1 Bayerische Beschäftigte sind zufriedener

Bayerische Arbeitnehmer sind in hohem Maße mit ihrer Arbeit zufrieden. Die Arbeitszufriedenheit im Freistaat ist höher als in ganz Deutschland. Das zeigt eine Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 durch das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) im Auftrag der vbw.

Demnach sind rund 94 Prozent der Arbeitnehmer in Bayern mit ihrer Arbeit insgesamt zufrieden oder sehr zufrieden. In ganz Deutschland sind es 92,1 Prozent.

Männer und Frauen sind dabei in etwa gleich zufrieden mit ihrer Arbeit. Das gilt sowohl für Deutschland als auch für Bayern. In Deutschland sind 92,1 Prozent aller Männer mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden und 92,0 Prozent der Frauen. Im Freistaat sind 94,9 Prozent aller männlichen Beschäftigten zufrieden oder sehr zufrieden und 94,0 Prozent aller weiblichen Beschäftigten.

Tabelle 1

Bayerische Beschäftigte sind zufriedener

Anteil der Befragten, die mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden sind in Prozent

	<i>Beschäftigte insgesamt</i>	<i>Männer</i>	<i>Frauen</i>
Bayern	94,5	94,9	94,0
Deutschland	92,1	92,1	92,0

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, IW Köln

Bei der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurden im Jahr 2012 20.036 Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden mittels computergestützter Telefon-Interviews zu Aspekten ihrer Arbeit befragt.

Die bayerische Wirtschaft bietet im Bundesvergleich vor allem überdurchschnittlich attraktive und sichere Beschäftigungsmöglichkeiten sowie ein hohes Lohnniveau. Die Unternehmen zeigen zudem ein großes Engagement, in Zeiten des Fachkräftemangels Mitarbeiter an sich zu binden. Sie bilden auf hohem Niveau und oft über Bedarf aus

und bieten seit langem mehr Ausbildungsstellen an als es Bewerber gibt. Allein in der bayerischen Metall- und Elektro-Industrie werden jährlich rund 14.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, deutlich über 90 Prozent der Lehrlinge werden später in eine feste Anstellung übernommen. Jungen Menschen eröffnen sich somit in Bayern hervorragende Beschäftigungsperspektiven und damit gute Möglichkeiten, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden. Das erzeugt Zufriedenheit. Die Unternehmen bieten zudem eine Vielzahl an Maßnahmen an, mit denen ihre Mitarbeiter Familie und Beruf vereinbaren können. Auch die gezielte Förderung älterer Arbeitnehmer steht im Fokus der Personalpolitik bayerischer Unternehmen und wird als wichtige Maßnahme zur Fachkräftesicherung gesehen.

Die hohe Arbeitnehmerzufriedenheit ist eine gute Nachricht für unseren Wirtschaftsstandort. Sie ist ein wichtiger Faktor, der über Wettbewerbsfähigkeit und Erfolg mitentscheidet. Außerdem haben Unternehmen mit zufriedenen Mitarbeitern im härter werdenden Wettbewerb um Fachkräfte die Nase vorn. Zufriedene Arbeitnehmer neigen weniger dazu, den Arbeitgeber zu wechseln.

2.2 Deutsche Arbeitnehmerzufriedenheit als Marketing-Attribut nutzen

Die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen und bayerischen Wirtschaft hängt entscheidend von gut qualifizierten Arbeitnehmern ab. Die Anforderungen an die Qualifikationen der Belegschaften steigen, bedingt durch technologische Innovationen, Veränderungen in der betrieblichen Arbeitsorganisation, den wachsenden Stellenwert von Information und Wissen im Arbeitsalltag und gerade auch aufgrund der Globalisierung.

Die schon jetzt bestehenden Fachkräfteengpässe sind kein konjunkturelles Problem, sondern größtenteils strukturell bedingt. Der demografische Wandel wird dazu führen, dass die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 65 Jahre) bis 2035 von aktuell etwa 50 Millionen um rund 8,6 Millionen auf 41,2 Millionen abnehmen wird. Auch deswegen droht ohne geeignete Gegenmaßnahmen bis 2035 deutschlandweit eine Fachkräftelücke von 3,9 Millionen Arbeitskräften, knapp zwei Millionen davon mit Hochschulabschluss. In Bayern werden ohne Gegenmaßnahmen bis 2040 rund 560.000 Fachkräfte fehlen.

Um die Fachkräftelücke weiter zu schließen setzt die bayerische M+E Industrie auf

- eine Verbesserung der Beschäftigungschancen von Arbeitslosen durch eine noch intensivere Arbeitsvermittlung sowie eine gezielte Qualifizierung,
- eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung, vor allem bei Frauen und Älteren,
- eine Verlängerung der Wochen- und Lebensarbeitszeit,
- eine gezielte Fortsetzung der Bildungsoffensive und
- ergänzend auf eine gezielte Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland.

Gleichzeitig geht es darum, eine Abwanderung von Fachkräften aus Deutschland zu verhindern und ausgewanderte Fachkräfte zur Rückkehr zu bewegen.

Die hohe Arbeitnehmerzufriedenheit in Deutschland ist dabei ein schlagkräftiges Argument.

Forderung

Ein Mittel zur Werbung von Fachkräften und zur Verhinderung einer Abwanderung von Fachkräften ist die hohe Arbeitnehmerzufriedenheit in Bayern. Sie muss als Marketing-Attribut in der Außenwirkung heimischer Arbeitsplätze genutzt werden.

3 Rechtsrahmen, flexibel und sicher

Rechtssichere Regelungen tragen zum Beschäftigungsaufbau bei

3.1 Flexibilität als Schlüssel für einen dynamischen Arbeitsmarkt

Bayerische Unternehmen wollen möglichst viele Arbeitsplätze schaffen und erhalten. Die M+E Industrie beschäftigt in Bayern mehr als 800.000 Menschen. Der Löwenanteil der Mitarbeiter entfällt dabei auf die vier Kernbranchen Maschinenbau (28 Prozent), Elektrotechnik (24 Prozent), Automobilindustrie (23 Prozent) und Herstellung von Metallerezeugnissen (zwölf Prozent).

Vollzeitbeschäftigung hat nach wie vor ein hohes Gewicht: Etwa 91 Prozent aller Stammarbeitskräfte arbeiten in einem solchen Beschäftigungsverhältnis.

Die Unternehmen stehen aber auch im internationalen Wettbewerb, der von Volatilität geprägt ist. In Zeiten konjunktureller Krisen müssen die Arbeitgeber schnell und flexibel reagieren können, um dauerhaften Schaden von ihren Unternehmen abzuwenden. Umgekehrt besteht dann in Boom-Phasen die Möglichkeit, Mitarbeiter ohne Verzögerung einzustellen.

Unternehmen brauchen also flexible Formen der Beschäftigung, um wettbewerbsfähig zu sein und flexibel auf Nachfrageschwankungen reagieren zu können. Zu diesen Formen zählen befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten und Zeitarbeit. Einschränkungen bei diesen Personalinstrumenten wären für den Beschäftigungsaufbau und -erhalt kontraproduktiv. Dort, wo Gerichte mit ihren Entscheidungen Unsicherheiten aufdecken, etwa beim Vorbeschäftigungsverbot von Befristungen, muss der Gesetzgeber für Rechtssicherheit sorgen, z. B. durch Abschaffung dieses Verbots.

Die Flexibilität leistet auch einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme und kommt den Arbeitnehmern unmittelbar zugute:

- befristete Stellen geben jungen und älteren Menschen die Chance, sich zu bewähren, und erhöhen so deren Aussicht auf eine dauerhafte Anstellung,
- Teilzeitstellen ermöglichen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- flexible Arbeitszeiten ermöglichen es, private und berufliche Tätigkeiten besser miteinander in Einklang zu bringen,
- über Zeitarbeit gelingt auch weniger Qualifizierten und (Langzeit-) Arbeitslosen der (Wieder-) Einstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Wir haben und brauchen auch in Zukunft starke Stammelegschaften. Die unbefristete (95 Prozent) Vollzeitbeschäftigung (91 Prozent) ist und bleibt der Regelfall.

Aber wir brauchen auch flexible Formen der Beschäftigung, damit unsere Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben. Flexible Beschäftigungsverhältnisse sichern unbefristete Vollzeit Arbeitsplätze. Nur fünf Prozent der Beschäftigungsverhältnisse in der bayerischen M+E Industrie sind befristet und Zeitarbeit deckt nur einen Anteil von ebenfalls knapp fünf Prozent ab.

Zudem wird ein Teil der Wertschöpfung durch Werk- und Dienstverträge von externen Spezialisten erbracht. Diese professionelle Arbeitsteilung kommt beiden Seiten zugute: Sie macht die Unternehmen wettbewerbsfähig und die Arbeitsplätze sicherer – in den Werk- und Dienstleistungsunternehmen und in den bayerischen M+E Unternehmen.

Die Fremdvergabe von Teilen der Produktion und der Zukauf externer Dienstleistungen ermöglichen es den Unternehmen, ihre Prozesse zu flexibilisieren. Gleichzeitig sorgt die Fremdvergabe von Teilen der Produktion oder Dienstleistungen für eine Verteilung der Risiken und erhöht die Stabilität der Branche und der industriellen Wertschöpfung insgesamt.

Einer Studie der Universität Augsburg zu Folge ist nicht damit zu rechnen, dass in Zukunft in größerem Stil vermehrt Werk- oder Dienstverträge eingesetzt werden. Ebenso wenig ist zu erwarten, dass Zeitarbeit durch Werkverträge ersetzt wird.

Die Entscheidung, ob Wertschöpfung im eigenen Unternehmen erfolgt oder ganz oder in Teilen unter Rückgriff auf Werk- und Dienstverträge gestützt wird, ist Teil der freien Unternehmerentscheidung „make or buy“. Dies ist ebenso wenig zu regulieren wie die Frage, in welchem Umfang ein Unternehmen am Markt tätig sein will.

3.2 Chancen der Digitalisierung nutzen

Für die Wirtschaft bietet der digitale Fortschritt große Perspektiven und Herausforderungen. Durch neue Kommunikationsmittel, die Digitalisierung von Produktion und Dienstleistungen und die Vernetzung von Produktionsschritten werden neue Arbeitsformen und Tätigkeitsfelder entstehen. Die Digitalisierung ermöglicht eine noch stärkere Flexibilisierung hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort im Interesse der Beschäftigten und der Unternehmen. Die Arbeitnehmer haben hierdurch die Möglichkeit, Privatleben und Beruf besser in Einklang zu bringen.

3.3 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist der Standard

Auch flexible Beschäftigungsformen wie Befristungen, Teilzeitbeschäftigungen und Zeitarbeit werden regelmäßig in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen umgesetzt. Diese Beschäftigungsverhältnisse dürfen nicht als „atypisch“ oder als „prekär“ diffamiert werden.

3.4 Erwerbssicherheit statt Arbeitsplatzsicherheit

Ein modernes Kündigungsschutzrecht muss Beschäftigungsaufbau und sozialen Schutz in Einklang bringen. Hierfür brauchen wir klare, verständliche und rechtssichere Regelungen.

Das derzeitige Kündigungsrecht ist demgegenüber überreglementiert und nicht mehr überschaubar. Kündigungsschutz wird so zur Eintrittsbarriere.

Das Augenmerk muss daher auf Erwerbssicherheit im Sinne eines sozialen Schutzes liegen und nicht auf Arbeitsplatzsicherheit.

Hauptanliegen eines sozialen Schutzes muss es sein, Partizipationsgerechtigkeit in der Gesellschaft zu ermöglichen. Die Ausgangsbedingungen sind nicht für jeden gleich, dennoch muss es unabhängig von der sozialen Herkunft möglich sein, die Chancen der Marktwirtschaft zu nutzen.

Dies lässt sich über ein modernes System der Arbeitsvermittlung erreichen. Dafür muss die Politik den Rahmen richtig setzen. Insbesondere betrifft dies die Vermittlung der notwendigen Basisfähigkeiten für eine berufliche Tätigkeit und geeignete Anreize zur Aufnahme (vollzeitnaher) Beschäftigung.

Zusammen mit niedrigen Eintrittsbarrieren in den Arbeitsmarkt lässt sich so die (Re-) Integration von Geringqualifizierten und (Langzeit-) Arbeitslosen erfolgreich gestalten.

3.5 Arbeitsvermittlung: Sicherheit im Dreiklang „Aktivieren – Qualifizieren – Vermitteln“

Aufgabe einer effektiven Arbeitsvermittlung ist es, arbeitslose Menschen zu stabilisieren, zu qualifizieren und in Einzelfällen auch nach Beschäftigungsaufnahme zu betreuen. Dies immer mit dem Ziel, möglichst viele Arbeitslose möglichst schnell und dauerhaft in möglichst hoch qualifizierte Beschäftigung zu bringen.

Der universelle Ansatz „Aktivieren – Qualifizieren – Vermitteln“ gilt diskriminierungsfrei für alle Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Menschen.

Die Beschäftigungsfähigkeit eines Arbeitssuchenden ist nicht ausschließlich an einer beruflichen Erstausbildung festzumachen. Entscheidend ist die Relevanz der erworbenen Qualifikationen für die angestrebte Stelle. So gilt für formal Unqualifizierte wie für Arbeitslose, die bereits länger nach einer neuen Anstellung suchen, ein ähnliches Prinzip: Über teilqualifizierende und fortbildende Maßnahmen einen neuen oder ersten Weg in den Arbeitsmarkt zu finden.

Einzelne Personengruppen benötigen dabei oft spezielle Ansätze, beispielsweise Zuwanderer, Jugendliche, Ältere usw.

„Aktivieren“ bezieht sich dabei sowohl auf Menschen, die vorübergehend nicht am Erwerbsleben teilnehmen, als auch auf Personen, für die die Potenziale bei Weiterbildung und Höherqualifizierung noch nicht ausgeschöpft sind. Sie müssen für eine Erwerbstätigkeit bzw. eine Weiterqualifizierung gewonnen werden.

„Qualifizieren“ umfasst die Bereiche Erst-Qualifizierung, im Idealfall durch eine Berufsausbildung, Nach- und Teilqualifizierungen und lebenslanges Lernen.

„Vermitteln“ zielt darauf ab, Phasen der Arbeitslosigkeit zügig zu beenden und die Menschen unter Berücksichtigung der individuellen Kenntnisse und Fertigkeiten passgenau und zielgerichtet in Arbeit zu bringen.

Forderung

Der derzeitige Rechtsrahmen flexibler Personalinstrumente schafft Unternehmen den „Raum zum Atmen“, den sie brauchen. Gleichzeitig leistet er einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Probleme und kommt den Arbeitnehmern unmittelbar zugute. Flexible Beschäftigungsformen werden regelmäßig in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen umgesetzt und sichern unbefristete Vollzeitverhältnisse. Sie dürfen nicht als „atypisch“ oder als „prekär“ diffamiert werden. An verschiedenen Stellen ist jedoch nachzubessern und mit klaren, verständlichen und rechtssicheren Regelungen ein dynamischer Arbeitsmarkt mit niedrigen Eintrittsbarrieren zu schaffen, der allen Menschen Partizipationsgerechtigkeit ermöglicht.

4 Betriebliche Mitbestimmung mit Maß und Ziel

Schnelle, flexible und passgenaue Zusammenarbeit der Betriebsparteien nützt allen

4.1 Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Betrieb

Eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat fördert sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch die der Arbeitgeber – aber nur, wenn die betriebliche Mitbestimmung schnell, flexibel und passgenau ist.

Gerade mit Regelungen in Betriebsvereinbarungen lassen sich Arbeitsbedingungen einheitlich und für alle Beschäftigten des Betriebs bindend herstellen, ohne dabei mit jedem Arbeitnehmer einzeln verhandeln zu müssen. Dies erleichtert die Personalarbeit erheblich.

Wichtig sind aber Kontinuität in der Betriebsratsarbeit sowie Aufgabenentschlackung und Verfahrensbeschleunigung bei der betrieblichen Mitbestimmung.

4.2 Entscheidung und Verantwortung nicht trennen, Kosten budgetieren

Die bayerischen M+E Unternehmen informieren ihre Belegschaften im jeweils erforderlichen Umfang und beziehen sie in Veränderungsprozesse ein.

Entscheidung und Verantwortung dürfen dabei aber nicht getrennt werden. Am Ende müssen Eigentümer und Geschäftsführungen die unternehmerischen Entscheidungen verantworten. Ein überregulierter oder rundum mitbestimmter Betrieb ist auf Dauer nicht überlebensfähig.

Um die Kostentragung für den Arbeitgeber planbar zu machen, muss eine Budgetierung der Betriebsratskosten je Geschäftsjahr ermöglicht werden.

4.3 Betriebsverfassung reformieren

Die Amtszeit des Betriebsrats muss auf fünf Jahre verlängert werden. Der Betriebsrat kann effektiver arbeiten, wenn keine Wahlatmosphäre herrscht. Zudem sind eingespielte Teams effektiver als „eingewechselte“ Betriebsratsmitglieder.

Außerdem kann Betriebsratsarbeit nur sinnvoll erfolgen, wenn das Gremium einen ausreichenden Rückhalt in der Belegschaft hat. Deshalb muss für die Wirksamkeit einer Betriebsratswahl eine Mindestwahlbeteiligung von 30 Prozent eingeführt werden.

Der Betriebsrat muss von nicht belegschaftsspezifischen und gesellschaftspolitischen Aufgaben, wie z. B. im Umweltschutz, entlastet werden. Überflüssige und überholte

Mitbestimmungsrechte, die für den Schutz der Arbeitnehmer nicht erforderlich sind, sind abzuschaffen.

In diesem Zusammenhang sind die Schwellenwerte für die Größe des Betriebsrats und die Freistellung von Betriebsratsmitgliedern auf das Niveau von vor 2001 anzuheben, ohne bei den Betriebsratsgremien eine Aufgabenverdichtung auszulösen.

Das Anhörungsverfahren bei Kündigungen hat sich bewährt. Es ist aber durch die Einführung einer Nachfragepflicht des Betriebsrates zu ergänzen, wenn dieser meint, weitere Informationen zu benötigen.

Die Verhandlungen zu einem Interessenausgleich müssen, so wie dies im Gesetz früher geregelt war, auf höchstens drei Monate befristet werden. Daneben müssen die Betriebsparteien einvernehmlich auf den Abschluss eines Interessenausgleichs verzichten können.

Für Schulungen muss das bisherige System durch ein Zeitbudget ersetzt werden. Jedem Betriebsrat steht damit eine fest abgegrenzte Tagesanzahl zu.

Durch die Digitalisierung besteht die Möglichkeit, von verschiedenen Orten in häufig wechselnden Teams zusammen zu arbeiten. Dem muss auch das Betriebsverfassungsrecht Rechnung tragen. Deshalb müssen die Möglichkeiten zur Neuorganisation der betrieblichen Strukturen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung nach § 3 Betriebsverfassungsgesetz mit Blick auf die Arbeit im virtuellen Raum erweitert werden.

Forderung

Die bayerischen M+E Arbeitgeber arbeiten mit den Betriebsräten in ihren Unternehmen konstruktiv und vertrauensvoll zusammen. Die Betriebsverfassung muss aber im Sinne einer größeren Kontinuität in der Betriebsratsarbeit sowie im Sinne einer Aufgabenentschlackung und Verfahrensbeschleunigung reformiert werden. Um die Kostentragung für den Arbeitgeber planbar zu machen, muss eine Budgetierung der Betriebsratskosten je Geschäftsjahr ermöglicht werden.

5 Entgeltsysteme, fair und transparent

Arbeit soll sich lohnen, muss sich aber auch rechnen

5.1 Gute Einkommen sind die Realität in der M+E Industrie

Als führende Exportbranche und als Innovationsmotor der Wirtschaft ist die bayerische M+E Industrie auf eine ausreichende Ausstattung mit hochqualifizierten Fachkräften angewiesen, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können. Rund 20 Prozent der Beschäftigten sind akademisch ausgebildet – viele von ihnen Ingenieure – und gut 47 Prozent sind ausgebildete Fachkräfte. Weitere elf Prozent sind Meister oder Techniker.

Dementsprechend zahlen die Unternehmen der bayerischen M+E Industrie verlässliche und stabile, nach Möglichkeit wachsende Einkommen, die sich an der Leistung der und an den Anforderungen an die Mitarbeiter orientieren.

Ausweislich einer Umfrage des vbm unter seinen Mitgliedsbetrieben haben die Unternehmen ihren tariflich eingruppierten Beschäftigten im Juni 2014 ein effektives Monatsentgelt von im Schnitt 4.101,00 Euro gezahlt. Inklusive der tariflichen Sonderzahlungen ergibt sich ein Jahresverdienst von mehr als 53.000,00 Euro.

Die Effektivverdiensterhebung erfasst alle regelmäßigen tariflichen Bestandteile sowie über- bzw. außertarifliche Zulagen. Das durchschnittliche effektive Monatsentgelt basiert auf der tariflichen Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche. Die Effektivverdienstspanne reicht von durchschnittlich 2.500,00 Euro in der Entgeltgruppe 1 bis durchschnittlich 6.106,00 Euro in der Entgeltgruppe 12.

Trotz Wirtschaftskrise nahmen die Tarifentgelte inklusive des aktuellen Tarifabschlusses von 2008 bis 2015 um 21,9 Prozent zu. Die Verbraucherpreise werden im selben Zeitraum nur um rund zehn Prozent steigen.

5.2 Volks- und betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen als Orientierung

Die Unternehmen der bayerischen M+E Industrie arbeiten mit Entgeltsystemen, die fair und transparent differenzieren. So bildet etwa der EntgeltRahmen-Tarifvertrag des vbm eine moderne und gerechte Entgeltgestaltung in den tarifgebundenen Betrieben ab.

Die Höhe der Entgelte muss sich freilich an den volks- und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen orientieren. Arbeit soll sich lohnen, muss sich aber auch rechnen.

5.3 Tarifaufonomie stärken

Um die Erfolgsgeschichte der bayerischen M+E Industrie fortschreiben zu können, muss die im Grundgesetz verankerte Tarifaufonomie erhalten bleiben.

Auch nach Inkrafttreten des Tarifeinheitsgesetzes ist eine gesetzliche Regelung des Arbeitskampfrechts notwendig, zumal die Rechtsprechung des BAG (z. B. Unterstützungstreiks, Warnstreiks etc.) die Parität der Arbeitskampfmittel und die Verhältnismäßigkeit zu Lasten der Arbeitgeber verschoben hat. Dies gefährdet zunehmend die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Bayern.

Der gesetzliche Mindestlohn erzeugt in der Praxis der Unternehmen erhebliche Schwierigkeiten. Neben unnötiger Bürokratie ist dies auf vermeidbare Rechtsunsicherheiten zurückzuführen. Es müssen daher folgende Korrekturen vorgenommen werden, um weiteren Schaden von unserem Wirtschaftsstandort abzuwenden:

- Das Mindestlohngesetz darf nicht gelten, wenn Arbeitnehmer zum Zwecke der beruflichen Fortbildung oder zur Einarbeitung aus dem Ausland nach Deutschland entsandt werden und die Dauer der Entsendung einen Monat nicht übersteigt.
- Das Mindestlohngesetz darf bei Transitfahrten durch Deutschland keine Anwendung finden.
- Im Mindestlohngesetz muss klargestellt werden, dass Bereitschaftszeiten nicht mit 8,50 Euro pro Stunde zu vergüten sind.
- Für Tätigkeiten mit an sich nicht an die Arbeitszeit anknüpfender Bezahlung (z. B. Zeitungszusteller, Taxifahrer) muss eine Soll-Arbeitszeit definiert werden können. Nur so kann vermieden werden, dass langsamer arbeitende Arbeitnehmer gegenüber schnelleren Kollegen mit einer insgesamt höheren Vergütung für die Erfüllung derselben Aufgabe belohnt werden.
- Das Gesetz muss ausdrücklich vorsehen, dass Sachbezüge auf den Mindestlohnanspruch anrechenbar sind.
- Die Begrenzung bei der Einstellung von Überstunden auf ein Arbeitszeitkonto ist zu streichen bzw. angemessen zu erhöhen.
- Bei freiwilligen Praktika ist im Gesetz klarzustellen, dass die Mindestlohnpflicht bei Überschreiten der (derzeit dreimonatigen) Frist erst ab diesem Zeitpunkt (und nicht von Anbeginn) greift.
- Start-Up-Unternehmen müssen in den ersten vier Jahren nach ihrer Gründung von der Mindestlohnzahlungspflicht an Praktikanten befreit sein.
- Die wahrscheinlich größte Bürokratiewelle entsteht durch die Auftraggeberhaftung, da die Betriebe in allen Branchen über die gesamte Wertschöpfungskette entsprechende Verpflichtungs- und Freistellungserklärungen von ihren jeweiligen Vertragspartnern einholen. Wenn die Haftungsregelung nicht vollständig gestrichen wird, muss sie zumindest auf das Maß der Durchsetzungsrichtlinie zur europäischen Entsenderichtlinie zurückgefahren werden, die eine Exkulpation des Auftraggebers erlaubt. Außerdem muss die Haftung auf die Mindestlohnzahlungspflicht durch den unmittelbaren Vertragspartner beschränkt werden.

- Eine besondere bürokratische Belastung für die Unternehmen stellt auch die Pflicht zur Aufzeichnung der täglichen Arbeitszeit dar. Die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten muss aus dem Gesetz gestrichen werden. Es muss ausreichen, dass die Dokumente spätestens einen Monat nach der jeweiligen Arbeitsleistung vorliegen (analog der monatlichen Fälligkeit des Mindestlohns) und nicht schon nach sieben Tagen. Arbeitsverhältnisse, in denen der Mindestlohn aufgrund der Entgelthöhe keine Rolle spielt, müssen von der Aufzeichnungspflicht befreit sein. Die vom Bundesarbeitsministerium geplante Ausnahme für die Fälle, in denen über zwölf Monate hinweg monatlich mehr als 2.000,00 Euro brutto gezahlt werden, kann ihre Wirkung in neuen Arbeitsverhältnissen erst viel zu spät entfalten. Sie läuft somit teilweise leer und berücksichtigt außerdem Teilzeitarbeitsverhältnisse nicht. Deshalb muss die Aufzeichnungspflicht unabhängig vom absoluten Betrag des verstetigten Monatsentgelts entfallen, wenn der Stundenlohn 11,55 Euro überschreitet. Im Hinblick auf die Ausnahme von der Dokumentationspflicht für Familienangehörige darf es nicht erforderlich sein, dass die die Angehörigeneigenschaft nachweisenden Unterlagen (z. B. Geburtsurkunde) im Betrieb aufbewahrt werden müssen. Kaufmännisch / technische Angestellte müssen auch bei den Branchen des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes ausgenommen werden. Für Arbeitnehmer, die an mehreren Beschäftigungsorten (z. B. Baustellen, Handwerkerkunden) am selben Tag tätig sind, muss es Erleichterungen geben.

Forderung

Die Tarifautonomie ist der Schlüssel für die wirtschaftliche Stärke der bayerischen M+E Industrie. Die Beschäftigten dieser Branche beziehen gute Einkommen. Die Tarifparteien können dabei am besten beurteilen, inwieweit die volks- und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen Entgeltsteigerungen rechtfertigen. Die Tarifautonomie darf nicht weiter geschwächt werden; im Gegenteil: das Arbeitskampfrecht muss gesetzlich geregelt und das Mindestlohngesetz sowie die begleitenden Verordnungen müssen angepasst werden, um die Unternehmen zu entlasten.

6 Arbeitsschutz, sachgerecht und umsetzbar

Verantwortung im Rahmen klarer Regelungen und rechtssicherer Umsetzung tragen

6.1 Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährden

Die Unternehmen der bayerischen M+E Industrie tragen die Verantwortung, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch die Arbeitsbedingungen nicht zu gefährden.

Diese Verantwortung nehmen die Unternehmen ernst: Die Zahl der Arbeitsunfälle geht seit Jahren kontinuierlich zurück und die Betriebe arbeiten weiter an der Verbesserung des Arbeitsschutzes. Sie investieren in die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen und verbessern ständig Abläufe, Informationsmanagement und Führungssysteme, um unnötige Belastungen zu vermeiden. Dadurch erhöhen die Unternehmen nicht nur den Gesundheitsschutz der Beschäftigten, sondern vermeiden teure Fehlzeiten und Frühverrentung.

Den bayerischen M+E Arbeitgebern ist die Gesundheit jedes einzelnen Mitarbeiters wichtig. Deshalb schützen sie sie nicht nur kollektiv vor arbeitsbedingten Gefährdungen, sondern fördern – freiwillig und weit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus – auch die Verantwortung und Kompetenz jedes einzelnen Mitarbeiters zum Erhalt und zur Verbesserung seiner individuellen Gesundheit. Dabei sind sich die Arbeitgeber jedoch ihres begrenzten Einflusses auf das Gesundheitsverhalten der Einzelnen bewusst. Mitarbeiter verbringen nur ein Fünftel ihrer Zeit am Arbeitsplatz und sind dort meist besser geschützt als in anderen Lebensbereichen. Zudem kann und darf ein Arbeitgeber nur sehr begrenzt Einfluss auf die Lebensführung außerhalb der Arbeit nehmen.

Je mehr Freiheiten die Mitarbeiter etwa durch digitales, orts- und zeitunabhängiges Arbeiten erlangen, desto mehr Eigenverantwortung muss man ihnen auch beim Arbeitsschutz überlassen. Eine ständige Überwachung des mobilen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber ist weder sinnvoll noch machbar. Es ist daher in erster Linie Aufgabe der Mitarbeiter, die Verantwortung für die eigene Gesundheit zu übernehmen.

6.2 Anforderungs- und Leistungsprofile nicht gegen Arbeitsschutz ausspielen

Arbeitsschutz steht jedoch nicht im Gegensatz zu Engagement und Leistung. Ein hohes Anforderungs- und Leistungsniveau bleibt Kennzeichen einer wettbewerbsfähigen Industrie und fördert Kompetenzen und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter. Anforderungs- und Leistungsprofile dürfen nicht gegen den Arbeitsschutz ausgespielt werden.

6.3 Arbeitsschutz nicht überdehnen

Der Arbeitsschutz darf nicht überdehnt werden. Weitere Rechtsverordnungen zum Arbeitsschutz sind überflüssig. Einheitliche Vorschriften in diesem Bereich können den betrieblichen und branchenspezifischen Besonderheiten nicht gerecht werden. Dies gilt insbesondere für die diskutierte Anti-Stress-Verordnung. So ist z. B. anerkannt, dass Stress viele Ursachen hat. Die Ursachen liegen im privaten, manche auch im Arbeitsumfeld. In einer solchen Situation von Multikausalität kann der Arbeitgeber nur einen sehr beschränkten Anteil zur Problemlösung beitragen.

Dies verlangt nicht nach neuen gesetzlichen Regelungen, sondern nach einer prospektiven, ganzheitlichen und nachhaltigen Planung beim Umgang mit psychischen Belastungsfaktoren. Daraus ergibt sich ein Bedarf an Methodenentwicklung und neuen wissenschaftlichen Erkenntnissen in der Erarbeitung notwendiger Kompetenzen zur Förderung der Selbstregulation der Mitarbeiter. Vorrangiges Ziel muss daher sein, durch konkrete Hilfestellungen Handlungssicherheit in den Unternehmen zu erzeugen.

Forderung

Arbeitsschutz ist für die bayerischen Arbeitgeber ein zentrales Anliegen und Aufgabe. Die Unternehmen der bayerischen M+E Industrie tragen die Verantwortung, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch die Arbeitsbedingungen nicht zu gefährden. Damit Unternehmen neue Arbeitsformen in der digitalisierten Welt effektiv und ohne Risiko einführen können, müssen die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden. Neuregelungen im Bereich des Arbeitsschutzes müssen – soweit sie überhaupt erforderlich sind – den Anforderungen der Praxis genügen und dürfen für die Unternehmen nicht mit bürokratischen Belastungen verbunden sein. Arbeitsschutz steht nicht im Gegensatz zu Engagement und Leistung. Anforderungs- und Leistungsprofile dürfen nicht gegen den Arbeitsschutz ausgespielt und arbeitsschutzrechtliche Regelungen dürfen nicht überdehnt werden.

Ansprechpartner

Matthias Werner

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-234

Telefax 089-551 78-233

matthias.werner@baymevbm.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

bayme

Bayerischer Unternehmens-
verband Metall und Elektro e. V.

vbm

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

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.baymevbm.de

© bayme vbm September 2015