

26. März 2021

## Fesseln abstreifen für den Neustart - jetzt erst recht!

### Überblick

- Insbesondere Nicht-Lebensmittelhändler kämpfen aufgrund der Ladenschließungen um ihre nackte wirtschaftliche Existenz. Es bedarf jetzt wichtiger Änderungen, um Arbeitsplätze zu sichern und neue Beschäftigungsimpulse zu setzen.
- Die Arbeitgeber dürfen nicht durch immer mehr Regulierung und neue Bürokratie zusätzlich belastet werden. Das Gegenteil ist der Fall: Nötig ist jetzt mehr (und nicht etwa weniger) Flexibilität im Arbeitsrecht.

### Unsere wichtigsten Vorschläge im Einzelnen

- **Impfturbo zünden, Tests verfügbar machen:** Das Impftempo muss erhöht werden. Dazu bedarf es jetzt zunächst dringend mehr Impfstoff. Die Impfung durch Hausärzte muss schnell an Fahrt aufnehmen. Viele Handelsunternehmen wollen ihren Beschäftigten zudem Impfungen - auf rein freiwilliger Basis – auch mittels der Betriebsarztstrukturen anbieten. Dazu müssen nun sehr bald die nötigen rechtlichen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Außerdem bieten viele Handelsunternehmen ihren Beschäftigten gemäß dem Appell der Spitzenverbände auch bereits regelmäßige Corona-Tests an. Problematisch ist hier aber oft noch, dass diese nicht ausreichend am Markt zur Verfügung stehen.
- **Einkommengrenze bei Minijobs erhöhen:** Der HDE fordert eine Anhebung der starren Grenze für Minijobs auf mindestens 600 Euro pro Monat sowie auch eine Anpassungsautomatik nach einem vorab festgelegten Zeitraum (z. B. alle drei Jahre) anhand der allgemeinen Lohnentwicklung. Es wird Zeit, die letzte Anhebung liegt mehr acht Jahre zurück.
- **Arbeitszeitgesetz jetzt modernisieren:** Das Arbeitszeitgesetz ist veraltet. Wer heute nach 22 Uhr noch kurz eine E-Mail schreibt, darf am nächsten Morgen erst ab 9 Uhr wieder arbeiten. Das passt offenkundig nicht mehr in die heutige Zeit mit Smartphones und Videokonferenzen an jedem Ort. Wichtig: Neben einem dauerhaften Wechsel von einer täglichen zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit bedarf es auch endlich mehr Flexibilität bei der gesetzlichen Ruhezeit.
- **Befristungsrecht optimieren:** In Phasen großer wirtschaftlicher Unsicherheit (z. B. Corona-Pandemie) bedarf es etwa endlich eines belastbaren gesetzlichen Sachgrundes für vorübergehenden Bedarf an Arbeitsleistung. Auch muss in der aktuellen Lage zwingend an der sachgrundlosen Befristung als flexibles Beschäftigungsinstrument festgehalten werden.
- **Recht auf Homeoffice überflüssig:** Ein hochbürokratischer Erörterungsanspruch mit Begründungspflicht bei Ablehnung durch den Arbeitgeber oder gar ein Recht auf Homeoffice sind ebenso überflüssig wie eine Pflicht zur vollständigen Arbeitszeiterfassung für mobile Arbeit. Die Corona-Krise hat doch bislang eines ganz klar gezeigt: Ist Homeoffice oder mobile Arbeit im Arbeitsverhältnis sinnvoll, lässt sich dies in der Praxis bereits heute unbürokratisch umsetzen.
- **Arbeit auf Abruf erleichtern:** Flexible Personaleinsatzinstrumente sind aktuell besonders wichtig. Sinnvoll wäre daher eine Rückkehr zur 10-Stunden-Regelung sowie eine Verkürzung der viertägigen Ankündigungsfrist.
- **Betriebsverfassung entbürokratisieren:** Die nochmals bis Mitte 2021 befristeten Ausnahmeregelungen zur Virtualisierung der Gremienarbeit und Beschlussfassung im Betriebsverfassungsgesetz müssen entfristet und digitale Wahlen endlich ermöglicht werden. Forderungen nach neuen Mitbestimmungsrechten bei mobiler Arbeit sind völlig indiskutabel.
- **Kinderbetreuung weiter optimieren:** Das geplante „Zweite Führungspositionen-Gesetz“ sieht u. a. eine Vorstandsquote für Frauen in börsennotierten Großunternehmen sowie schärfere Begründungspflichten bei den Zielvorgaben für Führungspositionen vor. Dieses Gesetzesvorhaben ist als schwerwiegender Eingriff in die Unternehmensautonomie abzulehnen. Viel wichtiger wäre die Optimierung der Kinderbetreuungsinfrastruktur (z. B. durch mehr Ganztagschulen).
- **Mindestlohnkommission respektieren:** Die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns alle zwei Jahre auf Empfehlung der paritätisch besetzten Mindestlohnkommission hat sich ebenso bewährt wie eine grundsätzliche Orientierung an der nachlaufenden Tariflohnentwicklung. Eine Änderung des Anpassungsmechanismus würde diesen Erfolg gefährden und tief in die Tarifautonomie eingreifen. Ohne diese Regelbindung würde der Mindestlohn zum Spielball der Politik.
- **Schutz vor Überforderung durch neue Rentenversicherungspflicht:** Forderungen nach einer Rentenversicherungspflicht auch für Selbstständige in der gesetzlichen Rentenversicherung sind entschieden abzulehnen. Insbesondere unter den aktuellen pandemischen Umständen besteht akut die Gefahr einer Überforderung für Selbstständige.
- **Tarifbindung stärken, Tarifautonomie bewahren:** Um die Gestaltungskraft der Sozialpartner zu fördern, bedarf es wieder mehr Spielraum, etwa durch zusätzliche Öffnungsklauseln im Gesetz auf Basis des Status quo. Wichtig wäre es zudem, dass der Gesetzgeber die Voraussetzungen für eine modulare Tarifbindung schafft. Gleichzeitig muss die Tarifautonomie gewahrt bleiben. Weitere Erleichterungen bei der Allgemeinverbindlicherklärung sind strikt abzulehnen.