

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Thomas Wagner

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

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

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

Sehr geehrter Herr Kalinka,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Gelegenheit einer Stellungnahme zu den Themen „Homoffice“ und „Mobiles Arbeiten“. Auf den folgenden Seiten erhalten Sie unsere Stellungnahme zum Antrag der SSW-Fraktion sowie dem Alternativantrag der SPD-Fraktion.

Wir begrüßen und wertschätzen das Engagement der beiden Fraktionen bei diesem Thema und freuen uns über die politische Diskussion zu diesem aktuellen Thema. Da steuerliche Belange nicht unser unmittelbares Kompetenzfeld sind, beschränken wir uns in unserer Stellungnahme im Wesentlichen auf den breiter angelegten Alternativantrag (Dr. 19/2358). Das Grundanliegen des Antrags der SSW-Fraktion findet implizit Berücksichtigung.

Mit freundlichen Grüßen

Gudrun Nolte
Leiterin des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt
der Nordkirche

„Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“ (Drs. 19/2358)

Stellungnahme des Kirchlichen Dienstes in der Arbeitswelt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland zum Alternativantrag der Fraktion der SPD zum Antrag der Abgeordneten des SSW zu „Homeoffice steuerlich berücksichtigen“ (Drs.19/2327)

Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt in der Nordkirche (KDA) bedankt sich für die Gelegenheit einer Stellungnahme zur Frage der Förderung und Erleichterung mobilen Arbeitens durch gesetzliche Grundlagen.

Der KDA ist der Fachdienst für die Bereiche Wirtschaft und Arbeitswelt in der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland (Nordkirche). Der KDA engagiert sich für die menschengerechte Gestaltung von Arbeit und für nachhaltiges Wirtschaften. Er fördert Diskurse über die „Arbeit der Zukunft“ sowie humane und gerechte Arbeits- und Wirtschaftsweisen. Gerne bringen wir unsere sozial- und wirtschaftsethische Expertise sowie unsere praktischen Erfahrungen in die Diskussion über mobiles Arbeiten bei einem möglichen Engagement der Landesregierung für eine bundesgesetzliche Regelung ein.

Grundlage unserer Stellungnahme ist das christliche Menschenbild. Körper und Geist bilden eine untrennbare Einheit, so auch im Schutzbedürfnis jedes Einzelnen. Die in Arbeitszusammenhängen zu gewährende Unversehrtheit bezieht sich somit nicht nur auf die physische sondern auch auf die seelische und psychische Verfasstheit der Arbeitnehmer*innen.

In lutherischer Tradition sind Beruf und Arbeit wesentlicher Teil menschlichen Lebens. Um dem Ideal nachzukommen, im Berufsleben in Freiheit und Selbstbestimmung in verschiedener Weise Dienst am Nächsten zu leisten, bedarf es nicht nur eines entsprechenden Schutzes der Arbeitskraft. Untrennbar davon ist die Frage nach der Arbeitsgesundheit des Menschen, damit die Entfaltung und Erhaltung körperlicher, geistiger und seelischer Möglichkeiten über das reine Arbeitsleben hinaus gewahrt bleibt. Dies gilt in besonderer Weise auch für den Arbeitsort und Arbeitsmittel.

Im Folgenden möchten wir auf die uns wesentlich erscheinenden Bereiche eingehen, die im Antrag der SPD-Fraktion aufgelistet sind. Dabei gehen wir davon aus, dass „Homeoffice“ ein umgangssprachlicher Dachbegriff ist für:

- a) „Telearbeit“: Gearbeitet wird von zu Hause (ausschließlich *oder* anteilig); der Arbeitgeber richtet einen häuslichen Arbeitsplatz ein. Telearbeit unterliegt den Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung.
- b) „Mobiles Arbeiten“: Der/die Mitarbeitende bestimmt selbst einen beliebigen Arbeitsort, ob daheim („Heimarbeit“), an einem öffentlichen oder „Dritten“ Ort (z.B. Coworking Space); der Arbeitgeber stellt hierzu mobiles Arbeitsgerät.

Im Folgenden gehen wir auf die Punkte 1-5 und 7-9 des Antrags der Fraktion der SPD ein:

Zu 1.: Recht auf mobiles Arbeiten und Telearbeit

Auf ein explizites Recht auf mobiles Arbeiten und Telearbeit legen wir uns nicht fest, da zuvor grundsätzliche Fragen geklärt werden müssen. Die Auswirkungen der Pandemie haben einen großen Teil der Arbeitnehmer*innen zu einer Form der vorübergehenden Telearbeit gezwungen. Im ersten Lockdown und im darauffolgenden Sommer d.J. beschrieben rund 26% der Beschäftigten ihre (berufliche) Tätigkeit mit „Homeoffice“ (Möhring et al. 2020, S. 4). Homeoffice in seinen verschiedenen Formen ist spätestens jetzt zur Realität in der Arbeitswelt geworden. Wobei ein Trend bereits schon seit einigen Jahren deutlich zu beobachten war (vgl. Bonin et al. 2020, 18ff.).

Grundsätzlich begrüßen wir diese neue Arbeitsform bzw. -möglichkeit. Sowohl mobiles Arbeiten als auch Telearbeit *kann* – unter bestimmten Voraussetzungen – eine Ergänzung zur herkömmlichen Präsenzarbeit im Büro sein. „Homeoffice“ kann eine protestantische Arbeitsethik unterstützen, die auf sinnerfüllter Tätigkeit zwischen individueller Freiheit und Verantwortung sowie klare Strukturen und das gesellschaftliche Allgemeinwohl abzielt.

Es gibt begründete Anzeichen (wir berufen uns nachfolgend auf Bonin et al. 2020), dass **für Beschäftigte** im Homeoffice die Arbeitszufriedenheit durch flexiblere Zeiteinteilung und eine vertraute Arbeitsatmosphäre steigt. Wenn „Homeoffice“ so gestaltet ist, dass es die Work-Life-Balance unterstützt (z.B. durch weniger Pendelfahrten zum Arbeitsplatz) und Stress reduziert, gibt es eine positive Auswirkung auf Gesundheit und Wohlbefinden. Familie und Beruf können besser vereint bzw. private Sorgearbeit verlässlicher geleistet werden. Ebenso gibt es Chancen für die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit (im Detail: Arntz 2020). **Für Betriebe** gibt es die Chance auf höhere Produktivität, bessere Arbeitsergebnisse und eine höhere Bindung an den Arbeitgeber. Betriebs- und Gebäudekosten ließen sich reduzieren. Dies kann – gerade auch im internationalen Vergleich – einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen. Wobei sich aus diesen betrieblichen Vorteilen keine Pflicht zum „Homeoffice“ ableiten darf. **Für die Gesellschaft** kann es darüber hinaus positive Auswirkungen haben, dass Pendelfahrten zum Arbeitsplatz sowie Dienstreisen reduziert werden. Dies wirkt sich womöglich positiv auf die Klimabilanz aus und wirkt entzerrend für Verkehrsströme. Dies würde zur Bewahrung der Schöpfung und einer sozial-ökologische Transformation beitragen.

Kurz bedeutet dies für uns: „Homeoffice“ ist da zu befürworten, wo es der/dem Nächsten, dem Allgemeinwohl und der Schöpfung dient.

Mobile Arbeit und Telearbeit haben 2020 einen Schub erhalten. Doch auch wenn diese Arbeitsformen zukünftig gewollt (26% der Arbeitnehmer*innen würden zwei Arbeitstage/Woche im Homeoffice begrüßen, vgl. KHS 2020), und bei der Suche einer neuen Stelle vorausgesetzt werden (54% sehen Angebot von Homeoffice für Jobsuche als relevant; ebd.), bedarf es weiterer Klärung und Regelungen. Grundsätzliche Unsicherheiten bestehen in div. Rechtsgebieten, und verschiedenen Risiken von „Homeoffice“, z.B. die Auflösung der Grenze zwischen Arbeit und Nicht-Arbeit, stehen im Raum. Bevor über einen Rechtsanspruch auf „Homeoffice“ diskutiert wird, bedarf es eines Diskurses über die Bedingungen mobiler Formen der Arbeit. Manche davon könnten sinnvoll in einem Gesetz zu Mobiler Arbeit/Homeoffice geregelt werden. Aus unserer Sicht gibt es besonderen Klärungs- bzw. Handlungsbedarf in den nachfolgenden Punkten:

Zu 2.: Benachteiligungsverbot:

Dieser Punkt ist besonders heikel und komplex. Vom christlichen Ethos her sind wir angehalten, Gerechtigkeit und Nächstenliebe/Solidarität auch im Kontext der Arbeitswelt einzufordern. Mit der Frage „**Wer kann/darf Homeoffice ausüben?**“ stellt sich gleichzeitig die Gerechtigkeitsfrage. Es gibt Berufe und Tätigkeiten, die die Präsenz an einem konkreten Arbeitsort voraussetzen (medizinische Versorgung, Pflege, Polizei, Feuerwehr etc.). Für sie muss geprüft werden, inwiefern hier gesetzlich oder über Tarifvereinbarungen ein Ausgleich geschaffen werden muss.

„Homeoffice“ darf nicht zu einem Privileg einzelner Bevölkerungsgruppen werden. Es ist fraglich, ob z.B. die „Pendlerpauschale“ ausreicht, um einer gesellschaftlichen Spaltung von mobil und stationär arbeitenden Menschen entgegenzuwirken. Aktuelle Studien belegen, dass sowohl in den **niedrigen Gehaltsgruppen** (ca. 11%, Nettoeinkommen <1.000€/Monat) als auch bei „**niedriger Schulbildung**“ (ca. 11%) der Anteil der Beschäftigten, die im „Homeoffice“ arbeiten, signifikant geringer ist als in den jeweils hohen Gruppen (ca. 43 bzw. 40%, Möhring et al. 2020, S. 8f.). Hier muss es u.a. eine konkrete Förderung in der Aus-, Fort- und Weiterbildung geben.

Auch darf es **keine Benachteiligung** von Beschäftigten geben, die aufgrund ihrer Wohnsituation oder aus sonstigen privaten Gründen **nicht in der Lage oder bereit sind, Arbeit im „Homeoffice“ zu leisten**. Auch deswegen sollte die Möglichkeit zum Homeoffice immer auch die Möglichkeit, an einem Dritten Ort zu arbeiten, umfassen (z.B. in Coworking Spaces).

Auch bei einer möglichen **steuerlichen Entlastung** von Beschäftigten im „Homeoffice“ (s. Antrag Drs.19/2327), z.B. durch Pauschalen oder Geltendmachung von Werbungskosten, dürfen stationär arbeitende Personen nicht benachteiligt werden.

Für eine Verpflichtung des Arbeitgebers, die Ablehnung eines Antrags auf Homeoffice zu begründen, spricht die bisherige Benachteiligung von Frauen. Im Rahmen einer Studie gaben 22% der befragten Arbeitnehmerinnen an, dass sie trotz technischer Möglichkeiten keine Genehmigung für die Arbeit zu Hause erhalten hätten, während nur 12% der männlichen Beschäftigten dies feststellten (Abendroth/Lott 2019). Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Ablehnung eines Antrags auf mobile Arbeit zu begründen, kann diese Ungleichbehandlung verringern. Das gleiche gilt für die Folgen einer Präsenzkultur in Unternehmen, die zur Ablehnung von Anträgen oder zur Benachteiligung von Beschäftigten im Homeoffice in Bezug auf berufliches Fortkommen, Leistungsbeurteilungen und Gehaltsverhandlungen führen kann.

Zu 3.: Arbeitszeit

Die Überwachung und Kontrolle der Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Regelungen sind eine Seite der Regelung von mobiler Arbeit. Eine andere ist die Vereinbarung betrieblicher und individueller Regelungen der Arbeitszeitgestaltung. Denn eine vertragliche Regelung mobiler Arbeit nimmt positiven Einfluss auf die Zufriedenheit der Beschäftigten (Lott 2020). Hier liegt eine Aufgabe der Arbeitsvertragspartner, der betrieblichen Mitbestimmung und der Tarifpartner, die aber durch gesetzliche Regelungen flankiert werden kann – mindestens durch die Bestimmung, dass es vertragliche Regelungen geben muss.

Studien geben Hinweise auf die förderliche Gestaltung der Arbeitszeit von Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten: Nur 15% der Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten, arbeiten dort ganze Tage. Von ihnen erleben 53% die Vereinbarkeit als durchgängig positiv. Dies trifft auf nur 29% derjenigen zu, die stundenweise im Homeoffice arbeiten (Lott 2020).

Auch die zeitliche Lage der Arbeit zu Hause wirkt sich auf die Zufriedenheit der Beschäftigten im Homeoffice aus: Findet die Arbeit innerhalb der regulären Arbeitszeit statt oder außerhalb? Letzteres ist zum Beispiel der Fall, wenn die Erreichbarkeit auch außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit erwartet wird. In der bereits zitierten Studie geben nur 22% der Beschäftigten an, innerhalb der normalen Arbeitszeit im Homeoffice zu arbeiten (ebd.).

Dass Beschäftigte im Homeoffice mehr Überstunden leisten als im Büro wird u.a. auf die Präsenzkultur zurückgeführt: Der Druck, sich auch im Homeoffice als leistungsstark und präsent zu zeigen, ist erheblich (ebd.). Eine Pflicht des Arbeitgebers, die Ablehnung von Homeoffice Arbeit zu begründen, kann zu einer stärkeren Reflektion der sonst eher unbewussten und nicht sachgebundenen Ablehnungsgründe aufgrund der Unternehmens- und Führungskultur führen.

Zu 4.: Arbeitsschutz

Telearbeit unterliegt anders als mobile Arbeit der Arbeitsstättenverordnung, ist also hinsichtlich des Arbeitsschutzes bereits gesetzlich geregelt. Mobile Arbeit – ob zu Hause oder an dritten Orten – ist in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Es gibt bereits Hinweise und Empfehlungen zum Arbeitsschutz (z.B. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin). Arbeitsschutz umfasst auch den Schutz der Work-Life-Balance. Dafür sollten Beschäftigte unterstützt werden, sich abzugrenzen (durch Schulungen etc.).

Zu 5.: Ausstattung

Nicht jede*r Arbeitnehmer*in verfügt über einen ausreichend schnellen und stabilen Internetanschluss, z.B. durch einen ländlichen Wohnort. Auch hier bietet sich das Arbeiten an dritten Orten an, die wohnortnah über eine schnelle Internetverbindung verfügen. Eine gesetzliche Regelung mobiler Arbeit sollte daher auch die Arbeit an dritten Orten einbeziehen.

Zu bedenken ist nicht nur die technische Ausstattung der Beschäftigten, sondern die des Unternehmens (Gestaltung des Zugangs zum Unternehmensserver, digitale Plattformen für die Zusammenarbeit, Videokonferenzsysteme etc.).

Zu 6.: Datenschutz

Keine Ergänzungen, der Ansatz ist zu unterstützen.

Zu 7.: Rechtssicherheit

Als weiterer Aspekt zu diesem Punkt ist festzustellen: Die private Nutzung von Firmentechnik deckt nur einen Teil der Nutzungsmöglichkeiten ab. In Abgrenzung zur Telearbeit kann es beim mobilen Arbeiten in der beruflichen Praxis verstärkt zu Mischnutzungen von privater Technik in Verbindung mit Firmentechnik kommen. Dies kann z.B. ein privater Internetzugang sein, der beim mobilen Arbeiten für Berufliches genutzt wird, oder ein privater Drucker, wahlweise auch die Nutzung von Angeboten Dritter (z.B. WLAN im Café). Bleiben diese Nutzungen ungeregelt zwischen Unternehmen und Arbeitnehmer*innen, kann es hierbei für beide Seiten zu deutlich negativen Konsequenzen durch eine solche Mischnutzung kommen, z.B. im Falle von Haftungsfragen oder Gerätedefekten. Es könnte zu prüfen sein, ob auch über eine solche Art von

Mischnutzung gegenseitige Vereinbarungen helfen, um für beide Partner*innen ein gesichertes Umfeld zu schaffen und evtl. spätere (rechtliche) Streitigkeiten im Vorfeld zu vermeiden.

Zu 8.: Mitbestimmung

Die Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung (Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen) sollte selbstverständlich sein. Ebenso die Beteiligung von Inklusionsbeauftragten, Gleichstellungsbeauftragten und Sicherheitsbeauftragten.

Zu 9.: Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

Eine gründliche Information und Schulung der Arbeitnehmer*innen zu den in der Drucksache unter Punkt 9 genannten Aspekten wie z.B. Gesundheitsschutz und Datenschutz ist u.E. unerlässlich. Da sich jedoch die zugrunde liegenden rechtlichen Bestimmungen wie auch betriebliche Vereinbarungen im Lauf der Beschäftigungszeit massiv verändern können, machen regelmäßige „Updates“, vergleichbar zu jährlich stattfindenden Sicherheitsbelehrungen, Sinn. Hier sollten Hol- und Bringschuld zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen fair verteilt werden.

Zu 10.: Steuerrecht

In der Landtagsdebatte zum Thema sind bereits viele Fragen benannt, die zu diskutieren und zu beantworten sind. Abzuwägen ist, welche Aufwendungen für mobile Arbeit vom Arbeitgeber zu tragen sind (z.B. durch Erstattungen an die Arbeitnehmer*innen), welche vom Beschäftigten selber zu tragen sind (z.B. bei dem eigenen Wunsch, mobil zu arbeiten) und welche Kosten von der Gesellschaft zu tragen sind (wie z.B. im Fall der Pendler- oder einer „Dableib“-Pauschale*).

* Der Begriff ist dem Positionspapier: „Für ein Recht auf Mobiles Arbeiten“ (2020) entnommen: https://www.coworking-germany.org/wp-content/uploads/2020/08/Recht_auf_Mobiles_Arbeiten_07_08_2020.pdf (aufgerufen 16.11.2020)).

Literatur:

Abendroth, A.; Lott, Y. (2019): Reasons for not working from home in an ideal worker culture: Why women perceive more cultural barriers, WSI working paper No. 211 (<https://bit.ly/2K8KjHr>, aufgerufen 16.11.2020)

Arntz, M. et al. (2020): Working from Home and Covid-19. The Chances and Risks for Gender Gaps, ZEW Expert Brief 20-09 (<https://bit.ly/3eXGWib>, aufgerufen 16.11.2020)

Bonin, H./Eichhorst/W. et al. (2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice, Kurzexpertise im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, IZA Research Report 99 (<https://bit.ly/32YAtPh>, aufgerufen 16.11.2020)

Lott, Y. (2020): Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? WSI Report Nr. 54 (<https://bit.ly/36lxPho>, aufgerufen 16.11.2020)

Möhring, K. et al. (2020): Mannheimer Corona-Studie. Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung (<https://bit.ly/32HiOeO>, aufgerufen 16.11.2020)

Kunze, F./Zimmermann, S. (2020): Konstanzer Homeoffice Studie. Fact Sheet (<https://bit.ly/2GXNY9S>, aufgerufen 16.11.2020)

