

Arbeit

Digitalisierung

Energiewende

Finanzen

Internationalisierung

Nachfolge

Positionspapier zum Mobile Arbeit Gesetz

Mittelstand braucht Flexibilität statt Regulierung

05. Oktober 2020

Kontakt zur Redaktion:
Deutscher Mittelstands-Bund (DMB) e.V.
Grafenberger Allee 125
40237 Düsseldorf

www.mittelstandsbund.de
Tel. +49 (0) 211 / 2005 25-0
Fax +49 (0) 211 / 2005 25-99
Mail: info@mittelstandsbund.de

Herausgeber (V.i.S.d.P.):
Marc S. Tenbieg
Geschäftsführender Vorstand
meinung@mittelstandsbund.de

Positionspapier zum Mobile Arbeit Gesetz

Mittelstand braucht Flexibilität statt Regulierung

- DMB lehnt Rechtsanspruch auf Home-Office ab
- Entscheidung über Home-Office muss in Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten im Betrieb erfolgen
- Anpassung des Arbeitsrechts und Versicherungsschutzes statt Rechtsanspruch

Die Corona-Pandemie wirkt wie ein Katalysator für das Arbeiten im Home-Office. Um Ansteckungen zu vermeiden, wurden Arbeitsplätze fast überall, wo es möglich war, in kürzester Zeit nach Hause verlegt. Dieser Trend spiegelt sich auch in den Zahlen wider: Während im Jahr 2019 lediglich 12,9 Prozent¹ der Beschäftigten überwiegend oder gelegentlich von zu Hause arbeiten, waren es im April 2020 während der Hochphase der Corona-Pandemie 23 Prozent aller Beschäftigten².

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) plant nun ein „Recht auf Home-Office“ für alle Arbeitnehmer einzuführen. Ein aktueller Gesetzesentwurf aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sieht dabei vor, für Vollzeitbeschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf jährlich 24 Tage Home-Office bzw. mobile Arbeit zu schaffen. Um diesen Anspruch ablehnen zu können, sollen Arbeitgeber zwingende betriebliche oder organisatorische Gründe darlegen. Für die Zeit im Home-Office soll das Gesetz zudem eine digitale Arbeitszeiterfassung zur Pflicht machen. Weiterhin sollen bestehende Versicherungslücken der gesetzlichen Unfallversicherung geschlossen werden.

Keine zusätzliche Belastung in der Krise

Der Deutsche Mittelstands-Bund (DMB) sieht das „Mobile Arbeit Gesetz“ kritisch. Der Mittelstand steckt nach wie vor in der schwersten Wirtschaftskrise seit Bestehen der Bundesrepublik und erholt sich erst langsam von den wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie. In dieser Situation brauchen die kleinen und mittelständischen Unternehmen in Deutschland Flexibilität statt weiterer Regulierung.

Home-Office und mobiles Arbeiten sind wichtige Bestandteile einer modernen Arbeitswelt und haben sich durch die Corona-Krise noch stärker etabliert. Hier besteht mittlerweile eine breite Akzeptanz bei Führungskräften und Beschäftigten. In vielen mittelständischen Unternehmen ist digitales und dezentrales Arbeiten aus dem Home-Office deshalb auch ohne Rechtsanspruch bereits Realität. KMU können allerdings am besten individuell entscheiden, wann und wo mobiles

¹ Statistisches Bundesamt (2019)

² Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2020)

Arbeiten für Ihre Mitarbeiter sinnvoll und möglich ist, da sich dies je nach Betrieb und Branche sehr unterschiedlich gestalten kann. Entscheidungen über diese elementare Frage der Arbeitsorganisation müssen im Unternehmen getroffen werden. Ein gesetzlicher Home-Office-Anspruch für Arbeitnehmer ist deshalb nicht zielführend und greift in die unternehmerische Freiheit des Mittelstands ein. Insbesondere die verpflichtende Darlegung zwingender betrieblicher oder organisatorischer Gründe bei der Ablehnung von Home-Office für jeden einzelnen Beschäftigten schafft unnötige Bürokratie und damit Mehraufwand.

Im Mittelstand ist das Verhältnis zwischen Unternehmensführung und Beschäftigten seit jeher besonders eng und vertrauensvoll. Bilaterale Vereinbarungen zu Home-Office-Regelungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind deshalb der bessere Weg. KMU haben ein eigenes Interesse daran, selbstbestimmte und flexible Arbeitsprozesse zu ermöglichen, um als attraktive Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. In Zeiten des Fachkräftemangels ist dies ein wichtiger Faktor, um Fachkräfte zu finden und zu binden. Ein verbindlicher Rechtsanspruch auf eine Mindestanzahl von Home-Office-Tagen ist daher nicht erforderlich.

Home-Office durch rechtliche Anpassungen vereinfachen

Sinnvoll ist es hingegen, offene Fragen des Versicherungsschutzes im Home-Office zeitnah zu klären und bestehende Versicherungslücken zu schließen. Das schafft gleichermaßen Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte. Eine versicherungstechnische Gleichstellung der Arbeitsplätze im Unternehmen und zu Hause sollte jedoch unabhängig von einem Rechtsanspruch auf Home-Office umgesetzt werden. Ferner fordert der DMB eine Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes, um dieses an die Anforderung digitaler und mobiler Arbeit anzupassen. Eine starre Höchstarbeitszeit von acht Stunden pro Tag passt nicht zur Arbeitsrealität vieler Beschäftigter in der modernen Arbeitswelt. Diese verbietet es etwa derzeit, am Abend noch dienstliche E-Mails zu lesen und am nächsten Morgen wieder zu arbeiten, da die gesetzliche Ruhezeit nicht eingehalten wird. Statt einer täglichen Höchstarbeitszeit sollte nur die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden festgeschrieben sein, wie es auch die Europäische Arbeitszeitrichtlinie vorsieht. Das schafft mehr Flexibilität für Beschäftigte und Arbeitgeber bei gleichzeitiger Wahrung des Arbeitsschutzes.