

Kassenärztliche Vereinigung Schleswig-Holstein
Bismarckallee 1-6 | 23795 Bad Segeberg | Postfach | 23782 Bad Segeberg

Dr. Ralph Ennenbach

Stellvertretender
Vorstandsvorsitzender

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

An den Vorsitzenden
des Finanzausschusses des Schleswig-Holsteinischen
Landtages
Herrn Stefan Weber
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/6132

Ansprechpartner: Lars Schönemann
Abteilung: Personal und Finanzen
Email: lars.schoenemann@kvsh.de
Tel. 04551 883 275
Fax 04551 883 451

Anhörung zu den Anträgen des SSW -Home-Office steuerlich berücksichtigen (Drucksache 19/2327)- und der SPD -Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln (Drucksache 19/2358)-

16. August 2021

Sehr geehrter Herr Weber,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir danken Ihnen für die Möglichkeit, zu den Anträgen der SSW und der SPD Stellung zu nehmen. Der Antrag des SSW (Drucksache 19/2327) wird von unserer Seite vom Grundsatz her befürwortet. Eine Neuregelung sollte aber möglichst in einer unbürokratischen Lösung münden (z.B. Pauschalen). Der Alternativantrag der SPD (Drucksache 19/2358) Nr. 1 hingegen wird von unserer Seite jedoch nicht befürwortet.

Einen gesetzlichen Rechtsanspruch für jeden Beschäftigten von zuhause oder mobil zu arbeiten (sofern die Tätigkeit eine persönliche Anwesenheit nicht zwingend im vollen Umfang der Arbeitszeit in der Betriebsstätte erfordert) zu schaffen, ist aus unserer Sicht ein starker Eingriff in das Weisungsrecht (§ 106 Gewerbeordnung) und die Organisationsfreiheit des Arbeitgebers. Unseres Erachtens wird es als ausreichend und angemessen angesehen, dass sich der Arbeitgeber mit der Arbeitnehmervertretung (idealerweise über den Weg einer Dienstvereinbarung) über die Ausgestaltung der Home-Office-Möglichkeit verständigt. Die Festlegung eines maximalen Home-Office-Rahmens (z.B. 50% der regelmäßigen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit), die Beurteilung der Eignung der Tätigkeiten für das Home-Office, sowie die Beurteilung der persönlichen und häuslichen Eignung des Beschäftigten und die Vorgabe einer „Firmenkultur“ sollte weiterhin dem Arbeitgeber obliegen. Arbeitgeber die nicht an Attraktivität in Zeiten von Fachkräftemangel verlieren wollen, müssen sich ohnehin am Markt orientieren und gewisse flexible Arbeitszeitmodelle (wie z.B. auch Home-Office-Möglichkeiten) anbieten bzw. etablieren. Dies sollte aber in der Entscheidungs- und Regelungshoheit der Vertragsparteien (Arbeitgeber/Arbeitnehmervertretung) verbleiben.

Erkenntnisse aus den Zeiten der Pandemiebewältigung durch eine großzügige und zum Teil vollumfängliche Home-Office-Gewährung (dies diente insb. als Maßnahme der Kontaktreduzierungen zur Eindämmung der Verbreitung des Corona Virus) sollten genutzt werden, um die künftige Ausgestaltung zielgerichtet und erfolgsversprechend zu regeln. Hier muss aber auch berücksichtigt werden dürfen, dass ein

sehr umfangreicher Home-Office-Rahmen für die breite Masse zum Teil auch negative Auswirkungen mit sich bringen können. Diese können ggf. folgende sein:

- Eingeschränkte soziale Kontakte
- Erschweren von Führungsaufgaben
- Zusätzliche Kosten für Arbeitgeber durch konforme technische Ausstattung der Beschäftigten
- Verlust von Teamspirit
- Meeting-Kultur bzw. Informationsaustausch kann durch häufige Nutzung von Video- bzw. Telefonkonferenzen leiden
- Zeitweiser Leerstand von Räumlichkeiten ohne Kompensationsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber
- Betriebswirtschaftliches Missverhältnis durch das Vorhalten von sozialen Einrichtungen wie z.B. Betriebskantinen bei geringerer Inanspruchnahme durch vermehrte Abwesenheiten von Beschäftigten vor Ort
- Erschwerte Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen
- Zusätzliche Belastungen von Beschäftigten vor Ort, durch Inanspruchnahme der Beschäftigten aus dem Home-Office (für Ausdrücke, Papieraktenrecherche usw.)
- Beschäftigte könnten abgehängt bzw. ausgeschlossen sein, da die digitale Infrastruktur am Wohnort mangelhaft ist -keine gute Internetanbindung-
- Digitalisierung der Arbeitsprozesse sind ggf. noch nicht weit genug fortgeschritten

Aber auch n.a. beispielhafte positive Erkenntnisse sollten ebenfalls einen Grad der Berücksichtigung bei der Ausgestaltung finden.

- Aufgaben mit hohen Konzentrationserfordernissen könnten störungsfreier und effizienter im Home-Office zu bearbeiten sein
- Steigerung der Mitarbeiterbindung durch verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Reduzierung von Pendelfahrten zur Arbeitsstätte
- Einsparung von Energiekosten durch den Arbeitgeber

Da aus unserer Sicht die positiven und auch negativen Erkenntnisse in die Ausgestaltung eines Home-Office-Rahmens Einfluss nehmen sollten und diese in jeder Dienststelle bzw. Unternehmung unterschiedlich gelagert sind, ist die Schaffung eines einseitigen Rechtsanspruchs aus unserer Sicht nicht als förderlich zu bewerten (auch unter den Gesichtspunkten der Wahrung des Betriebsfriedens).

Wir bitten Sie, diese Bedenken bei Ihrer Entscheidung sich auf Bundesebene für die geforderte gesetzliche Regelung einzusetzen, zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen
Gez.

Dr. Ralph Ennenbach

Stellv. Vorstandsvorsitzender

Lars Schönemann

Leiter Personal und Finanzen