

So weit, so ungefähr: Wie sich die Union in Sachen Arbeitsmarkt und Beschäftigungsbedingungen aufstellt

Ein DGFP // Kommentar zum Entwurf des gemeinsamen Wahlprogramms von CDU und CSU zur Bundestagswahl 2017

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

Berlin, 18.07.2017. Rund sechs Wochen länger als die SPD haben sich die beiden Unionsparteien CDU und CSU Zeit gelassen, um Anfang Juli ihr gemeinsames Regierungsprogramm 2017-2021 vorzustellen. Zwei Dinge fallen auf: Es ist erstens deutlich weniger umfangreich als das der SPD und zweitens steht das Thema Arbeit an erster Stelle. Letzteres überrascht bei der Union. So viel Bedeutung haben selbst die Sozialdemokraten ihrem Leib- und Magenthema nicht eingeräumt.

Never touch a running system

Mit Blick auf die für das HR-Management relevanten Themen bleibt die Union hinter den Erwartungen. Fast könnte man meinen, der Kurs der Kanzlerin, nämlich mit ruhiger Hand zu steuern, sei auch leitend für die Ausformulierung des Arbeitsmarktkapitels gewesen: etwas Anpassung hier, leichte Nachsteuerung dort, im Wesentlichen aber Kurs halten. Es läuft ja gut am Arbeitsmarkt und in den Unternehmen. Die Arbeitslosenquote ist niedrig wie lange nicht, die Wirtschaft brummt, die Aussichten sind rosig. „Never touch a running system“ ist die Devise. Oder: „Wir sind anschlussfähig in jede Richtung“.

Der Blick in das Programm: kurz und knapp

Entsprechend stellt sich das Programm dar. Wo die SPD sich bemüht, ihre Ideen in einer Detailtiefe zu beschreiben, die in Teilen an Referentenentwürfe für Gesetzesvorhaben erinnert, lässt die Union viel Interpretationsspielraum.

Stichwort: Kündigungsschutz

Von möglichen Forderungen, die sachgrundlose Befristung abzuschaffen, die Sachgründe für Befristungen einzuschränken oder die Möglichkeiten sogenannter Kettenbefristungen zu begrenzen, ist bei der Union nichts zu finden. Vielmehr bleibt sie beim Thema Kündigungsschutz im Ungefähren: „Befristete Arbeitsverträge dürfen unbefristete Arbeitsverhältnisse nicht einfach ersetzen. Deshalb werden wir offenkundige Missbräuche abstellen.“

Ein wenig gewagt ist der Verweis im Wahlprogramm auf die jüngst beschlossene Neuregelung von Zeit-, Leiharbeit und Werkverträgen, mit der nach Ansicht der CDU/CSU wichtige Verbesserungen für die Arbeitnehmer erzielt worden seien. Wie die Themen Arbeitnehmerüberlassung und Kündigungsschutz zusammenhängen, erschließt sich jedoch nicht auf den ersten Blick.

Stichwort: Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsmodellen

Deutlich klarer als die SPD bekennt sich die Union dazu, das Arbeitszeitgesetz zu reformieren. Das ist gut! Über Öffnungsklauseln sollen die Tarifpartner die Möglichkeit bekommen, eigene Lösungen zu formulieren, sprich von den aktuellen Höchstgrenzen abzuweichen. Die Gesamt-Wochenarbeitszeit soll sich jedoch nicht erhöhen.

Die Bundesarbeitsministerin Nahles war jüngst im Kabinett mit ihrem Vorstoß gescheitert, die Arbeitszeit mittels sogenannter Experimentierklauseln zu öffnen.

Stichwort: Tarifpartnerschaft

Ein klares Bekenntnis gibt es von der Union zur Tarifpartnerschaft: „Wir wollen die Tarifautonomie, die Tarifpartnerschaft und die Tarifbindung deshalb stärken und ermutigen.“

Beibehalten will die Union den bisherigen Kurs des Bundesarbeitsministeriums, der größere Spielräume für die Abweichung von gesetzlichen Regelungen für Tarifpartner vorsieht. Dass das Entgelttransparenzgesetz als gutes Beispiel für abgestufte Regelungen herhalten muss, überrascht. Die Union ist bisher nicht als großer Befürworter des Gesetzes aus dem Haus der damaligen Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) aufgefallen.

Wie darüber hinaus die Tarifbindung gestärkt werden soll, bleibt offen. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen beispielsweise finden keine Erwähnung.

Stichwort: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ähnlich wie die SPD fordert auch die Union einen Rechtsanspruch auf Teilzeit in Unternehmen ab einer bestimmten Größe. Ein entsprechender Gesetzesentwurf von Bundesarbeitsministerin Nahles war im Frühjahr im Kabinett gescheitert.

Um mehr Zeit für Familie zu schaffen, bringt die Union das Modell von Familien- und Lebensarbeitszeitkonten ins Spiel. Vergleichbares findet sich auch bei den Sozialdemokraten. Positiv fällt der Rechtsanspruch auf eine Betreuung von Kindern im Grundschulalter und die geplante Steuerbefreiung für Zuschüsse der Arbeitgeber für Betreuungskosten auf. Beides würde die Vereinbarkeit erleichtern.

Stichwort: Mindestlohn

Die Union hält an dem Mindestlohn fest, der sich aus ihrer Sicht „grundsätzlich bewährt“ hat. Kritisch bewertet sie aber, dass viele der Regelungen zu bürokratisch und wenig alltagstauglich seien: „Unser erklärtes Ziel ist daher der Abbau unnötiger Bürokratie gleich zu Beginn der neuen Wahlperiode.“ Handlungsbedarf sieht die Union vor allem in den Bereichen Gastronomie und Landwirtschaft.

Stichwort: Gleichstellung

Die Union bekennt sich ausdrücklich zum gleichen Lohn für gleiche Arbeit von Mann und Frau. Ein wenig seltsam mutet jedoch der Verweis auf das Entgelttransparenz-Gesetz an, das sie als „wichtigen ersten Schritt“ bezeichnet und gegebenenfalls anpassen will. Weder

liegen Erfahrungen mit dem Gesetz vor, das erst Anfang Juli in Kraft getreten ist, noch haben sich die Unionsparteien, wie bereits erwähnt, im Gesetzgebungsprozess als starke Befürworter zu erkennen gegeben.

Im Unklaren bleibt die Union beim Thema „Frauenquote“. Sie verweist auf die Erfolge in den letzten beiden Jahren bei der Besetzung von Aufsichtsratsposten und fordert weitere Anstrengungen. Auch hier wird sie jedoch wenig konkret.

Stichwort: Einwanderungsgesetz

Auch wenn die Union sich für den Zuzug von Fachkräften nach Deutschland ausspricht, fordert sie kein klassisches Einwanderungsgesetz. Vielmehr will sie die bestehenden Regelungen in einem „Fachkräfte-Zuwanderungsgesetz“ zusammenfassen und, wo nötig, „effizienter gestalten“. Damit bleibt sie deutlich hinter den Forderungen der SPD zurück, die ein Einwanderungsgesetz nach kanadischem Vorbild ins Spiel gebracht hat.

Wenig Antworten auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt

So weit, so ungefähr. Man kann das Programm der Union mit Blick auf die für das HR-Management relevanten arbeitsmarktpolitischen Punkte ganz unterschiedlich bewerten: Ihre Positionen zum Mindestlohn, zur Frauenquote oder zum Kündigungsschutz sind so weich formuliert, dass sie bei Koalitionsverhandlungen und im Regierungsalltag maximalen Handlungsspielraum lassen. Konkrete Verschärfungen werden nicht gefordert, vielmehr spricht man von Weiterentwicklungen – was auch immer das heißt. Aber, und auch das gehört zur Wahrheit, zurückdrehen will die Union die Reformen der jetzt endenden Legislaturperiode nicht.

Konkrete Antworten – und auch das ist eine Sichtweise – auf die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt liefert die Union nicht in ausreichendem Maße: Wie kann die Integration Geflüchteter und benachteiligter Jugendlicher in den Arbeitsmarkt verbessert werden? Wie organisieren wir die Weiterbildung von Millionen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Blick auf die zunehmend digitalisierten Märkte und Produktionsketten? Wie machen wir das System der Tarifpartnerschaft in Zeiten von Tarifflicht wieder attraktiv? Wie finden wir einen guten Weg zwischen der Nutzung von Daten und dem Beschäftigtendatenschutz? Hierzu liefert das Programm wenig Konkretes.

Die CDU und CSU berufen sich auf Erfolge, die vor allem auf sozialdemokratische Initiativen zurückzuführen sind. Stichworte sind hier der Mindestlohn, die Frauenquote, das Entgelttransparenzgesetz oder die Reform der Arbeitnehmerüberlassung.

Die Union war in den vergangenen vier Jahren arbeitsmarktpolitisch eher in der Defensive, weniger in der gestaltenden Rolle. Will sie in diesem Bereich auf den Fahrersitz, muss sie mehr liefern als dem Regierungsprogramm 2017-2021 zu entnehmen ist.



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.