

1 ARBEITSMARKT FLEXIBILISIEREN 2 BESCHÄFTIGUNG SICHERN 3 MOBILES ARBEITEN STÄRKEN

4 BESCHLUSS DES MIT-BUNDESVORSTANDS VOM 30. JUNI 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 be-**
11 **lasten, müssen auf Eis gelegt werden.**

12
13 • **Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes**

14 Unsere Arbeitswelt befindet sich durch die Digitalisierung im Wandel. Das Arbeitszeit-
15 recht muss an die modernen Gegebenheiten angepasst und flexibler ausgestaltet wer-
16 den. Die Spielräume der EU-Arbeitszeitrichtlinie sollen dabei ausgenutzt und für alle
17 Unternehmen ermöglicht werden. Rund 73% der Betriebe in Deutschland sind nicht ta-
18 rifgebunden, vor allem im Mittelstand. Es ist fatal, wenn der größte Teil der deutschen
19 Wirtschaft nicht von gesetzlichen Erleichterungen oder begründbaren Ausnahmen pro-
20 fitiert. Die MIT fordert, die in Deutschland geltende tägliche Höchstarbeitszeit durch
21 eine wöchentliche Regelung zu ersetzen. Ausnahmen von den gesetzlich vorgeschrie-
22 benen Ruhezeiten sollen ermöglicht werden und flexibler gestaltet werden können. Es
23 soll geprüft werden, ob die Ausnahmen für systemrelevante Branchen in der
24 Coronakrise sich bewährt oder zu sozialen Verwerfungen geführt haben. Sofern sie sich
25 bewährt haben, sollten sie dauerhaft und für alle Branchen übernommen werden.

26
27 • **Rechtsanspruch auf Home Office gefährdet den Betriebsfrieden**

28 Die Corona-Krise hat gezeigt, dass in vielen Betrieben die Bereitschaft für Home Office
29 und mobiles Arbeiten besteht und bereits gängige Betriebspraxis ist. Für ein pauschales
30 gesetzliches Recht auf Home Office besteht daher kein Bedarf, und es wird von der MIT
31 abgelehnt. Die Gestaltung der Arbeitsprozesse ist ureigene Aufgabe der betrieblichen
32 Personalpolitik. Staatliche Vorgaben sind an dieser Stelle praxisfremd und widerspre-
33 chen den Grundzügen des Arbeitsrechts. Sie gefährden den innerbetrieblichen Frieden,
34 da Home Office nicht bei jedem Arbeitsplatz eines Unternehmens praktikabel ist. Das
35 Weisungsrecht des Arbeitgebers hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitszeit ist verfas-
36 sungsrechtlich abgesichert und wichtiger Bestandteil der Unternehmensfreiheit. Die
37 Politik ist daher gefordert, Anreize und rechtssichere Rahmenbedingungen zu schaffen,

38 damit Home Office und mobiles Arbeiten in den Unternehmen gestärkt werden. Mobi-
39 les Arbeiten darf nicht durch überflüssige und mit mobilem Arbeiten nicht kompatible
40 Arbeitsschutzvorschriften eingeschränkt werden.

41

42 • **Anpassung der Grenze für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**

43 Minijobs bedeuten Flexibilität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vieler mittelständi-
44 scher Betriebe. Die Einführung des Mindestlohns und dessen regelmäßige Erhöhung bei
45 einer zeitgleich starren Hinzuverdienstgrenze beraubt dieses Arbeitsmodell seiner Fle-
46 xibilität und Attraktivität. Die maximale Hinzuverdienstgrenze für Minijobs soll deshalb
47 so schnell wie möglich von 450 Euro auf 550 Euro pro Monat erhöht werden. Dabei sol-
48 len die Hinzuverdienstgrenzen zukünftig mindestens einmal pro Legislaturperiode an
49 die Preis- und Lohnentwicklung angepasst werden.

50

51 • **Werkverträge (§ 631 BGB) und Arbeitnehmerüberlassung erhalten**

52 Durch Globalisierung, Digitalisierung und Entwicklung ist unsere Arbeitswelt im steti-
53 gen Wandel und wird immer komplexer. Die klassische Erwerbsbiografie bei der das Ar-
54 beitsleben zum größten Teil in einem Beruf und in einem Unternehmen stattfindet, ist
55 schon heute nicht mehr die Regel. Die Bedeutung von Werk- und Dienstverträgen wird
56 durch projektbezogenes und flexibles Arbeiten sowie durch komplexere Arbeitspro-
57 zesse noch mehr an Bedeutung gewinnen. Eine gesetzliche Einschränkung ihrer Nut-
58 zung wäre deshalb nicht nur in Zeiten von Corona kontraproduktiv für den Arbeits-
59 markt und würde tief in unternehmerische Freiheit eingreifen. Einschränkungen von
60 Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung lehnen wir aus wirtschaftlicher, verfas-
61 sungs-, und europarechtlicher Sicht ab.