

# Für einen modernen gesetzlichen Rahmen!

## Unser politischer Wunschzettel zur Bundestagswahl

**LIEBE BUNDESTAGSPARTEIEN,  
LIEBE FDP,**

wir als Personalmanagement waren in der Vergangenheit wenig politisch, vielleicht sogar zu unpolitisch. Die Gründe liegen auf der Hand: Wir sitzen häufig etwas zwischen den Stühlen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, müssen die einen verstehen wie auch die anderen. Unsere Haltung ist damit nach außen nicht immer eindeutig zu verorten, unser Auftreten nicht von Kampagnen und lauten Forderungen geprägt. Ihr, liebe Parteien, Fraktionen, Ministerien, sprecht in der Regel entweder mit den Arbeitgebern oder den Gewerkschaften. Dennoch ist uns klar, dass wir nicht als neutraler Dritter von außen das Geschehen betrachten. Wir werden in der Regel mehr der Arbeitgeberseite zugerechnet als der Arbeitnehmerfraktion, wir sind einfach das perfekte Bindeglied der beiden Seiten. Die tägliche Praxis in unseren Unternehmen ist jedoch komplexer und ausdifferenzierter, als es von außen zunächst scheint. Ganz leicht fällt uns die Standortbestimmung daher nicht immer.

### **UNSER FEHLER ALS PERSONAL-MANAGEMENT: ZU UNPOLITISCH**

Dass wir so unpolitisch sind, ist ein Fehler. Wir müssten uns viel lauter einbringen und klarer positionieren – unternehmensintern wie -extern. Wir sind es, die die konkrete Personalpolitik in den Unternehmen umsetzen. Wir sind es, die Fachkräfte suchen, die Entwicklung digitaler Kompetenzen mit vorantreiben, Auswege aus Teilzeitfallen finden, Arbeit orts- und zeitflexibel organisieren oder die In-

tegration Geflüchteter in den Arbeitsalltag gestalten. Wir sind es, die operativ wie strategisch mit dem umzugehen haben, was uns politisch als Rahmen gesetzt wird. Grund genug, wie wir finden, uns stärker einzumischen. Wir sind und bleiben parteipolitisch neutral, haben aber dennoch eine Haltung.

Unsere Themen standen in der jetzt endenden Legislaturperiode ganz oben auf der bundespolitischen Agenda: Rente mit 63, Mindestlohn, Frauenquote, Arbeitnehmerüberlassung, Entgelttransparenz. Über zu wenig Aufmerksamkeit können wir uns daher wahrlich nicht beklagen. Dass nicht alles in unserem Sinne geregelt wurde, haben wir an verschiedenen Stellen angemerkt.

### **UNSER WUNSCHZETTEL AN DIE KOMMENDE BUNDESREGIERUNG**

Schauen wir nach vorne: Was wünschen wir uns als Personalmanagement zur Bundestagswahl und von der künftigen Bundesregierung? Wo muss sie ran, welche Probleme gibt es zu lösen? Wir haben unseren Wunschzettel zusammengestellt, den andere vielleicht Forderungskatalog nennen würden:

#### **1. LASST EINE FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT ZU!**

Arbeit sortiert sich neu: Der klassische Nine-to-five-Job ist lange noch nicht passé, aber er ist nicht mehr konkurrenzlos. Projektarbeit und der Wunsch nach flexibleren Arbeitszeiten, um Job und Privatleben besser unter einen Hut bringen zu können, haben ihn ergänzt, wenn auch noch nicht ersetzt. Das Arbeitszeitgesetz lässt diese Flexibilisierung nur sehr bedingt zu. Feste Ruhezeiten und Tageshöchst-arbeitszeiten werden häufig nicht eingehalten. Mitarbeiter, Führungskräfte, aber auch Personalmanager bewegen sich damit häufig in einer Grauzone, aus der sie nicht ohne weiteres herauskommen.

Lasst daher eine Flexibilisierung der Arbeitszeit zu – konsequenterweise müsste man auch noch die Arbeitsorte hinzufügen –, ohne den Schutz der Arbeitnehmer aus den Augen zu verlieren. Höchstarbeitszeiten brauchen einen breiteren Bezugsrahmen als bisher. Die Betrachtung nach Tagen muss einer Betrachtung auf Wochen- oder Monatsbasis weichen, um beiden Seiten – Arbeitnehmern wie Arbeitgebern – die notwendige Flexibilität zu ermöglichen.

## 2. STIGMATISIERT NICHT LÄNGER NICHTKLASSISCHE ARBEITSMODELLE!

Das Bild von Arbeit entspricht heute nicht mehr dem traditionellen Verständnis. Wir meinen, dass Arbeitsmodelle heute diverser und individueller sind als in den Zeiten einer Industriegesellschaft. Arbeitnehmerüberlassung, Teilzeitarbeit, Jobsharing, Clickworking, Crowdfunding, Sabbatical sind Ausdruck dieser veränderten Welt. Zum Teil sind die Modelle selbst gewählt, zum Teil von außen aufgezwungen. Man muss genau hinschauen und den Einzelfall betrachten, um zu urteilen. Eine Pauschalisierung taugt für den Wahlkampf, nicht aber für die Ausgestaltung des Rahmens für eine moderne Arbeitswelt. Einen solch differenzierten Blick würden wir uns wünschen, auch in der Rhetorik. Mit den als atypisch bezeichneten Arbeitsverhältnissen wird der Makel des Prekären und Defizitären verbunden. Das kann der Fall sein, muss es aber nicht. Entsprechend sollte man hier sprachlich abrüsten.

## 3. SCHAFFT INDIVIDUELLERE LÖSUNGEN, KEINE KOLLEKTIVBESTRAFUNG!

Eine der größten Herausforderungen für die Politik ist es, die Diversität der Arbeitsmodelle, Arbeitsformen und Beschäftigungsarten in einen verbindlichen Rechtsrahmen zu bringen – ein zunehmend schwieriger werdendes Unterfangen, das eigentlich individuellere Lösungen bis auf die Betriebsebene hinunter verlangt. Dass das nicht immer gelingt, zeigt für uns die Reform der gesetzlichen Grundlage für die Arbeitnehmerüberlassung und die Werkverträge. Die Novellierung zielt eigentlich auf Missbrauchsfälle in bestimmten Branchen. Sie trifft aber alle zugleich, und eben auch die Unternehmen, Zeitarbeiter sowie Werk- und Dienstvertragsnehmer, die die Instrumente und Vertragskonstellationen völlig korrekt und einvernehmlich anwenden. Die konsequente Überwachung der Einhaltung bestehender Regelungen, nicht die Verschärfung, wäre der bessere Weg gewesen.

Daher unser Wunsch an dieser Stelle: Schafft individuelle Lösungen, keine Kollektivbestrafungen! Der Ort, Konflikte auszutragen und Lösungen zu finden, ist der Betrieb. Die Sozialpartner sollten auf der betrieblichen, aber auch auf der tariflichen Ebene gestärkt und in die Lage versetzt werden, den richtigen Weg zu finden. Das schützt vor Kollektivstrafen.

## 4. WEITERBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG GEHÖREN IN DIE BETRIEBE!

Wir sind uns einig: Weiterbildung und Qualifizierung sind der Schlüssel für eine produktive und innovative Wirtschaft. Nicht immer einig sind wir uns, wer über die Qualifizierung entscheidet und am Ende dafür zahlt – der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer oder Dritte. Als Personalmanagement haben wir da eine klare Haltung: Weiterbildung und Qualifizierung erfolgen in allererster Linie im Betrieb. Es ist unsere Aufgabe, gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die richtigen Maßnahmen zu definieren und umzusetzen. Leitplanken für die Entscheidungen sind dabei die betrieblichen Belange. Wer sich beruflich verändern will, dem steht das frei. Nur ist es nicht unsere Aufgabe, dafür freizustellen und zu zahlen.

Wo wir beim Thema „Aufgaben“ sind: Bildung ist Ländersache, das wissen wir. Und dennoch wünschen wir uns mehr Engagement des Bundes bei der Ausstattung von Bildungseinrichtungen wie Schulen oder Berufsschulen. Wir übernehmen gemeinsam mit dem Staat die Verantwortung für die Ausbildung junger Menschen, unser Duales Ausbildungssystem gehört zu den besten in der Welt. Damit dies so bleibt, müssen Schulen und Berufsschulen auf der Höhe der Zeit bleiben – personell wie technologisch.

## 5. LASST UNS ÜBER DEN UMGANG MIT BESCHÄFTIGTENDATEN DISKUTIEREN!

Der Schutz persönlicher Daten ist ein hohes Gut. Wenn uns aber ein zu rigider Beschäftigungsdatenschutz von den Möglichkeiten des technologischen Fortschritts abschneidet, bekommen wir ein Problem. Uns ist bewusst, dass die gleichen Daten in ganz unterschiedlichen Kontexten ausgewertet und verwendet werden können. Daten, die etwas über den Stresspegel eines Mitarbeiters aussagen, können genutzt werden, um ihn vor dem Burn-out zu schützen oder ihn als wenig belastbar auszusortieren. Beides liegt eng beieinander.

Ob wir ein eigenes Beschäftigungsdatenschutzgesetz brauchen, wie es die SPD fordert, ist fraglich. Was wir aber brauchen, ist ein für beide Seiten – Arbeitnehmer wie Arbeitgeber – akzeptabler Umgang mit Beschäftigtendaten. Das gilt sowohl für die Erhebung, die Speicherung wie auch für die Auswertung der Daten. Einen Königsweg gibt es nicht. Wir müssen zu einem Kompromiss finden, den es betriebsin-

tern, aber auch gesellschaftlich zu moderieren gilt. Unser Wunsch: Stoßt diesen Diskurs an! Wir arbeiten gerade an einer Leitlinie zum vertrauensvollen Umgang mit People Analytics.

### 6. BAUT DIE KINDERBETREUUNG AUS!

Wenn wir über Fachkräftemangel, Teilzeitfallen und gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer sprechen, müssen wir auch über die Betreuungsangebote für unsere Kinder sprechen. Kinderbetreuung ist in Deutschland auch im Jahr 2017 häufig genug noch Aufgabe der Frauen. Sie sind es, die nach der Geburt den überwiegenden Teil der Elternzeit nehmen, sie sind es, die nach ihrer Rückkehr in Teilzeit gehen. Der Weg zu einem egalitären und emanzipatorischen Rollenverständnis in Sachen Kinderbetreuung ist ein weiter, wie es scheint.

Wenn Krippen- und Kitaplätze jedoch trotz Anspruchs nicht vorhanden, Schließzeiten nicht flexibel genug oder die Kosten für die Betreuung im Vergleich zum Einkommen zu hoch sind, kommen wir als Personalmanager trotz aller Bemühungen betriebsintern an unsere Grenzen. Nach Angaben des IW Köln fehlen bundesweit allein bis zu 300 000 Krippenplätze für Kinder unter drei Jahren. Auf unserem Wunschzettel steht daher: Baut die Kinderbetreuung zügig aus – in Krippen, Kitas und Schulen. Wer als Mutter oder Vater arbeiten will oder muss, soll sein Kind in guten Händen wissen.

### 7. VERBESSERT DIE INTEGRATION GEFLÜCHTETER IN DEN ARBEITSMARKT!

Keine Frage, zu diesem Thema hat die Große Koalition in den letzten 18 Monaten ge-

liefert. Die weitgehende Aussetzung der Vorrangprüfung, die 3+2-Regelung, die Lockerung des Zeitarbeitsverbots oder der leichtere Zugang zum Arbeitsmarkt zeugen von dem Willen, die Integration Geflüchteter zu verbessern. Und dennoch, auch hier ist noch nicht alles erreicht: Wir wünschen uns, dass sämtliche Zugangshürden zum Arbeitsmarkt beseitigt werden. Dazu gehören die endgültige und dauerhafte Abschaffung der Vorrangprüfung in allen Agenturbezirken sowie die Harmonisierung der Kriterien, nach denen die Arbeiterlaubnisse erteilt werden. Ein Abschiebestopp bereits ab Unterzeichnung eines Ausbildungsvertrags und die bundesweit einheitliche Auslegung der 3+2-Regelung stehen ganz oben auf unserer Wunschliste beim Thema Integration.

Auch dem Wunsch vieler Personaler nach einer verbesserten berufsbezogenen Sprachförderung für Geflüchtete schließen wir uns an. Qualität und Quantität, aber auch die Abstimmung auf die betrieblichen Bedürfnisse stimmen noch nicht. Hier erwarten wir von der kommenden Bundesregierung ebenso entsprechende Nachbesserungen wie bei der Anpassung weiterer arbeitsmarktpolitischer Instrumente, die vor allem für die Integration deutscher Jugendlicher in den Arbeitsmarkt konzipiert wurden. Insgesamt gilt es, das System der Förderung und Ausbildung flexibler zu gestalten.

### 8. SCHAFFT EIN MODERNES EINWANDERUNGSRECHT!

Deutschland braucht aus unserer Sicht ein modernes Einwanderungsrecht, das Menschen mit entsprechenden Qualifikationen die Möglichkeit gibt, in unser Land zu kommen und hier zu bleiben. Die Erfahrungen der letzten beiden Jahre haben uns gelehrt, dass Einwanderung aus wirtschaftlichen Gründen und Flucht vor Krieg und Gewalt sich deutlich voneinander unterscheiden. Um nicht missverstanden zu werden: Wir müssen auch weiterhin denen Schutz bieten, die vor Krieg und Gewalt in unser Land fliehen. Es geht nicht um ein Entweder-oder, es geht um beides!

Wir sind trotz der Diskussion über das Rationalisierungspotenzial der Digitalisierung der festen Überzeugung, dass uns eher die qualifizierten Arbeitskräfte als die Arbeit ausgehen werden. Darum brauchen wir gezielte Einwanderung von außen über die Blue Card hinaus. Wie ein modernes Einwanderungsrecht aussehen



## DGFP // Ausbildungen

Mit den DGFP // Ausbildungen qualifizieren Sie sich zum anerkannten und zertifizierten Fachexperten und kompetenten Berater. Zusätzlich stärken Sie Ihre Rolle als strategischer Partner für organisationale und individuelle Veränderungen.

Die DGFP // Ausbildungen erfolgen in mehreren Modulen und überzeugen durch praxisnahe und methodisch aufbereitete Inhalte. Gemeinsam mit unseren Kooperationspartnern arbeiten Sie an Ihren aktuellen Herausforderungen. Die DGFP // Ausbildung kann mit einem Prüfungstag und einem anerkannten DGFP // Zertifikat abgeschlossen werden.

### Strategische Positionierung

#### HR-Professionalisierungsprogramme

HR-Executive & Strategy	Online-Code P01
Personalreferent	Online-Code P02
Personalsachbearbeiter	Online-Code P03
HR-Businesspartner	Online-Code A01

### Fachkompetenz HR

Personalmarketing und Recruiting	Online-Code A03
Personalentwicklung	Online-Code A04
Personalcontrolling	Online-Code A05
Arbeitsrechtliches Know-how für HR Businesspartner	Online-Code A12

### Beratungs- und Methodenkompetenz HR

Transformation	Online-Code A15
Change Management	Online-Code A09
Beratungskompetenz: Systemische Ansätze für die betriebliche Praxis	Online-Code H06
Train the Trainer	Online-Code A07
Business Coaching	Online-Code A08

Geben Sie den Online Code der gewünschten DGFP // Ausbildung auf [www.akademie.dgfp.de](http://www.akademie.dgfp.de) ein und informieren Sie sich ausführlich über alle Details.

**Entdecken Sie die DGFP – neu!**  
Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V.  
Fon 069 713785-200  
E-Mail [akademie@dgfp.de](mailto:akademie@dgfp.de)  
[www.dgfp.de/ausbildungen](http://www.dgfp.de/ausbildungen)



soll, ob nach dem kanadischen Vorbild eines Punktesystems, wie es die SPD in ihrem Entwurf des Wahlprogramms vorschlägt, oder anders organisiert, soll an dieser Stelle offenbleiben. Wir formulieren an die kommende Bundesregierung jedoch den Wunsch, sich diesem Thema grundsätzlich zu öffnen und in eine ernsthafte Debatte einzusteigen.

### WIR WERDEN MEHR POSITION BEZIEHEN ALS PERSONALMANAGEMENT!

Eine lange Liste an Wünschen, zugegeben. Einige fehlen sogar noch, zum Beispiel der noch flexiblere Übergang in die Rente oder eine Reform der Berufsausbildung. Wir sind realistisch: Nicht jeder unserer Wünsche wird in Erfüllung gehen. Und dennoch sind wir überzeugt, dass es die richtigen Ansätze sind für die Gestaltung einer modernen Arbeitswelt. Dieser Gestaltungsaufgabe kann sich die kommende Bundesregierung nicht entziehen. Als Personalmanagement sind wir entschlossen, hier in Zukunft stärker Position zu beziehen und uns aktiv in die Diskussion einzubringen. Uns treibt eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Personalarbeit – im Sinne der Unternehmen und aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Wir hoffen, mit unserem Wunschzettel bei Ihnen Gehör zu finden. Wir stehen für einen intensiven Austausch und die Gestaltung der Arbeitswelt 4.0 mit unseren Mitgliedern gerne zur Verfügung. Wir freuen uns auf den Dialog!

Ihre Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. – DGFP

P.S. Auf welche Gesetze und Verordnungen ihr euch auch immer verständigt, macht sie schlank und frei von unverhältnismäßigem bürokratischem Aufwand! Unser Job ist es, mit Menschen zu arbeiten, nicht Formulare auszufüllen.

*Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der DGFP e.V.  
069 713785100, [heuer@dgfp.de](mailto:heuer@dgfp.de)*

*Christian Lorenz, Leiter des Hauptstadtbüros der DGFP e.V.  
030 209169941, [c.lorenz@dgfp.de](mailto:c.lorenz@dgfp.de)*

