

Arbeitsmarkt

Bekenntnis zu guter Arbeit

vbw

Position
Stand: April 2022

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

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 überall sonst in Deutschland.

Bayern ist der Beleg, dass sich wirtschaftlicher Erfolg und zufriedene Beschäftigte gegenseitig bedingen: Je motivierter die Arbeitnehmer sind, desto produktiver sind sie. Der daraus resultierende wirtschaftliche Erfolg mit ausreichendem Gewinn wiederum ermöglicht es den Unternehmen, ihren Mitarbeitern zusätzliche, über die gesetzlichen und tariflichen Bedingungen hinausgehende Leistungen und Möglichkeiten gewähren zu können.

Damit die Unternehmen die Herausforderungen im globalen Wettbewerb bestehen 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
27. April 2022

Inhalt

	Bekenntnis auf einen Blick	1
1	Hohe Arbeitnehmerzufriedenheit	2
1.1	Bayerische Beschäftigte sind zufriedener	2
1.2	Deutsche Arbeitnehmerzufriedenheit zur Aktivierung von Fachkräftepotenzialen nutzen	3
2	Rechtsrahmen, flexibel und sicher	4
2.1	Flexibilität als Schlüssel für einen dynamischen Arbeitsmarkt	4
2.2	Tarifautonomie stärken	5
2.3	Chancen der Digitalisierung nutzen	5
2.4	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist der Standard	7
2.5	Erwerbssicherheit statt Arbeitsplatzsicherheit	7
2.6	Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche Weiterbildung sichern	7
3	Mitbestimmung mit Maß und Ziel	8
3.1	Konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit im Betrieb	8
3.2	Entscheidung und Verantwortung nicht trennen	8
3.3	Betriebsverfassung reformieren	8
4	Daten und Fakten	10
4.1	Verdienste und Einkommen	10
4.1.1	Bruttoentgelt	10
4.1.2	Niedriglohn	10
4.1.3	Lebensstandard	11
4.2	Arbeitsmarkt	11
4.3	Arbeitsbedingungen	12
5	Arbeitsschutz, sachgerecht und umsetzbar	13
5.1	Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten schützen	13

5.2	Anforderungs- und Leistungsprofile nicht gegen Arbeitsschutz ausspielen	14
5.3	Arbeitsschutz nicht überdehnen	14
	Ansprechpartner / Impressum	15

Bekenntnis auf einen Blick

Bayern ist ein erfolgreicher Standort mit attraktiven Arbeitsplätzen

Die Unternehmen der bayerischen Wirtschaft und ihre Beschäftigten sind das Rückgrat des Standorts Bayern.

Die bayerische Wirtschaft bekennt sich zum internationalen Wettbewerb und zeigt, dass sich die Qualität ihrer Services und Produkte weltweit durchsetzt.

Die Unternehmen der bayerischen Wirtschaft sind stolz auf die Leistung ihrer Mitarbeiter und auf den Qualitätsstandard ihrer Branche.

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, werden die bayerischen Unternehmen auch in Zukunft ihren herausragenden Platz im internationalen Wettbewerb halten.

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 tendenziell höher als in ganz Deutschland. Eine Auswertung im Rahmen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) zeigt, dass die Arbeitszufriedenheit mit sieben von zehn maximal erreichbaren Punkten ein hohes Niveau aufweist, das sich seit Beginn der Erhebung 1994 kaum verändert hat. Die Abfrage durch das SOEP zeigt auch, dass die Arbeitszufriedenheit in Bayern etwas über dem Wert für Deutschland liegt.

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 wurden vor der Corona-Pandemie jährlich knapp 16.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Die Übernahmequote ist in der bayerischen M+E Industrie traditionell sehr hoch: Für 2022 planen knapp 94,4 Prozent, ihre Azubis zu übernehmen. Wird ein Auszubildender nicht übernommen, so geschieht dies meist auf eigenen Wunsch.

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 zur Aktivierung von Fachkräftepotenzialen 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.

Unabhängig von konjunkturellen Schwankungen existiert ein strukturell bedingter Fachkräfteengpass. Der demografische Wandel wird dazu führen, dass die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter (20 bis 65 Jahre) bis 2035 von aktuell 51,8 Millionen um vier bis sechs Millionen abnehmen wird. Bei einer geringeren Zuwanderung würde der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts bis 2035 sogar neun Millionen betragen. Der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials führt dazu, dass es für die Betriebe immer schwieriger wird, den Fachkräftebedarf zu decken.

Zur Fachkräftesicherung hat die vbw im Oktober 2018 zusammen mit der Bayerischen Staatsregierung die Initiative FKS+ gestartet. Kernelement der neuen Initiative ist die Taskforce Fachkräftesicherung, die Unternehmen gezielt bei der Deckung ihres Fachkräftebedarfs unterstützen soll. Insgesamt stehen sieben regionale und drei zentrale Ansprechpartner in der Taskforce zur Verfügung.

Neben der Taskforce sind neue Projekte zur Fachkräftesicherung geplant und in Teilen auch bereits angelaufen, die die Zielgruppen Langzeitarbeitslose, Jugendliche unter 25 Jahren ohne Berufs- und Ausbildungsperspektive, Schwerbehinderten, Frauen und Ältere ansprechen.

Zudem setzt die bayerische Wirtschaft darauf, die Abwanderung von Fachkräften aus Deutschland zu verhindern und ausgewanderte Fachkräfte zur Rückkehr zu bewegen.

Die hohe Arbeitnehmerzufriedenheit in Deutschland ist ein schlagkräftiges Argument, um verbliebenen Fachkräftepotenziale zu aktivieren und für den Arbeitsmarkt zu gewinnen.

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 5,8 Millionen Menschen. Ein Viertel ist in der Industrie beschäftigt, sechs Prozent im Baugewerbe und zwei Drittel im Dienstleistungssektor.

Vollzeitbeschäftigung hat nach wie vor ein hohes Gewicht: 72 Prozent aller Arbeitnehmer*innen 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 Stammebelegschaften. 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

Vollzeitarbeitsplätze. 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 Tarifaufonomie stärken

Im Jahr 2020 unterlagen 45 Prozent der Beschäftigten in Bayern einem Flächentarifvertrag. Für 33 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer galten Firmentarifverträge oder Arbeitsbedingungen, die sich am Flächentarif orientierten.

Die im Grundgesetz verankerte Tarifaufonomie muss erhalten bleiben. Gesetzliche Mindestlöhne sind ein fortgesetzter Angriff auf diese Tarifaufonomie und die Soziale Marktwirtschaft.

Die Tendenz, eine vermeintliche Stärkung der Tarifbindung durch gesetzlichen Zwang oder Begünstigung zu fördern, stellt einen nicht gerechtfertigten Eingriff in die negative Koalitionsfreiheit und Tarifaufonomie dar. Tarifaufonomie 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, 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 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.

Für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sind kreative Lösungen unverzichtbar. Hierfür sind moderne Kooperationsformen zwischen Unternehmen – ggf. unter Einbindung von Selbstständigen – (z. B. Co-Working-Spaces) ein guter Weg. Um diese rechtssicher zu ermöglichen, brauchen wir Anpassungen im Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

Ohne solche Anpassungen des Rechtsrahmens werden Teile unserer arbeitsrechtlichen Ordnung von der betrieblichen Realität überholt.

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 Sozialen Marktwirtschaft zu nutzen.

Zudem müssen wir sicherstellen, dass die Transformation am Arbeitsmarkt aktiv begleitet wird und über Qualifizierung und berufliche Weiterbildung Perspektiven für diejenigen geschaffen werden, die von Arbeitsplatzverlusten bedroht sind.

2.6 Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche Weiterbildung sichern

Durch die Transformation der Wirtschaft wächst die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung. Während einzelne Tätigkeiten künftig wegfallen werden, ändern sich in vielen Berufen die Anforderungen an die Beschäftigten und es entstehen neue Berufsbilder.

Dieser Wandel am Arbeitsmarkt muss aktiv begleitet werden. Ziel muss es sein, über Qualifizierungsmaßnahmen und Angebote zur beruflichen Weiterbildung die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer zu sichern und gezielt auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts von morgen vorzubereiten.

Zum Einsatz kommen können hierzu Nach- und Teilqualifizierungen genauso wie Anpassungsqualifizierungen.

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

Die bayerische Wirtschaft informiert ihre Belegschaften im jeweils erforderlichen Umfang und bezieht 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.

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.

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 2021 bei 57.551 Euro. Das sind 3.460 Euro bzw. 6,4 Prozent mehr als im Bundesdurchschnitt.

Das überdurchschnittliche Verdienstniveau gilt für alle Wirtschaftsbereiche:

Tabelle 1

Bruttojahresentgelt, inkl. Sonderzahlungen, 2021; in Euro

	Bayern	Deutschland
Verarbeitendes Gewerbe	60.809,-	57.381,-
Baugewerbe	48.713,-	46.273,-
Dienstleistungen	56.828,-	53.414,-
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen insgesamt	57.551,-	54.091,-

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 Deutschland 21,1 Prozent der Beschäftigten einen Verdienst unterhalb dieser Grenze erhalten, liegt der entsprechende Anteil in Bayern bei 19,1 Prozent.

4.1.3 Lebensstandard

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

Während in Westdeutschland im Jahr 2020 16,1 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 8,7 Prozent, in Bayern sogar nur bei 6,0 Prozent.

Beim Lebensstandard liegt Bayern bundesweit an der Spitze. Das sog. Nettoäquivalenzeinkommen eines Haushalts im Freistaat erreichte im Jahr 2020 108 Prozent des Bundesdurchschnitts.

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 2021 lag die bayerische Arbeitslosenquote bei 3,5 Prozent. Bundesweit betrug die Quote 5,7 Prozent, in Westdeutschland waren es 5,4 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 2021 27 Prozent der Arbeitslosen als Langzeitarbeitslose, bundesweit lag der entsprechende Anteil bei 39 Prozent.

Bayern weist die bundesweit höchste Beschäftigungsintensität auf. Im Jahr 2020 kamen im Freistaat 432 Beschäftigte auf 1.000 Einwohner, im Bund waren es 404. Auch bei der Erwerbsbeteiligung liegt Bayern an der Spitze. Insgesamt waren im Jahr 2019 79,9 Prozent der Bevölkerung zwischen 15 und 65 Jahren erwerbstätig, deutschlandweit lag die Erwerbstätigenquote bei 76,7 Prozent. Auch bei Frauen und älteren Arbeitnehmern sind die Erwerbstätigenquoten in Bayern höher als im Bund.

Tabelle 2
 Erwerbstätigenquoten, 2019

	Bayern	Deutschland
Insgesamt	79,9 %	76,7 %
Frauen	75,7 %	72,8 %
Personen 55 bis 65 Jahre	75,4 %	72,7 %

Quelle: Mikrozensus

4.3 Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in Bayern sind gut.

93,2 Prozent aller Arbeitsverhältnisse sind unbefristet, im Bundesdurchschnitt liegt die Quote um einen knappen Prozentpunkt niedriger. Die Teilzeitquote im Freistaat ist mit 28,2 Prozent etwas niedriger als deutschlandweit mit 32,2 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 nur 4,9 Prozent der Teilzeitbeschäftigten an, keine Vollzeitstelle zu finden, bundesweit waren es mit 8,9 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 2020 lag die bayerische Quote laut DAK bei 3,7 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 schützen

Den bayerischen 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.

Bayerische Arbeitgeber stehen für einen hohen und effektiven Standard im Arbeitsschutz, allerdings bei

- Vermeidung von unnötiger Bürokratie,
- Schaffung von Planungs- und Rechtssicherheit für die Unternehmen,
- einer praxisgerechten Umsetzung der Maßnahmen durch die Aufsichtsbehörden.

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.

Die Unternehmen der bayerischen Wirtschaft nehmen die Verantwortung für den Arbeitsschutz am Arbeitsplatz nicht erst seit Beginn der Corona-Pandemie ernst. Die jüngsten Erfahrungen haben aber gezeigt: Verantwortung des Arbeitgebers für den Arbeitsschutz und die Mitwirkung eines jeden Einzelnen für die bestmögliche Umsetzung der Schutzmaßnahmen gehen immer Hand in Hand.

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.

Ansprechpartner / Impressum

Dr. Frank Rahmstorf

Geschäftsführer und Leiter Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-230

frank.rahmstorf@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw April 2022