GASTKOMMENTAR

„So wird was draus“

Programm für Aufschwung und Beschäftigung

Die Praktiker haben einiges zu diesem Thema zu sagen!
Hört die Bundesregierung endlich auf die wichtigsten Stakeholder?

RA Alexander R. Zumkeller, MBA, Wirtschaftsmediator,
Präsident des Bundesverbands der Arbeitsrechtler in Unternehmen e.V. (BVAU); Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor sowie Country HRO eines globalen Konzerns der Elektro- und Automationsindustrie.

Das „Programm für Aufschwung und Beschäftigung“ ist da. Man darf das ruhig einmal festhalten, ohne sofort in den Chor der Berufsbedenkenträger einzustimmen: Die Bundesregierung ist handlungsfähig; sie hat geliefert. Und sie hat angekündigt, die Empfehlungen der Alterssicherungskommission 1:1 umzusetzen. Nun könnte man – wie so häufig – reflexartig erklären, das alles sei zu wenig, zu spät, zu ungenau. Kann man machen, hilft aber nicht. Wer immer nur unkt, stärkt am Ende nicht die Sache, sondern die Verhinderer. Also sollte man besser fragen: „Wie wird aus diesem Programm tatsächlich etwas?“, „Wie wird aus politischer Absicht praktische Wirkung?“ Dazu braucht es weniger Pathos, sondern mehr Handwerk – und einige sehr konkrete gesetzgeberische Korrekturen.

Mehr sachgrundlose Befristung möglich

Ein erster Hebel ist die geplante Änderung bei der Höchstgrenze der sachgrundlosen Befristung: künftig für eine Dauer von 48 Monaten statt 24 Monaten mit sechs Verlängerungen statt drei – das ist mehr als eine technische Änderung. Es schafft Luft – gerade für Unternehmen, die noch nicht sicher wissen, wie sich Märkte, Aufträge oder Technologien entwickeln; sie können so eher einstellen, statt aus Vorsicht gar nicht zu reagieren.

Besonders wichtig ist zudem das vorgesehene Ende des Vorbeschäftigungsverbots. Damit lassen sich etwa erfahrene „Senior Experts“ erneut befristet einsetzen, wenn Fachwissen gebraucht wird, aber eine dauerhafte Stelle nicht trägt. Nebenbei würde die Rechtslage sogar einfacher: Die bisherigen Sonderregeln in § 14 TzBfG könnten weitgehend entfallen. Auch das Privileg des öffentlichen Dienstes gehört dann auf den Prüfstand. Haushaltsbefristungen und endlose Kettenbefristungen an Hochschulen lassen sich schwer rechtfertigen, wenn die Privatwirtschaft zugleich klare Grenzen akzeptiert.

Vorschlag:

„Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von 48 Monaten zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer ist auch die höchstens

sechsmalige Verlängerung zulässig. Als Verlängerung gilt auch ein direkter Anschlussvertrag mit demselben Vertragsarbeitgeber, wenn die Arbeitsbedingungen geändert werden."

Neue Auflösungsoption

Ein zweiter vielversprechender Punkt ist eine realistische Auflösungsoption im Kündigungsschutz. Der BVAU hat schon mehrfach gefordert, bei Angebot einer Regelabfindung den Kündigungsschutz zu entschärfen. Das wird politisch vielen zu weit gehen, das ist klar. Aber zumindest die Beschränkung auf die Finanzbranche war nie überzeugend. Warum § 25a Abs. 5a KWG gerade dort und nur dort gelten sollte, konnte ohnehin niemand plausibel erklären. Der „leitende Angestellte" i.S.d. § 14 Abs. 2 KSchG ist in der Praxis längst ein seltenes Wesen. Es gilt hier zu modernisieren, ohne dogmatische Nebelkerzen.

Vorschlag:

„Auf Beschäftigte, deren jährliche vertragliche Vergütung das 1,75-Fache der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung überschreitet, finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit Ausnahme des § 3 Anwendung. § 9 Abs. 1 Satz 2 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Antrag des Arbeitgebers auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses keiner Begründung bedarf. Beinhaltet die vertragliche Vergütung auch variable Bestandteile, sind im Zweifel die tatsächlich beanspruchbaren Vergütungsanteile der letzten 36 Monate heranzuziehen".

Das wäre kein Systembruch, sondern eine nüchterne Anpassung an die Wirklichkeit. Wer sehr hoch vergütet ist, hat regelmäßig andere Verhandlungsmacht als Beschäftigte im Normalarbeitsverhältnis. Das darf das Recht abbilden.

Verschärfte Regelungen zur Krankschreibung

Auch bei der Krankschreibung lohnt ein Blick ohne ideologische Scheuklappen. Natürlich sind die meisten Arbeitsunfähigkeiten berechtigt. Aber leichtfertig ausgestellte Bescheinigungen verursachen betriebs- und volkswirtschaftliche Schäden. Arbeitsunfähigkeit heißt eben nicht abstrakt: jemand fühlt sich nicht optimal. Entscheidend ist, ob die konkret geschuldete Arbeit erbracht werden kann.

Warum ein Büroangestellter mit gebrochenem Bein im Homeoffice zwingend arbeitsunfähig sein soll, bleibt schleierhaft. Seit auch das BAG deutlich gemacht hat, dass ärztliche Bescheinigungen erschüttert werden können, wenn Umstände zweifelhaft sind, ist die telefonische Krankschreibung im Regelfall kaum noch vermittelbar. Telemedizin mit Video mag Ausnahmen rechtfertigen. Die reine Telefon-AU sollte aber nicht der Normalfall bleiben.

Vorschlag:

„Die Ausstellung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen auf rein fernmündlichem Weg ist untersagt. Die kassenärztlichen Vereinigungen können die Zulässigkeit des Ausstellens von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ohne persönlichen Kontakt regeln."

Hinzu kommt die Vorlagepflicht ab dem ersten Tag. Im Grunde gibt es sie schon: § 5 Abs. 1 Satz 3 EFZG erlaubt dem Arbeitgeber, eine Bescheinigung früher zu verlangen. Nur das Regel-Ausnahme-Verhältnis gehört gedreht. Wer krank ist, weist das nach. Abweichungen können einzelvertraglich, betrieblich oder tariflich geregelt werden. Zugleich müssen unseriöse, im Ausland sitzende Telefonpraxen aus dem Spiel genommen werden.

Vorschlag:

„Die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung muss ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit vorgelegt werden, bei Erkrankung im Inland durch Bescheinigung eines im Inland zugelassenen und approbierten Arztes. Einzelvertraglich sowie durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag kann eine abweichende Vorlagepflicht vereinbart werden."

Vereinfachung der KI-Mitbestimmung

Bei der KI-Mitbestimmung gilt: nicht jede neue Software darf ein neues Grundsatzdrama auslösen. § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG ist unnötig und praxisfern. Sinnvoller wäre eine paritätische Kommission, in der die sozialpolitischen Spitzenverbände ebenso sitzen wie technische Fachleute. Diese Kommission könnte KI-Standardsoftware zertifizieren. Was zertifiziert ist, könnte dann ohne Weiteres eingesetzt werden; Missbrauch verhindert § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG ohnehin. Die Mitbestimmung bleibt also erhalten, aber sie blockiert nicht jedes Werkzeug, bevor es überhaupt ausprobiert wurde.

Neue Öffnungsklauseln

Bei Öffnungsklauseln ist Vorsicht geboten. Mehr Flexibilität klingt gut, kann aber Nebenwirkungen haben. Wenn tarifgebundene Unternehmen immer mehr Erleichterungen erfahren, während nicht tarifgebundene Unternehmen im Wettbewerb zurückfallen, wird die Entscheidung „Tarif oder nicht Tarif" faktisch entwertet. Das wäre problematisch. Die Koalitionsfreiheit schützt nicht nur den Beitritt zur Tarifbindung, sondern auch die freie Entscheidung dagegen. Öffnungsklauseln brauchen deshalb Augenmaß.

Klarheit bei Berichts- und Sorgfaltspflichten

Berichts- und Sorgfaltspflichten sind ein weiteres Feld, auf dem Klarheit nötig ist. Mit Verlaub: Was zum Unternehmensrecht gehört, gehört nicht in den Regelungsbereich der Tarifparteien. Solche Pflichten betreffen Governance, Haftung, Lieferketten, Transparenz und damit Fragen, die der Gesetzgeber selbst entscheiden muss. Tarifparteien sind stark, wo es um Arbeitsbedingungen geht. Unternehmensrechtliche Grundpflichten sollten sie nicht nebenbei miterledigen müssen.

Empfehlungen der Alterssicherungskommission

Die Empfehlungen der Alterssicherungskommission sind im Kern nicht unvernünftig. Aber der Teufel steckt – wie so oft – nicht im Grundsatz, sondern in der Ausgestaltung.

Dass Altersteilzeit im Blockmodell nicht mehr möglich sein soll, ist arbeitspolitisch nachvollziehbar. Altersteilzeit sollte immer einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglichen. Das klassische Blockmodell – erst Vollgas, dann gar nicht mehr – erfüllt diesen Gedanken nur begrenzt. Degressive Modelle müssen jedoch möglich bleiben, etwa wenn das letzte Drittel der Laufzeit eine Arbeitszeit von Null vorsieht. Das ist geradezu der Archetyp des Hineingleitens. Außerdem braucht es Anreize, frei werdende Arbeitszeitanteile mit Neueinstellungen zu besetzen. Denkbar wäre, den vom Arbeitgeber zu tragenden Aufstockungsbetrag in der Rentenversicherung auf Beiträge für neu eingestellte Beschäftigte anzurechnen. So ließe sich die Doppelbelastung derselben Stelle vermeiden.

Auch die Kapitalrente ist kein falscher Ansatz – bitte aber ohne Kleinbetriebsklausel. Gerade dort, wo es häufig keine Betriebsrente gibt, wird die zusätzliche Vorsorge gebraucht. 1% Arbeitgeberbeitrag ist natürlich eine Belastung; über 1% wird in Tarifverhandlungen lange gerungen. Bei einer gesamtwirtschaftlichen Lohnsumme von rund 1,1 Bill. € reden wir über etwa 11 Mrd. €. Umso wichtiger ist eine Tariföffnung: Wo Tarifverträge bereits eine betriebliche Altersversorgung regeln, sollte das Obligatorium ausgeschlossen werden können.

Außerdem sollten auch Vorstandsmitglieder in die Pflichtversicherung aufgenommen werden. Ob das den rund 20.000 bis 25.000 Vorständen persönlich hilft? Eher fraglich. Ob es die Rentenversicherung stabilisiert? Ebenfalls fraglich. Aber die Gegenfrage ist berechtigt: Warum sollte dieser Personenkreis ausgenommen bleiben?

Neuregelung der Besteuerung

Beim Thema Steuern gilt: Der Begriff „Reichensteuer" ist missglückt. Breite Schultern können tatsächlich grds. mehr tragen, sie tun es aber bereits jetzt. Als Beispiel sei die Rentenversicherung genannt: Renten werden aus Steuern mitfinanziert; wer wegen der Beitragsbemessungsgrenze keine Ansprüche darüber hinaus erwirbt, zahlt über Steuern trotzdem mit. Weniger Klassenkampf täte hier gut – auch sprachlich. Wenn „Bürgerinnen und Bürger" entlastet werden und „Reiche" zahlen, klingt das, als seien Letztere keine Bürger – das ist Unsinn.

Gleichwohl darf nicht vergessen werden: Drei Prozentpunkte mehr ab 250.000 € zu versteuerndem Einkommen bedeuten „nur" 625 € im Monat. Das kann ärgern, macht aber nicht arm. Anders sieht es bei der geplanten geringeren Absetzbarkeit von Handwerkerleistungen aus. Sie trifft viele Haushalte – und womöglich am Ende auch die Handwerker selbst, wenn Aufträge ausbleiben.

Fazit

Zunächst fällt auf, dass die Novelle des Arbeitszeitgesetzes fehlt. Und das vorgestellte Programm ist keinesfalls kostenlos. Auch muss manches noch präzisiert werden. Aber die Inhalte zeigen Handlungsfähigkeit und Handlungswillen. Jetzt alles oder ausgewählte Teile schlechtzureden – wie es bereits einige Verbände und verbandsnahe Initiativen tun – hilft niemandem. Einmal an einem Strang ziehen, einmal in dieselbe Richtung streben – das wäre das Gebot der Stunde. Der BVAU liefert konkrete Umsetzungsvorschläge. Es wäre schön, wenn sich weitere Akteure einreihten, denn Ende 2026 sollen alle Vorschläge das Parlament passiert haben. Bis dahin gilt: Nicht nur kommentieren, sondern mitbauen!