

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Position

Bekenntnis zu guter Arbeit

Stand: März 2018
www.vbw-bayern.de

Vorwort

Eine erfolgreiche Wirtschaft bietet auch gute Arbeitsbedingungen

In keinem anderen Land der Bundesrepublik finden die Menschen bessere Arbeitsbedingungen vor als in Bayern. Die Verdienste sind höher und die Beschäftigungschancen besser als sonst in Deutschland.

Bayern ist der Beleg, dass sich wirtschaftlicher Erfolg und zufriedene Beschäftigte gegenseitig bedingen. Je motivierter ein Arbeitnehmer ist, desto produktiver ist er. Umgekehrt ist wirtschaftlicher Erfolg mit einem ausreichenden Gewinn die Grundvoraussetzung dafür, dass Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusätzliche, über die gesetzlichen und tariflichen Bedingungen hinausgehende Leistungen und Möglichkeiten gewähren können.

Damit die Unternehmen die Herausforderungen des globalen Wettbewerbs bewältigen und dementsprechend erfolgreich wirtschaften können, dürfen sie aber durch rechtliche Vorschriften nicht zu sehr eingeengt werden. Vor allem das ohnehin schon engmaschige deutsche Arbeitsrecht darf nicht weiter reglementiert, sondern muss am Maßstab „flexibel und sicher“ ausgerichtet werden.

Bertram Brossardt
26. März 2018

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Hohe Arbeitnehmerzufriedenheit.....	3
1.1 Bayerische Beschäftigte sind zufriedener	3
1.2 Deutsche Arbeitnehmerzufriedenheit als Marketing-Attribut nutzen	4
2 Rechtsrahmen, flexibel und sicher	7
2.1 Flexibilität als Schlüssel für einen dynamischen Arbeitsmarkt.....	7
2.2 Tarifautonomie stärken	8
2.3 Chancen der Digitalisierung nutzen	8
2.4 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist der Standard.....	10
2.5 Erwerbssicherheit statt Arbeitsplatzsicherheit	10
2.6 Arbeitsvermittlung: Sicherheit im Dreiklang „Aktivieren – Qualifizieren – Vermitteln“	11
3 Betriebliche Mitbestimmung mit Maß und Ziel	13
3.1 Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Betrieb	13
3.2 Entscheidung und Verantwortung nicht trennen, Kosten budgetieren	13
3.3 Betriebsverfassung reformieren	13
4 Daten und Fakten.....	15
4.1 Verdienste und Einkommen	15
4.1.1 Bruttoentgelt	15
4.1.2 Niedriglohn	15
4.1.3 Lebensstandard	16
4.2 Arbeitsmarkt.....	16
4.3 Arbeitsbedingungen	17
5 Arbeitsschutz, sachgerecht und umsetzbar	19
5.1 Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährden	19
5.2 Anforderungs- und Leistungsprofile nicht gegen Arbeitsschutz ausspielen .	19

5.3	Arbeitsschutz nicht überdehnen	20
	Ansprechpartner / Impressum	21

Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Position auf einen Blick

Bayern ist ein erfolgreicher Standort mit attraktiven Arbeitsplätzen

Die bayerische Wirtschaft leistet einen wesentlichen Beitrag zu Stärke und Attraktivität Bayerns.

Die Unternehmen der bayerischen Wirtschaft sind stolz auf die Leistung ihrer Mitarbeiter und auf den Ruf des Wirtschaftsstandorts.

Die Position „Bekenntnis zu guter Arbeit“ dokumentiert den Wert der Arbeit und der Arbeitsverhältnisse in der bayerischen Wirtschaft. 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, wird die und bayerische Wirtschaft auch in Zukunft ihren herausragenden Platz im internationalen Wettbewerb halten.

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

Im Einzelnen sind die Forderungen der vbw folgende:

- 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.
- Flexibler und sicherer Rechtsrahmen
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 Höchstleistungszeitgrenze.

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.

– Betriebliche Mitbestimmung

Die bayerische Wirtschaft arbeitet 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.

– Arbeitsschutz

Arbeitsschutz ist für die bayerischen Arbeitgeber ein zentrales Anliegen und Aufgabe. Die Unternehmen der bayerischen Wirtschaft 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.

1 Hohe Arbeitnehmerzufriedenheit

Bayerische Beschäftigte schätzen das gute Arbeitsumfeld und attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten

1.1 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 Elekt-

ro-Industrie werden jährlich rund 15.000 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.

1.2 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. Bei einer geringeren Zuwanderung liegt die Berechnung des Statistischen Bundesamtes für 2040 bei nur 40,2 Millionen. 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 Wirtschaft 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.

2 Rechtsrahmen, flexibel und sicher

Rechtssichere Regelungen tragen zum Beschäftigungsaufbau bei

2.1 Flexibilität als Schlüssel für einen dynamischen Arbeitsmarkt

Bayerische Unternehmen wollen möglichst viele Arbeitsplätze schaffen und erhalten. Die bayerische Wirtschaft beschäftigt in Bayern 5,5 Millionen 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 Vollzeitbeschäftigung ist und bleibt der Regelfall.

Aber wir brauchen auch flexible Formen der Beschäftigung, damit unsere Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben. Flexible Beschäftigungsverhältnisse sichern unbefristete Vollzeit Arbeitsplätze. Weniger als sieben Prozent der Beschäftigungsverhältnisse in der bayerischen Wirtschaft sind befristet - in der Privatwirtschaft liegt die Quote unter sechs Prozent – und Zeitarbeit deckt nur einen Anteil von knapp drei 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 der bayerischen Wirtschaft.

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.

2.2 Tarifautonomie stärken

Im Jahr 2015 unterlagen 46 Prozent der Beschäftigten in Bayern einem Flächentarifvertrag. Für 32 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer galten Firmentarifverträge oder Arbeitsbedingungen, die sich am Flächentarif orientierten.

Die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie muss erhalten bleiben. Gesetzliche Mindestlöhne sind ein Angriff auf diese Tarifautonomie und die Soziale Marktwirtschaft. Ein gesetzlicher Mindestlohn, der keinerlei Ausnahmen vorsieht, kann sich niemals an der Realität des Arbeitsmarktes orientieren.

Die Tendenz, eine vermeintliche Stärkung der Tarifbindung durch gesetzlichen Zwang oder Begünstigung zu fördern, stellt einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie dar. Tarifautonomie funktioniert nur dann, wenn staatliche Eingriffe unterbleiben. Die Tarifvertragsparteien sind selbst für die Attraktivität und Akzeptanz ihrer Tarifverträge verantwortlich.

2.3 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 Höchstarbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden wird den Anforderungen der heutigen Arbeitswelt nicht mehr gerecht. Die europäische Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG macht insoweit keine Vorgaben, sie verlangt lediglich

eine elfstündige Ruhezeit innerhalb eines 24-Stunden-Zeitraums. Daher ist im ArbZG auf die Regelung einer täglichen Höchstarbeitszeit zu. 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

2.4 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.

2.5 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.

2.6 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 verschiede-

nen 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.

3 Betriebliche Mitbestimmung mit Maß und Ziel

Schnelle, flexible und passgenaue Zusammenarbeit der Betriebsparteien nützt allen

3.1 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.

3.2 Entscheidung und Verantwortung nicht trennen, Kosten budgetieren

Die bayerische Wirtschaft informiert 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.

3.3 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 bayerische Wirtschaft arbeitet 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.

4 Daten und Fakten

Höhere Verdienste – mehr Beschäftigungschancen – bessere Arbeitsbedingungen

4.1 Verdienste und Einkommen

4.1.1 Bruttoentgelt

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bayern verdienen überdurchschnittlich gut. Im Schnitt lag das Bruttojahreseinkommen eines Vollzeitbeschäftigten im Freistaat im Jahr 2017 bei 52.750,- Euro. Das sind 2.900,- Euro bzw. fast sechs Prozent mehr als im Bundesdurchschnitt.

Das überdurchschnittliche Verdienstniveau gilt für alle Wirtschaftsbereiche:

Tabelle 1

Bruttojahresentgelt, inkl. Sonderzahlungen, 2017; in Euro

	<i>Bayern</i>	<i>Deutschland</i>
Verarbeitendes Gewerbe	59.675,-	54.557,-
Baugewerbe	42.869,-	41.470,-
Dienstleistungen	50.449,-	48.550,-
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen insgesamt	52.750,-	49.848,-

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung, eigene Berechnungen.

4.1.2 Niedriglohn

In Bayern sind auch etwas weniger Menschen im Niedriglohnsektor beschäftigt. Die Niedriglohngrenze liegt bei zwei Drittel des Medianeinkommens. Während in Westdeutschland 18,3 Prozent der Beschäftigten einen Verdienst unterhalb dieser Grenze erhalten, liegt der entsprechende Anteil in Bayern bei 18,0 Prozent.

4.1.3 Lebensstandard

Als Folge der höheren Verdienste ist der Lebensstandard in Bayern überdurchschnittlich hoch.

Während bundesweit im Jahr 2015 16,7 Prozent der Haushalte als armutsgefährdet galten, waren es im Freistaat nur 11,6 Prozent. Der größte Schutz vor Armut ist die Erwerbsarbeit. In der Gruppe der Erwerbstätigen lag die Armutsgefährdungsquote deutschlandweit bei 9,5 Prozent, in Bayern sogar nur bei 5,4 Prozent.

Beim Lebensstandard liegt Bayern bundesweit an der Spitze. Das sog. Nettoäquivalenzeinkommen eines Haushalts im Freistaat erreichte im Jahr 2013 108 Prozent des Bundesdurchschnitts. In keinem anderen Land war der Wert höher.

4.2 Arbeitsmarkt

Nirgendwo in Deutschland finden die Beschäftigten bessere Arbeitsmarktchancen vor als in Bayern.

Seit langem weist der Freistaat die bundesweit niedrigste Arbeitslosigkeit auf. Im Jahresdurchschnitt 2017 lag die bayerische Arbeitslosenquote bei 3,2 Prozent. Bundesweit betrug die Quote 5,7 Prozent, in Westdeutschland waren es 5,3 Prozent. In den meisten Städten und Landkreisen wurde der Bundesdurchschnitt deutlich unterschritten. Bayern hat auch bundesweit die niedrigste Langzeitarbeitslosigkeit – sowohl absolut als auch relativ. Im Freistaat galten 2017 24,0 Prozent der Arbeitslosen als Langzeitarbeitslose, bundesweit lag der entsprechende Anteil bei 35,6 Prozent.

Bayern weist die bundesweit höchste Beschäftigungsintensität auf. Im Jahr 2016 kamen im Freistaat 418 Beschäftigte auf 1.000 Einwohner, im Bund waren es 388. Auch bei der Erwerbsbeteiligung liegt Bayern an der Spitze. Insgesamt waren im Jahr 2016 77,8 Prozent der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren erwerbstätig, deutschlandweit lag die Erwerbstätigenquote bei 76,3 Prozent. Auch bei Frauen und älteren Arbeitnehmern sind die Erwerbstätigenquoten in Bayern höher als im Bund.

Tabelle 2

Erwerbstätigenquoten, 2016

	<i>Bayern</i>	<i>Deutschland</i>
Insgesamt	77,8 %	76,3 %
Frauen	73,6 %	73,0 %
Personen 55 bis 65 Jahre	70,8 %	69,2 %

Quelle: Mikrozensus

4.3 Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in Bayern sind gut.

93,4 Prozent aller Arbeitsverhältnisse sind unbefristet, im Bundesdurchschnitt liegt die Quote um 1,2 Prozentpunkte niedriger. Die Teilzeitquote im Freistaat ist mit 27,6 Prozent etwas niedriger als deutschlandweit mit 28,7 Prozent. Entscheidend ist aber die Frage, ob die Teilzeittätigkeit freiwillig bzw. aus persönlichen Gründen ausgeführt wird oder ob eine Vollzeitstelle auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. In Bayern gaben 8,4 Prozent der Teilzeitbeschäftigten an, keine Vollzeitstelle zu finden, bundesweit waren es mit 15,7 Prozent fast doppelt so viele.

Für die guten Arbeitsbedingungen in den bayerischen Unternehmen spricht die Tatsache, dass der Krankenstand im Freistaat seit mehreren Jahren bundesweit am niedrigsten ist. Im Jahr 2017 lag die bayerische Quote laut DAK bei 3,6 Prozent, im deutschlandweiten Durchschnitt betrug sie 4,1 Prozent.

5 Arbeitsschutz, sachgerecht und umsetzbar

Verantwortung im Rahmen klarer Regelungen und rechtssicherer Umsetzung tragen

5.1 Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährden

Die Unternehmen der bayerischen Wirtschaft 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.

Der bayerischen Wirtschaft 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.

5.2 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.

5.3 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 Wirtschaft 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 / Impressum

Dr. Frank Rahmstorf

Geschäftsführer und Leiter Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-230

Telefax 089-551 78-233

frank.rahmstorf@vbw-bayern.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

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw März 2018