

einblick

Gewerkschaftlicher Info-Service Nr. 6 — Juni 2021

NEU!
einblick
jetzt auf
4 Seiten: kom-
pakt, aktuell,
informativ

Bundestagswahl 2021: Weichen stellen – jetzt gerecht!

Die Bundestagswahl im zweiten Jahr „nach Corona“ steht im Zeichen der Pandemie. Für den DGB ist klar: Es kann kein Zurück zum Status Quo vor der Corona-Krise geben. Die Weichen müssen jetzt gestellt werden – für eine gerechte, soziale und sichere Gesellschaft.



Eine Politik der Gerechtigkeit braucht Solidarität und Empathie. Dafür müssen alle Hände ineinander greifen.

wertige Versorgung für alle Menschen und gute Arbeitsbedingungen und Wertschätzung für die Beschäftigten. Die Gewerkschaften sind für eine nachhaltige und solidarische Weiterentwicklung der Pflegeversicherung.

Eine gute Alterssicherung für alle Generationen bedeutet eine starke gesetzliche Rente. Das Rentenniveau muss dauerhaft bei mindestens 48 Prozent stabilisiert und im weiteren Schritt angehoben werden. Die Rentenversicherung soll zu einer Erwerbstätigenversicherung weiterentwickelt werden.

> DARUM GEHT'S <

Corona hat die Welt auf den Kopf gestellt. An allen Ecken und Enden ist sichtbar geworden, wo dringend nachgesteuert werden muss: in der Arbeitswelt, in Gesundheit und Pflege, bei der Bildung und der Klimakrise. Überall sind Investitionen und Weichenstellungen für die Zukunft wichtig. Für den DGB ist klar: Nur ein aktiver Staat und starke soziale Sicherungssysteme können die Auswirkungen der Krise gerecht bewältigen.

Jetzt kann es nicht darum gehen, den Zustand von vor der Corona-Krise wiederherzustellen. Denn die Herausforderungen bestanden schon vorher. Vielmehr geht es jetzt ums gerechte Gestalten: Die Menschen brauchen Sicherheit im Wandel für eine bessere, gerechtere, sozialere, sicherere Zukunft.

Die Entscheidung über die Zukunft fällt am 26. September. Der DGB und die Gewerkschaften werden in den kommenden Monaten deutlich machen, was die neue Bundesregierung in den nächsten Jahren anpacken muss.

> IN DIE ZUKUNFT INVESTIEREN <

Funktionierende Verkehrswege, gute Bildung und eine moderne und klimafreundliche Wirtschaft – das alles gibt es nicht zum Nulltarif. Der Staat muss in den nächsten Jahren investieren: in Infrastruktur, Digitalisierung, bezahlbares Wohnen,

nachhaltige Mobilität, Klimaneutralität und den öffentlichen Dienst. Der DGB fordert dazu ein umfangreiches Investitionsprogramm in der Größenordnung von mindestens 45 Milliarden Euro pro Jahr über die nächsten zehn Jahre.

> ARBEITSWELT 4.0 GESTALTEN <

Die Digitalisierung hat schon vor Corona die Arbeitswelt auf den Kopf gestellt – mobiles Arbeiten, Plattformökonomie und Künstliche Intelligenz. Tarifverträge und Mitbestimmung sind die Erfolgsfaktoren für die Arbeitswelt 4.0. Dafür braucht es politische Maßnahmen wie ein Bundestariftreugesetz, leichtere Möglichkeiten, um Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären sowie die Abschaffung von sogenannten „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden. Und nur mit mehr betrieblicher Mitbestimmung können Herausforderungen wie die Transformation der Arbeitswelt gestaltet werden.

> SOZIALSTAAT STÄRKEN <

Soziale Gerechtigkeit fängt bei der Bildung an: Kitas müssen besser ausgestattet werden, das Recht auf Ganztagschule eingeführt, Chancengleichheit gesichert, digitale Bildung und Bildung für die digitale Arbeitswelt ermöglicht werden.

Bei Pflege und Rente braucht es grundlegende Reformen. Gute Pflege bedeutet eine hoch-

> SOLIDARISCHES EUROPA <

Große Herausforderungen wie Klimawandel, Digitalisierung, Globalisierung, Flucht und Migration und die Pandemiefolgen erfordern eine gemeinsame Kraftanstrengung. Dazu braucht es ein soziales und solidarische Europa: Mit gleichem Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort, mit Zukunftsinvestitionen, mit sozialen und tariflichen Mindeststandards.

> DAS IST GEPLANT <

Bereits jetzt stehen DGB-Faktenblätter zu den zentralen gewerkschaftlichen Wahlthemen online zur Verfügung – unter anderem zu den Themen Investitionen, Tarifbindung, Mitbestimmung, Bildung, Rente, Pflege und Europa.

Im Spätsommer soll es online einen Wahl-Check der Wahlprogramme geben. Im September sind ein Aktionstag der DGB-Frauen zum Thema Gleichstellung und ein DGB-Aktionstag zur Rente geplant.

🔍 AUF EINEN BLICK

100 Tage vor der Bundestagswahl – am 18. Juni – gibt es **alle Infos** hier: www.dgb.de/echt-gerecht

Alle DGB-Materialien – auch die **Faktenblätter** – sind hier zu finden: www.dgb-bestellservice.de/bundestagswahl-2021

Gerecht besteuern – Demokratie und Zusammenhalt stärken

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig öffentliche Investitionen in Gesundheit, Bildung und Infrastruktur sind. Dafür braucht der Staat Geld. Der DGB hat ein Steuerkonzept vorgelegt, um Beschäftigte und Familien zu stärken sowie SpitzenverdienerInnen und große Vermögen stärker zu beteiligen.

› DIE SITUATION ‹

In Deutschland besteht steuerlich ein großes Ungleichgewicht: Das Steuersystem orientiert sich nicht hinreichend an der finanziellen Leistungsfähigkeit der SteuerzahlerInnen, sondern begünstigt hohe Einkommen, Unternehmensgewinne und große Vermögen. Gerade Menschen, die über viel Geld verfügen, zahlen also im Verhältnis zu wenig in die öffentlichen Kassen.

Angesichts der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen, ist dies aus Sicht der Gewerkschaften nicht länger haltbar. Gerade das Steuersystem ist ein wichtiger Baustein für eine gerechtere Gesellschaft.

Die Corona-Pandemie hat offengelegt, welche Probleme schon länger bestehen: Es braucht öffentliche Investitionen an allen Ecken und Enden. Unter anderem mehr Personal in den Gesundheitsämtern, Krankenhäusern, der Pflegebranche und dem Bildungswesen, die bessere Ausstattung von Schulen mit digitalen Geräten, die Unterstützung

der Wirtschaft mit Hilfgeldern. Klar ist: Von diesen Investitionen profitieren alle. Wie können sie gerecht aus Steuergeldern finanziert werden? Der DGB hat im Jahr der Bundestagswahl nun ein steuerpolitisches Gesamtkonzept vorgestellt – mit detaillierten und durchgerechneten Vorschlägen, um die Steuerbeiträge gerechter zu erheben.

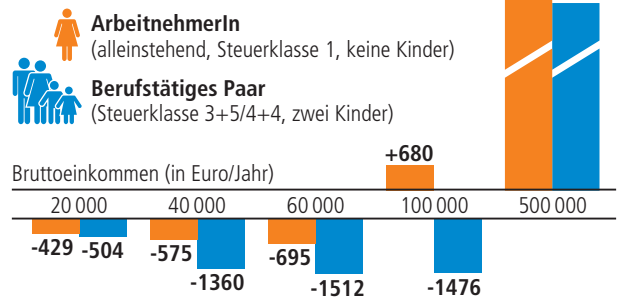
› DAS GEHT BESSER ‹

Ziel des im April vorgestellten DGB-Steuerkonzepts ist es, Beschäftigte und Familien zu entlasten und große Vermögen wieder stärker in die Verantwortung zu nehmen. Im Zentrum steht eine Reform der Lohn- und Einkommensteuer, um die SteuerzahlerInnen angemessen und nach ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit zu beteiligen. Nach den Plänen des DGB müssten 95 Prozent der Steuerpflichtigen weniger zahlen und nur SpitzenverdienerInnen mehr. Denn so wird die Einnahmehöhe des Staates gestärkt – insgesamt um 60 Milliarden Euro – und die öffentliche Hand gewinnt mehr Handlungsspielraum.

ArbeitnehmerInnen sollen von einem höheren Grundfreibetrag profitieren. Der Spitzensteuersatz soll erhöht werden, dafür erst später greifen; die Reichensteuer dafür früher. Zu einem gerechten Steuersystem gehört auch, dass Kapitalerträge – beispielsweise Dividenden – wie Arbeitseinkommen behandelt werden. Die pauschale Abgeltungsteuer von 25 Prozent soll abgeschafft werden und für alle Kapitaleinkünfte der persönliche Steuersatz gelten. Für den DGB ist klar: Spitzenverdiener und Vermögende müssen wieder mehr zum Gemeinwesen beitragen, von dem auch sie profitieren. Deswegen soll die Vermögensteuer auf Netto-Vermögen ab einer

Beschäftigte und Familien stärken

95 Prozent der SteuerzahlerInnen würden nach den Vorschlägen des DGB weniger Steuern zahlen, nur sehr hohe Einkommen mehr (Differenz der Steuerbeiträge in Euro).



Quelle: DGB-Steuerkonzept 2021

© DGB-einblick 06/2021 / CC BY 4.0

Von den Steuervorschlägen des DGB profitieren die meisten Beschäftigten, Familien und Kinder.

Million wieder erhoben werden, die seit 25 Jahre ausgesetzt ist. So könnten 28 Milliarden Euro im Jahr mobilisiert werden, weitere sieben Milliarden würde eine Erbschaft- und Schenkungsteuer auf Betriebsvermögen bringen.

Die Körperschaftsteuer auf Unternehmensgewinne soll mittelfristig auf 25 Prozent angehoben werden. Dies würde acht Milliarden mehr Steuereinnahmen bringen. Auch eine Finanztransaktionssteuer ist überfällig. Wenn sie – wie der DGB vorschlägt – alle Finanzmärkte, -produkte und -akteure umfasst, würden weitere 17 Milliarden Mehreinnahmen erzielt.

Das DGB-Steuerkonzept umfasst viele weitere Vorschläge – für Kinder und Familien, für mehr Gleichstellung, für RentnerInnen, für Städte und Kommunen und eine effektivere Steuerfahndung. Nun liegt es an den Parteien, entsprechende Vorschläge nach der Bundestagswahl umzusetzen und das Steuersystem endlich gerechter zu machen – im Interesse aller.

Alles zum Thema: www.dgb.de/dgb-steuerkonzept

DER DGB FORDERT

- Anhebung des Grundfreibetrags auf 12 800 Euro
- gleichmäßiger Anstieg der Steuerprogression
- Spitzensteuersatz auf 49 Prozent anheben
- Reichensteuer greift früher
- Pendlerpauschale zu Mobilitätsgeld umgestalten
- Kindergrundsicherung statt Kinderfreibeträge
- Ehegattensplitting überwinden
- Rentenbesteuerung vereinfachen und Doppelbesteuerung beenden
- Abgeltungsteuer auf Kapitalerträge abschaffen
- Vermögensteuer wieder erheben
- Erbschaften und Schenkungen gerecht besteuern
- Steuervergünstigungen für Unternehmen befristen
- Körperschaftsteuer auf 25 Prozent anheben
- Finanztransaktionssteuer unverzüglich einführen
- bessere personelle Ausstattung der Finanzverwaltung

IMPRESSUM Herausgeber Deutscher Gewerkschaftsbund **Anschrift** DGB-Bundesvorstand, Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion einblick/ Gegenblende, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Telefon: 030/240 60-615, E-Mail: einblick@dgb.de **V.i.S.d.P.** Timm Steinborn **Redaktion** Dr. Lena Clausen **Redaktionelle Mitarbeit** Daniel Haufler, Sebastian Henneke, Luis Ledesma **Layout** zang.design **Infografik** Klaus Niesen **Druck und Vertrieb** DCM Druck Center Meckenheim GmbH **Abonnements** abo-einblick@dgb.de **E-Mail-Newsletter** www.dgb.de/einblicknewsletter Nachdruck frei für DGB und Mitgliedsgewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch die Redaktion. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Redaktion und AutorIn.

Die Zukunft der Mitbestimmung

Immer mehr Unternehmen, die ihre Aufsichtsräte je zur Hälfte mit VertreterInnen der Beschäftigten und der EigentümerInnen besetzen müssten, stehlen sich aus der paritätischen Mitbestimmung. Im Vorfeld der Bundestagswahl gibt es aber erfreuliche Zeichen aus einigen Parteien, dass der mitbestimmungspolitische Stillstand nach der Wahl überwunden werden könnte.

Die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat ist ein wichtiger Vorteil, den wir offensiv nutzen müssen, wenn wir die Transformation unserer Arbeitswelt und Gesellschaft gerecht gestalten wollen.

Dies wird aber nur mit und nicht gegen die ArbeitnehmerInnen gelingen. Um die Interessen der Beschäftigten zu schützen, ihnen Sicherheit im Wandel zu geben und um ihr Wissen und ihre Kreativität nutzbar zu machen, haben wir engagierte ArbeitnehmervertreterInnen im mitbestimmten Aufsichtsrat. Bereits jetzt zeigen zahlreiche Studien, dass mitbestimmte Unternehmen erfolgreicher und nachhaltiger wirtschaften als Unternehmen ohne oder mit schwacher Mitbestimmung. Es spricht demnach viel dafür, die Mitbestimmung zu stärken und auszubauen.

Der Geltungsbereich der Unternehmensmitbestimmung wird immer kleiner.

Leider sieht die Wirklichkeit derzeit aber anders aus, denn der Geltungsbereich der Unternehmensmitbestimmung wird immer kleiner: Nur zwei von drei Unternehmen, die nach den Vorstellungen des Gesetzgebers eigentlich dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 unterworfen sein sollten, verfügen noch über einen Aufsichtsrat, der je zur Hälfte aus VertreterInnen der Beschäftigten und der EigentümerInnen besteht. Aktuelle Zahlen der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, dass sich mittlerweile mindestens 307 Unternehmen mit zusammen mindestens 2,1 Millionen Beschäftigten der paritätischen Mitbestimmung im Aufsichtsrat entziehen oder gesetzeswidrig ihre Anwendung ignorieren.

Nur in seltenen Fällen haben wir es hier mit einer Flucht aus bestehenden Mitbestimmungsstrukturen zu tun. Vielmehr ist es meistens so, dass Unternehmen Lücken in den gesetzlichen Regelungen nutzen, um Mitbestimmung zu vermeiden. Am Ergebnis ändert diese Unterscheidung aber nichts: Die Zahl mitbestimmter Unternehmen nimmt kontinuierlich ab.

In der auslaufenden Legislaturperiode ist es nicht gelungen, den anhaltenden Trend zur Mitbestimmungsvermeidung zu stoppen. Die SPD-Bun-

destagsfraktion hat bereits im Oktober 2020 klar Position bezogen und deutlich gemacht, wo gegengesteuert werden muss. Gleichzeitig wartet man innerhalb der Regierungskoalition aber bis heute vergeblich auf ein klares Zeichen der Zustimmung durch die Bundestagsfraktion von CDU und CSU.

Stattdessen signalisiert die Unionsseite ihre starke Unterstützung für das Gesetz zur Modernisierung des Körperschaftsteuerrechts, das am 21. Mai in zweiter und dritter Lesung im Bundestag beraten wurde. Ein Ziel dieses Gesetzes besteht darin, Personenhandelsgesellschaften und Partnerschaftsgesellschaften die Möglichkeit einzuräumen, dieselben steuerlichen Regelungen in Anspruch nehmen zu können wie Kapitalgesellschaften.

Auch wenn erst auf den zweiten Blick erkennbar, so birgt dieses Vorhaben die Gefahr, die Unternehmensmitbestimmung zusätzlich zu schwächen. Denn bislang gab es unter bestimmten Bedingungen Anreize für Personenhandelsgesellschaften, sich aus steuerlichen Gründen in Kapitalgesellschaften umzuwandeln. Und nur diese Kapitalgesellschaften wie AG und GmbH unterliegen den Mitbestimmungsgesetzen. Anstatt also die Vermeidung der Unternehmensmitbestimmung endlich zu stoppen, bringt die Regierungskoalition in den letzten Sitzungswochen noch ein Gesetz auf den Weg, durch das ihre Anwendung weiter an Attraktivität zu verlieren droht.

Darin zeigt sich einmal mehr, dass es höchste Zeit ist für eine grundlegende Kurskorrektur. Die Überwindung des mitbestimmungspolitischen Stillstands in Deutschland und Europa muss aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ganz oben auf der politischen Agenda der nächsten Bundesregierung stehen.

Erfreulicherweise mehren sich im Vorfeld der Bundestagswahl die ermutigenden Anzeichen aus der Politik, dass unsere gewerkschaftliche Botschaft angekommen ist. Besondere Erwähnung verdient in diesem Zusammenhang etwa ein sehr begrüßenswerter Antrag zu Unternehmensmitbestimmung, der jüngst von der grünen Bundestagsfraktion vorgelegt worden ist.

Mindestens ebenso erfreulich sind die überzeugenden Forderungen zur Unternehmensmitbestimmung, die sich in dem aktuellen Wahlprogramm der SPD sowie den Entwürfen der



THOMAS FISCHER

leitet seit 2014 die Abteilung Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik des DGB.



RAINALD THANNISCH

ist Referatsleiter für Mitbestimmung, Corporate Governance (Grundsätze der Unternehmensführung) und Corporate Social Responsibility (Unternehmerische Sozialverantwortung) in der Grundsatzabteilung des DGB.

Wahlprogramme von Bündnis 90/Die Grünen und Linken finden.

Alle drei Parteien fordern – wenn auch mit unterschiedlichen Nuancen – die Absenkung der Schwellenwerte der Unternehmensmitbestimmung. Die SPD fordert zusätzlich die Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform sowie eine „echte Parität in den Aufsichtsräten“. Auch die Linke fordert eine „echte paritätische Mitbestimmung nach dem Modell der Montanmitbestimmung“ sowie Maßnahmen, die es Konzernen erschweren, die Mitbestimmungsgesetze zu umgehen.

Es ist höchste Zeit für eine grundlegende Kurskorrektur.

Letztlich wird es darum gehen, dass diese wichtigen mitbestimmungspolitischen Weichenstellungen aus Wahlprogrammen zu verbindlichen Verabredungen im Koalitionsvertrag führen und von der nächsten Bundesregierung konsequent umgesetzt werden.

Genau dafür werden sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften im Bundestagswahlkampf und den dann anstehenden Koalitionsverhandlungen gemeinsam einsetzen – ganz im Sinne einer sozial gerechten und nachhaltigen Unternehmenspolitik. Die Hans-Böckler-Stiftung wird unsere gewerkschaftlichen Aktivitäten mit einer öffentlichkeitswirksamen Kampagne zur Unternehmensmitbestimmung flankieren, die in Kürze unter dem Motto „Mitbestimmung sichert Zukunft“ startet.

DEIN EUROPA. DEINE MEINUNG.

Am 9. Mai fiel der Startschuss für die „Konferenz zur Zukunft Europas“. Alle EuropäerInnen sind aufgerufen, ihre Meinung, Ratschläge und Themen online einzubringen. Der DGB unterstützt das Vorhaben. Die „Konferenz“ ist ein Dialogprozess, in dem alle europäischen BürgerInnen sich ein Jahr lang aktiv einbringen können. Über digitale Plattformen und Bürgerdialoge sollen sie Anregungen geben, wie die EU auf zukünftige Herausforderungen reagieren soll und wie das europäische Integrations- und Friedensprojekt weiterentwickelt werden kann. Dabei können alle Themen angesprochen werden – vom Klimawandel über soziale Ungleichheiten bis hin zur Digitalisierung. Auf einer großen Abschlussveranstaltung Mitte 2022 sollen die Ergebnisse präsentiert und diskutiert werden. www.dgb.de/-/OzA



who is new

Tanja Bergrath, 45, leitet seit Anfang Mai das DGB-Verbindungsbüro Europapolitik in Brüssel. Zuvor war sie sechs Jahre im Europäischen Parlament tätig, unter anderem als Referentin für Beschäftigungs- und Sozialpolitik beim S&D-Fraktionsvorsitzenden Udo Bullmann und der S&D-Sprecherin im Beschäftigungsausschuss Jutta Steinruck.

Kevin Leo Schmidt, 30, ist seit 1. Mai Referatsleiter für Gesundheitspolitik/Krankenversicherung in der Abteilung Sozialpolitik beim DGB-Bundesvorstand. Von 2018 bis 2021 war er strategischer Berater für Gewerkschaften, NGOs, Parteien und Wohlfahrtsorganisationen bei der Kampagnenagentur Ballhaus West. Er hat Staatswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften studiert und sich in der GEW engagiert.



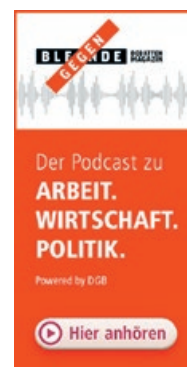
EINBLICK IM INTERNET

Aktuelle News gibt es auf der *einblick*-Internetseite: www.dgb.de/einblick



Tipp

Der Gegenblende-Podcast feiert Jubiläum. Seit einem Jahr ist die Audio-Ergänzung zum Gegenblende-Debattenmagazin erfolgreich auf Sendung. Die MacherInnen sprechen mit ExpertInnen aus Politik, Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitswelt über aktuelle Themen wie die Corona-Krise, die Parteien im anstehenden Wahlkampf oder den Aufstieg des Rechtspopulismus. Es gibt aber auch Raum für Kolumnen und demnächst – wenn die Corona-Regeln es zulassen – endlich auch für Reportagen und Features. Hört doch mal rein: <https://gegenblende.dgb.de/debattenpodcasts>



DREI FRAGEN AN



ELA CONTE

Wie hat die Corona-Krise das Leben von jungen Menschen verändert?

Junge Menschen sind besonders getroffen: Arbeit, Freundschaften, Familientreffen, Dating, Lernen, Schulalltag, Ausbildung oder das Studium – nichts ist mehr wie vorher. Vielen fehlt der direkte Austausch und der digitale Unterricht war und ist von Problemen begleitet. Um eine verlorene Generation Corona zu verhindern, muss die Politik jetzt schnell Lösungen für junge Menschen liefern. Als Gewerkschaftsjugend wissen wir, wie wir miteinander solidarisch leben, lernen, studieren und arbeiten wollen. Doch ohne die passende Grundlage geht das nicht. Die Politik muss die Rahmenbedingungen verbessern.

Was muss für Auszubildende und Studierende getan werden?

Die Krise hat den Ausbildungsmarkt voll erwischt. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist eingebrochen – minus 11 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Geht das so weiter, folgt auf die Corona-Krise eine Fachkräftekrise.

Für die Jugendlichen bedeutet dies Unsicherheit und fehlende Perspektiven. Deshalb fordern wir einen umlagefinanzierten Zukunftsfonds für die Ausbildung und damit verbunden eine Ausbildungsgarantie, um denjenigen ohne Ausbildungsplatz einen Einstieg ins Berufsleben zu bieten. Und für Studierende brauchen wir dringend ein BAföG-Update: Nur noch elf Prozent haben einen Anspruch auf Förderung, das muss durch höhere Freibeträge deutlich ausgeweitet werden. Gleichzeitig müssen die Fördersatzte an die Realität angepasst werden, mindestens um 150 Euro im ersten Schritt. Auch in Uni-Städten sind die Mieten und Lebenskosten rasant gestiegen.

Zur Unsicherheit junger Menschen tragen auch befristete Jobs bei – was fordert die DGB-Jugend?

Befristungen ohne Grund sind Ausbeutung und gehören abgeschafft. 2020 waren etwa drei Millionen Jobs befristet, knapp zwei Millionen davon sachgrundlos. Gerade junge Menschen sind davon betroffen, ein Drittel der unter 25-jährigen arbeitet befristet. Wie soll man so seine Zukunft planen? Die Arbeitgeber dürfen ihre Risiken nicht länger bei den Beschäftigten abladen. Eine Übernahme im Anschluss an eine Ausbildung darf kein Befristungsgrund mehr sein.

Manuela Conte ist DGB-Bundesjugendsekretärin. Die DGB-Jugend ist der Dachverband für junge GewerkschafterInnen.

ANALYSE: RECHT AUF MOBILES ARBEITEN

Forscherinnen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) und des Hugo-Sinzheimer-Instituts (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung halten ein Recht auf mobiles Arbeiten in Zukunft für notwendig. In einer neuen Studie erklären die Rechts- und Sozialwissenschaftlerinnen die Gründe und zeigen, wie entsprechende Gesetze ausgestaltet sein müssten.

Nur ein Rechtsanspruch, „der mobile Arbeit legitimiert und normalisiert, holt mobile Arbeit aus der ‚Grauzone‘ der betrieblichen Arbeitsgestaltung“, analysieren Dr. Yvonne Lott, Dr. Elke Ahlers, Dr. Johanna Wenckeback und Dr. Aline Zucco. Erst wenn die Möglichkeit zum Arbeiten im Homeoffice oder von unterwegs, anders als heute oft noch, nicht mehr als „Gunst“ des Arbeitgebers angesehen wird, könnten Schattenseiten mobiler Arbeit vermieden werden.

Risiken der mobilen Arbeit

Bisher kommt es sehr stark darauf an, wie der Arbeitgeber zum Mobilen Arbeiten steht. Außerdem gibt es auch Risiken für die Beschäftigten: Derzeit zeigen zahlreiche Untersuchungen, dass mobile Arbeit und Homeoffice für Beschäftigte nicht nur Chancen, sondern auch Risiken bergen.

So gaben rund 60 Prozent der befragten Beschäftigten mit Homeoffice in der aktuellen Erwerbstätigenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung an, die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit würden für sie verschwimmen. Zu Hause fühlen sich Beschäftigte etwa häufiger verpflichtet, ständig erreichbar zu sein.

Mobiles Arbeiten: Freiwillig und flexibel

„Ein Rechtsanspruch auf mobile Arbeit muss nicht nur so ausgestaltet sein, dass es in der Hand der Beschäftigten liegt, diese auch in Anspruch zu nehmen, sondern auch einen eindeutigen gesetzlichen Rahmen schaffen, anhand dessen im Streitfall eindeutig über Rechte oder Ansprüche entschieden werden kann“, sagt Dr. Johanna Wenckeback, Wissenschaftliche Direktorin des HSI. Folgende Aspekte müssten dabei unbedingt geklärt sein:

- Mobile Arbeit müsse für die Beschäftigten immer freiwillig sein
- Sie sollte flexibel, also ohne lange Vorlaufzeiten, genommen werden können
- Zudem muss mobile Arbeit auf Wunsch auch wieder beendet werden können

Ein neues zwingendes Mitbestimmungsrecht zur betrieblichen Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit müsse das individuelle Recht auf mobile Arbeit flankieren. Dazu muss das Betriebsverfassungsgesetz ergänzt werden. Der Arbeitsschutz, insbesondere die Zeiterfassung, sollte gesetzlich klargestellt werden. Des Weiteren müssten Regelungen zum Datenschutz, für den Versicherungsschutz und zur Ausstattung der Arbeitsplätze sowie zur steuerlichen Absetzbarkeit mit einem Rechtsanspruch auf mobile Arbeit einhergehen

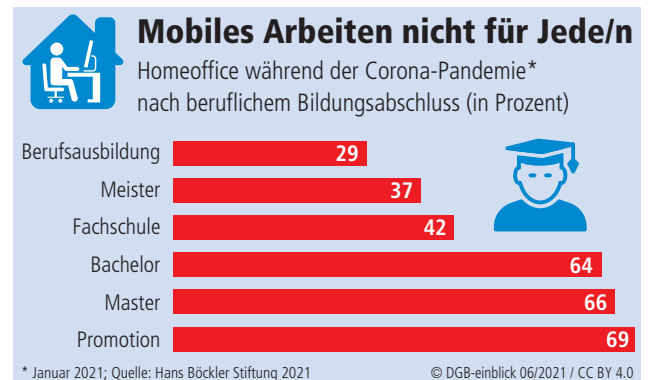
REGELN FÜR DIE MOBILES ARBEITEN

Die HBS-Forscherinnen haben konkret formuliert, was der Gesetzgeber regeln muss, damit mobile Arbeit für Beschäftigte und Arbeitgeber zum Erfolg wird.

Ein Rechtsanspruch würde grundsätzlich einheitliche Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten und Unternehmen schaffen. Arbeitgeber müssten dann alle Anträge auf mobile Arbeit nach vergleichbaren, gesetzlich definierten Kriterien prüfen. Um maximale Sicherheit zu schaffen, sollten mögliche Ablehnungsgründe explizit im Gesetz genannt werden.

Freiwilligkeit und Flexibilität

Mobile Arbeit müsse für die Beschäftigten freiwillig sein, wenn sie positiv etwa auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken solle. „Abhängig Beschäftigte dürfen daher durch ihre Arbeitgeber*in nicht verpflichtet werden, sich selbst einen Arbeitsplatz zu schaffen.“ Das heißt auch: Der Präsenzarbeitsplatz im Betrieb darf nicht gestrichen werden.



Mitbestimmung

Notwendig sei ein neues, erzwingbares Recht für Betriebsräte, bei der Einführung und Ausgestaltung mobiler Arbeit mitzubestimmen. Letzteres ist im geplanten Betriebsrätemodernisierungsgesetz vorgesehen. Zudem müssten Betriebsräten, aber auch Gewerkschaften, vom Unternehmen digitale Zugänge zu den Beschäftigten angeboten werden.

Arbeitsschutz, Zeiterfassung

Arbeitsschutz und -zeiterfassung müssen auch bei mobiler Arbeit gewährleistet werden. Dazu solle gesetzlich noch einmal ganz klargestellt werden, dass die gesetzlichen Regelungen, etwa zu Ruhezeiten, auch im Homeoffice gelten. Arbeitgeber müssen ein objektives und zugängliches System zur Erfassung der Arbeitszeit bereitstellen, auf das Beschäftigte auch von mobilen Endgeräten aus zugreifen können.

Versicherungsschutz und Ausstattung der Arbeitsplätze

Wie es um den Versicherungsschutz steht, wenn Beschäftigten etwa aus dem Homeoffice ein Kind aus der Kita abholen, ist bisher nicht gesetzlich geregelt. Klarstellen solle der Gesetzgeber auch, dass der Arbeitgeber die notwendige Grundausrüstung für ein ergonomisch gutes mobiles Arbeiten finanzieren muss. Also zum Beispiel mobile Endgeräte, Bildschirme oder Tastatur.

Datenschutz

Die Expertinnen plädieren für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz. Das könne unter anderem die Privatsphäre von mobil arbeitenden Beschäftigten angemessen schützen.

FFP2-Masken

KEIN MEHRBEDARF TROTZ MASKENPFLICHT

Die neue gesetzliche Pflicht zum Tragen von FFP2-Masken führt nicht dazu, dass Bezieher von Hartz-IV-Leistungen im Eilverfahren einen Mehrbedarf erfolgreich geltend machen können.

Der Fall: Die Antragsteller beantragten beim Jobcenter die Gewährung eines Mehrbedarfes in Form von wöchentlich 20 FFP2-Masken, hilfsweise eines Barbetrages von monatlich 129 Euro zur Beschaffung (pro Person). Nach Ablehnung verfolgten sie ihr Begehren im Eilverfahren. Ohne Erfolg.

Das Landessozialgericht: Die Antragsteller könnten ihren Bedarf decken, wenn sie ihre Einsparmöglichkeiten nutzten. Ihrem Begehren liegt ein weit überhöhter Maskenbedarf sowie ein zu hoher Maskenpreis zugrunde. Auch unter Berücksichtigung der eingeführten Pflicht zum Tragen einer Atemschutzmaske (FFP2 oder vergleichbar) bei der Beförderung von Personen im öffentlichen Personennah- oder -fernverkehr besteht der monatliche Bedarf nur im Umfang von zehn Masken pro Person und kann mit einem finanziellen Aufwand von maximal zehn Euro gedeckt werden. Zehn Masken decken den Bedarf für einen ganzen Monat, weil sie bei sachgerechter Handhabung, Lagerung und Trocknung mehrfach verwendet werden können. Dies ist den Antragstellern - ebenso wie der Bevölkerung im Übrigen - nach aktuellem Erkenntnisstand zuzumuten. Der Maskenbedarf verursacht monatliche Kosten von maximal zehn Euro, da FFP2-Masken mittlerweile – anders als noch zu Pandemiebeginn – für 1 Euro oder weniger pro Stück erworben werden können. Er kann durch Einsparungen gedeckt werden.

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen,
Beschluss vom 6. Mai 2021 – L 21 AS 525/21 B ER

KEINE KURZARBEIT OHNE VEREINBARUNG

Der Arbeitgeber darf einseitig Kurzarbeit nur anordnen, wenn dies im Arbeitsvertrag vereinbart wurde oder durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag zulässig ist. Bei einer Anordnung ohne rechtliche Grundlage besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld und Arbeitnehmer behalten ihren vollen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber.

Arbeitsgericht Siegburg,
Urteil vom 11. November 2020 – 4 Ca 1240/20

Home-Office

STURZ KEIN ARBEITSUNFALL

Erleidet ein im Homeoffice beschäftigter Arbeitnehmer auf dem Weg von den Wohnräumen in seine Büroräume einen Unfall, so ist das kein Arbeitsunfall.

Der Fall: Der Arbeitnehmer arbeitet als Gebietsverkaufsleiter regelmäßig auch im Homeoffice. Eines Tages, auf dem Weg von den Wohnräumen in seine Büroräume, stürzte er eine Wendeltreppe hinunter und verletzte sich schwer. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Gewährung von Entschädigungsleistungen ab. Die dagegen erhobene Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die Voraussetzungen eines Arbeitsunfalles liegen nicht vor. Der vom Arbeitnehmer zurückgelegte Weg ist weder als Weg nach dem Ort der Tätigkeit unfallversichert, noch als versicherter Betriebsweg anzusehen. Bei der Wegeunfallversicherung beginnt der Versicherungsschutz erst mit dem Durchschreiten der Haustür des Gebäudes. Ein im Homeoffice Beschäftigter kann niemals innerhalb des Hauses bzw. innerhalb der Wohnung auf dem Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit wegeunfallversichert sein. Die Annahme eines Betriebsweges scheidet auch aus. Bei Betriebswegen handelt es sich um Strecken, die in Ausübung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden. Vor- und Nachbereitungshandlungen der versicherten Arbeitsleistungen fallen nicht darunter. Hier hat der Arbeitnehmer den Weg zurückgelegt, um seine versicherungspflichtige Tätigkeit im Homeoffice am Unfalltag erstmalig aufzunehmen.

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen,
Urteil vom 9. November 2020 – L 17 U 487/19

KEIN BESCHÄFTIGUNGSANSPRUCH OHNE MASKE

Ein Arbeitgeber darf die Beschäftigung eines Arbeitnehmers im Betrieb verweigern, wenn es diesem – belegt durch ein Attest – nicht möglich ist, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Der Arbeitnehmer ist in diesem Fall arbeitsunfähig.

Landesarbeitsgericht Köln,
Urteil vom 12. April 2021 – 2 SaGa 1/21

BEFRISTETE SONDERREGELUNG BEIM ARBEITSLOSENGELD

Die gesetzliche Sonderregelung zur Verlängerung der Dauer des Arbeitslosengeldanspruchs um drei Monate gilt nur für Personen, deren Anspruch sonst in der Zeit vom 1. Mai 2020 bis zum 31. Dezember 2020 ausgelaufen wäre. Diese Regelung verstößt nicht gegen Verfassungsrecht.

Hessisches Landessozialgericht,
Beschluss vom 14. April 2021 – L 7 AL 42/21 B ER