

Viel Arbeit (für uns) – die arbeitsmarktpolitische Agenda der neuen Bundesregierung

Anfang März war es endlich soweit: Die neue Bundesregierung ist im Amt. Mit ihr steht ein Koalitionsvertrag, der – wie auch in der letzten Legislaturperiode – eine klare Handschrift der SPD trägt und einige, durchaus relevante, Änderungen für uns als Personalmanagement mit sich bringt. Viel Arbeit also für uns.

Auf den ersten Blick gibt es viele Vorhaben und das in den unterschiedlichsten Bereichen: Die Vorschläge reichen von der Gestaltung der Arbeits(teil)zeit, über die Stärkung der Aus- und Weiterbildung, die Einschränkung von befristeten Arbeitsverhältnissen bis hin zu einem Fachkräftezuwanderungsgesetz. Beim Lesen des Koalitionsvertrags fällt jedoch auch schnell auf: Trotz zahlreicher Vorhaben fehlen die großen Linien.

VIELE VORHABEN – WENIG VISION, TROTZ ZAHLREICHER HERAUSFORDERUNGEN

Wäre etwas anderes zu erwarten gewesen von einer Großen Koalition? Realistisch betrachtet: Nein, da eine Koalition nun einmal immer aus Kompromissen besteht, die – in der Regel – für vier Jahre geschlossen werden. Idealistisch betrachtet: Ja, auf jeden Fall! An Themen, Herausforderungen und Weltgeschehnissen mangelt es schließlich nicht. Die Digitalisierung, Individualisierung und zunehmende – auch globale – Vernetzung prägen unsere Arbeitswelt. Unternehmen mitsamt Beschäftigten müssen fit werden, um den Anforderungen gerecht zu werden und wettbewerbsfähig zu bleiben. Der Arbeitsmarkt ist nicht zuletzt ein Spiegel unserer Wirtschaftskraft. Hier läuft es zurzeit wirklich ausgesprochen gut. Aber wer sagt, dass das so bleiben wird? Wir reden hier nicht von der Angst, dass uns zukünftig aufgrund zunehmend automatisierter Prozesse die Arbeit ausgehen wird – diese Angst teilen wir übrigens nicht –, sondern von weltpolitischen Veränderungen, die sich negativ auf die deutsche (Export-)Wirtschaft und damit auch auf die Beschäftigtenzahlen auswirken können.

WIR BRAUCHEN MEHR MUT UND FLEXIBILITÄT STATT WENIGER!

Um den Anforderungen einer neuen Arbeitswelt, hierzu zählen auch explizit die Anforderungen der Beschäftigten, gerecht zu

werden, wäre deutlich mehr Mut nötig gewesen. Mehr Mut, die Möglichkeiten, die uns eine digitalisierte Arbeitswelt bringt, zu nutzen. Wir brauchen dafür mehr und nicht weniger Flexibilität. Flexibilität, die wir in vielen Vorhaben bereits jetzt vermissen. Werfen wir einen Blick auf drei Vorhaben, die beispielhaft dafür stehen und sicherlich die größten Auswirkungen für uns als Personalmanagement mit sich bringen werden: die Experimentierräume zur Arbeitszeitgestaltung, das Recht auf befristete Teilzeit und die Einschränkung der sachgrundlosen Befristung. Zwei der Vorschläge, die Experimentierräume und das neue Teilzeitrecht, gab es bereits in der letzten Legislaturperiode. Mit beiden ist Andrea Nahles an der Umsetzung gescheitert, einmal am Widerstand der Gewerkschaften und einmal am Widerstand des Koalitionspartners.

WAS PLANT DIE NEUE REGIERUNG? DREI BEISPIELE

Über eine Öffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz soll es sogenannte Experimentierräume für Unternehmen geben, um insbesondere die wöchentliche Höchstarbeitszeit flexibler zu regeln. Nicht erwähnt wird hingegen das Thema Ruhezeiten. Hier drückt der Schuh deutlich mehr. Eine zweite Einschränkung betrifft nichttarifgebundene Unternehmen. Die Möglichkeit zum Experimentieren bleibt ausschließlich tarifgebundenen Unternehmen vorbehalten. Letztlich handelt es sich leider nicht um eine notwendige Anpassung an neue Anforderungen, sondern lediglich um eine experi-

mentierphase. Ob und wie daraus tatsächlich eine gesetzliche Änderung resultieren wird, ist im Moment noch völlig unklar.

Klarer sieht es bei der Einführung des Rechts auf befristete Teilzeit aus. Ein Gesetzesentwurf liegt vor, der zeitnah im Kabinett diskutiert werden soll. Die Regierung plant, für Mitarbeiter in Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit zwischen einem und fünf Jahren zu schaffen. Die Regelung soll bereits zum 1. Januar 2019 in Kraft treten. Dass Unternehmen hier flexible Lösungen für ihre Mitarbeiter anbieten müssen, um attraktiv zu bleiben, ist unbestritten. Zahlreiche Unternehmen, vor allem diejenigen, die vom Fach- und Führungskräftemangel betroffen sind, tun dies bereits. Eine gesetzliche Einheitsregelung ist aus unserer Sicht weder praktikabel noch notwendig.

Die Beispiele zeigen: In beiden Fällen sind und denken die Unternehmen bereits deutlich weiter als der Gesetzgeber. Und sie tun dies nicht, um ihre eigenen Interessen durchzusetzen, sondern vor allem um ihren Beschäftigten individuelle und zeitgemäße Lösungen anzubieten.

Das dritte Vorhaben, das weitreichende Änderungen für Unternehmen bringen wird, betrifft die Einschränkung der sachgrundlosen Befristung. Aktuell dürfen Unternehmen für maximal zwei Jahre ohne Sachgrund befristeten. Häufig werden die zwei Jahre als verlängerte Probezeit genutzt. Zahlen des IAB belegen, dass die Übernah-

mequote im Anschluss an die Befristung in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Gerade für viele Berufseinsteiger ist eine zunächst befristete Einstellung ein Türöffner in das Berufsleben. Die geplante Neuregelung sieht vor, zukünftig maximal 18 Monate sachgrundlos befristeten zu dürfen. Hinzu kommt – und hier liegt der eigentliche Knackpunkt – eine Quotenregelung, nach der maximal 2,5 Prozent aller Arbeitsverhältnisse in einem Unternehmen befristet sein dürfen. Der öffentliche Dienst und damit auch der Wissenschaftsbereich sind hiervon ausgenommen. Ein Blick auf die Zahlen zeigt jedoch, dass im öffentlichen Dienst nicht nur deutlich häufiger, sondern auch länger befristet wird als in der Privatwirtschaft. Insgesamt betrachtet also eine, sowohl was die Zielsetzung als auch die Umsetzung betrifft, unverhältnismäßige Regelung.

WAS VERMISSEN WIR IM KOALITIONSVERTRAG?

Werfen wir abschließend einen Blick auf Vorhaben, die wir aus Sicht des Personalmanagements vermissen. Hier fällt auf, dass das Thema betriebliche Mitbestimmung kaum eine Rolle spielt – und das im Jahr der Betriebsratswahlen. Hier hätten wir uns gewünscht, ein stärkeres Augenmerk auf die durch die Digitalisierung entstandenen Möglichkeiten zu legen, um die Attraktivität der Mitbestimmung zu erhöhen. Gerade in der Diskussion um die Auswirkungen und Anforderungen einer digitalisierten Arbeitswelt für Beschäftigte verwundert es, dass dieser Aspekt von den Koali-

tionären fast vollständig ausgeblendet wird, obwohl uns doch gerade die betriebliche Mitbestimmung die Möglichkeit gibt, die Dinge gemeinsam anzugehen und zu gestalten.

WELCHE ROLLE SPIELEN WIR ALS PERSONALMANAGEMENT?

Was können wir als Personalmanagement also tun? Wir müssen tradierte Argumentationsmuster aufbrechen. Arbeitgeber versus Arbeitnehmerinteressen, Flexibilität versus Arbeitnehmerschutz: All das sind Zuweisungen und Kategorien, die sich in unserer heutigen und vor allem der zukünftigen Arbeitswelt auf einer Skala nicht gegenüberstehen müssen. Als Personalmanagement – dem Bindeglied zwischen Unternehmen und Beschäftigten – wissen wir das und müssen diese Botschaft auch stärker transportieren. Es gibt also viel für uns zu tun. Nicht nur, was die Vorhaben der neuen Bundesregierung betrifft, sondern auch hinsichtlich unserer Kommunikation nach außen.

*Christian Lorenz,
Leiter Hauptstadtbüro der DGFP e.V.,
030 / 2091699-41, c.lorenz@dgfp.de*

*Annalena Bolsinger,
Referentin Hauptstadtbüro der DGFP e.V.
(bis 31. Mai 2018)*

