

LAG der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten
Walkerdamm 1 | 24103 Kiel

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

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/4844

www.gleichstellung-sh.de

Sprecherinnengremium:

- Yvonne Deerberg**
Stadt Preetz
Bahnhofstraße 24
24211 Preetz
Tel.: 04342 303-276
gleichstellung@preetz.de
- Gudrun Dietrich**
Gemeinde Stockelsdorf
Ahrensböcker Str. 7
23617 Stockelsdorf
Tel.: 0451/4901-117
g.dietrich@stockelsdorf.de
- Dagmar Höppner-Reher**
Kreis Segeberg
Hamburger Str. 30
23795 Bad Segeberg
Tel.: 0 45 51/9 51- 93 52
dagmar.hoepfner-reher@segeberg.de
- Silvia Kempe-Waedt**
Kreis Rendsburg-Eckernförde
Kaiserstr. 8
24768 Rendsburg
Tel.: 04331 202-400
silvia.kempe-waedt@kreis-rd.de
- Dr.in Natalie Nobitz**
Kreis Steinburg
Viktoriastraße 16-18
25524 Itzehoe
Tel: 04821 / 69 373
nobitz@steinburg.de
- Helene Saibel**
Amt Horst-Herzhorn
Elmshorner Str. 27
25358 Horst (Holstein)
Tel.: 04216-392813
gleichstellung@amt-horst-herzhorn.de
- Kirsten Schöttler-Martin**
Amt Nordsee-Treene
Schulweg 19
25866 Mildstedt
Tel.: 0 48 41/9 92-2 33
k.schoettler-martin@amt-nordsee-
treene.de

Stellungnahme zu den Anträgen

„Home-Office steuerlich berücksichtigen“ - Antrag der Abgeordneten des
SSW - Drucksache 19/2327

„Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“ - Alternativantrag der Fraktion der
SPD - Drucksache 19/2358

Kiel, 16.11.2020

Sehr geehrter Herr Kalinka,
sehr geehrte Damen und Herren,

die Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs
und Frauenbeauftragten (LAG) bedankt sich, zu den beiden benannten Anträgen
Stellung nehmen zu dürfen.

Zunächst empfiehlt die LAG eine genauere Definition der Begriffe „Home-Office“
(Telearbeit) und „mobiles Arbeiten“.

Mobiles Arbeiten und alternierende Telearbeit sind unterschiedliche Instrumente
der örtlichen Flexibilisierung der Arbeit und müssen getrennt voneinander betrach-
tet werden. Mobiles Arbeiten ist jene Form von dienstlicher Arbeit, die außerhalb
der Dienststelle oder auf einem sonstigen, örtlich ungebunden Arbeitsplatz geleistet
wird und bei der, mit Hilfe von mobilen Informations- und Kommunikationstech-
niken, ein Fernzugriff auf die eigene IT-Infrastruktur möglich ist.

Telearbeit (engl.: Home-Office) wiederum ist der regelmäßige, zumeist festgelegte Wechsel zwischen der Dienststelle und dem örtlich gebundenen Arbeitsplatz zu Hause. Die Anforderungen an den Bildschirmarbeitsplatz sind bei der Telearbeit über die Arbeitsstättenverordnung geregelt. Die häusliche Arbeitsstätte ist durch elektronische Kommunikationsmittel mit der Dienststelle verbunden. Hierfür wird in der Regel die Technik (IT-Komponenten) vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin gestellt. Der Internetanschluss mit ausreichend Bandbreite wird zumeist von den Beschäftigten gestellt.

Im öffentlichen Dienst wird sowohl die Nutzung von Telearbeitsplätzen als auch das mobile Arbeiten in der Regel über Dienst- oder Betriebsvereinbarungen geregelt.

Wie bei allen gesellschaftlichen, politischen und gesetzlichen Vorhaben, ist es auch in diesem Fall wichtig die unterschiedlichen Auswirkungen von Home-Office bzw. mobilem Arbeiten auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen.

So wurde in einer Umfrage des Frauennetzwerkes StädteRegion Aachen festgestellt, dass während der Corona-Pandemie mehr als doppelt so viele Frauen (28%) überwiegend oder ausschließlich im Home-Office arbeiten oder gearbeitet haben. (Im Vergleich: 13% der Männer).¹

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Die LAG befürwortet es, dass der Anspruch auf und die Nutzung von Telearbeit und mobilem Arbeiten gesetzlich geregelt wird, da dies ein wichtiger Baustein zur Flexibilisierung der Arbeit und somit auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt.

Die LAG weist jedoch darauf hin, dass im Home-Office ein Spannungsfeld zwischen Sorge- und Erwerbsarbeit entstehen kann. Dies bestätigt auch die bereits genannte Umfrage, in der lediglich ein Viertel der Befragten der Antwort zustimmt, dass sie Home-Office Arbeit und Kinderbetreuung gut miteinander verbinden können.²

Ein Ergebnis der Umfrage war auch, dass 70% der Befragten angaben, dass die Mütter die hauptsächliche Betreuungsleistung erbracht haben, in 11% der Fälle haben sich die Väter hauptsächlich um die Betreuung bzw. das Homeschooling gekümmert. In 19% der Fälle teilten sich die Eltern die Betreuungsleistung.³

Das macht deutlich, dass insbesondere Frauen, durch die Kombination von häuslicher Kinderbetreuung, Home-Office, Hausarbeit etc. und der damit verbundenen überproportionalen Verantwortung im hohen Maße belastet waren.

Die LAG fordert in diesem Zusammenhang die Landespolitik auf, sich weiterhin für eine verlässliche, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung - die auch Randzeiten abdeckt- einzusetzen, unabhängig von evtl. Pandemien.

Arbeitsschutz:

Ein weiterer Aspekt für Frauen und Männer, ist der Arbeitsschutz; so gaben in einer Online-Befragung im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung 60% der Befragten an, dass die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimme⁴.

¹ Ergebnisse der Umfrage zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Städteregion Aachen siehe unter <https://wir-frankenberger.de/ergebnisbericht-des-frauennetzwerkes-in-der-staedteregion-aachen-zur-durchgefuehrten-online-umfrage/> Seite 5

² ebda. Seite 6

³ ebda. Seite 7

⁴ Böckler Impuls 15/2020 S.2. <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-homeoffice-besser-klar-geregelt-27643.htm> [10.11.2020]

Die Gefahr von Entgrenzungen in zeitlicher und örtlicher Hinsicht können zugleich die gesundheitlichen Belastungen deutlich verschärfen, den Schutz von Privatsphäre und Persönlichkeit erheblich erschweren und zudem die Teilhabe- und Entwicklungschancen von mobil Arbeitenden gegenüber nicht mobil Arbeitenden nachteilig beeinflussen.⁵

Vor diesem Hintergrund muss das Recht auf mobiles Arbeiten hinsichtlich der genannten Schutzgüter und Interessen rechtlich flankiert werden, durch klare Regelungen bezüglich der Arbeitszeitbegrenzung (z. B. durch eine Verankerung des Rechtes auf Nichterreichbarkeit) und einem Verbot der Benachteiligung von Beschäftigten im Home-Office, etc. wie es im Antrag der SPD (unter Nr. 2 + 3) gefordert wird.

Die LAG bekräftigt ebenfalls, die im Antrag der SPD (unter Nr. 1) formulierte Forderung, dass Arbeitnehmer*innen nicht zu Home-Office bzw. zur mobilen Arbeit gegen ihren Willen verpflichtet werden dürfen.

Im Bereich des Arbeitsschutzes (siehe Antrag der SPD; Nr. 4) regen wir zusätzlich an, dass auch Wege zwischen Kindertagesstätte und Home-Office der gesetzlichen Unfallversicherung unterliegen sollten.

Abschließend empfiehlt die LAG Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (siehe Antrag der SPD; Nr. 9) nicht nur für Arbeitnehmer*innen zu initiieren, sondern auch für Führungskräfte, um eine Führungskultur von der Präsenzerwartung hin zum „Führen auf Distanz“ ermöglichen und begleiten zu können.

Grundsätzlich begrüßen wir die Verankerung des Rechtes auf Home-Office und mobiles Arbeiten, sehen aber einen klaren Regelungsbedarf, der einen Schutz der Arbeitnehmer*innen - vor allem der Frauen - vor zusätzlicher Belastung gewährleistet.

Mit freundlichen Grüßen



Silvia Kempe-Waedt

Sprecherin der LAG



Claudia Eckhardt-Löffler

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaltenkirchen

⁵ Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht 2020: Rechtsanspruch auf Mobiles Arbeiten. Positionierung der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zur geplanten Reform, 19.10.2020. siehe unter <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/de/topic/68.positionierung.html>