

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 19/4795

An den  
Vorsitzenden des Sozialausschusses  
Herrn Werner Kalinka  
Düsternbrooker Weg 70  
24105 Kiel

Kiel, 11. November 2020

### Stellungnahme zu

#### Home-Office steuerlich berücksichtigen - Antrag der Abgeordneten des SSW - Drucksache 19/2327 Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln - Alternativantrag der Fraktion der SPD - Drucksache 19/2358

Sprecherinnen

**Bibeth von Lüttichau**  
Amt Hüttener Berge  
Mühlenstraße 8  
24361 Groß Wittensee  
T 04356 99 49-0  
F 04844 99 07 91  
gb@amthb.de

**Ulrike Torges**  
Stadt Plön  
Schloßberg 3-4  
24306 Plön  
T 04522 505 722  
F 04522 505 99 722  
ulrike.torges@ploen.de

**Birte Hildebrandt**  
Kassenwartin  
Gemeinde Wentorf bei Hamburg  
Hauptstraße 16  
21465 Wentorf  
T 0172 53 68 683  
F 040 72 00 12 23  
birte.hildebrandt@freenet.de

Geschäftsstelle der kommunalen  
Gleichstellungsbeauftragten  
in Schleswig-Holstein

Birgit Pfennig  
Geschäftsführerin  
Walkerdamm 1  
24103 Kiel  
T 0431 30 03 47 21  
geschaeftsstelle@gleichstellung-sh.de

Sehr geehrte Damen und Herren,

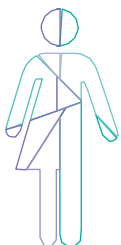
die Landesarbeitsgemeinschaft der ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten (LAG) bedankt sich für die Möglichkeit, zu den beiden benannten Anträgen Stellung nehmen zu dürfen.

Grundsätzlich begrüßt es die LAG, die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten, an mobilen Endgeräten oder an Telearbeitsplätzen, zu regeln und zu verbessern.

Vor allem lohnt sich in diesem Zusammenhang der Blick auf die unterschiedliche Situation von Frauen und Männern, um im Sinne einer (geschlechter-) gerechten Regelung zu politischen Entscheidungen zu kommen.

„- Väter nutzen Homeoffice und selbstbestimmte Arbeitszeiten ausschließlich, um deutlich länger zu arbeiten: Mit Homeoffice kommen sie im Durchschnitt auf zwei Überstunden mehr als Väter, die nur in der Firma arbeiten. Selbstbestimmte Arbeitszeiten schlagen mit vier zusätzlichen Überstunden pro Woche zu Buche. Mit Gleitzeit und völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten investieren sie sogar etwas weniger Zeit in Kinderbetreuung.

– Mütter mit diesen Arrangements arbeiten ebenfalls länger, jedoch nicht im dem Maße wie Väter. Sie nutzen Homeoffice und völlig selbstbestimmte Arbeitszeiten zudem viel mehr für Kinderbetreuung: Mütter im Homeoffice investieren durchschnittlich drei Stunden mehr in Kinderbetreuung in der Arbeitswoche als Mütter, die nie im Homeoffice arbeiten, Mütter mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten leisten 1,5 Stunden mehr Kinderbetreuung als Mütter mit festen Arbeitszeiten.“<sup>1</sup>



<sup>1</sup> [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_47\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf)

*(Zu diesen Ergebnissen kommt eine Studie von Yvonne Lott, Gender- und Arbeitszeitforscherin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung aus März 2019)*

**Fazit:**

Die Nutzung flexibler Arbeitsarrangements birgt die Gefahr, klassische Rollenverteilungen zwischen Frauen und Männern zu festigen – oder sogar wieder zu verstärken.

Aus diesem Grund empfiehlt die LAG, für die gesetzliche Regelung von Homeoffice Maßnahmen zu ergreifen, die zum Ziel haben, eine ausgeglichene Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern zu fördern und die Kultur der idealen Arbeitskraft ebenso wie traditionelle Genderrollenbilder in den Betrieben zu schwächen.

Die LAG befürwortet ein Recht auf Homeoffice, das jedoch nicht zur Pflicht werden darf. Insbesondere nicht, um auf Arbeitgeber:innen-Seite Ressourcen an Büroplätzen und Arbeitsgeräten zu sparen (shared desktop).

Verbindliche Vereinbarungen in den Unternehmen sind notwendig – vor allem zum Schutz der Frauen. Hier müssen auch Kriterien für die Arbeitszeiterfassung (es darf keine dauernde „Rund-um-die-Uhr“-Erreichbarkeit verlangt werden) geregelt sein, ebenso der Unfallschutz und der Einsatz, bzw. die Bereitstellung von mobilen Endgeräten, bzw. die Stellung von Arbeitsgeräten.

Arbeitsgeräte, die für das Homeoffice notwendig sind (Handy, Laptop, ggfs. Drucker, Scanner) sollten möglichst vom Arbeitgeber/Arbeitgeberin zur Verfügung gestellt werden. Werden andere Arrangements getroffen, sollten Vereinbarungen bzgl. der Kosten für Abnutzung, Pflege und Wartung und insbesondere auch des Datenschutzes getroffen werden.

Wird eigener Arbeitsraum genutzt, sollte dies steuerlich geltend gemacht werden können.

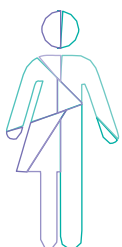
Die Kosten für eine gewisse Anzahl Quadratmeter häuslichen Wohnraums sollte grundsätzlich für Homeoffice-Zeiten steuerlich absetzbar sein, weil dieser Teil des Wohnraums dann zeitweilig Arbeitsplatz ist; unabhängig davon, wie er eingerichtet ist und ob er zu anderen Zeiten anders genutzt wird.

Für Eltern, ganz gleich, ob im Homeoffice oder in Präsenzzeiten, ist eine verlässliche Kinderbetreuung wichtig. Arbeit im Homeoffice darf kein Ersatz für fehlende Kinderbetreuung sein.

Die LAG schlägt zusätzlich vor, die Zahl der Partner-Monate beim Elterngeld von zwei auf sechs zu erhöhen, damit sich Väter intensiver in der Kinderbetreuung einbringen. Des Weiteren ist das Konzept der Familienarbeitszeit<sup>2</sup> auf Bundesebene weiter zu verfolgen.

Außerdem fordert die LAG die Landesregierung auf, sich auf Bundesebene für die Abschaffung des Ehegattensplittings einzusetzen. Das Ehegattensplitting setzt für Frauen den Fehlanreiz, insbesondere in der Familienphase beruflich zurückzutreten. Bei einer individuellen Besteuerung hingegen ist die Vollzeitarbeit auch für Ehefrauen nach der Familiengründung finanziell attraktiv.

Abschließend empfiehlt die LAG der ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten der Landesregierung, bei allen gesellschaftlichen, politischen und gesetzlichen Vorhaben, die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern



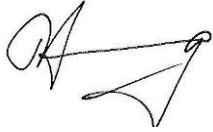
---

<sup>2</sup> Eltern jüngerer Kinder, die beide mit einer Arbeitszeit von 80 bis 90 Prozent arbeiten - das ist ein Korridor zwischen 28 und 36 Wochenstunden - sollen ein Familiengeld in Höhe von 300 Euro monatlich erhalten - je 150 Euro für die Mutter und für den Vater. vgl. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/die-familienarbeitszeit--/106806>

systematisch zu berücksichtigen.

Die LAG ist gern bereit, dafür ihre Expertise zur Verfügung zu stellen.

im Auftrag der LAG der ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten



Birgit Pfennig  
Geschäftsstelle der  
kommunalen Gleichstellungsbeauftragten



Bibeth von Lüttichau  
Sprecherin der LAG

