Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/4809

Heinrich Heine Universität Düsseldorf

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf ✉ 40204 Düsseldorf
Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation

An den
Vorsitzenden der Sozialausschuss des Schleswig-Holsteinschen Landtags
Werner Kalinka

Per Email an sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Wirtschafts-wissenschaftliche Fakultät
Lehrstuhl für BWL, insb. Arbeit, Personal und Organisation

Univ.-Prof. Dr. Stefan Süß

Telefon 0211 - 81 13995
Telefax 0211 - 81 15164
stefan.suess@hhu.de

Düsseldorf, 12.11.2020

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
Universitätsstraße 1
40225 Düsseldorf
Gebäude 24.31
Ebene 02 Raum 16

www.hhu.de

Schriftliche Stellungnahme zu den Anträgen Drucksache 19/2327 und 19/2358

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Übersendung der o.g. Anträge und die Möglichkeit, dazu eine wissenschaftliche Stellungnahme abzugeben. Dieser Bitte komme ich gerne nach. Meine Stellungnahme basiert auf langjähriger Forschung zu flexiblem Arbeiten und insbesondere auf eigenen aktuellen empirischen Studien zur Arbeit im Homeoffice (im Sinne von ortsflexiblem Arbeiten, hier nicht differenziert in Telearbeit laut Arbeitsstättenverordnung oder mobiles Arbeiten) während der Corona-Pandemie. Meine Position ist rein wissenschaftlich begründet und politisch neutral.

Stellungnahme zu dem Antrag der Abgeordneten des SSW (Drucksache 19/2327): Home-Office steuerlich berücksichtigen

Durch den o.g. Antrag soll die Landesregierung von Schleswig-Holstein aufgefordert werden, eine Bundesratsinitiative zu starten, steuerrechtlich eine Berücksichtigung der Aufwendungen für Arbeitsplätze in privaten Wohnungen zu ermöglichen. Ich möchte vorwegschicken, dass ich kein Experte in steuerrechtlichen Fragen bin und daher den o.g. Antrag eher in der Sache, die eigene Wohnung als Ort zu nutzen, an dem eine abhängige Erwerbsarbeit regelmäßig ausgeübt wird, beurteilen kann.

Der Hintergrund des Antrags besteht darin, dass im Rahmen der Corona-Pandemie zahlreiche Beschäftigte zeitweise bzw. zumindest tageweise ihre Arbeit aus dem sog. Homeoffice heraus erledigt haben. Dies geschah unseren Studien zufolge oft freiwillig (in unserer Studie mit

1.027 Teilnehmenden 36,5%) und auf eigene Initiative hin, noch öfter jedoch auf Drängen des Arbeitgebers (49,9%). Anzumerken ist jedoch auch, dass Schätzungen des DIW Berlin zur Folge nur gut 40 % aller Tätigkeiten aus dem Homeoffice heraus ausgeübt werden können, das heißt, dass die Überlegungen zur steuerlichen Berücksichtigung des Homeoffice für mehr als die Hälfte der Beschäftigten keine Rolle spielen. Es ist davon auszugehen, dass auch bei einem Abschwächen der Pandemie oder nach der Pandemie die Arbeit im Homeoffice seitens der Beschäftigten intensiver nachgefragt und seitens der Unternehmen intensiver angeboten werden wird als vor der Pandemie. Insofern begrüße ich jede politische Initiative, die sich mit dem Homeoffice bzw. dem mobilen Arbeiten befasst.

Fraglos ist es so, dass dem Beschäftigten bei der Arbeit zu Hause Kosten entstehen, etwa Energiekosten, aber auch Kosten für die anteilige Miete einer Wohnung oder Finanzierung eines Eigenheims; Unternehmen beteiligen sich an diesen Kosten bislang in aller Regel nicht, obwohl sie durch Kostenreduktion (z.B. Reduktion der Miet- oder Immobilienkosten der Unternehmen sowie der Energiekosten) davon profitieren, wenn Beschäftigte im Homeoffice arbeiten. Die Höhe der Kosten, die Beschäftigten im Homeoffice entstehen, ist sehr unterschiedlich und hängt beispielsweise von der für die Arbeit genutzten Fläche ab. Allerdings ist uns aus der Forschung bekannt, dass Flächen oft nur temporär für die Arbeit genutzt werden, die zu anderen Zeiten anders genutzt werden (z.B. Arbeit am Küchentisch). Hinzu kommt, dass in der Realität die Häufigkeit und Dauer der Nutzung erheblich variiert, da zahlreiche Unternehmen aktuell wie auch künftig Mischmodelle präferieren, in denen die Beschäftigten zum Teil im Unternehmen, zum Teil im Homeoffice arbeiten. Eine ausschließliche Arbeit im Homeoffice ist bei abhängig Beschäftigten kaum zu verzeichnen.

Angesichts der skizzierten Situation ist die aktuelle Regelung, dass ausschließlich Arbeitszimmer steuerlich geltend gemacht werden dürfen und zwar nur dann, wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder wenn das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der beruflichen Tätigkeit bildet, aus der Zeit gefallen. Insofern unterstütze ich eine Initiative zur Neuregelung der steuerlichen Berücksichtigung von Aufwendungen, die im Rahmen einer Arbeit im Homeoffice entstehen, nachdrücklich. Es handelt sich angesichts der Tendenz zum Arbeiten im Homeoffice um eine zukunftsweisende Initiative.

In der Umsetzung sehe ich aus den o.g. Gründen der Unterschiede in der Homeofficenutzung indes Schwierigkeiten einer konkreten Bemessung des tatsächlichen Umfangs der steuerlichen Berücksichtigung. Zudem wäre der damit verbundene Prüfaufwand für die Finanzämter ver-

mutlich kaum leistbar. Insofern ist aus meiner Sicht der Ansatz von Pauschalwerten zu prüfen. Diese müssten letztlich auch angesichts der Werbungskosten, die für den Weg zur Arbeit entstehen, definiert werden. Diese Kosten entstehen Arbeitnehmer/innen bei der Arbeit im Homeoffice nicht, aber eben die o.g. anderen Kosten. Auch aus ökologischen Erwägungen wäre eine steuerliche Förderung der Arbeit im Homeoffice gegenüber der steuerlichen Förderung der Wegkosten zur Arbeit sinnvoll.

Denkbar wäre einerseits ein Modell, in dem Beschäftigte angeben, wie viele Tage sie (im Jahr oder Wochendurchschnitt) im Homeoffice und wie viele Tage sie vor Ort im Unternehmen gearbeitet haben. Für die Tage im Unternehmen würden die Werbungskosten für den Weg zur Arbeit angesetzt werden können, für die Tage im Homeoffice könnte eine Pauschale geltend gemacht werden. Dabei nähme man aber in Kauf, dass die für die Arbeit im Homeoffice geltend gemachten Werbungskosten je nach Entfernung zur Arbeit geringer (bei weiter Strecke zur Arbeit) oder höher (bei kurzer Strecke zur Arbeit) ausfallen würden. Damit könnten für Arbeitnehmer Anreizwirkungen verbunden sein, den Ort, an dem sie arbeiten, steuerlich optimal zu wählen. Gleichwohl muss man einschränkend sagen, dass diese Wahl in aller Regel nicht vollkommen selbstbestimmt ist, sondern mit dem Unternehmen abzustimmen ist. Andererseits wäre auch ein Modell denkbar, in dem weit weniger differenziert, beispielsweise mit einer Jahrespauschale, gearbeitet wird, die ab einer noch zu definierenden Zahl an Homeofficetagen geltend gemacht werden kann. In jedem Fall wäre zu klären, wie der Nachweis über Arbeit im Homeoffice erbracht wird – beispielsweise durch eine entsprechende Bescheinigung des Arbeitgebers.

Fazit: Ich begrüße eine Initiative zur steuerlichen Berücksichtigung der Kosten, die bei der Arbeit im Homeoffice entstehen, ausdrücklich. Ich sehe jedoch die skizzierten Herausforderungen bei der Umsetzung. Hier müssen hinsichtlich der Optionen zur Umsetzung, wie dargelegt, auch die jeweiligen Anreizwirkungen, die Zusammenhänge zu anderen Werbungskosten, aber meines Erachtens auch ökologische Aspekte Beachtung finden.

Stellungnahme zu dem Antrag der SPD-Fraktion (Drucksache 19/2358): Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln

Durch den o.g. Antrag soll die Landesregierung von Schleswig-Holstein aufgefordert werden, sich auf Bundesebene für gesetzliche Regelungen einzusetzen, welche die Bedingungen für mobiles Arbeiten und Telearbeit klar regeln.

Nachfolgend werde ich zu den einzelnen Aspekten des o.g. Antrags Stellung nehmen:

1. Recht auf mobiles Arbeiten und Telearbeit einführen

Ich sehe die Einführung eines Rechts auf Homeoffice skeptisch. In meinen Augen ist die Frage, ob die Arbeit im Unternehmen mobil oder im Homeoffice (in sog. Telearbeit) verrichtet wird, bestenfalls auf betrieblicher Ebene und unter Einbezug der betrieblichen Mitbestimmungsorgane zu klären, da die Situationen in den einzelnen Betrieben sehr unterschiedlich sind. Ich stimme jedoch mit dem Antrag dahingehend vollkommen überein, dass ein Recht auf Homeoffice weder im Sinne einer Pflicht verstanden werden darf, dass Beschäftigte im Homeoffice arbeiten müssen, noch dürfte es aus Unternehmenssicht dazu instrumentalisiert werden, Beschäftigte gegen deren Willen ins Homeoffice zu schicken. Denn aus unseren aktuellen Studien zur Homeofficenutzung wissen wir, dass das Arbeiten im Homeoffice Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben begünstigt, Stress auslösen und soziale Isolation verursachen kann, wenn auch nicht in jedem Einzelfall.

2. Benachteiligungsverbot

Dem Punkt ist vorbehaltlos zuzustimmen für den Fall, dass ein Recht auf Homeoffice eingeführt würde. Er ist besonders relevant, da die Forschung zeigt, dass eine Benachteiligung in der Praxis durchaus vorkommt, da in vielen Unternehmen eine Präsenzkultur vorherrscht, die etwa in Fragen des beruflichen Aufstiegs oder der beruflichen Weiterbildung Präsenz belohnt und gefühlte Abwesenheit bestraft.

3. Arbeitszeit

Eine Erfassung der Arbeitszeit bei mobilem Arbeiten oder Arbeiten im Homeoffice ist ein wichtiger Punkt, wenn ein Recht auf Homeoffice umgesetzt würde. Denn internationalen Studien zu Folge zeigen Beschäftigte im Homeoffice (in der Regel ohne Zeiterfassung) vielfach eine so genannte erweiterte Erreichbarkeit, das heißt, sie arbeiten auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeiten am Abend, am Wochenende oder im Urlaub. Gesundheitliche Belastungen sind oft die Folge, gerade wenn Mehrarbeit nicht zeitlich oder monetär kompensiert wird. Eine Erfassung der Arbeitszeit z.B. über Apps sollte daher obligatorisch sein, trotz persönlich großer Sympathie für Vertrauensarbeitszeiten, und dient letztlich dem Schutz der Beschäftigten.

4. Arbeitsschutz sowie 5. Ausstattung

Wie auch im Punkt 3 besteht hier m.E. gesetzlicher Regelungsbedarf. Aktuell umgehen Unternehmen die aus der Arbeitsstättenverordnung und Bildschirmarbeitsverordnung resultierenden Notwendigkeiten bei

der Einrichtung von Telearbeit, indem sie Homeoffice als „mobiles Arbeiten" deklarieren. Hier bedarf es – genauso wie in Fragen der Arbeits- und Ruhezeiten – angepasster Regelungen. Gleichwohl ist dabei zu beachten, dass die Hürden zur Ermöglichung des Homeoffice nicht zu hoch werden dürfen. Es wäre für viele Unternehmen (gerade KKU und KMU) unzumutbar, neben einem Arbeitsplatz vor Ort im Unternehmen auch einen Arbeitsplatz im Homeoffice des jeweiligen Beschäftigten auszustatten. Dies betrifft weniger die Ausstattung mit (oft mobil einsetzbarer) Hardware als vielmehr die Ausstattung z.B. mit Mobiliar. Hier spielt auch die besondere Schwierigkeit eine Rolle, dass der Arbeitgeber keinen Zugang zur Wohnung des Beschäftigten hat. Eine Beteiligung an laufenden Kosten, z.B. für das Internet, ist denkbar, aber im Zusammenhang mit der Option der steuerlichen Berücksichtigung (s.o.) zu sehen.

6. Datenschutz

Datenschutzbedenken erweisen sich bis dato durchaus als Bremse des Homeoffice. Allerdings gibt es hier branchenabhängig Unterschiede. Besonders Arbeiten mit sehr sensiblen Daten (z.B. in Banken, Versicherungen, Ämtern) werfen die Frage auf, ob der Datenschutz auch im heimischen Büro zu gewährleisten ist. Allerdings sind bei sensiblen Daten m.E. keine Kompromisse möglich, und es wird darum gehen, auch in heimischen Arbeitsumgebungen und Netzwerken den erforderlichen Datenschutzstandards zu entsprechen. Die Verantwortung dafür muss beim Arbeitgeber liegen. Darin kann jedoch ein Hemmschuh der Homeofficenutzung bestehen, wenn der Arbeitgeber keinen Zugriff auf die Wohnung oder Internetanbindung des Beschäftigten hat.

7. Rechtssicherheit im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik

Ich verweise auf meine Ausführungen zu Punkt 6 und ergänze, dass die Frage, ob der Beschäftigte bei Verlust von Geräten haftbar ist (wobei es dazu meiner Kenntnis nach bereits rechtliche Einschätzungen gibt), oder ob eine private Nutzung von Geräten möglich ist, geklärt werden muss. Allerdings sollte es hier möglich sein, sich argumentativ an andere private Nutzungen von Unternehmensressourcen (z.B. Firmenwagen) anzulehnen.

8. Mitbestimmung

Die Argumentation im Antrag in Punkt 8 widerspricht meiner Auffassung nach der ebenfalls im Antrag enthaltenen Forderung nach einem generellen Recht auf Homeoffice. Sollte ein generelles Recht bestehen, spielt der Betriebsrat in der Umsetzung keine oder nur eine sehr untergeordnete Rolle, da die entsprechenden Regelungen auf Basis des dann geltenden Rechts individuell zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem ausgehandelt würden. Sollte allerdings, wie von mir persönlich präferiert,

kein allgemeines Recht bestehen, sondern betriebliche Regelungen gefunden werden, ist der Betriebsrat selbstverständlich zu beteiligen und ein ganz zentraler Akteur in der Suche nach Lösungen für die optimale Gestaltung des Homeoffice. Generell halte ich das für die bessere Konstellation, da der Betriebsrat bei der Ausgestaltung des Homeoffice die gesamte Belegschaft im Blick haben wird. Individuelle Gestaltungen zwischen Beschäftigten und Unternehmen auf Basis eines Rechts auf Homeoffice bergen demgegenüber die Gefahr, dass am Ende eine Zweiklassenbelegschaft resultiert; bestehend aus denjenigen, die ins Homeoffice gehen dürfen, wollen und können und die sich dafür optimale Bedingungen aushandeln und denjenigen, die im Rahmen individueller Verhandlungen weniger erfolgreich sind. Angesichts dessen ist die Rolle des Betriebsrats in jedem Fall zu stärken, allerdings nur, wenn an die Stelle eines Rechts auf Homeoffice eine Verpflichtung zu einer betriebsspezifischen und partizipativen Prüfung der Möglichkeit zum Homeoffice treten würde.

9. Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Aus meiner Sicht ist es unstrittig, dass die Einführung von Homeoffice – egal ob nun in Folge eines Rechts auf Homeoffice, in Folge einer Betriebsvereinbarung oder in Folge einer individuellen Absprache – begleitet werden sollte von Schulungen. Unsere Forschung zeigt, dass Probleme im Homeoffice (etwa technische Probleme) genauso Stress und Belastungen verursachen wie gefühlte soziale Isolation. Auch die ungewohnte Situation verschwimmender Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben bedarf der Vorbereitung. Generell konnten wir zeigen, dass Unterstützung seitens des Unternehmens diese Stressfaktoren reduziert. Insofern sind aus meiner Sicht vorbereitende Maßnahmen sowie Ansprechpartner bei technischen wie sozialen und organisatorischen Problemen für ein funktionierendes Homeoffice obligatorisch.

10. Steuerrecht

Hierzu verweise ich auf meine Stellungnahme zu dem Antrag der Abgeordneten des SSW (Drucksache 19/2327): Home-Office steuerlich berücksichtigen.

Fazit: In meinen Augen ist nicht das aktuell fehlende Recht auf Homeoffice das Problem, sondern vielmehr stößt die Ausgestaltung des Homeoffice bzw. mobilen Arbeitens aktuell an Grenzen bzw. birgt erhebliche Herausforderungen. Diese betreffen u.a. die angesprochenen Fragen der Kostenaufteilung, der Zeiterfassung, der steuerlichen Berücksichtigung und des Arbeitsschutzes. Es gibt wissenschaftliche Evidenz dafür, dass viele dieser Aspekte der

betriebsspezifischen Ausgestaltung (im Rahmen bestehender Regelungen etwa zum Arbeitsschutz) bedürfen bzw. von einer solchen profitieren. Dabei spielt aus meiner Sicht der Betriebsrat eine wichtige Rolle. Aus diesem Grunde halte ich ein pauschales Recht auf Homeoffice aktuell für entbehrlich. Ein Recht auf Homeoffice ist zudem nicht automatisch eine Lösung für die angesprochenen Probleme. Diese müssen aber zunächst gelöst werden, damit Homeoffice (i.S. von Telearbeit und mobilem Arbeiten) funktionieren kann und nicht zu einer Belastung für die Beschäftigten wird. Die weitreichenden Homeoffice-Erfahrungen während der Pandemie führen hier zu erheblichem Handlungsdruck in den Betrieben, aber auch beim Gesetzgeber, da die Homeofficenutzung zunimmt, es aber neben positiven Erfahrungen auch Beschäftigte gibt, für die negative Erfahrungen überwiegen.

Anstelle eines allgemeinen Rechts auf Homeoffice schlage ich vor, die gesetzliche Verpflichtung zur Prüfung, ob und in welcher Ausgestaltung Homeoffice möglich ist, zu etablieren. Die Prüfung sollte verpflichtend unter Beteiligung des Betriebsrats durchgeführt werden.

Ich hoffe, die Ausführungen sind in Ihren Beratungen hilfreich. Für weitere Fragen oder Auskünfte stehe ich gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Stefan Süß