

Vom Durchbruch noch weit entfernt.

Ein DGFP // Kommentar zum Stand der Sondierungsgespräche bei den Themen Arbeitsmarkt und Soziales

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

Berlin, 02.11.2017. Dass die Verhandlungen für eine Jamaika-Koalition nicht einfach werden, war allen Beteiligten klar. Die Konfliktlinien Flüchtlinge, Energie, Haushalt oder Klima verlaufen schließlich entlang der großen Fragestellungen unserer Zeit. Dass man zwischenzeitlich das Gefühl bekommen konnte, die Parteien hätten gar nicht vor, einen Vertrag zu unterzeichnen, ist ein – mit Blick auf die kommenden vier Jahre – ernstzunehmendes Problem.

Man wird sich einigen. Nur wie?

Die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Themen, über die Ende Oktober das erste Mal intensiver diskutiert wurde, sind da fast nur kleine Stolpersteine, bei denen vor allem zwischen Union und FDP weitgehende Übereinstimmungen bestehen.

Welche Kompromisslinien die Parteien in den nächsten Wochen finden, bleibt abzuwarten. Ganz einfach wird es aber auch hier nicht. Vor allem die Grünen haben an verschiedenen Stellen abweichende Vorstellungen. Die offenen Fragen sind zahlreich, wie das im Nachgang zu der Verhandlungsrunde veröffentlichte Papier zeigt. Ob die Parteien die Koalitionsverhandlungen an diesen Fragen jedoch scheitern lassen würden, darf mehr als bezweifelt werden. Man wird sich einigen. Nur wie?

Unsere Vorschläge für ein gutes Verhandlungsergebnis

Um den Verhandlungspartnern ein bisschen unter die Arme zu greifen, springen wir gerne mit Vorschlägen bei den noch offenen Fragen der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Agenda der kommenden vier Jahre zur Seite – mit viel Erfahrung aus der Praxis des strategischen und operativen Personalmanagements:

Die Frage der Entwicklung des Arbeitszeitgesetzes

Der Anlauf von Andrea Nahles zum Ende der letzten Legislaturperiode, die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für mehr Flexibilität bei der Ausgestaltung des Arbeitstages zu lockern, ist kläglich gescheitert. Schade! Hier müssen die Koalitionäre einen neuen Anlauf wagen, um Mitarbeiter, Führungskräfte und Personaler aus dem Graubereich zu holen, in dem sie sich häufig genug bewegen. Vor allem die Grünen sind aufgerufen, sich hier zu bewegen, wenn sie es ernst meinen mit einer selbstbestimmteren Arbeitswelt.

Höchstleistungszeiten 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. Ähnliches gilt für die Ruhezeiten: Eine elfstündige unterbrechungsfreie Zeit lässt sich mit den Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht mehr vereinbaren.

Die Frage der Verbreitung von Lebensarbeitszeitkonten, von Wahlarbeitszeitkorridoren und den Möglichkeiten von Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit

Betriebliche Langzeitkonten werden schon heute – vorrangig von großen Unternehmen – eingesetzt. Sie bieten Arbeitnehmern eine gute Möglichkeit, Auszeiten flexibel zu nehmen. Der Kosten- und Verwaltungsaufwand, aber auch das wirtschaftliche Risiko sind dabei nicht zu unterschätzen. Für jede Überstunde muss der Arbeitgeber Rückstellungen bilden: Umfangreiche Dokumentationspflichten stehen der Selbstbestimmtheit entgegen. Vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen bedeutet die Pflicht zur Insolvenzversicherung und die Einführung des entsprechenden Instrumentariums eine große Hürde.

Bei der Entscheidung, Langzeitkonten einzuführen, spielen also umsetzungstechnische Hürden eine große Rolle, die es seitens des Gesetzgebers abzubauen gilt, wenn das Instrument der Langzeitkonten breiter genutzt werden soll. Hier sollte die neue Koalition auf jeden Fall ran!

Skeptisch sind wir dann, wenn Flexibilität nur in eine Richtung gedacht wird: Mit dem Vorstoß für ein Rückkehrrecht in Vollzeit ist die frühere Arbeitsministerin Nahles in der letzten Legislaturperiode gescheitert, zu groß war der Druck von Union und Arbeitgeberseite. Vielleicht sollte man daraus lernen und die Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodellen den Sozialpartnern überlassen, ohne daraus sofort einen Rechtsanspruch abzuleiten. Hier brauchen wir den Gesetzgeber nicht.

Die Frage von befristeten Arbeitsverhältnissen

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen ist ein grundsätzlich sinnvolles Instrument in der Personalpolitik. Nicht alle Stellen können langfristig besetzt werden, Elternzeitüberbrückung temporäre Aufgaben oder begrenzte Projektmittel sind typische Gründe für eine Befristung.

Die Verhandlungsparteien sind also gut beraten, die Flexibilität für Unternehmen an dieser Stelle nicht einzuschränken. Vor allem dann nicht, wenn sie an anderer Stelle die Arbeitszeitmodelle für Arbeitnehmer flexibilisieren wollen.

Den Verweis auf die hohe Befristungsrate im öffentlichen Dienst sparen wir uns an dieser Stelle, er trägt außer Polemik nicht viel zur Lösung dieses Problems bei.

Die Frage der Regulierung von Zeitarbeit (Höchstüberlassungsdauer etc.)

Die Arbeitnehmerüberlassung hat immer noch mit massiven Vorbehalten zu kämpfen. In der vergangenen Legislaturperiode haben vor allem die SPD und die Gewerkschaften versucht, die Zeitarbeit stärker einzudämmen. Zum Teil mit Erfolg!

Wir hingegen sehen keine weiteren Regulierungsnotwendigkeiten bei der Arbeitnehmerüberlassung. Das Instrument hat sich in den letzten Jahren am Arbeitsmarkt bewährt, eine flächendeckende Verdrängung unserer Stammbeschaften lässt sich nicht belegen. Mit der letzten Reform sind die Einsatzmöglichkeiten für Zeitarbeiter bereits so eingeschränkt worden, dass die neue Bundesregierung vielmehr über eine Aufhebung der Höchstüberlas-

sungsdauer von 18 Monaten, vor allem aber des „equal pays“ nach neun Monaten nachdenken sollte.

Die Fragen von Bürokratie, Dokumentationspflichten, Praktika und Ehrenamt im Rahmen des geltenden Mindestlohns

Ob Geschäftsmodell, die auf Stundenlöhne von unter 8,50 Euro setzen, wirklich tragfähig sind, darf bezweifelt werden. Als Personalmanagement stehen wir zu dem Mindestlohn und lehnen jede Aufweichung für bestimmte Beschäftigtengruppen, wie beispielsweise Geflüchtete, ab.

Auszubessern gilt es die handwerklichen Fehler der vergangenen Bundesregierung bei den Aspekten Praktika und Nachweispflicht. Die überzogenen Regelungen für die Entlohnung von Praktikanten führen dazu, dass deutlich weniger eingestellt werden. Ein für beide Seiten – Arbeitgeber wie Berufseinsteiger – sinnvolles Instrument wurde damit beschädigt. Wenn mittlerweile auch entschärft, hat ein überzogener Dokumentationszwang zu einem deutlichen Anstieg der Bürokratie in den Unternehmen geführt. Hier ließen sich aus Sicht des Personalmanagements noch pragmatischere Lösungen finden.

Die Frage eines flexiblen Renteneintritts und gleitender Übergänge von Erwerbstätigkeit in den Ruhestand (Teilrenten etc.)

Auch wenn es aktuell keiner aussprechen will, wir werden in einer alternden Gesellschaft in Zukunft länger arbeiten müssen. Die Rente mit 63 ist und bleibt daher das falsche Signal, das durch die kommende Bundesregierung korrigiert werden sollte!

Arbeitnehmern den staatlich subventionierten frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben nahezulegen, ist der falsche Weg. Um nicht missverstanden zu werden: Diejenigen, die nicht mehr können, brauchen die Möglichkeit eines guten und finanziell abgesicherten Ausstiegs. Gleiches gilt aber auch für die, die länger arbeiten wollen.

Insgesamt brauchen wir mehr Flexibilität im Rentensystem und keine pauschale Bevorzugung einzelner Gruppen. Die vor kurzem in Kraft getretene Flexirente ist ein guter Schritt in die richtige Richtung. Hier sollten sich die Verhandlungspartner zu weiteren Verbesserungen durchringen. Auch den diskutierten Ansatz, die Erwerbsminderungsrente auszubauen, unterstützen wir.

Die Frage der Stärkung der Tarifautonomie und -bindung

Wir begrüßen das Modell der Sozialpartnerschaft ausdrücklich, lehnen jedoch einen Zwang zur Tarifbindung ab. Den Ansatz, durch Öffnungsklauseln in Tarifverträgen mehr Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter zu schaffen, halten wir grundsätzlich für sinnvoll.

Jedoch darf daraus keine einseitige Bevorteilung tarifgebundener Unternehmen erwachsen. Auch Unternehmen ohne Tarifbindung sollten die Möglichkeit haben, von Flexibilisierungsansätzen zu profitieren.

Die gewünschte Stärkung der Tarifbindung sollte durch andere als gesetzliche Instrumente erfolgen, etwa durch attraktive Tarifverträge oder attraktive Leistungen der Sozialpartner. Hier ist weniger der Gesetzgeber gefragt, als vielmehr Verbände und Gewerkschaften.

Der Weg nach Jamaika ist noch weit

Der Blick in den ersten Verhandlungsstand zeigt: viele offene Fragen, noch keine konkreten Antworten von Seiten der Partner zum jetzigen Zeitpunkt. Wir sind gespannt auf den weiteren Fortgang, unsere Vorstellungen liegen auf dem Tisch.

Gespannt sind wir auch, welche Antworten die möglichen Koalitionäre auf die Fragen zum Zuwanderungsgesetz, zur besseren Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt, zur Anpassung des Beschäftigtendatenschutzes und zur Geschlechtergerechtigkeit geben. Gerade bei der Zuwanderung und Integration sind unsere Erwartungen hoch.

Deutlich wird zum jetzigen Zeitpunkt aber, der Weg nach Jamaika ist auch bei den arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Fragen noch weit.

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.