

1 ARBEITSMARKT FLEXIBILISIEREN 2 BESCHÄFTIGUNG SICHERN 3 MOBILES ARBEITEN STÄRKEN

4 BESCHLUSS DES MIT-BUNDESVORSTANDS VOM 30.06.2020

5 **Die Mittelstands- und Wirtschaftsunion (MIT) spricht sich für Reformen des Ar-**
6 **beitsmarktes aus, damit Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Krise erfolgreich**
7 **überwinden und Arbeitsverhältnisse gesichert werden. Die Flexibilität von Ar-**
8 **beitgebern und Arbeitnehmern soll auch nach der Krise gestärkt und rechtliche**
9 **Rahmenbedingungen sollen verbessert werden. Sämtliche Gesetzesvorhaben,**
10 **die den Mittelstand mit zusätzlichen Abgaben oder bürokratischen Auflagen**
11 **belasten, müssen auf Eis gelegt werden.**

12
13 • **Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes**

14 Unsere Arbeitswelt befindet sich durch die Digitalisierung im Wandel. Das Arbeits-
15 zeitrecht muss an die modernen Gegebenheiten angepasst und flexibler ausgestaltet
16 werden. Die Spielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie sollen dabei ausgenutzt und für
17 alle Unternehmen ermöglicht werden. Rund 73% der Betriebe in Deutschland sind
18 nicht tarifgebunden, vor allem im Mittelstand. Es ist fatal, wenn der größte Teil der
19 deutschen Wirtschaft nicht von gesetzlichen Erleichterungen oder begründbaren Aus-
20 nahmen profitiert. Die MIT fordert, die in Deutschland geltende tägliche Höchststar-
21 beitszeit durch eine wöchentliche Regelung zu ersetzen. Ausnahmen von den gesetz-
22 lich vorgeschriebenen Ruhezeiten sollen ermöglicht werden und flexibler gestaltet
23 werden können. Es soll geprüft werden, ob die Ausnahmen für systemrelevante Bran-
24 chen in der Coronakrise sich bewährt oder zu sozialen Verwerfungen geführt haben.
25 Sofern sie sich bewährt haben, sollten sie dauerhaft und für alle Branchen übernom-
26 men werden.

27
28 • **Rechtsanspruch auf Home Office gefährdet den Betriebsfrieden**

29 Die Corona-Krise hat gezeigt, dass in vielen Betrieben die Bereitschaft für Home
30 Office und mobiles Arbeiten besteht und bereits gängige Betriebspraxis ist. Für ein
31 pauschales gesetzliches Recht auf Home Office besteht daher kein Bedarf, und es wird
32 von der MIT abgelehnt. Die Gestaltung der Arbeitsprozesse ist ureigene Aufgabe der
33 betrieblichen Personalpolitik. Staatliche Vorgaben sind an dieser Stelle praxisfremd
34 und widersprechen den Grundzügen des Arbeitsrechts. Sie gefährden den innerbe-
35 trieblichen Frieden, da Home Office nicht bei jedem Arbeitsplatz eines Unternehmens
36 praktikabel ist. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Arbeitsort und Ar-
37 beitszeit ist verfassungsrechtlich abgesichert und wichtiger Bestandteil der Unterneh-
38 mensfreiheit. Die Politik ist daher gefordert, Anreize und rechtssichere Rahmenbedin-
39 gungen zu schaffen, damit Home Office und mobiles Arbeiten in den Unternehmen

gestärkt werden. Mobiles Arbeiten darf nicht durch überflüssige und mit mobilem Arbeiten nicht kompatible Arbeitsschutzvorschriften eingeschränkt werden.

- **Anpassung der Grenze für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**

Minijobs bedeuten Flexibilität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vieler mittelständischer Betriebe. Die Einführung des Mindestlohns und dessen regelmäßige Erhöhung bei einer zeitgleich starren Hinzuverdienstgrenze beraubt dieses Arbeitsmodell seiner Flexibilität und Attraktivität. Die maximale Hinzuverdienstgrenze für Minijobs soll deshalb so schnell wie möglich von 450 Euro auf 550 Euro pro Monat erhöht werden. Dabei sollen die Hinzuverdienstgrenzen zukünftig mindestens einmal pro Legislaturperiode an die Preis- und Lohnentwicklung angepasst werden.

- **Werkverträge (§ 631 BGB) und Arbeitnehmerüberlassung erhalten**

Durch Globalisierung, Digitalisierung und Entwicklung ist unsere Arbeitswelt im stetigen Wandel und wird immer komplexer. Die klassische Erwerbsbiografie bei der das Arbeitsleben zum größten Teil in einem Beruf und in einem Unternehmen stattfindet, ist schon heute nicht mehr die Regel. Die Bedeutung von Werk- und Dienstverträgen wird durch projektbezogenes und flexibles Arbeiten sowie durch komplexere Arbeitsprozesse noch mehr an Bedeutung gewinnen. Eine gesetzliche Einschränkung ihrer Nutzung wäre deshalb nicht nur in Zeiten von Corona kontraproduktiv für den Arbeitsmarkt und würde tief in unternehmerische Freiheit eingreifen. Einschränkungen von Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung lehnen wir aus wirtschaftlicher, verfassungs-, und europarechtlicher Sicht ab.

- **Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa nicht weiter einschränken**

Durch die Revision der Entsenderichtlinie wird der Einsatz von Mitarbeitern im EU-Ausland noch bürokratischer und teurer. Gerade jetzt darf die Arbeitnehmerfreizügigkeit im Schengenraum nicht weiter eingeschränkt werden. Ohne die Aufbereitung sämtlicher Informationen über die ab August 2020 zu zahlenden Entgelte und das nationale Arbeitsrecht ist die Richtlinie für Unternehmen nicht umsetzbar. Bis dahin sollte deshalb von Sanktionen bei Verstößen gegen die neuen Entsendebestimmungen abgesehen werden. Darüber hinaus ist darauf zu achten, dass eine 1-zu-1-Umsetzung der EU-Richtlinie erfolgt und Ausnahmeregelungen - wie zeitliche Begrenzungen der Ausnahmen für bestimmte grenzüberschreitende Tätigkeiten - umfassend genutzt werden. Auch die Anwendung nur bundesweiter allgemeiner Tarifverträge muss Gegenstand des Entsenderechts bleiben. Andernfalls würde ein Präzedenzfall geschaffen werden, der sich auch auf nationale Tarifgesetzgebung auswirkt.