

Arbeitsmarkt

**bayme
vbm**

Bayerische M+E Arbeitgeber

Bekenntnis zu guter Arbeit

Position, April 2022



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

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 ist sich ihrer Verantwortung bewusst und steht seit jeher für verlässliche Arbeitsbedingungen und 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
27. April 2022

Inhalt

Bekenntnis auf einen Blick	1
1 Hohe Arbeitnehmerzufriedenheit	2
1.1 Bayerische Beschäftigte sind zufriedener	2
1.2 Deutsche Arbeitnehmerzufriedenheit als Marketing-Attribut nutzen	2
2 Rechtsrahmen, flexibel und sicher	4
2.1 Flexibilität als Schlüssel für einen dynamischen Arbeitsmarkt	4
2.2 Chancen der Digitalisierung nutzen	5
2.3 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist der Standard	6
2.4 Erwerbssicherheit statt Arbeitsplatzsicherheit	6
2.5 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 Entgeltsysteme, fair und transparent	10
4.1 Gute Einkommen sind die Realität in der M+E Industrie	10
4.2 Volks- und betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen als Orientierung	10
4.3 Tarifautonomie stärken	11
5 Arbeitsschutz, sachgerecht und umsetzbar	12
5.1 Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten schützen	12
5.2 Anforderungs- und Leistungsprofile nicht gegen Arbeitsschutz ausspielen	13
5.3 Arbeitsschutz nicht überdehnen	13
 Ansprechpartner / Impressum	 14

Bekenntnis auf einen Blick

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.

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 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.

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.

Für die bayerische M+E Industrie ist die Weiterbildung von Beschäftigten ein zentraler Hebel zur Fachkräftesicherung. Zudem gilt es gezielt ungenutzte Erwerbspotenziale in den Zielgruppen Langzeitarbeitslose, Jugendliche unter 25 Jahren ohne Berufs- und Ausbildungsperspektive, Schwerbehindertem, Frauen und Ältere zu aktivieren.

Die hohe Arbeitnehmerzufriedenheit in Deutschland ist dabei ein schlagkräftiges Argument.

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 M+E Industrie beschäftigt in Bayern knapp 845.000 Menschen. Der Löwenanteil der Mitarbeiter entfällt dabei auf die vier Kernbranchen Maschinenbau (27 Prozent), Automobilindustrie (24 Prozent), Elektrotechnik und Elektronik (25 Prozent) und Herstellung von Metallerzeugnissen (13 Prozent).

Vollzeitbeschäftigung hat nach wie vor ein hohes Gewicht: Knapp 90 Prozent aller Stamm-Arbeitskräfte 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 (95 Prozent) Vollzeitbeschäftigung (90 Prozent) ist und bleibt der Regelfall.

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

2.2 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, 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 oder die Tätigkeiten dort erfolgen, wo ein entsprechender Rechtsrahmen besteht.

2.3 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.

2.4 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 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.

2.5 Beschäftigungsfähigkeit durch berufliche Weiterbildung sichern

Durch die Transformation der Wirtschaft wächst die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung. Während einzelne Tätigkeit 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 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 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.

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 Entgeltsysteme, fair und transparent

Arbeit soll sich lohnen, muss sich aber auch rechnen

4.1 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. Ein Fünftel der Beschäftigten sind akademisch ausgebildet – viele von ihnen Ingenieure – und fast die Hälfte 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 auf hohem Niveau. Ein Facharbeiter der Entgeltgruppe 5B kommt im Jahr 2022 auf ein effektives Jahresentgelt von 49.900 Euro, im Durchschnitt über alle Tarifbeschäftigten liegt das effektive Jahresentgelt bei 65.300 Euro.

Die Effektivverdiensterhebung erfasst alle regelmäßigen tariflichen Bestandteile sowie über- bzw. außertarifliche, monatlich gezahlte und arbeitsvertraglich zugesagte Zulagen. Das durchschnittliche effektive Monatsentgelt basiert auf der tariflichen Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche.

Unabhängig von konjunkturellen Schwankungen nahmen die Tarifentgelte stetig zu – in den zehn Jahren bis 2018 stiegen die Tabellenwerte um 33 Prozent. Die Verbraucherpreise stiegen im selben Zeitraum weniger als halb so stark um 13 Prozent. Trotz Corona-Krise sind die Jahresentgelte wegen der neu eingeführten tarifdynamischen Sonderzahlungen (T-ZUG, Transformationsgeld) auch nach 2018 um fünf Prozent gestiegen.

4.2 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 Entgelttarifvertrag 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.

4.3 Tarifaufonomie stärken

Tarifaufonomie und eine funktionierende Sozialpartnerschaft sind wesentliche Faktoren für den Erhalt und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und somit für den Wohlstand in Bayern. Breite Akzeptanz, Differenziertheit, Flexibilität, Attraktivität und originäre Durchsetzungskraft der Tarifverträge müssen Ziel und Anspruch der Tarifpolitik sein. Um die Erfolgsgeschichte der bayerischen M+E Industrie fortschreiben zu können, muss die im Grundgesetz verankerte Tarifaufonomie erhalten bleiben.

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.

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.

Tarifaufonomie beinhaltet aber auch negative Koalitionsfreiheit. Es steht jedermann frei, sich Koalitionen anzuschließen und in diesem Fall bestehende Tarifverträge anzuwenden oder auch nicht. Tarifaufonomie 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 Tarifaufeinandersetzung, jedoch in einer globalisierten Wirtschaft nicht mehr zeitgemäß. Wegen der auf Schadensverursachung ausgerichteten Wirkung dürfen Arbeitskämpfmaßnahmen erst als allerletztes Mittel in Betracht kommen. Es muss eine gesetzliche Regelung des gesamten Arbeitskämpfrechts aus Gründen der Rechtssicherheit gefunden werden, um einen sachgerechten Interessenausgleich zu gewährleisten.

5 Arbeitsschutz, sachgerecht und umsetzbar

Verantwortung im Rahmen klarer Regelungen und rechtssicherer Umsetzung tragen

5.1 Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten schützen

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.

Bayerische M+E 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 M+E-Industrie 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@baymevbm.de

Impressum

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

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 2022