

Nicht alles strahlt: Andrea Nahles' Vision von der Zukunft der Arbeit

Ein DGFP // Kommentar zum Entwurf des Weißbuchs Arbeiten 4.0

von Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro, und Katharina Heuer, Vorsitzende der Geschäftsführung der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)

Berlin, 01.12.2016. Es ist fertig, das Weißbuch Arbeiten 4.0. Über ein Jahr lang hat Andrea Nahles mit Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft rund um das Thema "Arbeitswelt von morgen" Handlungsfelder identifiziert und Lösungen diskutiert. Was im April 2015 gestartet ist, findet jetzt, Ende November 2016, sein vorläufiges Ende. Das Ergebnis: ein 234 Seiten starker Diskussionsentwurf für ein Weißbuch Arbeiten 4.0. Im Fokus stehen die Fragen, wie wir in Zukunft arbeiten und welchen (gesetzlichen) Rahmen wir dafür benötigen.

Politik ist kein basisdemokratischer Prozess

Ist das Weißbuch jetzt also das Ergebnis zäher Verhandlungen und vielfältiger Kompromisse? Nein, das sicher nicht. Nahles hat in einem beeindruckenden Prozess zugehört und diskutiert, aber in ihrem Sinne entschieden. Am Ende war es das SPD-geführte Arbeits- und Sozialministerium, das aus einer Vielzahl an Stellungnahmen unterschiedlichster Richtungen ein der Linie des Hauses entsprechendes Weißbuch formuliert hat. Das ist üblich so und dürfte keinen ernsthaft verwundern, gar verärgern. Politik besteht zwar aus einem System von Checks and Balances, ist aber kein basisdemokratischer Prozess. Wer andere Regierungspolitik will, muss für andere Mehrheiten sorgen.

Inhaltliche Kritik am Weißbuch ist angebracht

Und dennoch, inhaltliche Kritik ist angebracht: Nicht alle Vorschläge des Weißbuchs sind im Sinne des Personalmanagements, einige sind schlicht noch zu unausgereift, um sie bewerten zu können. So erkennt der Gesetzgeber beispielsweise beim Beschäftigtendatenschutz zwar Handlungsbedarf, kann ihn aber noch nicht konkret formulieren. Hier wird sich im weiteren Prozess zeigen, wie beispielsweise die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates aussehen werden.

Interessant ist der Vorschlag eines Erwerbstätigenkontos mit Startguthaben beim Eintritt in das Arbeitsleben. Dieses soll über Lohnausfälle bei Weiterbildung oder beruflichen Auszeiten hinweghelfen. Offen bleibt jedoch die Frage nach der Finanzierung.

Flexibilisierung der Arbeitszeit im Fokus

Kritische Punkte finden sich aus Sicht des Personalmanagements vor allem in den Antworten auf die Frage nach dem Umgang mit flexibleren Arbeitszeiten. Das Recht auf Rückkehr in die Vollzeit nach einer Phase der Teilzeit ist bereits Teil des Koalitionsvertrages und wartet auf seine Umsetzung. Was dies für die Personalplanung in der Praxis bedeutet, bleibt abzuwarten. Aus unserer Sicht wird sich diese dadurch jedoch nicht vereinfachen.

Das „Wahlarbeitszeitgesetz“, für Nahles ein zentraler Baustein für die Flexibilisierung der Arbeitswelt, soll Arbeitnehmern mehr Wahloptionen bei Arbeitszeit und Arbeitsort bieten und gleichzeitig Abweichungen von bestimmten Regelungen des Arbeitszeitgesetzes erlauben. Vor allem der letzte Punkt könnte für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Schritt in die "Legalität" sein, gehen die bisherigen gesetzlichen Vorgaben an der Realität des Arbeitsalltags vieler Beschäftigter heute vorbei. Kritisch beurteilen wir jedoch vor allem, dass die Flexibilisierung zunächst nur tarifgebundenen Betrieben zustehen soll. Echte Flexibilität sieht anders aus. Mit Blick auf Wahloptionen bei Arbeitszeit und Arbeitsort bleibt abzuwarten, ob es dem Gesetzgeber gelingt, eine vernünftige Balance zwischen den Interessen der Unternehmen und der Beschäftigten zu finden. Von einem einseitigen Recht auf Homeoffice, dem von Seiten der Arbeitgeber nur schwer zu widersprechen ist, halten wir beispielsweise nichts.

Tarifverträge als Maß aller Dinge

Mit dem Vorstoß, in Gesetzesvorhaben ein Mehr an Regelungsmöglichkeiten an das Bestehen von Tarifverträgen zu knüpfen, folgt das Arbeitsministerium seiner Linie, verfehlt jedoch das Ziel. Die Tarifbindung nimmt weiterhin ab, Teile der Beschäftigten werden so außen vor gelassen. Dies kann nicht im Sinne des Personalmanagements sein. Die Flexibilisierung der Arbeitswelt darf nicht an der Frage eines Tarifvertrages entschieden werden, so sinnvoll dieses Instrument auch ist.

Weiterbildung 4.0 als Schlüsselthema

Begrüßenswert ist aus unserer Sicht der starke Fokus auf die Themen Weiterbildung und Qualifizierung. Die Erkenntnis, dass Arbeiten 4.0 die Vermittlung von neuen Kompetenzen – unabhängig vom Alter – voraussetzt, ist zwar nicht neu, doch ist das Bekenntnis wichtig, Weiterbildung intensiver zu unterstützen. Geplant ist der Ausbau der Arbeitslosenversicherung zu einer Arbeitsversicherung, die ein Recht auf "unabhängige Berufs- und Weiterbildungsberatung" umfasst. Nach den Vorstellungen von Nahles soll die Bundesagentur für Arbeit stärker in die Weiterbildungsberatung einsteigen. Am Ende könnte ein Recht auf Weiterbildung stehen. Wer für die Kosten aufkommt oder welche Freistellungsregelungen gefasst werden, ist noch offen.

Impulsgeber für 2017ff.

Bleibt noch die Frage nach der praktischen Relevanz des Weißbuches. Die arbeitsmarktpolitische Agenda der Großen Koalition ist weitgehend abgearbeitet, große Initiativen sind – mit einigen Ausnahmen – nicht mehr zu erwarten. Die Parteien gehen spätestens im Frühjahr 2017 in den Wahlkampf über. Und genau hier kommt das Weißbuch ins Spiel. Wer wissen will, wie die Regierungspolitik eines auch nach 2017 SPD-geführten Arbeitsministeriums aussehen könnte, sollte das Weißbuch sehr genau lesen. Es dürfte in weiten Teilen als "Impulsgeber" für mögliche Koalitionsverhandlungen (und Gesetzesvorhaben) nach der Bundestagswahl dienen.

Ansprechpartner: Christian Lorenz (c.lorenz@dgfp.de)



Die **Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP)** ist seit 65 Jahren das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für HR-Begeisterte. In unserem Netzwerk engagieren sich DAX-Konzerne ebenso wie kleine und mittelständische Unternehmen, renommierte Wissenschaftsorganisationen und Beratungen sowie zahlreiche Persönlichkeiten aus dem Human Resources Management. 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 Erfa-Gruppen. 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. Weitere Informationen finden Sie auf www.dgfp.de und auf unseren Social-Media-Kanälen.