

Ein Kompromiss. Was die GroKo dem HR-Management in den Koalitionsvertrag geschrieben hat.

Ein DGFP // Kommentar zum Abschluss der Koalitionsverhandlungen 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, 08.02.2018.

Die Katze ist aus dem Sack. Nach nicht einmal zwei Wochen haben sich SPD, CDU und CSU am Mittwoch auf einen Koalitionsvertrag geeinigt. Dem Ganzen sind nach dem Scheitern von Jamaika bereits recht intensive Sondierungsverhandlungen vorausgegangen, in deren Rahmen sich die Parteien auf wesentliche Grundzüge einigen konnten.

Stolperstein auf dem Weg zur endgültigen Unterzeichnung könnte die SPD-Basis sein. Die Chancen, dass die SPD-Mitglieder den Weg für eine erneute Große Koalition freimachen werden, sind allerdings eher gestiegen. Mit dem Außen-, Finanz- und Arbeitsministerium haben sich die Sozialdemokraten drei durchaus wichtige Häuser sichern können. Der sich abzeichnende Verzicht von Martin Schulz auf den Parteivorsitz könnte vielen Sozialdemokraten die Zustimmung erleichtern.

Unabhängig von der Frage, wie die SPD entscheiden wird, nehmen wir den Vertrag zum Anlass, auf die für das HR-Management relevanten Passagen zu schauen. Was ist drin für uns? Welche Veränderungen zeichnen sich ab? Eine Auswahl:

Sachgrundlose Befristung

Am Ende ist man bei der Frage der Abschaffung der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen zu einem Kompromiss gekommen, der es Union wie SPD erlaubt, in dieser Frage das Gesicht zu wahren: Unternehmen mit mehr als 75 Beschäftigten dürfen nur noch 2,5 Prozent ihrer Belegschaft sachgrundlos befristen, jeder weitere Arbeitsvertrag gilt als unbefristet zustande gekommen. Auch ist die Befristung ohne Sachgrund nur noch für 18 anstatt bislang 24 Monate bei einmaliger Verlängerung in diesem Zeitraum möglich. Wem das helfen soll, ist fraglich.

Arbeitszeitgesetz

Erst raus, dann wieder rein. Die Koalition schien sich nicht einig bei der Öffnung des Arbeitszeitgesetzes. Nun aber soll experimentiert werden dürfen, zumindest bei tarifgebundenen Unternehmen: „Auf Grundlage von diesen Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.“ Das ist grundsätzlich zu begrüßen, wenn auch – erneut – eine ganz offensichtliche Bevorzugung tarifgebundener Unternehmen.

Eingeschränkt wird die Flexibilität aber an anderer Stelle: Der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit darf die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 Prozent unterschreiten und 25 Prozent überschreiten.

Rückkehrrecht in Vollzeit

Das Ausgehandelte wird kommen. Bereits im Sondierungspapier ausformuliert auf dem Niveau eines Referentenentwurfes bekennen sich alle Seiten zum Rückkehrrecht in Vollzeit, knüpfen es aber an bestimmte Bedingungen: Das Unternehmen muss mindestens 46 Beschäftigte haben, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihr Rückkehrrecht 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. Zu guter Letzt muss zwischen zwei befristeten Teilzeiten eines Arbeitnehmers mindestens ein Jahr liegen.

Arbeitnehmerüberlassung

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 2020 evaluiert werden. Was darauf folgt, ist unklar.

Entgelttransparenzgesetz

Gleiches gilt für das Entgelttransparenzgesetz, dessen Auskunftsanspruch seit Anfang Januar greift. 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!

Geschlechterquote

Eine Ausweitung der Geschlechterquote ist vom 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 entsprechend den Bestimmungen des § 335 Handelsgesetzbuch (HGB).“* Bisher wird noch nach den Bestimmungen des § 334 sanktioniert, der weniger restriktiv ist.

Betriebsratswahlen

Ein kleines Bonbon für die Gewerkschaften im Sinne der betrieblichen Mitbestimmung: Betriebsratswahlen gerade in kleineren Unternehmen sollen einfacher werden. *„Dazu werden wir das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtend machen. Für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen wir die Wahl zwischen dem vereinfachten und allgemeinen Wahlverfahren.“*

Mobile Arbeit

Mobile Arbeit soll erleichtert und gefördert werden: *„Dazu werden wir einen rechtlichen Rahmen schaffen. Zu diesem gehört auch ein Auskunftsanspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber über die Entscheidungsgründe.“* Die Formulierung klingt reichlich weich, über ein Recht auf Homeoffice sprechen wir hier nicht.

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. Konkret wird es an dieser Stelle noch nicht.

Widerhall findet der Vorschlag der SPD, die Arbeitsagentur stärker im Bereich der Weiterbildung 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.

Fachkräfteeinwanderungsgesetz und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Abseits der Streitereien über Höchstgrenzen und Familiennachzug haben sich die potentiellen Partner auf die Schaffung eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes verständigt, das sie auch so nennen: *„Um Deutschland für qualifizierte internationale Fachkräfte noch attraktiver zu machen, wollen wir ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschieden, mit dem wir den Zuzug qualifizierter Arbeitskräfte nach Deutschland ordnen und steuern.“*

Erfreulich ist auch das Bekenntnis, die 3+2-Regelung (Duldung, keine Abschiebung über fünf Jahre) für Auszubildende bundesweit endlich einheitlich anzuwenden. Hierfür haben wir Personaler unter anderem lange gestritten! Von einer Ausweitung der Regelung auf EQ-Maßnahmen, wie sie von vielen Seiten gefordert wurde, ist nicht die Rede. Schade!

Rentenpolitik

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.

Im Fazit: ein Kompromiss

Der Koalitionsvertrag trägt in den HR-relevanten Fragen eine in weiten Teilen sozialdemokratische Handschrift, ist aber gleichzeitig durch Kompromisslösungen zwischen den Partnern geprägt. An den Beispielen der sachgrundlosen Befristung und dem Rückkehrrecht in Vollzeit zeigt sich dies exemplarisch. Die ausgehandelten Höchstgrenzen und Prozentzahlen folgen keinem erkennbaren Muster. Sie sind Ergebnis eines politischen Aushandlungsprozesses, sind nicht an den betrieblichen Bedürfnissen ausgerichtet.

Ob diese „Ja, aber“-Politik clever ist, mag genauso bezweifelt werden, wie der Umstand, dass Flexibilität überwiegend als Einbahnstraße verstanden wird. 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, der die schützt, die Schutz bedürfen, und die lässt, die können und wollen. Hier setzt die neue Koalition, wie die alte, zu wenig Akzente!

Noch ein Wort zur der Besetzung des Arbeitsministeriums: Die Personalie scheint noch nicht entschieden. Gehandelt wird aktuell die stellvertretende SPD-Fraktionsvorsitzende Eva Högl. Ausgang (noch) offen.

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.