

In Berlin nicht viel Neues. Was HR von einer neuen GroKo zu erwarten hat.

Ein DGFP // Kommentar zum Abschluss der Sondierungsgespräche zwischen CDU, CSU und SPD.

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

Berlin, 15.01.2018. Es ist vollbracht. In der Nacht auf den Freitag einigten sich SPD, CDU und CSU in ihren Sondierungsgesprächen auf wesentliche Eckpunkte für eine Wiederauflage der Großen Koalition.

Die Unionsparteien zeigen sich mit dem Verhandelten zufrieden, an der SPD-Basis rumort es. Vor allem die Jusos und die Parteilinke schießen gegen die Ergebnisse. Die Angst ist groß, in einer Großen Koalition erneut unter die Räder zu kommen und vom Wähler abgestraft zu werden. Ob das 28-seitige Papier Bestand hat, wird sich am 21. Januar in Bonn zeigen: Dann wird die SPD auf einem außerordentlichen Parteitag über die Aufnahme von Koalitionsverhandlungen auf Grundlage der Sondierungsergebnisse entscheiden.

Auch auf die Gefahr hin, dass die Partei dagegen votiert und der letzte Ausweg Neuwahlen sind, werfen wir einen Blick auf die für das HR-Management relevanten Passagen in dem Sondierungspapier. Was hat das Personalwesen in den kommenden vier Jahren von Seiten des Gesetzgebers zu erwarten? Wie bewerten wir als Personalerinnen und Personaler die Vorhaben?

Fokus auf Aus- und Weiterbildung

Dem Aspekt der Aus- und Weiterbildung wird relativ viel Raum gegeben: Gemeinsam mit den Sozialpartnern will die neue Regierung eine nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln. Was diese enthalten soll, darüber schweigt sich das Papier noch aus.

Widerhall findet der Vorschlag der SPD, die Arbeitsagentur stärker im Bereich der Weiterbildung für zu etablieren. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird dafür ein Recht auf Weiterbildungsberatung eingeräumt.

Nicht schmecken dürfte vielen Unternehmen das Vorhaben, das allgemeine Initiativrecht der Betriebsräte für Weiterbildung zu stärken. Hier droht aus Sicht der Arbeitgeber ein zu starker Eingriff in die unternehmerische Freiheit.

Gestärkt werden soll die berufliche Ausbildung. Neben der Anhebung des BAföG soll mit einer Ausstattungsoffensive für Berufsschulen für bessere Lernbedingungen gesorgt werden. Verankert werden soll aber auch eine Mindestausbildungsvergütung im Berufsbildungsgesetz.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetzes kommt

Abseits der Streitereien über Höchstgrenzen und Familiennachzug haben sich die potentiellen Partner auf die Schaffung eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes verständigt, das sie auch so nennen: „Wir wollen ein modernes, in sich konsistentes Migrationsrecht schaffen. Dabei streben wir an, alle Migrationsfragen analog zur Systematik des Sozialgesetzbuchs grundlegend und einheitlich zu kodifizieren. Als ersten Teil dieses Gesetzbuches regeln wir die Fachkräfteeinwanderung. Wir wollen damit den Zuzug qualifizierter Fachkräfte nach Deutschland attraktiver machen sowie ordnen und steuern.“ Wie es ausgestaltet wird und welchen Regeln es folgt, bleibt offen und wird wohl in möglichen Koalitionsverhandlungen ausdekliniert werden.

Erfreulich ist auch das Bekenntnis, die 3+2-Regelung (Duldung, keine Abschiebung über 5 Jahre) für Auszubildende bundesweit endlich einheitlich anzuwenden. Hierfür haben wir Personaler unter anderem lange gestritten! Zu hoffen ist auch auf eine Ausweitung der Regelung, bspw. auf EQ-Maßnahmen.

Ein bisschen Rückkehrrecht in Vollzeit

Hart muss das Ringen um das Rückkehrrecht in Vollzeit gewesen sein. „Ja, aber...“ laute der Kompromiss, auf den sich die Verhandler in umfassender Detailtiefe geeinigt haben. Grundsätzlich bekennen sich alle Seiten zu dem Rückkehrrecht, knüpfen es aber an bestimmte Bedingungen: Das Unternehmen muss mindestens 45 Beschäftigte haben, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Rückkehr in Vollzeit geltend machen könne. Darüber hinaus gelten Ausnahmeregelungen für Betriebe bis 200 Beschäftigte: Nur jeder 15. darf von dem Recht Gebrauch machen. Während der zeitlich begrenzten Teilzeitarbeit besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit. Auch kann der Arbeitgeber eine befristete Teilzeit ablehnen, wenn diese ein Jahr unter- oder fünf Jahre überschreitet. Und zu guter Letzt muss zwischen zwei befristeten Teilzeiten mindestens ein Jahr liegen.

Damit bleibt der Kompromiss hinter dem Referentenentwurf aus der letzten Legislaturperiode zurück, mit dem Andrea Nahles zum Ende ihrer Amtszeit noch gescheitert war.

Deutlich schwammiger ist das Papier beim Thema Familienzeit: „Wir wollen Familien in ihrem Anliegen unterstützen, mehr Zeit füreinander zu haben und die Partnerschaftlichkeit zu stärken. Wir werden dazu Modelle entwickeln, mit denen mehr Spielraum für Familienzeit geschaffen werden kann.“ Wie auch immer diese aussehen mögen.

Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter

Zum Thema Vereinbarkeit hat das Papier noch mehr zu bieten: Analog zum Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz wollen die Verhandlungspartner einen Rechtsanspruch auf eine Ganztagsbetreuung im Grundschulalter schaffen. Was das Recht auf Betreuungsanspruch wert sein kann, wissen alle die, die aufgrund von Erziehermangel in Betreuungseinrichtungen schon mal abgewiesen worden sind. Wer Betreuungsansprüche schafft, muss deutlich mehr Geld für Erzieherinnen und Erzieher ausgeben. Sonst bleibt dieses Versprechen am Ende eine Luftnummer.

Keine Ausweitung der Geschlechterquote

Eine Ausweitung der Geschlechterquote ist nach Stand der Dinge von Tisch. Vielmehr wollen Union und SPD die Wirksamkeit des bestehenden Gesetzes verbessern, indem sie „die Nichteinhaltung der Meldepflicht für Zielvorgaben für Vorstände und Führungsebenen und die Begründungspflicht bei der Angabe Zielvorgabe „Null“ sanktionieren [...]“. Mit anderen Worten: Wer sich keine Quote gibt, dem droht Strafe, sofern er in den Geltungsbereich des Gesetzes fällt.

Evaluieren statt Regulieren

Bei der Arbeitnehmerüberlassung bleibt alles beim Alten – vorerst. Die Reform der vergangenen Jahre – unter anderem eine Höchstüberlassung von 18 Monaten und Equal Pay nach neun Monaten – soll 2019 evaluiert werden. Was darauf folgt, ist unklar.

Gleiches gilt für das Entgelttransparenzgesetz, das Anfang Januar in Kraft getreten ist. Auch hier wollen die Koalitionäre in spe erst einmal die Wirkung abwarten und in 2019 evaluieren, bevor sie über weitere Schritte, sprich eine Verschärfung, nachdenken. Gut so!

Die Rente wird flexibler

Im Bereich der Rente ist aus Sicht des HR-Managements durchaus Gutes zu vermelden: „Wir wollen Möglichkeiten und Anreize zum freiwilligen längeren Arbeiten und damit auch das Angebot der Flexi-Rente nachhaltig gestalten.“ Damit würde die Große Koalition ihre Ansätze aus der vergangenen Legislaturperiode fortsetzen.

Die Rente mit 63 findet keine Erwähnung. Hier dürfte alles so bleiben, wie es ist.

Die Tarifbindung stärken – aber wie?

Obligatorisch ist der Ruf nach einer Stärkung der Tarifpartnerschaft. Die bisherige Antwort auf nachlassende Tarifbindungen waren Öffnungsklauseln in Gesetzen. Diesen Weg wird eine mögliche Koalition wohl auch in den kommenden vier Jahren gehen. Von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen ist nicht die Rede.

Keine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes (mehr)

Interessant ist das, was nicht (mehr) in dem Sondierungspapier steht: Die Verhandlungspartner konnten sich scheinbar nicht auf eine Öffnung des Arbeitszeitgesetzes einigen. In einer früheren Version des Papiers, die uns vorliegt, war noch von einer Experimentierklausel für tarifgebundene Unternehmen die Rede, mit der Andrea Nahles in der vergangenen Legislaturperiode gescheitert war. Diese sieht, oder besser: sah vor, tarifgebundene Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen von den Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes abweichen zu lassen. Die finale Fassung des Papiers erwähnt diese Klausel nicht mehr. Sollten sich die Parteien in den anstehenden Koalitionsverhandlungen nicht darauf einigen könnten, würden sie hinter ihren Bekenntnissen zu mehr Flexibilität im Arbeitsleben zurückbleiben. Chance erneut vertan, wie wir als Personaler finden!

Befristete Arbeitsverhältnisse weiter möglich

Die von der SPD im Wahlkampf geforderte Einschränkung der befristeten Arbeitsverhältnisse hat es nicht in das Papier geschafft. Die Parteilinke macht an dieser Stelle im Nachgang zu den Sondierungsgesprächen massiv Druck, diese Forderung noch durchzubekommen. Ob sich die Parteien in den Koalitionsverhandlungen auf die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung oder eine Einschränkung der Befristungsgründe noch einigen, ist offen, aber nicht zu erwarten. Über den Schatten wird die Union nicht springen.

Im Fazit: keine Überraschungen!

Wer einen Strich unter die Vorhaben zieht, wird im Fazit kaum überrascht sein: Die Koalition setzt in den HR-relevanten Feldern im Wesentlichen ihre Politik der letzten Legislaturperiode fort. Große Sprünge sind nicht zu erwarten, im Papier auch nicht enthalten. Weder werden die Regelungen der letzten Jahre zurückgedreht (Mindestlohn, Rente mit 63, Geschlechterquote etc.), noch sind neue massive Verschärfungen enthalten. Insgesamt stellt das vorliegende Ergebnisse einen Kompromiss zwischen einer mehrwollenden SPD und einer abwehrenden Union dar. Nicht mehr, aber auch nicht weniger.

Ob das clever ist, mag bezweifelt werden. Als Personalmanagement hätten wir uns mehr Mut bei der Flexibilisierung der Arbeitswelt gewünscht. Es geht uns nicht um den einseitigen Abbau von Schutzrechten. Es geht uns um einen Rahmen für eine moderne Arbeitswelt, bspw. beim Arbeitszeitgesetz.

Wohlgemerkt: Sondierungspapiere sind weder Koalitionsverträge, noch haben sie Gesetzeskraft. Wie sich die Dinge in den kommenden vier Jahre entwickeln werden, bleibt abzuwarten. Das vorliegende Sondierungspapier gibt zumindest schon einmal einen guten Überblick über das, was kommen könnte. Auch in der vergangenen Regierung hat man sich im Wesentlichen an das Ausverhandelte gehalten.

Christian Lorenz, Leiter Hauptstadtbüro der DGFP e.V.,
030 / 8145543-71, 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.