



UVNord Postfach 9 10 24758 Rendsburg

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Vorsitzender Herr Werner Kalinka
Landeshaus
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Vereinigung der Unternehmensverbände
in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V.

BDI-Landesvertretung Schleswig-Holstein

Jens-Arne Meier

Telefon 04331 1420-45
Telefax 04331 1420-50
E-Mail meier@uvnord.de

per E-Mail: Sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Rendsburg, 11. November 2020
Me./Ks.

Gesamtstellungnahme UVNord

Home-Office steuerlich berücksichtigen

Antrag der Abgeordneten des SSW
[Drucksache 19/2327](#)

Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln

Alternativantrag der Fraktion der SPD
[Drucksache 19/2358](#)

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/4818

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zum vorgenannten Thema Stellung zu beziehen.

Aufgrund der Bedeutung des Themas haben wir im Rahmen einer innerverbandlichen Anhörung allen knapp 105 Mitgliedsverbänden von UVNord die Möglichkeit eingeräumt, ihre Sichtweise darzustellen. Diese Mitgliedsverbände betreuen heute rund 65.000 angeschlossene Mitgliedsunternehmen aus allen Bereichen der Wirtschaft mit über 1,74 Millionen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Schleswig-Holstein und Hamburg.

Dieses vorangestellt, nehmen wir wie folgt Stellung:

Wir begrüßen den Antrag der Abgeordneten des SSW (Drucksache 19/2327: „Home-Office steuerlich berücksichtigen“) grundsätzlich, lehnen jedoch den Alternativantrag der Fraktion der SPD (19/2358; „Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“) ab.

1.

Der von der SPD-Fraktion geforderte Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten ist mit dem Belastungsmoratorium nicht zu vereinbaren. Schon heute versuchen Arbeitgeber einen sinnvollen Ausgleich zwischen Wünschen nach „Homeoffice“ und Kundenwünschen zu finden. Ein gesetzlich geforderter Anspruch stört den Betriebsfrieden und fördert die Spaltung von Belegschaften. Nötig ist vielmehr ein modernes Arbeitszeitrecht bestehend aus den Bausteinen:

- Wochenhöchst Arbeitszeit
- Tarifdispositive Ruhezeit mit einer Öffnungsklausel auch für KMU
- Moderne Aufzeichnungsmöglichkeiten.

2.

Das mit dem Alternativantrag von der SPD-Fraktion unterstützte Vorhaben des Bundesarbeitsministers Hubertus Heil zur Einführung eines „Mobile-Arbeit-Gesetzes“ halten wir für einen unzulässigen Angriff in die Tarifautonomie und lehnen eine gesetzliche Regelung dieser Thematik entschieden ab.

Einige Sozialpartner haben bereits in Tarifverträgen (Chemie bereits im Jahr 2019) die Grundsätze des mobilen Arbeitens für die jeweilige Branche geregelt und sind damit ihrer Rolle als Gestalter der Arbeitsbeziehungen in den Unternehmen einmal mehr frühzeitig gerecht geworden. Nur die Sozialpartner - und nicht der Gesetzgeber - können einen sachkundigen und fairen Ausgleich für die Unternehmen vereinbaren und damit Konflikte zwischen Beschäftigtengruppen vermeiden.

Bereits heute nutzen 60-90 % der Unternehmen mobiles Arbeiten dort wo es möglich ist. Eine Umfrage unter den Unternehmerinnen des VdU von Ende Juni 2020 zeigt überdies, dass die Erfahrungen aus der Krise dazu führen, dass ein hoher Anteil (46 %) mobiler Arbeit in Kombination mit Präsenzarbeit im Büro beibehalten wird, wenn sie sich als sinnvoll und machbar erwiesen hat.

So hat die Chemie in einem neuen Tarifvertrag "Moderne Arbeitswelt" 2019 feste Leitplanken für mobiles Arbeiten vereinbart. Sie legen nicht nur fest, was alles nicht unter mobiles Arbeiten fällt (Telearbeit, Bereitschaftsdienste etc.), sondern vor allem und ganz besonders die nötige doppelte Freiwilligkeit. Denn mobiles Arbeiten setzt Vertrauen voraus. Eine einseitig erzwungene Umsetzung durch Gesetz oder ein gerichtliches Urteil bildet keine sinnvolle Basis.

Die Metall- und Elektroindustrie (d.h. NORMMETALL und IG Metall Küste) hat ebenso einen Tarifvertrag "Mobile Arbeit" geschlossen, der u.a. eine Verkürzung der Ruhezeiten auf neun Stunden ermöglicht. Anstelle der gesetzlichen Einschränkungen solcher Vereinbarungen, wäre hier von Seiten des Gesetzgebers eine Flankierung durch mehr Flexibilität in der Verteilung von Arbeitszeit und Pausen, also ein moderner Arbeitszeit-Rahmen anzustreben, indem die Höchstarbeitszeitgrenze von täglich auf wöchentlich geändert und Ausnahmen bei den Ruhezeiten möglich werden müssen. Die restriktiven Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes schränken insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen, die keinem Tarifvertrag unterliegen, erheblich ein.

Eine behutsame Novellierung des Arbeitszeitgesetzes innerhalb des von der EU vorgegebenen Rechtsrahmens ist dringend geboten. Nur dadurch können flexiblere und selbstbestimmtere Arbeitszeiten ermöglicht werden. Das Entkoppeln vom Tagwerk auf einen größeren Bezugszeitraum ermöglicht flexibleres Arbeiten, das stärkere Ausrichten auf persönliche, aber auch betriebliche Umstände.

3.

Die Digitalisierung und Vernetzung in Echtzeit haben dazu geführt, dass ortsflexibles Arbeiten bei entsprechender technischer Ausstattung häufig problemlos möglich ist. Aber nicht jeder Arbeitsplatz ist für mobiles Arbeiten geeignet. Dort wo mobiles Arbeiten nicht genutzt werden kann liegt es in 80 % der Fälle an der individuellen Art der Arbeit, wie insbesondere auch im stationären Einzelhandel (z.B. die Kassier- und Verkaufstätigkeit). Ein Rechtsanspruch würde daher die Belegschaften spalten, denn so könnten beispielsweise Produktionsmitarbeiter einen Rechtsanspruch nicht durchsetzen, während Verwaltungsmitarbeiter sich geringeren Hürden gegenüberstehen.

Darüber hinaus ist das „Face-to-Face“-Gespräch im beruflichen Umfeld unerlässlich. Auch klassische Führungsaufgaben wie Mitarbeitermotivation, Leistungs- und Arbeitskontrollen oder die Einarbeitung neuer Kollegen werden erschwert. Videokonferenzen können dies nicht dauerhaft auffangen.

Ferner ist anzumerken, dass ein solcher, vom Gesetzgeber ausgeübter Eingriff in die Tarifautonomie, auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite die Tarifbindung schwächt. Denn nur mit eingeräumter und akzeptierter Gestaltungsmacht kann die Tarifbindung auch auf Arbeitgeberseite gestärkt werden.

4.

Das Dispositionsrecht aus § 106 GewO muss auch weiterhin beim Arbeitgeber verbleiben und darf nicht weiter ausgehöhlt werden. Die Anordnung von Präsenzarbeit ist von der unternehmerischen Gestaltungsfreiheit gedeckt und nicht zu beanstanden. Gerade in schwierigen Zeiten (Konjunkturreinbruch, Corona-Krise, Transformation, demographischer Wandel, etc.) muss die Flexibilität im Personaleinsatz erhöht und nicht begrenzt werden.

Hinzu kommt, dass ein Rechtsanspruch auf Homeoffice auch unweigerlich komplexe neue Rechtsfragen aufwerfen würde, insbesondere hinsichtlich des Umfangs und der Lage der Homeoffice-Arbeit. Da die Rechtsfragen im laufenden Arbeitsverhältnis geklärt werden müssten, sind diese besonders unangenehm. Entstandenes Vertrauen würde zerstört. Die Arbeitsgerichte würden zudem Jahre benötigen, um hier für Rechtssicherheit zu sorgen.

Zu bedenken ist auch, dass ein Anspruch auf Homeoffice oder mobiles Arbeiten für viele Unternehmen erhebliche Investitionen nach sich ziehen würde, da es teilweise noch an der technischen Ausrüstung fehlt. Das würde insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen bei uns in Schleswig-Holstein in der aktuell schwierigen Situation unnötig zusätzlich belasten. Hinzu kommt die neue Bürokratie, Herausforderungen beim Datenschutz sowie die erschwerte Durchsetzung und Überwachung arbeitsschutzrechtlicher Anforderungen. Langsame Internetverbindungen beeinträchtigen zudem die Produktivität.

5.

Die steuerliche Entlastung der sich im Homeoffice oder in der mobilen Arbeit befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begrüßen wir, aber nur vorbehaltlich keines erhöhten Bürokratieaufwandes auf Seiten des Arbeitgebers. So kann es keine Lösung sein, dass der Arbeitgeber einzelne Tage, halbe Tage oder Stunden von mobiler Arbeit aufzeichnen, nachweisen und vorhalten muss. Dieses birgt stets die Gefahr, dass bei Nichteinhalten eine quasi Kriminalisierung des nicht verantwortlichen Unternehmens erfolgt, obwohl zur Dokumentation der/die Mitarbeiter/in arbeitsrechtlich verpflichtet sein könnte.

Wir sprechen uns bei der steuerlichen Entlastung daher für einen Pauschalbetrag mit einer Nachweispflicht des Steuerschuldners, also des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin, aus. Dies kann vergleichbar wie bei der Entfernungspauschale über den Lohnsteuerjahresausgleich erfolgen und würde so sowohl in der Verwaltung, aber auch bei den Arbeitgebern, den geringsten Aufwand bedeuten und nur diejenigen minimal belasten, die den Nutzen ziehen würden – die Mitarbeiter.

Zur Beantwortung von Rückfragen steht Ihnen der Unterzeichner jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Jens-Arne Meier