

STANDPUNKT. DER KOALITIONSVERTRAG VON CDU, CSU UND SPD AUS SICHT DES PERSONALMANAGEMENTS UND DES ARBEITSRECHTS.

Eine gemeinsame Bewertung ausgewählter Vorhaben der laufenden Legislaturperiode durch den Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V. (BVAU) und die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) nach 100 Tagen Große Koalition.

Herausgeber

Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V.
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

DER STANDPUNKT

Aktuell. Fundiert. Lösungsorientiert.

Mit dem Standpunkt beziehen wir als Personalmanagement und als Arbeitsrechtler in den Unternehmen Stellung zu aktuellen gesellschaftlichen und politischen Fragen, die uns bewegen und unsere Arbeit bestimmen. Mit unseren Positionen und Vorschlägen wenden wir uns an Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft. Das Fundament für unsere Standpunkte sind die Erfahrungen aus der Praxis. Unser Grundsatz: lösungsorientiert und nah an der Praxis des Personalmanagements und des Arbeitsrechts.

Standpunkt zum **Koalitionsvertrag 2018 zwischen CDU, CSU und SPD**

Wir, die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) und der Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V. (BVAU), haben in dem vorliegenden Standpunkt den aktuellen Koalitionsvertrag der Großen Koalition aus Sicht des HR-Managements und des Arbeitsrechts bewertet. Gemeinsam mit unseren Mitgliedsunternehmen unterschiedlicher Größen und aus verschiedenen Branchen und gemeinsam mit unseren Mitgliedern schauen wir kritisch auf ausgewählte Vorhaben der kommenden Legislaturperiode. Unser Blick ist explizit der der Praktikerinnen und Praktiker aus Unternehmen und Organisationen.

Mit diesem gemeinsamen Standpunkt konzentrieren wir uns auf ausgewählte Aspekte im Koalitionsvertrag, die für unsere Branchen und Berufsbilder relevant sind. Hierzu gehören unter anderem die Themen Aus- und Weiterbildung, Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Befristung von Arbeitsverträgen, Fachkräftesicherung sowie Mitbestimmung. Abschließend zeigen wir Punkte auf, die aus unserer Sicht wichtig gewesen wären, aber leider keine Beachtung im Koalitionsvertrag gefunden haben. Die Reihenfolge der Stichworte und die Zuordnung der Themen folgen dabei nicht durchgehend dem Aufbau des Koalitionsvertrags. Steuerrechtliche Aspekte lassen wir ebenso außen vor wie Fragen der Infrastruktur, da sie unsere Professionen nur am Rande betreffen. Hier sind andere Experten gefragt.

Keine differenzierten Lösungen, zu wenig Mut

Der Blick aus der Vogelperspektive auf die für unsere Professionen wichtigen Themen lässt drei wesentliche Punkte erkennen. Die Parteien beweisen **erstens** zu wenig Mut, den Anforderungen einer neuen Arbeitswelt gerecht zu werden. Die (Nicht-)Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes steht stellvertretend für diese Mutlosigkeit.

Kritisch zu bewerten ist **zweitens** der Geist, der durch die entsprechenden Kapitel des Vertrags weht. Zu stark steht

erneut die „Missbrauchsperspektive“ im Vordergrund, zu sehr wird die Blickrichtung auf den zu schützenden Arbeitnehmer im vermeintlichen „Normalarbeitsverhältnis“ verengt. Die sich schnell verändernden Bedürfnisse der Wirtschaft und Mitarbeiter vor dem Hintergrund der Digitalisierung, Flexibilisierung und des internationalen Wettbewerbs bleiben außen vor.

Kritisch bewerten wir **drittens** auch die zu geringe Ausdifferenzierung der Vorhaben nach den unterschiedlichen Anforderungen der einzelnen Branchen – „one fits all“ ist in Zeiten zunehmender Individualisierung zu wenig. Öffnungsklauseln und Experimentierräume sind für Tarifvertragspartner zwar ein Anfang, aber als Instrument allein nicht mehr ausreichend, vor allem mit Blick auf Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind und denen damit die Möglichkeiten zum Experimentieren nicht gegeben wird. Notwendig ist es vielmehr, Innovations- und Experimentierräume jenseits des Regelungskorsetts der traditionellen Normalarbeit für alle zu schaffen.

Uns ist wichtig: Bestehende berechtigte und notwendige gesetzliche Schutzmechanismen bleiben unangetastet. Soziale Verantwortung und Gestaltungsspielraum für agile, flexible und unbürokratische Arbeitsstrukturen widersprechen sich nicht. Sie sind im Gegenteil Kennzeichen eines zukunftsgerichteten und verantwortungsvollen wirtschaftlichen Handelns und dienen der Fluidität des Arbeitsmarkts. Sie bieten überdies individuelle Chancen, berufliche Optionen und Netzwerke zu erweitern und zu kreieren.

Im Fazit fehlen uns mit Blick auf die Themen des Arbeitsrechts und des HR-Managements die großen Linien in dem Vertrag. Er ist das, was er ist: ein Kompromiss dreier Partner mit durchaus unterschiedlichen Stoßrichtungen. Das zeigt sich auch 100 Tage nach Unterzeichnung des Vertrages im alltäglichen Regierungshandeln exemplarisch am Ringen um die Ausgestaltung der befristeten Teilzeit (Brückenteilzeit).

Berlin, Frankfurt am Main und München im Juni 2018

Unsere Standpunkte in der Übersicht:

1. Arbeitszeit

Wir begrüßen die Idee der Experimentierräume zur Erprobung flexiblerer Arbeitszeitgestaltung. Kritisch beurteilen wir jedoch die starre Fokussierung auf tarifgebundene Unternehmen. Hier brauchen wir mehr Flexibilität für alle! Die geplanten Einschränkungen bei der Arbeit auf Abruf sind vor allem für kleine und mittlere Unternehmen kaum praktikabel.

2. Befristete Teilzeit (Brückenteilzeit)

Beim geplanten Recht auf befristete Teilzeit (Brückenteilzeit) werden gesetzliche Regelungen geschaffen, die nicht notwendig sind. Bereits heute finden die meisten Unternehmen gemeinsam mit ihren Beschäftigten individuelle Regelungen.

3. Befristung von Arbeitsverhältnissen

Die geplanten Einschränkungen bei der sachgrundlosen Befristung führen zu einem erheblichen Reporting-Aufwand für die Unternehmen. Mit Blick auf die Zahl der Befristungen in der Privatwirtschaft ist diese unverhältnismäßig.

4. Berufsausbildung

Wir unterstützen das Ziel, die berufliche Bildung zu stärken. Der Blick darf dabei jedoch nicht nur auf der Ausstattung der Berufsschulen liegen, sondern muss auch die Lehrinhalte unter die Lupe nehmen. Eine Mindestausbildungsvergütung, wie sie zur Stärkung der Ausbildung vorgeschlagen wird, halten wir für kontraproduktiv. Die Stärkung der Teilzeitausbildung hingegen erfährt unsere Unterstützung!

5. Weiterbildung und Qualifizierung

Die Bedeutung von Weiterbildung und Qualifizierung von Beschäftigten wird in den kommenden Jahren stark zunehmen. Wir begrüßen, dass die Bundesregierung dies erkennt. Wir bemängeln jedoch die Vermischung zwischen betrieblicher Weiterbildung und individueller Weiterentwicklung im Koalitionsvertrag. Betriebliche Weiterbildung muss dort festgelegt werden, wo sie benötigt wird – im Betrieb. Es besteht hinsichtlich des Rechts auf Weiterbildung kein zusätzlicher Regelungsbedarf!

6. Fachkräftesicherung

Wir begrüßen die Idee eines Fachkräftezuwanderungsgesetzes sowie den Ausbau der Flexi-Rente, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Gerade bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hätten wir uns jedoch mehr Flexibilität und sichere Rahmenbedingungen gewünscht und setzen hier auf den Gesetzgebungsprozess.

7. Integration Geflüchteter

Das Bekenntnis zum Ausbau der Integrationskurse und zur bundesweit einheitlichen Anwendung der 3+2-Regelungen ist erfreulich. Bei den berufsbezogenen Sprachkursen sehen wir jedoch nach wie vor großen Verbesserungsbedarf.

8. Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

Den geplanten Rechtsanspruch auf Ganztagesbetreuung halten wir für grundsätzlich geeignet, um berufstätige Eltern zu entlasten. Entscheidend wird die Umsetzung dieses Anspruchs sein. Einen Auskunftsanspruch für Beschäftigte gegenüber ihrem Arbeitgeber zur mobilen Arbeit halten wir jedoch für unnötig, da dieser nur für mehr Bürokratie sorgt. Zahlreiche Unternehmen haben bereits tarifliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen zur mobilen Arbeit vereinbart.

9. Geschlechtergerechtigkeit

Die Geschlechtergerechtigkeit ist eine Aufgabe, zu der wir uns ganz explizit bekennen! Wir bezweifeln dennoch die Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes und begrüßen, dass es zu keinen weiteren Verschärfungen kommt. Ähnliches gilt für das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen. Wir begrüßen, dass der ursprüngliche Vorschlag, das Gesetz auch auf Vorstände auszuweiten, nicht in den Koalitionsvertrag eingegangen ist.

10. Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung

Das Bekenntnis zur Tarifpartnerschaft ist richtig! Die Bevorzugung tarifgebundener Unternehmen gegenüber nichttarifgebundenen, beispielsweise über Öffnungsklauseln, bleibt mit Blick auf die negative Koalitionsfreiheit jedoch problematisch. In Anbetracht der digitalen Möglichkeiten hätten wir uns vor allem bei der Mitbestimmung mehr Mut gewünscht, zum Beispiel die Einführung elektronischer Betriebsratswahlen.

11. Beschäftigtendatenschutz

Am 25. Mai 2018 traten die EU-Datenschutz-Grundverordnung sowie das neue Bundesdatenschutzgesetz in Kraft, in dem bereits Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz getroffen wurden. Uns erschließt sich daher nicht, weshalb ein weiteres Gesetz dafür geschaffen werden soll.

12. Arbeitnehmerüberlassung

Wir begrüßen, dass der Gesetzgeber keine weiteren Verschärfungen ankündigt. Die Ausgestaltung der geplanten Evaluierung 2020 bleibt abzuwarten.

13. Statusfeststellungsverfahren

Wir begrüßen die geplante Vereinfachung des Statusfeststellungsverfahrens. Sie ist insbesondere auch im Zusammenhang mit der im Koalitionsvertrag beschlossenen Einführung einer Altersvorsorgepflicht für Selbstständige zu sehen. Hier bedarf es einer Paketlösung: Bei Einführung einer solchen Verpflichtung muss gleichzeitig auch die Rechtssicherheit für selbstständige Tätigkeiten gewährleistet sein.

14. Was uns fehlt

Wir sehen nach wie vor Handlungsbedarf bei der Weiterentwicklung des Betriebsbegriffs. Unverständlich ist auch, weshalb bei den fälligen Sozialbeiträgen für Betriebsrenten nicht nachgebessert wird. Mit Blick auf die zunehmende Digitalisierung hätten wir uns außerdem mehr digitale Alternativen zur Dokumentation in Papierform gewünscht.

Die ausführliche Kommentierung und Bewertung der einzelnen Vorhaben

1. Arbeitszeit

„Ich bin tief davon überzeugt, dass zukünftig nur diejenigen Unternehmen erfolgreich am Markt agieren können, die eine schnelle Umsetzungsgeschwindigkeit und eine hohe Anpassungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft haben. So passt bspw. das Arbeitszeitgesetz in seiner aktuellen Ausgestaltung nur schwer in die digitale Welt. Die Spielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie sollten mehr genutzt werden. So könnte die Begrenzung der 10-h-Grenze pro Tag durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 h / Woche ersetzt werden – ein Flexibilitätsgewinn bei gleicher Arbeit pro Woche.“

Michael Hengesbach, Präsidiumsmitglied des BVAU

Die Koalitionäre erkennen richtig: Die Wünsche und Anforderungen von Unternehmen und Beschäftigten sind vielfältig, was die Arbeitszeitgestaltung betrifft. Hierauf müssen wir reagieren. Der Koalitionsvertrag sieht vor, Experimentierräume einzurichten. Darüber hinaus soll die Arbeit auf Abruf eingeschränkt werden.

Der Forderung nach mehr selbstbestimmter Arbeitszeit mit einer Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz (hier Experimentierräume genannt) gerecht zu werden, ist ein kleiner Schritt in die richtige Richtung. Mit der starren Fokussierung auf tarifgebundene und -anwendende Unternehmen wird einem großen Teil der Unternehmen und Beschäftigten allerdings die Möglichkeit genommen, hiervon zu profitieren. Mit Blick auf die negative Koalitionsfreiheit und die große Zahl der OT-Betriebe betrachten wir diese Lösung als unausgewogen und den Herausforderungen der Zukunft nicht angemessen.

Zu bedauern ist, dass nicht näher ausgeführt wird, auf welchen Zeitraum sich die Experimentierphase begrenzt und wie diese konkret ausgestaltet sein soll. Geht man von drei Jahren aus, wie sie im Weißbuch Arbeiten 4.0 vom Bundesarbeitsministerium vorgeschlagen wurden, wäre der Zeitraum für ein relativ kompliziertes Verfahren recht kurz. Zunächst muss auf Tarifebene verhandelt werden, um anschließend zusätzlich eine Betriebsvereinbarung auszuhandeln. Dies erfordert Zeit und hohe Transaktionskosten.

Zusätzlich soll künftig die Arbeit auf Abruf eingeschränkt werden. Der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit soll die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 Prozent unter- und 25 Prozent überschreiten. Die Branchen – hauptsächlich Gastronomie und Handel –, an die sich die Regelung richtet, können oft nicht vorhersagen, wann wie viele Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter gebraucht werden. Das wird auch durch die avisierte Neuregelung in diesem Bereich nicht besser. In großen Unternehmen wird die Arbeit auf Abruf bereits tariflich geregelt. Somit wären hauptsächlich kleine und mittlere Unternehmen von einer neuen Regelung betroffen.

2. Befristete Teilzeit (Brückenteilzeit)

Das geplante Recht auf befristete Teilzeit (Brückenteilzeit) ist bereits im Koalitionsvertrag sehr detailliert geregelt; die inzwischen erfolgte Beschlussfassung Mitte Juni 2018 im Kabinett zum überarbeiteten Referentenentwurf war die Folge. Die Geschwindigkeit der Umsetzung ist bemerkenswert, so lange sich diese nicht negativ auf die Qualität der Gesetzestechnik auswirkt. Hier haben wir große Bedenken.

Ein Korrektiv, um die fehlende Kapazität ausgleichen zu können, vermissen wir jedoch weiterhin. Stattdessen soll gleichzeitig die Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverträgen begrenzt werden, ähnlich der bereits erfolgten Einschränkung bei der Arbeitnehmerüberlassung. Dies passt aus unserer Sicht nicht zusammen. Zudem erschließt sich uns nicht, weshalb es nur für KMU Zumutbarkeitsgrenzen geben soll.

Bei allen gesetzlichen Neuregelungen ist aus unserer Sicht weiterhin eine verlässliche betriebliche Planbarkeit wesentlich. Die Perspektive des betrieblichen Alltags erscheint uns bisher noch nicht ausreichend berücksichtigt. Eine flexible Gestaltung von Teilzeitregelungen kann sinnvoll am ehesten von den jeweiligen Sozialpartnern der einzelnen Industriezweige sichergestellt werden, entsprechend sollten für diese zumindest Öffnungsklauseln enthalten sein.

Wesentlich ist und bleibt die Anwendung neuer Gesetze in der betrieblichen Praxis, so auch hier. Nach wie vor enthält der aktuelle Gesetzentwurf schon jetzt Stellen, die einer mehrfachen Deutung zugeführt werden können. Rechtssicherheit und damit Planbarkeit für Unternehmen sieht anders aus.

3. Befristung von Arbeitsverhältnissen

Die Große Koalition will „den Missbrauch bei den Befristungen abschaffen“. Hierzu soll die sachgrundlose Befristung künftig nur noch maximal 18 statt 24 Monate möglich sein und nur noch einmalig verlängert werden können. Befristungen sind künftig nicht mehr zulässig, wenn zuvor mit demselben Arbeitgeber Arbeitsverhältnisse von fünf oder mehr Jahren bestanden haben. Auf diese Höchstdauer werden auch Einsätze im Rahmen der Zeitarbeit angerechnet.

Die Begründung lautet: „Wir wollen nicht länger unendlich lange Ketten von befristeten Arbeitsverhältnissen hinnehmen“. Ein Blick auf die Zahlen zeigt jedoch, dass im öffentlichen Dienst nicht nur deutlich häufiger, sondern auch länger befristet wird als in der Privatwirtschaft. Der öffentliche Dienst wird jedoch vom geplanten Gesetz ausgenommen.

Abgesehen von dieser Unverhältnismäßigkeit halten wir das Vorhaben auch unter organisatorischen Gesichtspunkten für schwer umsetzbar. Die Quote von maximal 2,5 Prozent der Arbeitsverhältnisse, die befristet sein dürfen, setzt ein kontinuierliches Reporting der Zahl von Arbeitsverhältnissen voraus. Gerade für große Arbeitgeber, bei denen täglich zahlreiche Verträge in unterschiedlichen Betriebsstätten geschlossen, aber auch beendet werden, stellt dies eine erhebliche bürokratische Belastung dar, die in der Praxis kaum zumutbaren Dokumentationsaufwand verursacht. Mit der Rechtsfolge eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses bei Überschreiten der Quote mutiert das TzBfG damit zu einem Verbotsgesetz mit Sanktionscharakter.

Klar muss für die Anwender der Neuregelung sein – und zwar von Anfang an –, welche Organisationseinheit – Betrieb, Unternehmen, Konzern – als Berechnungsgrundlage der Quote herangezogen wird. Auch muss klar sein, welche alternativen Beschäftigungsformen für projektbezogene Einsätze, die typischerweise oft länger als 18 Monate dauern können, für eine rechtssichere Anwendung angeboten werden. Warum im Übrigen der (neue) Schwellenwert von 75 Beschäftigten in diesem Zusammenhang eingeführt wird, ist für die Praxis auch mit Blick auf den parallelen Ansatz im Koalitionsvertrag, Bürokratie abzubauen – etwa durch die Vereinheitlichung von Schwellenwerten –, nicht nachvollziehbar.

„Die Pläne der Koalition bei den Berechnungszeiträumen zur sachgrundlosen Befristung, Einsätze im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung mit einzuberechnen, ist sachlich unkorrekt. Die im Kundenbetrieb eingesetzten Zeitarbeiter verfügen über ein ganz reguläres, zumeist auch unbefristetes Beschäftigungsverhältnis mit einem Zeitarbeitsunternehmen. Wer Kundeneinsätze mit sachgrundlosen Befristungen gleichstellt, hat das Modell der Zeitarbeit in Deutschland nicht verstanden.“
Carlotta Köster-Brons, Leiter des Hauptstadtbüros, Randstad Deutschland

Fraglich ist auch, weshalb Einsätze im Rahmen der Zeitarbeit bei der Höchstdauer von fünf Jahren angerechnet werden sollen. Nach den bereits umfangreichen Änderungen durch die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes werden hier zusätzliche Hürden aufgebaut.

4. Berufsausbildung

„Der Koalitionsvertrag bleibt hinter seinen Möglichkeiten zum Aufbruch und zur Vision deutlich zurück. Mehr Zulassen statt Regulieren. Mehr Vertrauen statt der immer gleiche Wust aus Antrag und Anspruch wie jetzt bei der Teilzeit. Es fehlt auch der Link zur Bildungspolitik. Bildung muss heute vorbereiten, was der Arbeitsmarkt morgen braucht. Die großen Herausforderungen der digitalen Veränderung, des demografischen Wandels, der Vielfalt bleiben im Kernschatten einer politisch motivierten Arbeitsmarkt Betrachtung.“
Prof. Dr. Rupert Felder, Head of HR, Heidelberger Druckmaschinen AG und Vizepräsident des BVAU

Die neue Regierung hat sich das Ziel gesetzt, die berufliche Bildung zu modernisieren und zu stärken. Hierfür möchte sie unter anderem Berufsschulen besser ausstatten, die Initiative „Berufsbildung 4.0“ ausbauen, eine Mindestausbildungvergütung einführen sowie die Teilausbildung stärken.

Wir unterstützen das Ziel, die berufliche Bildung zu stärken. Schon jetzt stehen wir vor der Herausforderung, dass die Quantität, aber auch die Qualität der Kenntnisse und Fertigkeiten von Schulabgängern, insbesondere im wichtigen MINT-Bereich, nachlassen. Je nach Branche und Region haben Unternehmen große Schwierigkeiten, offene Ausbildungsplätze passgenau zu besetzen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der veränderten Anforderungen an die Auszubildenden werden diese Probleme in den nächsten Jahren zunehmen. Ob die beschriebenen Maßnahmen im Koalitionsvertrag hierzu ausreichen beziehungsweise zielgerichtet wirken, ist fraglich.

Der Ansatz, die beruflichen Schulen vor allem in Hinblick auf die Digitalisierung besser auszustatten, ist gut und richtig. Was wir allerdings vermissen, ist der Blick auf die Inhalte und Lehrpläne. Berufsbilder ändern sich und entstehen neu. Die Lehrinhalte in den Berufsschulen stimmen häufig nicht mehr mit der Notwendigkeit im Betrieb überein. Hinzu kommen Unterschiede in den einzelnen Bundesländern. Die Sozialpartner nehmen sich der Aufgabe an, die Lehrpläne anzupassen. Allerdings ist der Prozess sehr langwierig. Um auf die schnelle Entwicklung bei den neuen Berufsfeldern zu reagieren, sind agilere Verfahren notwendig. Die Teilnovellierung der industriellen ME-Berufe und des Mechatronikers durch Gesamtmetall, IG Metall, VDMA und ZVEI in einem „Agilen Verfahren“ könnte hier als Beispiel dienen.

Wir halten es für richtig, dass verstärkt in die Weiterbildung von Berufsschullehrerinnen und Lehrern investiert wird. Allerdings muss hier ein Schritt früher angesetzt werden, nämlich bei der Frage, wie wir den Beruf für potenzielle Lehrerinnen und Lehrer attraktiver machen können. Wir stehen schon jetzt vor dem Problem, dass es zu wenig Lehrpersonal an den Berufsschulen gibt.

Der Koalitionsvertrag sieht außerdem vor, die Passgenauigkeit auf dem Ausbildungsmarkt durch Mobilitätshilfen zu erhöhen. Grundsätzlich begrüßen wir es, dass Mobilität – vor allem mit Blick auf das weitere Berufsleben – früh gefördert wird. Bereits heute gibt es diese Möglichkeiten, zum Beispiel die Berufsausbildungsbeihilfe. Auch Unternehmen und Arbeitgeberverbände unterstützen Auszubildende auf vielfältige Art und Weise. Nicht vergessen dürfen wir in diesem Zusammenhang, dass Bewerberinnen und Bewerber häufig minderjährig sind. Hier stellt sich nicht die Frage nach der Bereitschaft zur Mobilität, sondern vor allem nach der Organisation.

Gute Erfahrungen haben Unternehmen mit der Ausbildung in Teilzeit gemacht. Eine Initiative zur stärkeren Nutzung dieses Modells begrüßen wir. Allerdings muss auch hier auf die Passung mit den Berufsschulen und vor allem auf die Passung mit den betrieblichen Notwendigkeiten und sozialpartnerschaftlichen Initiativen geachtet werden. Häufig scheitert das Vorhaben, in Teilzeit auszubilden, an den zeitlichen Rahmenbedingungen der Berufsschulen. Hier brauchen wir deutlich mehr zeitliche Flexibilität.

Den Vorschlag, eine Mindestausbildungsvergütung einzuführen, halten wir nicht für zielführend, sogar für kontraproduktiv. In kritischen Fällen – gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen – könnten Mindestvergütungen dazu führen, dass nicht oder nicht mehr ausgebildet wird. Erst 2016 wurde die Notwendigkeit einer Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) umfassend von der Bundesregierung geprüft und zurecht verworfen. Dabei stehen von den Sozialpartnern geschaffene Strukturen differenzierender Ausbildungsvergütungen auf dem Spiel. Die Gefahr ist, dass leistungsschwächere Zielgruppen unter Umständen nicht mehr angemessen ausgebildet würden. Bereits jetzt vergüten viele Unternehmen deutlich über Tarif. In Zeiten mangelnder Bewerberzahlen ist die Ausbildungsvergütung ohnehin ein Wettbewerbsfaktor. Eine gesetzliche Regelung ist daher unnötig, zumal die Verantwortung im Bereich der Sozialpartner liegt, die sich dieser auch annehmen, wie die stetig steigenden Ausbildungsvergütungen belegen. Sollte eine Mindestausbildungsvergütung tatsächlich umgesetzt werden, muss darauf geachtet werden, dass nicht auch solche Ausbildungsverhältnisse erfasst werden, in denen die Auszubildenden für die Ausbildung qualifiziert oder in das Berufsleben eingegliedert werden.

Im Vorschlag, die Allianz für Aus- und Weiterbildung fortzusetzen, ist zudem vom Ziel „allen jungen Menschen einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz garantiert anzubieten“ die Rede. Offen bleibt jedoch, was genau diese Garantie beinhalten soll und wer diese gewähren soll.

5. Weiterbildung und Qualifizierung

Im Koalitionsvertrag findet sich eine Reihe von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, vor allem sticht die Entwicklung einer „Nationalen Weiterbildungsstrategie für Arbeitnehmer und Arbeitssuchende“ hervor. Diese beinhaltet unter anderem das Recht auf Weiterbildungsberatung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durch die Bundesagentur für Arbeit, die Stärkung des Initiativrechts der Betriebsräte für Weiterbildung sowie die stärkere Nutzung von Langzeitkonten.

In Zeiten des viel zitierten Fachkräftemangels sind Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen unverzichtbar. Unternehmen wissen um die Notwendigkeit qualifizierter und sich permanent weiterqualifizierender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die konkreten Vorhaben im Koalitionsvertrag bewerten wir allerdings differenziert.

Grundsätzlich bemängeln wir die Vermischung von betrieblicher Weiterbildung und individueller Weiterentwicklung. Die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf betrieblicher Ebene ist Aufgabe der Unternehmen, nicht des Staats. Betriebliche Weiterbildung muss dort festgelegt werden, wo sie benötigt wird – im Betrieb. Der Bedarf an betrieblicher Weiterbildung gestaltet sich sehr spezifisch und individuell. Um diesen festzustellen, ist eine detaillierte Fachkenntnis der einzelnen Branchen, zum Teil der einzelnen Betriebe notwendig. Bereits heute haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, sich durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) beraten zu lassen. Es besteht hinsichtlich des Rechts auf Weiterbildung kein zusätzlicher Regelungsbedarf.

Der individuelle Wunsch nach beruflicher Veränderung darf nicht zulasten der Unternehmen gehen. Hier sind andere Institutionen gefragt. Die Möglichkeiten zur individuellen Entwicklung müssen klar von der betrieblichen Weiterbildung getrennt werden.

Hierfür könnten beispielsweise die Auszeiten durch betriebliche Langzeitkonten genutzt werden. Das formulierte Ziel, die Nutzung dieser zu stärken, halten wir prinzipiell für sinnvoll. Langzeitkonten ermöglichen es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, flexibel Auszeiten zu nehmen, ob weiterbildungs- oder familienbedingt. Allerdings sind diese aktuell wenig attraktiv: für Arbeitgeber, da sie einen hohen Kosten- und Verwaltungsaufwand, aber auch ein finanzielles Risiko mit sich ziehen; für Arbeitnehmer aufgrund der niedrigen Zinsen und der anfallenden Sozialabgaben. Ebenso dringend notwendig für eine noch stärkere Anwendung in der Unternehmenspraxis: eine Vereinfachung des Umgangs mit der – zu Recht – vorgeschriebenen gesetzlichen Insolvenzversicherung. Es sei nur der Austausch eines Insolvenzversicherungsinstruments und der damit verbundene Aufwand für Unternehmen genannt. Auch die Portabilität von Wertguthaben, die aus Langzeitkonten resultieren, muss verbessert werden.

Die Stärkung des Initiativrechts der Betriebsräte für Weiterbildung führen die Koalitionäre bedauerlicherweise nicht weiter aus. Es bleibt unklar, auf was sich dieses bezieht und wie dieses ausgebaut werden soll. Bereits heute hat der Betriebsrat umfassende Beteiligungsrechte (Beratungs- sowie Initiativrechte sowie echte Mitbestimmungsrechte). Für eine darüberhinausgehende Stärkung ist weder Raum noch Bedarf. Zudem zeigt die Praxis, dass die Betriebsparteien gemeinsam gute und bedarfsgerechte Lösungen finden. Eine Ausdehnung lehnen wir daher ab.

6. Fachkräftesicherung

Um den Bedarf an zukünftig benötigten Fachkräften zu decken, sieht die Große Koalition neben der Stärkung der Aus- und Weiterbildung vor, die Rahmenbedingungen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verbessern, den Anteil der Frauen im Erwerbsleben zu erhöhen und ein Fachkräftezuwanderungsgesetz zu verabschieden.

In der vergangenen Legislaturperiode wurde das Gesetz zur Flexi-Rente beschlossen. Es ermöglicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen flexiblen Übergang vom Beruf in die Rente, indem Teilzeitarbeit und Teilrentenbezug bis zur Regelaltersgrenze kombiniert werden können. Das Gesetz sorgt für mehr Flexibilität bei Beschäftigten wie Unternehmen. Einen Ausbau dieser Möglichkeit, wie sie der Koalitionsvertrag vorsieht, begrüßen wir daher.

Weiterhin unsicher bleiben allerdings die Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über die Regelaltersgrenze hinaus weiterarbeiten möchten. Eine sachgrundlose Befristung nach Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses ist nicht möglich, wenn bereits zuvor ein unbefristeter Arbeitsvertrag beim selben Arbeitgeber vorlag. Eine Befristung mit Sachgrund hingegen ist mit zahlreichen, rechtlichen Fallstricken versehen. Wenn wir auch hier mehr Flexibilität wollen, brauchen wir rechtssichere Rahmenbedingungen, die es uns ermöglichen, in beiderseitigem Einverständnis erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter länger im Betrieb zu halten.

Um den Anteil der Frauen im Erwerbsleben zu erhöhen und damit Fachkräfte zu sichern, schlägt der Koalitionsvertrag vor, Frauen den Weg in die Selbstständigkeit zu erleichtern. Dieser Zusammenhang erschließt sich uns nicht. Es ist fraglich, warum an dieser Stelle nicht vor allem der Frauenanteil in den MINT-Berufen thematisiert wird. Hier hat sich in den vergangenen Jahren durch intensive Bemühungen im Konzert von Unternehmen, Verbänden und Politik viel getan. Dieses Ziel sollten wir weiterverfolgen. Überdies sollten innovative Gestaltungsoptionen, die von einzelnen Unternehmen bereits heute zur Förderung von Frauen im Berufsleben implementiert werden, durch flexiblere, gesetzliche Rahmenbedingungen unterstützt und gefördert werden, zum Beispiel Shared Leadership und flexible Elternzeitgestaltungen.

Vor dem Hintergrund der überlagernden Diskussion um eine Obergrenze für Zuwanderung ist es erfreulich, dass der Koalitionsvertrag die Notwendigkeit sieht, den Fachkräftebedarf auch durch Zuwanderung zu decken. Die bisherigen Möglichkeiten zur Arbeitsmarktintegration sind zwar vielfältig, beispielsweise die Blaue Karte EU oder die Aufenthaltserlaubnis für eine qualifizierte Beschäftigung, jedoch sind diese kompliziert und wenig transparent. Die Nutzungszahlen zur Blauen Karte zeigen, dass das Interesse bisher gering ist. Ein neues Gesetz muss die bisherigen Möglichkeiten in einem Einwanderungsgesetz zusammenfassen und qualifizierten Fachkräften die Perspektive geben, auch langfristig zu bleiben. Dies sorgt für Planungssicherheit bei allen Beteiligten. Die Einstellung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss erleichtert werden und darf nicht zu mehr Bürokratie führen. Wir sind gespannt darauf, wie das geplante Gesetz im Detail aussehen wird.

7. Integration Geflüchteter

Der Gesetzgeber hat im Bereich der Integration in den vergangenen Jahren wie in kaum einem anderen Politikfeld Mut bewiesen und mit großer Entschlossenheit die Rahmenbedingungen erheblich verbessert. Dennoch stehen Geflüchteten wie Unternehmen noch immer bürokratische Hürden im Weg, die die Integration verzögern, im schlechtesten Fall sogar verhindern.

„Mehr Flexibilität bei der Anwendung der Förderinstrumente und eine größere Planungssicherheit für die Unternehmen wären ein wichtiger Schritt für eine noch bessere Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt.“
Christian Lorenz, Leiter des Hauptstadtbüros der DGFP

An dieser Stelle hätten wir uns im Koalitionsvertrag etwas mehr Mut gewünscht. Das Bekenntnis zum Ausbau der Integrationskurse und zur bundesweit einheitlichen Anwendung der 3+2-Regelung ist erfreulich. Unternehmen investieren bereits in der ersten Phase häufig erhebliche finanzielle und personelle Ressourcen, um Geflüchtete auf die Ausbildung vorzubereiten, haben aber für diesen Zeitraum kaum Planungssicherheit. Sowohl die Ausweitung der 3+2-Regelung auf Qualifizierungsmaßnahmen, beispielsweise die Einstiegsqualifizierung (EQ), wie auch die bundesweit einheitliche Praxis der Duldung mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrags hätten beiden Seiten – Arbeitgebern wie Geflüchteten – geholfen. Hier verpasst die Große Koalition eine Chance!

Auch bei der Ausgestaltung der berufsbezogenen Sprachkurse sehen wir nach wie vor Verbesserungsbedarf – sowohl inhaltlich als auch was die zeitlichen Rahmenbedingungen betrifft. Wir brauchen hier deutlich mehr Flexibilität, um nicht nur eine berufsbezogene, sondern vor allem eine berufsbegleitende Sprachförderung möglich zu machen. Problematisch ist die zum Teil stark differenzierende Qualität der Kurse und der Abschlüsse,

die häufig nur bedingt miteinander zu vergleichen sind. Viele Betriebe schulen auf eigene Kosten nach. Hier erwarten wir von der Bundesregierung ein Nachjustieren und verstärkte Anstrengungen.

Positiv bewerten wir die geplanten Entfristungen der Regelungen des Integrationsgesetzes, vor allem die endgültige Abschaffung der Vorrangprüfung in allen 156 Agenturbezirken der BA und den damit verbundenen freien Zugang zur Zeitarbeit für Geflüchtete. Die Prüfung auf gleichwertige Arbeitsbedingungen hingegen besteht weiterhin fort. Die BA ist angehalten, bei Geflüchteten in der Gestaltungsphase beziehungsweise mit Duldung innerhalb von zwei Wochen zu prüfen, ob die Arbeitsbedingungen und der Verdienst der Stelle den lokalen Beschäftigungsbedingungen entsprechen. Nicht immer wird diese Frist eingehalten. Diese Verzögerungen gilt es zu vermeiden!

8. Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf

„In Bezug auf das Thema Vereinbarkeit legt die Politik weiterhin den Fokus auf die Familie als Urzelle gesellschaftlicher Stabilität. Das ist richtig, greift aber langfristig zu kurz. Viele Unternehmen denken und handeln hier bereits differenzierter: sie fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aller Beschäftigten – unabhängig von deren familiärer Situation. Der Koalitionsvertrag versäumt es in diesem Punkt zukunftsweisende Akzente zu setzen.“

Sandra Abbiss-Kalleder, Leiterin Konzern-Personal, Zeppelin GmbH

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, plant die neue Regierung, einen Rechtsanspruch auf Ganztagesbetreuung im Grundschulalter bis 2025 zu schaffen. Der Ansatz, mehr in die Ganztagesbetreuung zu investieren, ist sinnvoll. Berufstätige Eltern stehen vor dem Problem, dass Betreuungszeiten am Nachmittag sowie in Randzeiten irgendwie gedeckt werden müssen. Es darf allerdings nicht bei einem rein quantitativen Ausbau bleiben. Es geht vor allem um den qualitativen Ausbau, was die Anpassung der Lehrpläne und die Hausaufgabenbetreuung betrifft. Darüber hinaus fehlt schon jetzt Betreuungs- und Lehrpersonal. Der Bedarf wird weiter steigen, ob mit oder ohne Rechtsanspruch auf Ganztagesbetreuung.

Ein Recht auf Homeoffice, wie es ursprünglich von Gewerkschaftsseite gefordert wurde, findet sich im Koalitionsvertrag nicht wieder. Allerdings plant der Gesetzgeber einen Auskunftsanspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber zur mobilen Arbeit. Der Arbeitgeber soll künftig darlegen, weshalb mobiles Arbeiten außerhalb des Betriebs nicht möglich ist. Die Tarifpartner sollen Vereinbarungen zu mobiler Arbeit treffen.

Zahlreiche Unternehmen haben diesen Weg bereits eingeschlagen und handeln sowohl tarifliche Regelungen als auch Betriebsvereinbarungen zu mobiler Arbeit aus. Einen Anspruch halten wir daher für überflüssig, zumal er stark in das Weisungsrecht des Arbeitgebers eingreifen würde. In vielen Fällen, in denen klar ist, dass mobiles Arbeiten in der Regel nicht möglich ist, beispielsweise in der Produktion oder im Verkauf, führt ein Auskunftsanspruch lediglich zu mehr Bürokratie.

Schon heute gehören Elemente wie Homeoffice und mobiles Arbeiten zur täglichen Realität in den Unternehmen und werden in Zukunft weiter zunehmen. Spielräume bei Zeit und Ort von Arbeit bieten Beschäftigten die Chance, mehr Freiheit in ihrer Arbeit zu gewinnen. Gerade junge Fachkräfte fordern diese Flexibilität zunehmend von ihren Arbeitgebern ein.

Wenn – was stets zu begrüßen ist – ein rechtssicherer Rahmen geschaffen werden soll, muss die Unternehmenspraxis in die Schaffung desselben vor dem Hintergrund der bereits laufenden Erfahrungen einbezogen werden: Wünschenswert wäre beispielsweise eine Klarstellung, dass eine Zusatzvereinbarung zur Tätigkeit auf einem Homeoffice-Arbeitsplatz als „Teilkündigung“ möglich ist. Müssen hier immer dringende betriebliche Gründe oder die von der Rechtsprechung geforderten „scharfen“ Widerurfsgründe vorliegen? Eine einfachere Beendigungsmöglichkeit als bisher sollte zumindest für den Fall vorgesehen werden, dass mobile Arbeit (auch) im Interesse (bzw. auf Initiative) des Mitarbeiters vereinbart wurde. Dies würde die Bereitschaft der Unternehmen, (zusätzliche) mobile Arbeitsplätze zu vereinbaren, deutlich erhöhen.

Die Koalitionäre wollen Rechtssicherheit im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik schaffen. Wir hätten uns stattdessen zum Beispiel mehr Rechtssicherheit bei der Frage nach der Unfallversicherung während des mobilen Arbeitens gewünscht. Hier drückt der Schuh bei den Unternehmen deutlich mehr als bei der Frage, ob der firmeneigene Laptop oder das Smartphone auch privat genutzt werden darf.

9. Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Staat und Unternehmen gleichermaßen fordert.

Zwei Projekte des Bundesfamilienministeriums aus der letzten Legislaturperiode finden sich mit Vorschlägen zur Weiterentwicklung im neuen Koalitionsvertrag wieder.

Beim Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen begrüßen wir, dass der ursprüngliche Vorschlag, das Gesetz auch auf Vorstände auszuweiten, keinen Einzug in den Koalitionsvertrag gefunden hat. Trotz des auch von unserer Seite unter-

stützten Ziels, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, wäre hier zu stark in die unternehmerische Freiheit eingegriffen worden.

Die einzig geplante Änderung betrifft die Möglichkeit zur strengeren Sanktionierung bei Nichteinhaltung der Meldepflicht für Zielvorgaben sowie die Begründungspflicht bei der Angabe Zielvorgabe „null“. Dass bei einer gesetzten Zielgröße „null“ eine Begründung erforderlich ist, sollte selbstverständlich sein.

Beim Entgelttransparenzgesetz sieht der Koalitionsvertrag eine Stärkung der Antidiskriminierungsstelle vor, die zukünftig gezielte Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie zertifizierte Prüfverfahren für Unternehmen anbieten soll. Sollte sich hierdurch zusätzlicher administrativer Aufwand abzeichnen, lehnen wir dieses Vorhaben ab.

Interessant dürfte die Evaluation zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes werden, die für 2019 geplant ist. Der Auskunftsanspruch kann seit Anfang Januar von Beschäftigten gestellt werden. Erste Nutzungszahlen deuten auf ein sehr geringes Interesse seitens der Beschäftigten hin. Dies dürfte daran liegen, dass die Auskünfte nach dem Gesetz kaum inhaltlichen Wert haben und die Auskunftserteilung hochkompliziert ist. Unternehmen können eine Auskunft daher nicht proaktiv anbieten, auch wenn dies gewünscht ist. Die weitere Entwicklung bleibt abzuwarten.

10. Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung

„Es ist schade, dass die Möglichkeiten der Digitalisierung von unseren Betriebsräten nicht genutzt werden dürfen. Warum sollen Betriebsratssitzungen mit Beschlussfassung nicht per Videokonferenz stattfinden können?“

Rüdiger Bechstein, Executive Vice President Corporate Human Resources, Alfred Karcher GmbH & Co. KG

Die Koalitionäre setzen sich – erneut – das Ziel, die Tarifbindung nachhaltig zu stärken: „Das Zeitalter der Digitalisierung wollen wir als Chance für mehr und bessere Arbeit nutzen. Wir wollen deshalb neue Geschäftsmodelle fördern und gleichzeitig die Tarifbindung stärken.“ Zurecht stellt sich die Frage, was das eine mit dem anderen zu tun hat. Wir begrüßen das Modell der Sozialpartnerschaft ausdrücklich, lehnen es jedoch ab, Unternehmen in die Tarifbindung zu drängen, wie es sich aus vielen Vorschlägen ableiten lässt. Die negative Koalitionsfreiheit ist zu respektieren!

Bereits in der letzten Legislaturperiode wurde das Ziel der Stärkung der Tarifbindung ausgerufen. Die ergriffenen Maßnahmen – beispielsweise das Tarifautonomiestärkungsgesetz – haben jedoch nicht dazu geführt, dass mehr Unternehmen die Tarifbindung für sich gewählt haben.

Weiter sollen die Gründung und die Wahl von Betriebsräten zukünftig erleichtert werden. Das vereinfachte Wahlverfahren für Betriebe bis 100 Beschäftigte soll verpflichtend werden. Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten sollen zwischen dem vereinfachten und dem allgemeinen Wahlverfahren entscheiden können. Grundsätzlich ist es gut, wenn es durch Betriebsräte einen Verhandlungspartner im Unternehmen gibt. Wozu aber benötigen wir zwei Wahlverfahren? Eine deutlich praktikablere Lösung wäre es, das vereinfachte Wahlverfahren auf alle Betriebe anzuwenden. Fraglich ist zudem, weshalb die Möglichkeit, elektronische Betriebsratswahlen durchzuführen, nicht geschaffen wird. Gleiches gilt für die Beschlussfassung einer Betriebsratssitzung über Videokonferenz.

Bei der betrieblichen Mitbestimmung hätten wir uns gewünscht, ein stärkeres Augenmerk auf die durch die Digitalisierung entstandenen Möglichkeiten zu legen, um zum einen den administrativen und organisatorischen Aufwand zu senken und zum anderen die Attraktivität der Mitbestimmung zu erhöhen. Hierzu gehören die Beschlussfassung einer Betriebsratssitzung über Videokonferenzen und die Möglichkeit zur elektronischen Betriebsratswahl. Letzteres fordert inzwischen selbst die Rechtsprechung explizit vom Gesetzgeber ein.

Darüber hinaus benötigen wir schnellere Verfahren bei der Mitbestimmung des Betriebsrats, wenn es um die Einführung oder die Updates von technischen Tools geht. Der Aufwand, wegen jedem Update eines der zahlreichen, in der betrieblichen Praxis im Einsatz befindlichen IT-Tools die betriebliche Mitbestimmung bedienen zu müssen, ist für alle Beteiligten in der Unternehmenspraxis nicht mehr nachvollziehbar. Eine Ausweitung der Mitbestimmung im Rahmen des § 87 I Nr. 6 BetrVG – wie noch im Weißbuch Arbeiten 4.0 gefordert – ist weder bedarfs- noch interessengerecht. Der Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands hängen in hohem Maße von der Geschwindigkeit ab, mit der wir uns im nationalen und internationalen Vergleich technologisch weiterentwickeln.

11. Beschäftigtendatenschutz

Am 25. Mai 2018 trat die EU-Datenschutz-Grundverordnung in Kraft. Durch eine Öffnungsklausel wurden bereits Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz ergänzt. Hierfür wurde das Bundesdatenschutzgesetz angepasst, welches in der neuen Fassung ebenfalls zum 25. Mai in Kraft getreten ist. Mit der Umsetzung beider Gesetze ist die Unternehmenspraxis bereits voll beschäftigt, um die geforderte Rechtssicherheit herzustellen. Hierfür müssen viele Prozesse im Unternehmen angepasst werden. Warum nun eine weitere, zeitnahe gesetzliche Neuregelung erneut die Unternehmen in die Pflicht nehmen will, ist nicht nachvollziehbar. Nach jahrelanger Untätigkeit im Beschäftigtendatenschutz ist Aktionismus kein Allheilmittel. Unklar ist also, weshalb der Koalitionsvertrag nun ein weiteres Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz schaffen will, vor allem da die EU-Datenschutz-Grundverordnung gerade

einen Flickenteppich an unterschiedlichen nationalen Regelungen vermeiden wollte. Ein über den EU-Standard hinausgehender deutscher Beschäftigtendatenschutz könnte sich zudem als Wettbewerbsnachteil für den Standort Deutschland erweisen.

Die weit verbreitete Organisation von Konzernen in (internationalen) Matrixstrukturen verstärkt die Komplexität der Gestaltung des unternehmensinternen Datentransfers. Wir hätten uns daher über die Diskussion gefreut, ein Konzernprivileg im Beschäftigtendatenschutz aufzunehmen, um moderne, grenzüberschreitende Unternehmensorganisationen auch im Datenschutz besser abzubilden. Hierfür hätte zur Vermeidung neuer Rechtsfragen die datenschutzspezifische Definition des Konzernbegriffs beziehungsweise von verbundenen Unternehmen angedacht werden können. Die Privilegierung sollte zudem für den gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen gelten. Das berechnete Interesse der verantwortlichen Stelle ist bei dieser Zusammenarbeit mehrerer Unternehmen ähnlich gelagert.

12. Arbeitnehmerüberlassung

Mit der Reform der Arbeitnehmerüberlassung in der letzten Legislaturperiode gab es bereits zahlreiche Auflagen und Einschnitte für alle Beteiligten im Dreiecksverhältnis der Zeitarbeit: die Zeitarbeitsunternehmen, deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Kundenunternehmen. Die Große Koalition wird 2020, wie im Gesetz bereits definiert, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz evaluieren. Unklar ist aktuell leider noch, wie die Evaluation aussehen soll, welche Zielrichtung verfolgt werden soll und wer diese federführend verantworten wird.

13. Statusfeststellungsverfahren

„Eine starke Gesellschaft braucht einen starken Arbeitsmarkt und eine stabile Wirtschaft. Die Aufgabe der Politik muss es sein, die richtigen Rahmenbedingungen dafür zu setzen. Auf die dringende Frage, wie die „Arbeitswelt von morgen oder Arbeit 4.0“ ausgestaltet werden könnte, bleibt der aktuelle Koalitionsvertrag hinter den Erwartungen zurück. Ich hätte mir mehr Visionskraft und Mut gewünscht.“

Carlos Frischmuth, Leiter der Hauptstadtrepräsentanz der Hays AG

Die Regierung hat sich darauf verständigt, das Statusfeststellungsverfahren zu vereinfachen. Angesichts der enormen Herausforderungen der Digitalisierung und des zunehmenden Fachkräftemangels sind selbstständige Experten wie IT-Spezialisten, Ingenieure und Unternehmensberater für den Standort Deutschland heute unverzichtbar. Gerade im Hinblick auf das politische Ziel, die Gründungskultur in Deutschland zu stärken, müssen die bürokratischen Belastungen für Gründer und Selbststän-

dige auf ein Mindestmaß begrenzt werden. Selbstständige brauchen – genau wie Unternehmen – Planungs- und Rechtssicherheit. Die derzeitigen Rahmenbedingungen bedürfen hier einer Anpassung an eine moderne Arbeits- und Projektwelt. Eine Vereinfachung des Statusfeststellungsverfahrens ist daher zu begrüßen. Sie ist insbesondere auch im Zusammenhang mit der im Koalitionsvertrag beschlossenen Einführung einer Altersvorsorgepflicht für Selbstständige – welche den Bestandsschutz wahren und eine höchstmögliche Wahlfreiheit zulassen sollte – zu sehen. Hier bedarf es einer Paketlösung: Bei Einführung einer solchen Verpflichtung muss gleichzeitig auch die Rechtssicherheit für selbstständige Tätigkeiten gewährleistet sein. So hat jüngst das Bundessozialgericht die Brücke zwischen Vorsorge und selbstständiger Tätigkeit geschlagen, indem es die Honorarhöhe als Indiz für Selbstständigkeit anerkannte, soweit diese aufgrund der Höhe Eigenvorsorge zuließ.

14. Was der Unternehmenspraxis helfen würde

„Ich bin enttäuscht. Zukunftsthemen werden gar nicht, Gegenwartsthemen allenfalls am Rand aufgenommen. Matrix, Betriebsratsarbeit, Formvorschriften – alles wie vor 50 Jahren.“

Alexander Zumkeller, RA, MBA, Wirtschaftsmediator, Präsident des BVAU

Gerade mit Blick auf die zunehmende Digitalisierung fehlen uns aus Personalmanagement- und arbeitsrechtlicher Sicht wesentliche Punkte im Koalitionsvertrag.

Betriebsbegriff

Wir sehen außerdem Handlungsbedarf, was den Betriebsbegriff betrifft, der aus unserer Sicht nicht mehr passend ist. Die betriebliche Praxis muss etwa zu den vielerorts bereits angewendeten (grenzüberschreitenden) Matrixstrukturen Lösungen ohne den Gesetzgeber finden. Überlegungen, die Anwendung des § 3 TVG auszuweiten, um den Unternehmen eine höhere Flexibilität als Antwort auf moderne Arbeitsorganisationen und strukturen zu erlauben, wären ein hilfreiches Signal gewesen.

Betriebliche Altersvorsorge

Was die betriebliche Altersvorsorge betrifft, enthält der Koalitionsvertrag – bis auf das Bekenntnis zum Drei-Säulen-Modell der Altersvorsorge – keinerlei Punkte. Anfang 2018 ist das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft treten, mit dem Ziel, die betriebliche Altersvorsorge zu stärken. Seit Januar 2004 werden jedem gesetzlich Krankenversicherten, der eine betriebliche Alters- oder Hinterbliebenenvorsorge ausgezahlt bekommt, Beiträge zur Krankenkasse und Pflegeversicherung abgezogen. Für die 5,9 Millionen Altverträge, die damals bereits abgeschlossen waren, wurden die Regeln nachträglich geändert. Vor der Gesetzesänderung wurden die Sozialbeiträge nur abgezogen, wenn eine Direktversicherung als Monatsrente ausgezahlt wurde. Seit 2004 aber sind volle Beiträge an die

Kranken- und Pflegekasse fällig, wenn die Zahlung als einmalige Kapitalauszahlung „alles auf einen Schlag“ an den Sparer fließt. Das gilt für alle Fälle, in denen der Arbeitgeber Einzahlungen aus dem Lohn überwiesen hat oder als Versicherungsnehmer eingetragen war. In Anbetracht der Brisanz des Themas Altersvorsorge hätten wir uns hier weitere Verbesserungen gewünscht.

Schriftformerfordernisse

Weiterhin existieren viele Schriftformerfordernisse und administrative Anforderungen, die nicht mehr zeitgemäß sind. Hier hätten wir uns vor allem Änderungen bei den Dokumentationspflichten zur Arbeitszeit und zum Mindestlohn gewünscht – zumindest die Schaffung digitaler Alternativen zur Dokumentation in Papierform.

Arbeitsrecht an aktuelle Rechtsprechung anpassen

Im Übrigen vermissen wir den schriftlich ausgedrückten Anspruch der Koalitionäre, die Rechtsgrundlagen für die Personalarbeit im Unternehmen – vorrangig im Arbeitsrecht – der aktuellen Rechtsprechung von EuGH und BAG anzupassen: Dazu gehört etwa, dass nach Jahren, nach denen die Rechtsprechung gesetzliche Regelungen für nichtig erklärt hat, diese nun endlich zu korrigieren sind. Eine gesetzliche Regelung wie etwa § 622 Abs. 2 S. 2 BGB (Betriebszugehörigkeitsjahre sollen danach erst ab dem 25. Lebensjahr zählen), die seit Jahren europarechtswidrig im Gesetz steht, gehört im Sinne der Rechtsklarheit unverzüglich korrigiert. Das gleiche Handlungserfordernis besteht im Urlaubsrecht (Bundesurlaubsgesetz) oder mit Blick auf die jüngst ergangene Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes zum dritten Geschlecht: Auch hier fordert die Unternehmenspraxis schnelle Rechtssicherheit ein.

Der Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V. (BVAU)

Der Bundesverband der Arbeitsrechtler in Unternehmen e. V. (BVAU) ist die unabhängige, bundesweit tätige, branchenübergreifende und personenbezogene Vereinigung für Arbeitsrechtler in Unternehmen. Die Reputation der Fachdisziplin Arbeitsrecht, die Förderung der Arbeitsrechtler in Unternehmen als eine der wichtigsten Expertengruppen der deutschen Wirtschaft sowie ein homogener Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch – etwa in Regional- und Themengruppen – bilden die Schwerpunkte der Tätigkeit des im April 2013 in Heidelberg gegründeten Verbandes, der inzwischen annähernd 400 Mitglieder aus allen Branchen und Regionen Deutschlands aufweist.

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP) ist seit über 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. Mit unseren Mitgliedern und Partnern arbeiten wir an aktuellen Trends und HR-Themen, begleiten Personaler in ihrer Karriere und sind die Stimme des HR-Managements gegenüber Politik und Gesellschaft. Der persönliche Erfahrungsaustausch steht im Zentrum unserer Arbeit. Hier engagieren sich jährlich über 4.000 HR-Entscheider und HR-Manager in rund 100 Erfahrungsgruppen. Darüber hinaus bieten wir anerkannte Aus- und Weiterbildungsprogramme zu HR- und Führungsthemen an. In unseren Studien und Publikationen bündeln wir aktuelles HR-Wissen. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern gestalten wir so die Arbeitswelten von heute und morgen.

Impressum

Herausgeber

**Bundesverband der Arbeitsrechtler
in Unternehmen e. V.**

Silvio Fricke
Leiter der Geschäftsstelle
Drächslstraße 4
81541 München

silvio.fricke@bvau.de
Fon 089 12254 953

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.

Hedderichstraße 36
60594 Frankfurt am Main

Christian Lorenz
Leiter Hauptstadtbüro
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.
Reinhardtstraße 12
10117 Berlin

c.lorenz@dgfp.de
Fon 030 814554371

Copyright

Die Herausgeber behalten sich das ausschließliche Recht auf Vervielfältigung und Nachdruck der veröffentlichten Beiträge, auch in elektronischer Form, vor. Jede, auch die auszugsweise Veröffentlichung bedarf der Zustimmung der Herausgeber.