

DGB Bezirk Nord | Besenbinderhof 60 | 20097 Hamburg

An den
Sozialausschuss und Wirtschaftsausschuss des Schleswig-
Holsteinischen Landtages
Herrn Vorsitzenden Werner Kalinka
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/4845

Stellungnahme des DGB Nord zu den Drucksachen 19/2327 „Home-Office steuerlich berücksichtigen“ und 19/2358 „Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“

16. November 2020

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,

Uwe Polkaehn
Vorsitzender

Uwe.Polkaehn@dgb.de

Telefon: 040-6077661-25

mit Schreiben vom 06. Oktober 2020 hat der Finanzausschuss des Schleswig-Holsteinischen Landtages den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) um eine Stellungnahme zu den Drucksachen 19/2327 „Home-Office steuerlich berücksichtigen und 19/2358 „Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“ gebeten. Diese Möglichkeit nimmt der DGB hiermit gerne wahr.

Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

www.nord.dgb.de

Neben dem DGB sind auch die Gewerkschaft ver.di und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft als Mitgliedsgewerkschaften des DGB direkt zu Stellungnahmen aufgefordert worden.

Unbürokratische Anerkennung des sog. „Home Office“ als Werbungskosten

Millionen von Beschäftigten arbeiten in diesen Wochen von zu Hause aus. Die damit zwangsläufig entstehenden Belastungen für die Beschäftigten können unter den derzeit geltenden Regeln von der überwiegenden Mehrzahl nicht steuerlich geltend gemacht werden. Die aktuelle gesundheitspolitische Notlage wirkt sich damit negativ auf die Betroffenen aus, weil sie zusätzliche Kosten beispielsweise für Energie oder Telekommunikation zu schultern haben, die sie nicht ohne weiteres ersetzt bekommen oder weil die private Nutzung der eigenen Wohnung eingeschränkt ist.

Ein Verweis auf die geltenden Regelungen für häusliche Arbeitszimmer wäre dabei nicht sachgerecht, weil nur vergleichsweise wenige Beschäftigte auf ein Arbeitszimmer zurückgreifen können, das ausschließlich für berufliche Zwecke genutzt wird. Erhebliche Belastungen entstehen derzeit gerade in Haushalten, in denen die räumlichen Bedingungen nicht ideal für das Arbeiten von zu Hause aus sind. Auch ersuchen Arbeitgeber vielfach ihre Beschäftigten von zu Hause aus zu arbeiten, ohne dies strikt anzuordnen, wodurch die derzeit geltenden Regelungen für die steuerliche Anerkennung häuslicher Arbeitszimmer eine sachgerechte Lösung behindern.

Aus diesem Grund regen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine für den Veranlagungszeitraum 2020 (für den Zeitraum der Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie) geltende Regelung zur Abmilderung der Belastungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an. Diese Regelung soll gleichzeitig für die öffentliche Hand tragbar und möglichst unbürokratisch sein, um angesichts der voraussichtlich millionenfachen Inanspruchnahme nicht zu einer Überlastung der Finanzverwaltung beizutragen. Wir schlagen einerseits eine Steuerbefreiung von Pauschalzahlungen des Arbeitgebers vor und andererseits einen pauschal anzusetzenden Freibetrag für die betroffenen Steuerpflichtigen. Letzterer soll nur in Ansatz gebracht werden können, wenn nicht bereits ein steuerlich anerkanntes häusliches Arbeitszimmer besteht. Insofern sollte die nachfolgend unter 2. vorgeschlagene Regelung nicht zusätzlich zu bereits bestehenden Begünstigungen eines häuslichen Arbeitszimmers genutzt werden.

1. Arbeitgeber können ihren Beschäftigten einen von der Einkommensteuer befreiten pauschalen Auslagenersatz für angeordnetes oder empfohlenes häusliches Arbeiten in Höhe von 50 Euro pro Monat gewähren. Die Pauschale kann auch rückwirkend ab März 2020 gezahlt werden.
2. Beschäftigte, deren Arbeitgeber häusliches Arbeiten empfohlen oder angeordnet hat, können als Werbungskosten bei der Einkommensteuererklärung einen Freibetrag von 50 Euro pro Monat ansetzen. Voraussetzung sollte eine Bescheinigung des Arbeitgebers sein, die die arbeitgeberseitige Empfehlung oder Anordnung und den entsprechenden Zeitraum nachweist.

Fiskalisch halten wir diese Maßnahmen für vertretbar, da den zu gewährenden Steuererleichterungen andererseits nicht entstandene Werbungskosten für die Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte gegenüberstehen.

Der DGB hatte bereits im Rahmen der Beratungen zum Corona-Steuerhilfegesetz auf Bundesebene darauf aufmerksam gemacht, dass eine große Zahl von Berufstätigen, die pandemiebedingt zu Hause arbeiten, die daraus zwangsläufig entstehenden zusätzlichen monetären Belastungen aufgrund der aktuell geltenden steuerrechtlichen Regelungen nicht angemessen geltend machen können. Unsere Vorschläge hierzu fanden in der Zwischenzeit viel Unterstützung. Wir begrüßen deshalb ausdrücklich die Initiativen der Landtagsfraktionen von SPD und SSW und fordern die Landesregierung auf, sich diesen über entsprechende Initiativen im Bundesrat anzuschließen.

Für eine Aussetzung der Verjährungsfristen bei Steuerhinterziehung

Zur Aufrechterhaltung der Arbeit in Wirtschaft und Verwaltung haben der Deutsche Bundestag und die Bundesregierung bereits eine Reihe von wichtigen Maßnahmen getroffen. Auf Grund der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit der Finanzverwaltung und der Strafverfolgungsbehörden ist es über diese Maßnahmen hinaus aber auch geboten, Vorsorge dafür zu treffen, dass die Ahndung von Steuerstraftaten nicht ins Hintertreffen gerät. Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine Aussetzung der Festsetzungsverjährung in Fällen

von Steuerhinterziehung sowie der Verfolgungsverjährung bei besonders schwerer Steuerhinterziehung für zwölf Monate.

Verbindliche Regelungen für Home Office und mobiles Arbeiten festlegen

Aus dem Antrag der SPD Landtagsfraktion wird darüber hinaus aber deutlich, das Home Office mehr braucht als verlässliche steuerrechtliche Regelungen.

Der aktuell vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erarbeitete Vorschlag hierzu schlägt dabei zunächst einen grundsätzlichen jährlichen Rechtsanspruch von 24 Tagen vor, will aber den Tarifvertrags- und Betriebsparteien weitergehende Handlungsspielräume hinsichtlich der Ausgestaltung bzw. Ausweitung entsprechender Regelungen einräumen. Dabei ist die beabsichtigte Verbesserung der Handlungsmöglichkeiten für betriebliche Interessenvertretungen durch ein neues Mitbestimmungsrecht zur betrieblichen Ausgestaltung mobiler Arbeit zu begrüßen.

Etwaige Einzelregelungen zur Dokumentation von Arbeitszeiten nur für mobil Arbeitende würden dagegen der vom Europäischen Gerichtshof festgelegten Pflicht zur Arbeitszeitdokumentation für alle Beschäftigten widersprechen und werden von uns ebenso abgelehnt wie eine mögliche Öffnung des Arbeitszeitgesetzes.

Festzulegen ist darüber hinaus auch, dass die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts – etwa zur Gefährdungsbeurteilung und zur Ausstattung mit geeigneten Arbeitsmitteln – auch für Heimarbeitsplätze einzuhalten sind.

Schließlich ist aus unserer Sicht wichtig, das Prinzip der Freiwilligkeit für Arbeitnehmer*innen bei der Wahrnehmung von Home Office gesetzlich festzuschreiben. Gerade auch vor dem Hintergrund zunehmender Digitalisierung ist die Festlegung eines gesetzlichen Gestaltungs- und Ordnungsrahmens für selbstbestimmtes mobiles Arbeiten, also auch für Home Office, erforderlich.

Situation im öffentlichen Dienst des Landes

Der Antrag der SPD-Fraktion „Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“ (Drucksache 19/2358) sieht auch vor, dass die Landesregierung aufgefordert wird, die im Antrag formulierten Regelungen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften für die Beschäftigten des Landes umzusetzen. Dieser Handlungsauftrag ist aus Sicht des DGB zu unterstützen, es sind jedoch auch Besonderheiten des öffentlichen Dienstes zu beachten.

Die Landesregierung hat mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften am 27. März 2018 eine Vereinbarung nach § 59 Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein (MBG Schl.-H.) zu den Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein „Mobile Arbeit“ und „Wohnraumarbeit“ geschlossen. Ergänzend zur Vereinbarung existieren zahlreiche örtliche Dienstvereinbarungen zur Konkretisierung in den verschiedenen Bereichen der Landesverwaltung. Die Vereinbarung differenziert zwischen anlassbezogenen Mobilien Arbeiten (dienstliche Notwendigkeit), anlassbezogenen Mobilien Arbeiten (persönliche Notwendigkeit) und Wohnraumarbeit. Ein Ziel der Vereinbarung ist es,

einheitliche, verlässliche und gerechte Rahmenbedingungen für die Einführung und Umsetzung flexibler Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein zu schaffen.

Mit Beginn der Pandemie im März 2020 kam es in der Landesverwaltung zum „pauschalen Homeoffice“. Die Bezeichnung „Homeoffice“ wurde dabei in mehreren Erlassen des Chefs der Staatskanzlei in Abgrenzung zu der in der Vereinbarung zu flexiblen Arbeitsformen nach § 59 MBG Schl.-H. definierten Wohnraumarbeit verwendet.

Aktuell findet eine Evaluation der Vereinbarung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften nach § 59 MBG Schl.-H. über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen und des pauschal angeordneten Homeoffice zu Zeiten von Corona statt. Das Konzept zur Evaluation wurde seitens der Staatskanzlei mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften abgestimmt.

Im öffentlichen Dienst des Landes Schleswig-Holstein besteht damit an dieser Stelle kein Defizit in der Mitbestimmung. Das Mitbestimmungsgesetz bietet alle notwendigen Regelungsinstrumente.

Gleichwohl treffen sowohl Mobile Arbeit als auch Wohnraumarbeit in der Praxis teilweise auf massive Vorbehalte seitens der Dienststellen. So sieht die bestehende Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. explizit keinen Rechtsanspruch der einzelnen Beschäftigten vor. Gleichzeitig ist festgelegt, dass auch seitens der Beschäftigten die flexiblen Arbeitsformen auf dem Prinzip der Freiwilligkeit beruhen.

Sollte der Landtag den in Nr. 1 des Antrages vorgesehenen Anspruch auf den Weg bringen, so sind hier Gespräche zwischen den Vereinbarungspartnern notwendig. Dies betrifft dann auch den im Rahmen der Vereinbarung nach § 59 MBG Schl.-H. formulierten Haushaltsvorbehalt. Dieser Vorbehalt sieht vor, dass die Ausstattung der Arbeitsplätze im Rahmen der zur Verfügung stehenden Ressourcen erfolgt und Genehmigungen unter dem Vorbehalt der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel stehen. Im Falle eines Anspruchs der einzelnen Beschäftigten in der Landesverwaltung müsste dieser Anspruch im Rahmen der Haushaltsplanung auch mit den notwendigen Ressourcen unterlegt werden.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Uwe Polkaehn'.

Uwe Polkaehn