

Noch nicht genug für eine moderne Arbeitswelt, SPD!

Ein DGFP // Kommentar zum Entwurf des Wahlprogramms der SPD zur Bundestagswahl 2017

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

Berlin, 26.05.2017. Es wird Zeit: Über ein Jahr haben die Sozialdemokraten an dem Entwurf ihres Wahlprogramms für die Bundestagswahl 2017 gearbeitet, der auf dem außerordentlichem Bundesparteitag am 25. Juni in Dortmund offiziell beraten und verabschiedet werden soll. Bereits Mitte Mai war der Entwurf des „Leitantrags der Programmkommission für das Regierungsprogramm der SPD 2017“ durchgesickert, bis ihn die SPD am 23. Mai unter dem Titel „Es ist Zeit für mehr Gerechtigkeit“ offiziell vorstellte.

Der Anspruch ist klar formuliert: Wer Regierungsprogramme schreibt, der will regieren. Grund genug für uns als Personalmanagement, einen Blick auf die für uns relevanten Punkte zu werfen.

Der Normalfall für die SPD: unbefristet, abgesichert, tarifgebunden

Das Thema Arbeit taucht weit vorne auf: „Es ist Zeit für moderne Ausbildung und sichere Arbeit“ übertitelt die SPD ihre Vorstellungen einer modernen Arbeitswelt. Das Ziel haben die Sozialdemokraten fest im Blick: „Unbefristete Arbeit – sozial abgesichert und nach Tarif bezahlt. Das muss für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder der Normalfall sein.“

Dass die Arbeitswelt mittlerweile bunter und diverser ist, verkennt der Entwurf. Nach Tarif bezahlt wird nur noch ein Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, damit aber nichts zwangsläufig schlechter. Auch ist längst nicht mehr für alle die unbefristete Vollzeitbeschäftigung das Ziel der beruflichen Träume. Manch einer entscheidet sich bewusst, wenn auch nur auf Zeit, für andere Modelle.

Um an dieser Stelle nicht missverstanden zu werden: Eine gerechte Bezahlung und eine soziale Absicherung sind auch für das Personalmanagement ganz wesentlich. Wir reden nicht denen nach dem Mund, die die völlige Flexibilität als Ideal eines freien Menschen preisen. Nur wer sich um seine Existenz und seine Gesundheit keine Sorgen machen muss, kann als Mitarbeiter sich entsprechend seiner Kompetenzen einbringen.

Der Blick in den Entwurf: viel Bekanntes, einiges Neues, kaum Überraschendes

Ob die Forderungen und Vorstellungen, die die SPD formuliert, die Antworten auf eine sich schnell und radikal verändernde Arbeitswelt sind, ist zumindest fraglich.

Wohl wissend, dass es sich bei dem Papier noch nicht um das endgültige Wahlkampfprogramm der SPD handelt, so gibt es doch klar die Richtung vor. Schaut man in den Entwurf, findet man viel Bekanntes, einiges Neues, aber kaum Überraschendes.

Stichwort: Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort

Den Wunsch nach mehr Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort beantwortet die SPD mit einem Wahlarbeitszeitgesetz. Wesentlicher Baustein ist das Rückkehrrecht aus der Teilzeit in die Vollzeit, das die SPD bereits in dieser Legislaturperiode versucht hat umzusetzen – und Ende Mai am Widerstand der Union gescheitert ist.

Regeln soll das Gesetz auch die Wahl des Arbeitsortes für Arbeitnehmer. Zu einem „Recht auf Homeoffice“ hat man sich in dem vorliegenden Entwurf nicht durchringen können. Vielmehr sollen Arbeitgeber begründen müssen, „wenn der Wunsch nach mobiler Arbeit abgelehnt wird.“ Im Zweifel würden wohl die Arbeitsgerichte entscheiden, wie so häufig.

Ausgeweitet werden soll auch das Instrument der Langzeitkonten. Angedacht ist eine betriebsübergreifende Organisation. Wie das konkret aussehen soll, bleibt in dem Entwurf jedoch zunächst offen. Die grundsätzlich zu begrüßende Idee darf weder durch die notwendigen Rückstellungen zu einer Hypothek für die Zukunft werden noch in einem enormen Bürokratieaufwand für die Personalbereiche enden. Hier sollte schlank und zukunftssicher gedacht werden.

Mit der Familienarbeitszeit für die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen will die SPD den Arbeitnehmern durch die Freistellung von der Arbeit mit Lohnersatzleistungen sozial abgesicherte Freiräume schaffen. Das ElterngeldPlus aus dieser Legislaturperiode fügt sich in diese Idee nahtlos ein.

Gar nichts sagt das Programm zu der Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Die von vielen als notwendig erachtete Anpassung des Arbeitszeitgesetzes bleibt unerwähnt. Den Vorstoß, den das Bundesarbeitsministerium mit den Experimentierräumen unternimmt, lässt der Entwurf unter den Tisch fallen. Schade!

Stichwort: Recht auf Nichterreichbarkeit

Regeln will die SPD das Recht auf Nichterreichbarkeit von Arbeitnehmern. Dafür soll das Arbeitsschutzrecht um verbindliche Regelungen zur Reduzierung der psychischen Belastungen erweitert werden. Ob damit die Anti-Stress-Verordnung wieder auflebt, die im Laufe der Legislaturperiode gescheitert war, bleibt abzuwarten.

Auch die Mitbestimmungsrechte von Betriebs- und Personalräten sollen erweitert werden, die Kontrolle der Einhaltung der Regelungen soll verbessert werden.

Stichwort: Kündigungsschutz

Nicht überraschend kommen die Forderungen, die sachgrundlose Befristung abzuschaffen, die Sachgründe für Befristungen einzuschränken und die Möglichkeiten sogenannter Kettenbefristungen zu begrenzen. Kanzlerkandidat Schulz hatte bereits Anfang des Jahres die aus seiner Sicht zum Teil prekären Arbeitsbedingungen vor allem junger Menschen beklagt und entsprechende gesetzliche Maßnahmen versprochen. Dass davon auch die öffentlichen Arbeitgeber betroffen sein werden, verschweigt die SPD nicht. Mit dem Blick aus der Praxis jedoch sei angemerkt, dass durch eine befristete Teilzeit und erweiterte Pflege- und Famili-

enzeiten die Notwendigkeit für befristete Arbeitsverträge eher steigen wird als dass sie abnimmt, da es diese Zeiten durch Vertretungen zu überbrücken gilt.

Stichwort: Mindestlohn / Vergütung

Abschaffen will die SPD ihrem Entwurf zufolge die Ausnahmen für Langzeitarbeitslose beim Mindestlohn. Bisher muss für diese Gruppe sechs Monate lang kein Mindestlohn gezahlt werden. Einführen will sie dagegen eine Mindestausbildungsvergütung.

Stichwort: Tarifbindung

Fortsetzen will die SPD ihre Politik der Stärkung der Tarifbindung. In der auslaufenden Legislaturperiode hatte die Regierung zahlreiche gesetzliche Regulierungen mit Öffnungsklauseln versehen, die es den Tarifvertragsparteien erlauben, von dem gesetzlichen Standard abzuweichen. Beispiele dafür sind die Reform der Arbeitnehmerüberlassung, aber auch das Entgelttransparenzgesetz. Ob damit die Tariffucht aufzuhalten ist, ist fraglich und bleibt abzuwarten.

Gestärkt werden soll nach den Vorstellungen der SPD auch das Instrument der Allgemeinverbindlichkeitserklärung, mit der der Tarifvertrag auch auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeweitet wird. Im Falle der Auslagerung von Betrieben und Betriebsteilen sollen bestehende Tarifverträge fortbestehen.

Stichwort: Mitbestimmung

Analog zur Tarifbindung soll auch die Mitbestimmung in Unternehmen ausgebaut werden. Nicht neu ist die Forderung, die Schwellenwerte für die Gestaltung der paritätischen Mitbestimmung von 2.000 auf 1.000 Beschäftigte zu senken. Sie ist die Antwort der Sozialdemokraten auf die in den letzten Jahren kontinuierlich sinkende Zahl der Unternehmen mit paritätischer Mitbestimmung.

Neben einer Vereinfachung des Wahlverfahrens für Betriebsräte fordern die Sozialdemokraten auch einen besonderen Kündigungsschutz für die Initiatoren von Betriebsratswahlen.

Eine interessante Debatte zeichnet sich bei der folgenden Forderung ab: „Beschäftigung jenseits der Kernbelegschaft muss künftig systematisch bei den Schwellenwerten für die Drittel- und paritätische Mitbestimmung bedacht werden“. Aufgenommen hat die SPD auch die Forderung nach mehr Mitsprache der Betriebsräte beim Einsatz von „Fremdbeschäftigung“, explizit erwähnt werden Werkverträge. Die Diskussion ist nicht neu, sie wurde schon im Vorfeld der letzten Bundestagswahl geführt. In den Koalitionsvertrag hat sie es nach dem Widerstand der Union jedoch beim letzten Mal nicht geschafft.

Stichwort: Ausbildung

Eine ganze Reihe von Vorschlägen haben die Sozialdemokraten zum Thema Ausbildung. Neben der bereits erwähnten Mindestausbildungsvergütung sollen Arbeitgeber in Zukunft eine Ankündigungsfrist einhalten, „wenn sie Auszubildende nach ihrem Abschluss nicht übernehmen wollen“.

Positiv zu bewerten ist der Ausbau der assistierten Ausbildung und der Instrumente der ausbildungsbegleitenden Hilfen. Hier Unternehmen und Auszubildende zu unterstützen ist extrem hilfreich für alle Seiten. Auch unser Ziel ist es, dass jeder Jugendliche in Ausbildung kommt!

Stichwort: Weiterbildung

Der Weiterbildung schreiben die Sozialdemokraten eine Schlüsselrolle zu. Das Recht auf Weiterbildung für Beschäftigte soll unter anderem mit einem Recht auf Freistellung verbunden werden, die Kosten „fair zwischen Betrieb, Gesellschaft und dem oder der Einzelnen aufgeteilt werden“. Die für uns als Personalmanagement entscheidende Frage bleibt unbeantwortet: Wer entscheidet über Art und Umfang der Weiterbildung?

Der bereits im Weißbuch Arbeiten 4.0 der Arbeitsministerin Nahles vorgeschlagene Umbau der Bundesagentur für Arbeit zu einer Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung findet auch im Wahlprogrammwurf seinen Niederschlag. Arbeitnehmer sollen von der Agentur hinsichtlich einer Weiterqualifizierung beraten und gefördert werden.

Auch das von Nahles ins Spiel gebrachte persönliche Startguthaben für jeden volljährigen Bürger findet sich in dem Entwurf wieder. Es soll die Weiterbildungszeiten für Arbeitnehmer absichern. Eine konkrete Höhe wird nicht genannt.

Stichwort: Gleichstellung

Wer die Diskussion um die Geschlechterquote, besser bekannt als Frauenquote, verfolgt hat, wird sich wenig wundern: Ziel der SPD ist eine 50:50 Besetzung in den Führungsgremien. Ausgeweitet werden soll dafür unter anderem der Geltungsbereich der Quotenregelung. Ob eine verbindliche, bei Nichterreichung sanktionierbare Quote eingeführt werden soll, bleibt offen.

Offen bleibt auch die Ausgestaltung eines geplanten Gleichstellungsgesetzes, mit dem die SPD die Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen in der Privatwirtschaft verbessern will. Der Hinweis, dass dies auch im Interesse der Unternehmen sei, die auf Kompetenz und Vielfalt in den Führungsetagen angewiesen sind, dürfte bei den Arbeitgebern zu Kopfschütteln führen. Staatliche Eingriffe werden nur selten positiv aufgenommen.

Verschärfen will die SPD, neben dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz, auch das erst jüngst verabschiedete Entgelttransparenzgesetz, das die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen fördern soll: „Wir wollen außerdem verpflichtende Prüfverfahren der Entgeltstrukturen nach vorgegebenen Kriterien auch schon in Unternehmen ab 50 Beschäftigten einführen“.

Stichwort: Integration Geflüchteter

Positives ist dem Entwurf mit Blick auf die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt zu entnehmen: Der Zugang zu den Integrationskursen soll auch weiterhin Asylbewerbern und Geduldeten offen stehen. Verbessert werden soll auch die Verknüpfung berufsbezogener Sprachkurse mit den unterschiedlichen Integrationsmaßnahmen in den Betrieben. Jedem

soll darüber hinaus eine Kompetenzfeststellung ermöglicht werden. Dies sind Forderungen, die auch wir als Personalmanagement an verschiedenen Stellen bereits formuliert haben.

Um die Hürden für die Integration in den Arbeitsmarkt umfassend abzubauen, braucht es jedoch noch deutlich mehr Anstrengungen. Die endgültige Abschaffung der Vorrangprüfung und die konsequente und einheitliche Umsetzung der 3+2-Regelungen als Abschiebestopp für Auszubildende gehören genauso dazu wie die Anpassung arbeitsmarktpolitischer Instrumente für die Zielgruppe Geflüchtete.

Stichwort: Einwanderungsgesetz

Zu begrüßen ist der Vorstoß der SPD für ein modernes Einwanderungsrecht: „Wir wollen ein flexibles und an der Nachfrage nach Fachkräften orientiertes Punktesystem nach kanadischem Modell einführen“, heißt es in dem Entwurf. Berücksichtigt werden sollen bei der Entscheidung, ob jemand nach Deutschland einwandern kann, Kriterien wie berufliche Abschlüsse, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, Alter und Integrationsfähigkeit. Mit einem modernen Einwanderungsgesetz könnte, so auch unsere Hoffnung, der Zuzug qualifizierter Menschen nach Deutschland vereinfacht werden.

Licht und Schatten: Integration top, Flexibilität flop

Problematisch sind aus Sicht des Personalmanagements vor allem die geplanten Einschränkungen bei der Befristung von Verträgen und der sehr einseitige Flexibilisierungskompromiss hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort. Abzuwarten bleibt, wie das Recht auf Nichterreichbarkeit und die Verschärfung der Quotenregelungen ausgestaltet werden. Zu begrüßen hingegen sind der Vorstoß der SPD für ein Einwanderungsgesetz, die verbesserte Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt und die Bemühungen, jeden Jugendlichen in Ausbildung zu bringen. Insgesamt legen die Sozialdemokraten, trotz einiger guter Ansätze, jedoch zu wenig vor für die Gestaltung einer modernen Arbeitswelt. Die Rezepte erinnern zu sehr an die Arbeitswelt von gestern.

Bei aller berechtigter Kritik an den Plänen der SPD, eines ist klar: Der Entwurf eines Wahlprogramms hat keine Gesetzeskraft. Aber er gibt die politische Linie vor, der die SPD folgt, und er zeigt die Grundhaltung der Partei auf. Alles andere wird den Koalitionsverhandlungen überlassen sein, in denen sich die SPD möglicherweise ab Herbst 2017 wiederfindet.

Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro der DGFP e.V.,
030 / 2091699-41, 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.