

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/6181

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Per E-Mail an:
sozialausschuss@landtag.ltsh.de

Kiel, den 3. November 2020

Az.: He/Re

Sachbearbeiter/in: Herr Henze
Telefon: 0431 / 5 70 49 - (0)
Telefax: 0431 / 5 70 49 - 10
E-Mail: info@stbk-sh.de
Internet: www.stbk-sh.de
Datenschutz: www.stbk-sh.de/
datenschutzerklaerung

Kernzeit: Mo.- Do.: 09.00 - 15.00 Uhr
Fr.: 09.00 - 13.30 Uhr

Schriftliche Anhörung des Sozialausschusses zum Thema „Home-Office steuerlich berücksichtigen“, Drucksache 19/2327 und „Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“, Drucksache 19/2358

Sehr geehrter Herr Wagner,

vielen Dank für die Gelegenheit, zur Drucksache 19/2327 „Home-Office“ steuerlich berücksichtigen“ und zur Drucksache 19/2358 „Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“ Stellung zu nehmen.

Gerne nehmen wir diese Gelegenheit wahr und freuen uns, wenn Sie unsere Ausführungen im weiteren Verfahren berücksichtigen.

1. Recht auf mobiles Arbeiten und Telearbeit einführen

Einen gesetzlichen Anspruch auf mobiles Arbeiten und Telearbeit lehnen wir ab.

Ein solch weitgehender Anspruch mit Ausnahmen nur im Bereich der absoluten Unmöglichkeit wird der großen Vielfalt der Situationen in den Betrieben nicht gerecht und stellt gerade kleinere und mittlere Arbeitgeber vor neue bürokratische und logistische Hürden, die insbesondere die derzeitige Krisensituation weiter verstärken statt erleichtern würden.

Bereits jetzt finden Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen pragmatische Lösungen für mobiles Arbeiten und bieten größtmögliche Flexibilität auf Basis informeller, vertrauensbasierter, arbeitsrechtlicher Individualvereinbarungen. Pauschale Zwangslösungen würden gerade in der aktuellen Ausnahmesituation für viele Arbeitgeber eine weitere Last darstellen, die krisenbedingt sogar für gesamte Berufsgruppen existenzgefährdend sein könnte. Die beiderseitige Motivation, mobiles Arbeiten und Homeoffice dort zu ermöglichen, wo es zielführend und praktikabel ist, würde durch einen starren Rechtsanspruch beseitigt. Rechtsverpflichtungen drohen darüber hinaus zu einer

Spaltung der Belegschaft zu führen, da nicht alle Beschäftigten diesen Rechtsanspruch werden nutzen können.

Wir sprechen uns mithin gegen ein arbeitnehmerseitig einklagbares Recht auf mobiles Arbeiten und Telearbeit aus. Entsprechende Regelungen sind in Individualverträgen oder Tarifverträgen zu regeln. Dort können die Belange einzelner Betriebe und Branchen ohnehin besser berücksichtigt werden. Wichtig ist, dass Unternehmen selbst den Rahmen setzen und Berufsausübung gestalten. Dies ist zum Vorteil aller Beteiligten.

2. Home-Office-Pauschale

Wir sprechen uns zudem dafür aus, die Raum- bzw. Gebäudekosten für das Home-Office im Rahmen einer Monatspauschale von Euro 100,- steuerlich als Werbungskosten, Betriebsausgaben oder steuer- und sozialversicherungsfreie Erstattung durch den Arbeitgeber zu berücksichtigen.

Maßgebend für diesen Vorschlag waren folgende Überlegungen:

- a.) In Anbetracht der überschaubaren Größenordnung der in Frage kommenden Beträge und der immer weiter zunehmenden Komplexität des Ertragsteuer- und des Sozialversicherungsrechts halten wir es für unabdingbar, eine für den Bürger einfach zu verstehende und einfach administrierbare Regelung zu finden. Nur eine Monats- oder Jahrespauschale erfüllt diese Voraussetzung und vermeidet die aufwändige Ermittlung von Individualkosten und deren Prüfung durch die Finanzverwaltung. Aus Gründen der Gleichmäßigkeit der Besteuerung wird eine Öffnungsklausel bei nachgewiesenen höheren Kosten zwar erforderlich sein, aber nur in sehr wenigen Fällen zur Anwendung kommen.
- b.) Raum- und Raumausstattungskosten entstehen bei der Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes unabhängig davon, ob dieser z.B. nur einmal pro Woche oder an der Mehrheit der Arbeitstage genutzt wird. Daher halten wir oberhalb einer Bagatellgrenze von z.B. 40 Home-Office-Arbeitstagen im Jahr (entsprechend durchschnittlich einem Tag in der Woche unter Berücksichtigung von Urlaub, Krankheit und Fortbildung) eine Monats- oder Jahrespauschale für zielführend (im Gegensatz zu einer Pauschale pro tatsächlichem Heimarbeitsstag).
- c.) In Bezug auf die Höhe der Pauschale gehen wir von den durchschnittlichen Miet-, Neben-, und Ausstattungskosten eines Arbeitsplatzes von etwa 10 qm aus. Eine darauf bezogene großzügige Pauschale vermindert die Zahl der Fälle nachgewiesener höherer Kosten (siehe unter 2.a)) und macht die Einführung eines Home-Office Arbeitsplatzes für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in allen in Frage kommenden Fällen attraktiv, ohne dass nicht zielführende Zwangsmaßnahmen (vgl. unter 1.) ergriffen werden müssen.
- d.) Aus Gründen der Gerechtigkeit und der Gleichmäßigkeit der Besteuerung muss die gleiche Pauschale für Arbeitnehmer, Selbständige und Gewerbetreibende gleichermaßen anwendbar und ggf. auch steuer- und sozialversicherungsfrei durch den Arbeitgeber erstattbar sein. Zur Vermeidung von Folgeproblemen sowie einer Konterkariierung des Regelungszwecks muss gesetzlich geregelt werden, dass im

Falle des Ansatzes der Pauschale durch Selbständige und Gewerbetreibende hierdurch kein Betriebsvermögen in der Privatwohnung entsteht.

Wir sprechen uns zudem dafür aus, dass diese Regelung rückwirkend für das Jahr 2020 eingeführt wird, um die besonderen Belastungen der Corona-Pandemie zu berücksichtigen.

3. Ausstattung

Wir weisen klarstellend darauf hin, dass durch die Einführung der Home-Office-Pauschale die bereits bestehende Berücksichtigung von Arbeitsmitteln als Werbungskosten oder deren steuer- und sozialversicherungsfreie Gestellung durch den Arbeitgeber nicht berührt werden darf.

4. Arbeits- und Datenschutz

Bei den Regelungen zum Arbeits- und Datenschutz ist darauf zu achten, dass diese für die Wirtschaft unbürokratisch und praktikabel ausgestaltet werden müssen.

Mit freundlichen Grüßen
Steuerberaterkammer Schleswig-Holstein
Vizepräsident

gez. Peter Zimmert