

Arbeitnehmerzufriedenheit, flex
Rechtsrahmen, angemessene
immung, faire und transparent
e sowie sachgerechter und un
schutz, hohe Arbeitnehmerzuf
r und sicherer Rechtsrahmen,
triebliche Mitbestimmung, fai
rente Entgeltsysteme sowie s

Position

Bekenntnis zu guter Arbeit

Vorwort

Solide Rahmenbedingungen für gute Arbeit

Gute Arbeit ergibt sich aus dem Zusammenwirken von hoher Arbeitnehmerzufriedenheit, einem flexiblen und sicheren Rechtsrahmen, betrieblicher Mitbestimmung mit Maß und Ziel, fairen und transparenten Entgeltsystemen sowie sachgerechtem und umsetzbarem Arbeitsschutz.

Die bayerische M+E Industrie steht in diesen Positionen für verlässliche Arbeitsbedingungen und bietet attraktive Arbeitsplätze.

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
24. April 2017

Inhalt

1	Bekenntnis	1
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.....	10
3.4	Erwerbssicherheit statt Arbeitsplatzsicherheit	10
3.5	Arbeitsvermittlung: Sicherheit im Dreiklang „Aktivieren – Qualifizieren – Vermitteln“	10
4	Betriebliche Mitbestimmung mit Maß und Ziel	13
4.1	Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Betrieb.....	13
4.2	Entscheidung und Verantwortung nicht trennen, Kosten budgetieren	13
4.3	Betriebsverfassung reformieren	13
5	Entgeltsysteme, fair und transparent.....	15
5.1	Gute Einkommen sind die Realität in der M+E Industrie	15
5.2	Volks- und betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen als Orientierung ..	15
5.3	Tarifautonomie stärken	15
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 Bekenntnis

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 zeigt, 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.

Die Position „Bekenntnis zu guter Arbeit“ 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.

Nur wenn diese Bestandteile gegeben sind, werden M+E Industrie und bayerische Wirtschaft auch in Zukunft ihren herausragenden Platz im internationalen Wettbewerb halten.

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, 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 bestehenden Fachkräftengpässe sind größtenteils strukturell bedingt. Der demografische Wandel wird dazu führen, dass die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 65 Jahre) bis 2040 von aktuell etwa 49,3 Millionen um etwa 7 Millionen auf 42,3 Millionen abnehmen wird. Diese Prognose der 13. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes beachtet bereits die hohen Zuwanderungssalden der letzten Jahre. Der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials führt dazu, dass es für die Betriebe immer schwieriger wird, den Fachkräftebedarf zu decken.

Um die Fachkräftelücke 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 knapp 820.000 Menschen. Der Löwenanteil der Mitarbeiter entfällt dabei auf die vier Kernbranchen Maschinenbau (27 Prozent), Automobilindustrie (24 Prozent), Elektrotechnik (23 Prozent) und Herstellung von Metallerezeugnissen (zwölf Prozent).

Vollzeitbeschäftigung hat nach wie vor ein hohes Gewicht: Knapp 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 (96 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 vier Prozent der Beschäftigungsverhältnisse in der bayerischen M+E Industrie sind befristet, und Zeitarbeit deckt nur einen Anteil von 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.

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

Durch neue Kommunikationsmittel, die Digitalisierung von Produktion und Dienstleistungen und die Vernetzung von Produktionsschritten werden neue Arbeitsformen und Tätigkeitsfelder entstehen.

Direkte Kommunikation und Datenverfügbarkeit bergen hohe Potenziale. Moderne Technologien beschleunigen und verbessern die Kommunikation zwischen Unternehmen, zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern und unter Kollegen. Sie ermöglichen einen schnellen und effizienten Zugriff auf große Datenmengen von allen Orten aus.

Maschinen werden über das Internet gesteuert und können selbständig miteinander kommunizieren, Produkte werden mit Chips ausgestattet und können so ebenfalls mit den Maschinen kommunizieren und Maschinen können auch direkt mit Menschen kommunizieren. Auf diese Weise steigern entlang der gesamten Wertschöpfungskette zeitlich und inhaltlich aufeinander abgestimmte Abläufe die Effizienz.

Digitale Projektarbeit wird zunehmen. Viele Mitarbeiter sind nicht mehr an klassische Arbeitsabläufe und -orte, wie z. B. eine Fabrik oder ein Bürogebäude gebunden. Sie können jederzeit je nach Arbeitsanfall und -aufgabe in wechselnder Zusammensetzung projektbezogen miteinander arbeiten, unabhängig davon, wo sich der Einzelne gerade aufhält. Anknüpfungspunkt für diese Teams sind nicht mehr geografische Orte, sondern virtuelle Plattformen. Diese Arbeit findet in der Cloud statt.

Dabei liegt es sehr oft nicht in der Hand der Unternehmer selber, ob sie diese Entwicklungen mitgehen wollen oder nicht. Zum einen werden Unternehmen von Wettbewerbern unter Druck gesetzt, die die digitale Entwicklung bereits mitgehen und somit schneller und günstiger arbeiten können, zum anderen haben auch die Kunden der Unternehmen eine klare Erwartungshaltung an schnelle und effiziente Prozesse. Und auch die Beschäftigten selber erwarten von ihren Arbeitgebern, dass sie die Chancen der Digitalisierung nutzen können, um Privatleben und Beruf besser zu vereinbaren.

Die Digitalisierung ist eine Chance für alle. Sie zu nutzen liegt im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

Ein moderner Rechtsrahmen muss gesetzliche Spielräume schaffen – auch mit Blick auf neue und sich neu entwickelnde digitale Geschäftsfelder. Bei etwaigem Handlungsbedarf können die Sozialpartner dann im Rahmen ihrer Autonomie gestaltend eingreifen.

Mehr Möglichkeiten der Arbeitnehmer, ihre Arbeit flexibler zu gestalten, bedeuten höhere Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer. Daher muss die Grenze zwischen der Schutzpflicht des Staates und der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer im Interesse der Flexibilisierung neu gezogen werden.

Ohne solche Anpassungen des Rechtsrahmens werden Teile unserer arbeitsrechtlichen Ordnung von der betrieblichen Realität überholt oder die Tätigkeiten dort erfolgen, wo ein entsprechender Rechtsrahmen besteht.

Die in § 3 ArbZG geregelte tägliche Höchst Arbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden wird den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie macht insoweit keine Vorgaben, sie verlangt lediglich eine elfstündige Ruhezeit innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums. Daher ist im ArbZG auf die Regelung einer täglichen Höchst Arbeitszeit zu verzichten. Arbeitszeiten über zehn Stunden pro Tag hinaus wären nach den europarechtlichen Vorgaben ohne weiteres möglich, solange die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gewahrt bleibt. Ein Verzicht auf die tägliche Höchstgrenze von zehn Stunden führt nicht zu einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens, sondern nur zu mehr Flexibilität bei der wöchentlichen Verteilung. Eine vertraglich vereinbarte 40-Stunden-Woche bleibt eine 40-Stunden-Woche, der durchschnittliche Acht-Stunden-Tag bleibt hier erhalten. Bei etwaigem Handlungsbedarf können die Sozialpartner dann im Rahmen ihrer Autonomie gestaltend eingreifen. Verbleibt immer noch Regelungsbedarf, können für bestimmte Arbeiten oder Arbeitnehmergruppen Schutzbestimmungen durch Bundesverordnung festgelegt werden, falls entsprechende Gefahren drohen. Es drohen also keine „Schutzlücken“. Auch die weiteren Flexibilisierungsmöglichkeiten, die die europäische Arbeitszeitrichtlinie grundsätzlich ermöglicht, z. B. bei der Ausgestaltung der Ruhezeit durch die Sozialpartner, müssen im deutschen Recht voll umgesetzt werden. Dafür muss insbesondere § 7 ArbZG im Sinne der Richtlinie ausgeweitet werden.

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. Die Regelungen des deutschen Arbeitszeitgesetzes müssen auf die Vorgaben der EU-Arbeitszeitrichtlinie beschränkt werden. Das bedeutet vor allem eine Aufgabe der täglichen Höchstarbeitszeitgrenze.

Die Digitalisierung ist eine Chance für alle. Sie zu nutzen liegt im Interesse der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Dazu muss ein moderner Rechtsrahmen gesetzliche Spielräume schaffen – auch mit Blick auf neue und sich neu entwickelnde digitale Geschäftsfelder. Mehr Möglichkeiten der Arbeitnehmer, ihre Arbeit flexibler zu gestalten, bedeuten höhere Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer. Daher muss die Grenze zwischen der Schutzpflicht des Staates und der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer im Interesse der Flexibilisierung neu gezogen werden. Ohne solche Anpassungen des Rechtsrahmens werden Teile unserer arbeitsrechtlichen Ordnung von der betrieblichen Realität überholt oder die Tätigkeiten dort erfolgen, wo ein entsprechender Rechtsrahmen besteht.

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, das erhebliche Rechtsunsicherheit für Arbeitgeber, Betriebsrat und Betriebsratsmitglieder erzeugt, 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 Aufgabenschlackung 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. Gut 20 Prozent der Beschäftigten sind akademisch ausgebildet – viele von ihnen Ingenieure – und gut 49 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 liegen die Effektivverdienste in der bayerischen M+E Industrie weiter auf hohem Niveau. Die effektiv gezahlten Entgelte 2016 haben sich im Vergleich zum Vorjahr um 2,3 Prozent erhöht.

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.

Trotz Wirtschaftskrise nahmen die Tarifentgelte inklusive des aktuellen Tarifabschlusses von 2008 bis Ende 2017 um fast 28 Prozent zu. Die Verbraucherpreise werden im selben Zeitraum nur um rund zwölf 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 Entgeltrahmentarifvertrag 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 Tarifautonomie stärken

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

Tarifautonomie und eine funktionierende Sozialpartnerschaft sind wesentliche Faktoren für den Erhalt und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und somit für den Wohlstand in Bayern.

Tarifverträge und deren Anwendung müssen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen fördern. Benötigt werden maßvolle Tarifabschlüsse, die das Preis-Leistungs-Verhältnis bayerischer Produkte auf den Weltmärkten nicht verschlechtern. Es dürfen durch Tarifabschlüsse keine Belastungen entstehen, die bei nachlassender Konjunktur die Wettbewerbsfähigkeit am Standort gefährden. Eine moderne Tarifpolitik erlaubt es Unternehmen und Arbeitnehmern, flexibel auf die Notwendigkeiten und Besonderheiten der einzelnen Betriebe zu reagieren. Die Tarifpolitik muss folglich dauerhaft auf die betriebliche Situation ausgerichtet sein. Wir brauchen eine standortfördernde Tarifpolitik mit Weitblick. Nur so können wir die Wertschöpfung und Arbeit in der Heimat halten.

Forderung

Tarifautonomie ist der Schlüssel für die wirtschaftliche Stärke der bayerischen M+E Industrie.

Breite Akzeptanz, Differenziertheit, Flexibilität, Attraktivität und originäre Durchsetzungskraft der Tarifverträge müssen Ziel und Anspruch der Tarifpolitik sein. Die notwendigen Elemente eines Branchentarifvertrags sind ausgewogene, produktivitätsorientierte, differenzierte und flexible Regelungen. Sie müssen eine Praxisorientierung beinhalten und ausreichende Handlungsspielräume für die betriebliche Ebene zur Verfügung stellen. Die Tarifbedingungen müssen Mindestbedingungen beschreiben, um die Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in einer Branche sichern zu können.

Tarifautonomie beinhaltet aber auch negative Koalitionsfreiheit. Es steht jedermann frei, sich Koalitionen anzuschließen und in diesem Fall bestehende Tarifverträge anzuwenden oder auch nicht. Tarifautonomie funktioniert nur dann, wenn staatliche Eingriffe unterbleiben bzw. eine Ausnahme darstellen (Beispiel: Allgemeinverbindlichkeit). Weder darf der Staat sich als „dritte Tarifvertragspartei“ betätigen, noch die negative Koalitionsfreiheit außer Betracht lassen.

Streik und Aussperrung sind klassische Instrumente einer Tarifauseinandersetzung, jedoch in einer globalisierten Wirtschaft nicht mehr zeitgemäß. Wegen der auf Schadensverursachung ausgerichteten Wirkung dürfen Arbeitsk Kampfmaßnahmen erst als allerletztes Mittel in Betracht kommen.

Es muss eine gesetzliche Regelung des gesamten Arbeitskmpfrechts aus Gründen der Rechtssicherheit gefunden werden, um einen sachgerechten Interessenausgleich zu gewährleisten.

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, die den Arbeitsschutz nicht nachhaltig verbessern und mit bürokratischen Belastungen für die Unternehmen einhergehen, lehnen wir ab. 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

Dr. Frank Rahmstorf

Geschäftsführer und Leiter Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-230

Telefax 089-551 78-233

frank.rahmstorf@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.

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

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 April 2017