



Niederschrift

Finanzausschuss

19. Wahlperiode - 111. Sitzung

Sozialausschuss

19. Wahlperiode - 75. Sitzung

am Donnerstag, dem 19. August 2021, 10 Uhr,
im Plenarsaal des Landtags

Anwesende Abgeordnete des Finanzausschusses

Stefan Weber (SPD)	Vorsitzender
Wolf Rüdiger Fehrs (CDU)	
Tobias Koch (CDU)	
Volker Nielsen (CDU)	
Ole-Christopher Plambeck (CDU)	
Beate Raudies (SPD)	
Kai Vogel (SPD)	i. V. v. Birgit Herdejürgen
Lasse Petersdotter (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	
Joschka Knuth (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	
Annabell Krämer (FDP)	
Lars Harms (SSW)	

Anwesende Abgeordnete des Sozialausschusses

Wolfgang Baasch (SPD)	stellvertretender Vorsitzender
Wolf Rüdiger Fehrs (CDU)	i. V. v. Werner Kalinka
Volker Nielsen (CDU)	i. V. v. Katja Rathje-Hoffmann
Bernd Heinemann (SPD)	
Birte Pauls (SPD)	
Joschka Knuth (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	i. V. v. Dr. Marret Bohn
Lasse Petersdotter (BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)	i. V. v. Eka von Kalben
Annabell Krämer (FDP)	i. V. v. Dennys Bornhöft (FDP)
Lars Harms (SSW)	i. V. v. Christian Dirschauer (SSW)

Weitere Abgeordnete

Dr. Heiner Dunckel (SPD)

Fehlende Abgeordnete

Hans Hinrich Neve (CDU)

Andrea Tschacher (CDU)

Die Liste der **weiteren Anwesenden** befindet sich in der Sitzungsakte.

Tagesordnung:		Seite
1.	Bericht des Finanzministeriums zum Umgang mit der baulichen Situation des Amtsgerichts Pinneberg und erforderliche Ersatzlösungen	5
	Berichts Antrag der Fraktion der SPD Umdruck 19/6072	
	hierzu: Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Raudies und Kai Vogel (SPD), Drucksache 19/3113	
2.	Bereitstellung von Mitteln aus dem Corona-Landeskonjunkturpaket Energiewendeforschung für das Fraunhofer-Projekt ISIT @ Christian-Albrechts-Universität zu Kiel	13
	Antrag des Wissenschaftsministeriums Umdruck 19/6137	
3.	Information/Kennntnisnahme	14
	Umdruck 19/6068 - Gender Budgeting Umdruck 19/6076 - Gewerbeflächeninformationssystem	
4.	Verschiedenes	15
5.	Anhörung Homeoffice	16
	Homeoffice steuerlich berücksichtigen	16
	Antrag der Abgeordneten des SSW Drucksache 19/2327	
	Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln	16
	Alternativantrag der Fraktion der SPD Drucksache 19/2358	

Der Vorsitzende des federführenden Finanzausschusses, Abg. Weber, eröffnet die Sitzung um 10:05 Uhr und stellt die Beschlussfähigkeit fest. Die Tagesordnung wird in der vorstehenden Fassung gebilligt.

1. Bericht des Finanzministeriums zum Umgang mit der baulichen Situation des Amtsgerichts Pinneberg und erforderliche Ersatzlösungen

Berichts Antrag der Fraktion der SPD

[Umdruck 19/6072](#)

hierzu: Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Raudies und Kai Vogel (SPD), [Drucksache 19/3113](#)

Finanzstaatssekretärin Dr. Torp trägt vor, in den Fundamenten des Westflügels des Amtsgerichts Pinneberg sei der sogenannte Betonkrebs festgestellt worden sei, und zwar in einer Intensität, die dazu führen könne, dass der Westflügel jederzeit einstürze. Als er im Mai dieses Jahres geräumt worden sei, sei parallel dazu geprüft worden, ob ein vergleichbarer Sachverhalt auch am Ostflügel zu befürchten sei, der baulich andere Voraussetzungen habe als der Westflügel, welcher auf Stelzen stehe. Dort seien unter dem Erdgeschoss Parkflächen ausgewiesen. Der Ostflügel hingegen habe ein großflächiges Fundament, sei durch eine Fuge vom Westflügel getrennt und habe nicht den Wassereintritt, wie es bei den Fundamenten des Westflügels der Fall sei. Wenn im Winter Autos mit Schnee in den Radkästen unter dem Westflügel parkten, entstehe Tauwasser, das in der Regel streusalzhaltig sei. Wenn die salzhaltige Wasserlösung in die Fundamente und damit auch in den Beton eindringe, gebe es eine Alkali-Kieselsäure-Reaktion. Der Betonkrebs in den Fundamenten des Westflügels sei durch die vorgenannten Umstände begünstigt worden. Experten seien im Rahmen einer ersten Bewertung zu der Einschätzung gelangt, dass der Ostflügel nicht einsturzgefährdet sei und dass der Gerichts- sowie der Geschäftsbetrieb dort fortgesetzt werden könnten.

Die GMSH habe auch im Ostflügel Probebohrungen durchgeführt, deren Ergebnisse zwischenzeitlich ausgewertet und geprüft worden seien. Dabei sei festgestellt worden, dass Betonkrebs auch im Ostflügel vorhanden sei. In dem entsprechenden Gutachten werde aber von keiner Einsturzgefährdung ausgegangen. Gleichwohl sei die Tragsicherheit gefährdet. Auch im Ostflügel seien Sanierungsmaßnahmen zwingend erforderlich, die in sechs bis neun Monaten beginnen müssten. Insofern müsse er nach heutigem Stand bis dahin ebenfalls geräumt werden. Die GMSH und alle Beteiligten seien vor die Herausforderung gestellt, auch für die

Beschäftigten, die im Ostflügel arbeiteten, sowie für den Gerichtsbetrieb angemessene Ersatzliegenschaften zu finden.

Der Westflügel sei in den Jahren 2015 und 2016 umfassend saniert worden, unter anderem die Fassade. Auch seien Brandschutzmaßnahmen durchgeführt und Fenster ausgetauscht worden. Im Rahmen der Sanierungsarbeiten seien seinerzeit auch die Fundamente begutachtet worden. Dabei habe man festgestellt, dass es dort ebenfalls einen Sanierungsbedarf gebe. Um zu klären, welche Sanierungsmaßnahmen angeschoben werden müssten, seien die Fundamente freigelegt worden. Dabei seien Risse festgestellt worden.

Daraufhin habe die GMSH das Ingenieurbüro BUFO, das auf Tragwerksplanung spezialisiert sei, damit beauftragt, gutachterlich zu prüfen, welche Ursache die Risse hätten und was getan werden müsse. Es habe im Rahmen der Prüfungen festgestellt, dass es eine Alkali-Kieselsäure-Reaktion in den Pfeilern gebe, die Weiternutzung des Gebäudes unkritisch sei, Sanierungsbedarf bestehe und weitere Untersuchungen durchgeführt werden müssten. Diese seien in der Folgezeit beauftragt worden. Eine Maßnahme sei die Untersuchung der entnommenen Betonklötze in sogenannten Nebelkammern gewesen. Dieses sehr langwierige Verfahren könne im Ergebnis eine Aussage dazu treffen, wie weit der Betonkrebs in dem jeweils beprobten Teil vorangeschritten sei.

Fußend auf den Untersuchungsergebnissen und dem Gutachten des Ingenieurbüros BUFO habe die GMSH Konzepte für eine Sanierung während des laufenden Betriebs entwickelt und dem Finanzministerium im Sommer 2017 sechs unterschiedliche Sanierungskonzepte vorgelegt. Im Dezember 2017 habe man sich auf diejenige Sanierungsmaßnahme festgelegt, die eine nachhaltige und langjährige Weiternutzung des Westflügels sicherstelle. Voraussetzung hierfür sei der Austausch der Fundamente unter gleichzeitiger Stützung durch zusätzliche Pfeiler gewesen.

Die GMSH habe dann diese Sanierungsmaßnahme ausgeschrieben. Dies sei kein klassisches europaweites Vergabeverfahren gewesen, sondern ein bundesweites Ausschreibeverfahren. In der ersten Runde habe sich kein geeignetes Unternehmen gemeldet. Auch in der weiteren vorgegebenen Prüfrunde habe sich kein Unternehmen gefunden, das diese besondere Art der Sanierung hätte durchführen können. Die GMSH sei daher im weiteren Verlauf auf verschiedene Unternehmen zugegangen und habe im Ergebnis abermals das Ingenieurbüro BUFO mit

der Umsetzung der entsprechenden Maßnahme beauftragt. Die Firma BUFO habe ein eigenes Sanierungskonzept projiziert und es der GMSH und dem Finanzministerium vorgestellt. Man sei übereingekommen, es wie vorgeschlagen durchzuführen.

Für die Umsetzung der Sanierungsmaßnahmen sei eine zusätzliche Bewertung der Säulen und der Fundamente des Westflügels erforderlich gewesen. Die Begutachtung habe ergeben, dass seine Standsicherheit sehr gefährdet und eine Weiternutzung insofern nicht mehr möglich sei.

Mittlerweile sei es gelungen, für die Mitarbeitenden, die bislang im Westflügel untergebracht gewesen seien, eine Ersatzliegenschaft zu finden, die sich in Quickborn befinde. Der Abschluss des Mietvertrags stehe unmittelbar bevor. Der Umzug sei für Anfang Oktober 2021 avisiert.

Sie habe bereits einleitend darauf hingewiesen, dass auch für den Ostflügel und den Gerichtsbetrieb eine Ausweichliegenschaft gesucht werden müsse. In diesem Zusammenhang sei die GMSH mittlerweile einen großen Schritt vorangekommen. Die Prognose sei positiv, dass vermutlich sogar innerhalb der gesetzten Frist eine Liegenschaft gefunden werde, die den Gerichtsbetrieb sicherstelle und in der die Beschäftigten angemessen untergebracht werden könnten.

Eine weitere große Herausforderung für die GMSH und alle Beteiligten sei die Bergung der Akten. Im Westflügel, der unverzüglich zu räumen gewesen sei, befinde sich das Archiv mit einer Vielzahl von wichtigen Akten, auf die in der Regel täglich zugegriffen werden müsse. Die GMSH habe von Beginn an unterschiedliche Maßnahmen erwogen, etwa die Errichtung weiterer Stützpfiler unterhalb des Grundgeschosses, das Öffnen einer Wand, um die Akten dann durch die geöffnete Wand zu bergen, oder das Vergießen der Fläche unterhalb des Grundgeschosses des Westflügels mit Beton, um seinen Einsturz zu verhindern.

Alle diese Maßnahmen erforderten den Einsatz von Handwerkern und Bauleuten unterhalb des Westflügels. Dies sei nicht nur aus arbeitsschutzrechtlichen Erwägungen, sondern auch vor dem Hintergrund berufsgenossenschaftlicher Vorgaben nicht zulässig, trotz entsprechender Sicherheitsmaßnahmen, die von der GMSH geprüft worden seien, beispielsweise ein Mo-

monitoring. Dabei werde das gesamte Gebäude verkabelt. Man müsse sich dies wie einen Seismografen vorstellen, der jede Erschütterung und jede Bewegung anzeige, sodass Flächen im Zweifel unverzüglich geräumt werden könnten. Dieses Monitoring reiche nicht aus. Daher komme die Möglichkeit der Bergung der Akten durch den Einsatz von Personal mithilfe von Sanierungsmaßnahmen am Gebäude, auch wenn es geräumt worden sei, nicht mehr infrage.

Aus diesem Grund hätten andere Lösungen erwogen werden müssen, nämlich die Bergung der Akten durch Roboter. Die GMSH habe im Bundesgebiet ein Unternehmen eruiieren können, das entsprechende Gerätschaften vorhalte. Dies seien ferngesteuerte Roboter, die die Gerichtsakten mit langen Armen aus dem Archiv herausholten. Es sei bereits ein erfolgreicher Probebetrieb durchgeführt worden. Die Akten würden seit Dienstag dieser Woche geborgen. Sie gehe davon aus, dass der Aktenbestand in zwei bis drei Wochen geborgen werden könne.

Justizminister Claussen führt in Ergänzung zu seinem Bericht in der gestrigen Sitzung des Innen- und Rechtsausschusses aus, das Amtsgericht Pinneberg werde personell insofern unterstützt, als dort seit gestern eine zusätzliche Rechtspflegerin zu 20 % und ab 1. Oktober 2021 zu 100 % zur Verfügung stehe. Zwei Geschäftsleiter aus dem Bezirk des Landgerichts seien dort mit Einzelaufgaben betraut. Insofern sei die Verwaltung des Amtsgerichts Pinneberg, die jetzt mit vielfältigen Fragen konfrontiert sei, gestärkt worden.

Auf Fragen aus dem Finanzausschuss antwortet Staatssekretärin Dr. Torp, im Dezember 2017 sei der Planungsauftrag seitens des Finanzministeriums für eine Sanierungsmaßnahme erteilt worden, nachdem ihm die GMSH im Sommer 2017 sechs Sanierungskonzepte vorgelegt habe. Die Antwort auf die Frage, weshalb die Prüfung der verschiedenen Konzepte so lange gedauert habe, werde sie schriftlich nachreichen.

Da das Gutachterbüro die Weiternutzung des Westflügels seinerzeit als unkritisch eingestuft habe, sei vermutlich nicht die Notwendigkeit gegeben gewesen, Akten schon im Voraus auszulagern. Näheres könne sie aber nicht dazu sagen. Die Akten, die sich im Haupthaus befänden, würden jetzt sukzessive an einen anderen Ort verbracht, damit sie sicher aufbewahrt seien.

Der Abriss des Westflügels sei sehr wahrscheinlich. Schließlich erforderten die unterschiedlichen Sanierungsmaßnahmen, die sie in ihrem Eingangsstatement beschrieben habe, den Einsatz von Menschen unterhalb des Gebäudes, was nicht zulässig sei. Die GMSH werde die Planungen hinsichtlich des Abrisses durchführen, wenn die entsprechende Entscheidung getroffen worden sei.

Im Ostflügel sei die Ausprägung des Betonkrebsses nicht mit der Situation im Westflügel vergleichbar. Welche Sanierungsmaßnahmen im Ostflügel erforderlich seien, müsse erst noch durch weitere Untersuchungsmaßnahmen und gutachterliche Feststellungen geprüft werden. Daher könne sie in der heutigen Sitzung noch keine Auskunft darüber geben, ob und inwieweit dort saniert werde.

Informationen über die Höhe der Kosten für die Sanierung des Westflügels in den Jahren 2015 und 2016 werde sie schriftlich nachreichen.

Ein Teil der Beschäftigten, die im Westflügel gearbeitet hätten, sei im Haupthaus untergebracht worden. Andere arbeiteten nun im Coworking Space der GMSH in Pinneberg beziehungsweise im Homeoffice. Eine andere Lösung habe nicht gefunden werden können. Schließlich sei es nicht gerade leicht, von heute auf morgen eine Liegenschaft zu finden, in der rund 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Arbeitsplätzen untergebracht werden könnten.

Dass der Ausweichstandort Quickborn für einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unglücklich sei, könne sie durchaus nachvollziehen. Viele seien beispielsweise im Hinblick auf Kinderbetreuungszeiten gehalten, ihren Arbeitsplatz zu einem bestimmten Zeitpunkt zu verlassen. Man müsse aber froh darüber sein, dass eine geeignete Liegenschaft, in der alle Beschäftigten des Westflügels angemessen untergebracht werden könnten, so schnell habe gefunden werden können. Die Einschränkungen und Beschränkungen seien zweifellos bedauerlich, aber in dieser Situation leider nicht zu ändern.

Sie gehe von einer mehrjährigen Unterbringung in der ins Auge gefassten Immobilie aus, die auch Raum für den Gerichtsbetrieb biete, wenn diese angemietet werden könne. Dies hänge auch davon ab, wie schnell die Sanierungs- beziehungsweise Abrissarbeiten am Amtsgerichtsgebäude Pinneberg voranschritten.

Der Sachverhalt der unmittelbaren Einsturzgefährdung des Westflügels auf der einen Seite und der Recherche von Ersatzliegenschaften auf der anderen Seite sei für die GMSH alles andere als Tagesgeschäft. Sie verfüge über viele gute Experten und Fachleute. Da aber die in Rede stehende Situation eine besondere Aufmerksamkeit im Hinblick auf den Schutz von Menschen erfordere, habe sie mit dem Geschäftsführer der GMSH, Herrn Eisoldt, abgestimmt, dass er auch externen Sachverstand einholen könne. In erster Linie müssten die Menschen geschützt werden. Des Weiteren gehe es darum, möglichst zur Zufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Justizbereichs so schnell wie möglich Ersatzliegenschaften zu finden und den reibungslosen Gerichtsbetrieb wieder sicherzustellen. Diese Aufgabe sei nicht trivial, sondern äußerst herausfordernd. Die GMSH setze alles daran, sehr schnell gute Lösungen zu erarbeiten.

Minister Claussen legt dar, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten so schnell wie möglich in die Lage versetzt werden, wieder einen guten Arbeitsplatz zu haben. Deshalb sei die Beschaffung von Ersatzliegenschaften vorrangig. Für die Serviceeinheiten seien weitere mobile Endgeräte beschafft worden, mit denen die Heimarbeit ausgeweitet werden könne. Die derzeitige Situation im Ostflügel des Amtsgerichts Pinneberg sei beengt. Es sei bereits in den Jahren 2015 und 2016 durch die Sanierung der Fassade stark mit Baulärm beaufschlagt worden. Dies sei damals eine Zumutung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewesen. Er gehe davon aus, dass individuelle Belange, beispielsweise hinsichtlich der Kinderbetreuung, von der Behördenleitung vor Ort geregelt werden könnten. Auch vor diesem Hintergrund sei die Geschäftsleitung des Amtsgerichts personell aufgestockt worden.

Herr Eisoldt, Geschäftsführer der GMSH, führt aus, die Firma BUFO sei ein hoch spezialisiertes Büro für Tragwerksplanung und Betoninstandsetzung. Die Aussage des Ingenieurbüros BUFO im Jahr 2017 sei gewesen, dass keine Bedenken gegen die Nutzung des Westflügels bestünden. Anders als jetzt beim Ostflügel sei damals kein Zeitrahmen vorgegeben worden, innerhalb dessen Sanierungsmaßnahmen hätten ergriffen werden müssen. Die GMSH habe auch keinen Grund gehabt, an dieser Aussage zu zweifeln. Im Laufe der Ausschreibung des Sanierungsverfahrens seien in vergaberechtlicher Hinsicht keine verkürzenden Maßnahmen unternommen worden, weil die GMSH davon ausgegangen sei, dass es keinen akuten Zeitdruck gebe. Dies stelle sich jetzt anders dar.

Man sei seinerzeit auch davon ausgegangen, dass, wenn ein Gebäude akut nicht mehr stand-sicher sei, sich dies in Rissbildungen im Gebäudekörper zeige. Dies sei beim Westflügel nicht der Fall gewesen. Durch die damalige Sanierung der Fassade sei das gesamte Gebäude in Schwingungen gebracht worden. Selbst dadurch seien keine Schädigungen am Gebäudekörper erkennbar gewesen.

Die GMSH gehe davon aus, dass sowohl der Abriss und der Neubau des Westflügels als auch die Sanierung des Ostflügels innerhalb von fünf Jahren durchführbar sein könnten. Die Mietverträge für die Liegenschaft in Quickborn und für die zweite Liegenschaft, über die gerade mit dem Vermieter verhandelt werde, würden für fünf Jahre mit einer Verlängerungsoption geschlossen.

Die Umbaukosten für die Liegenschaft in Quickborn dürften sich nach Ansicht der GMSH zwischen 100.000 und 200.000 € bewegen. In der zweiten Liegenschaft seien die Umbaukosten etwas höher. Da die GMSH dort gerade noch die Planung konkretisiere, könne er sie zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht beziffern.

Für die Bergung der Akten würden drei Roboter eingesetzt. Die GMSH gehe davon aus, dass die Akten, die am dringendsten benötigt würden, beispielsweise Akten bei Betreuungsfällen, innerhalb von zwei bis drei Wochen geborgen werden könnten. Die Justiz und das Gericht müssten dann im Weiteren vorgeben, welche Akten als Nächstes geborgen werden sollten. Alles in allem werde die Bergung der Akten maximal zwei bis drei Monate dauern. Die Kosten für die Roboter und das Bedienpersonal beliefen sich auf etwa 80.000 € pro Monat.

Auf eine Nachfrage von Abg. Raudies verdeutlicht Staatssekretärin Dr. Torp, im Jahr 2017 habe noch niemand von den drohenden Schädigungen an dem Gebäude gewusst. Das Gutachten sei seinerzeit zu dem Ergebnis gekommen, dass die Weiternutzung unkritisch sei. Rückblickend sei man natürlich immer klüger. Vielleicht hätte das Verfahren stringenter durchgeführt werden müssen. Die Situation, die im Mai dieses Jahres festgestellt worden sei, habe niemand prognostizieren können.

Herr Eisoldt fügt hinzu, wenn das Gutachten einen bestimmten Zeitraum vorgegeben hätte, hätte das Verfahren durchaus schneller laufen können. Eine weitergehende Beprobung der Fundamente sei in der Zwischenzeit nicht durchgeführt worden. Die entsprechenden Proben

hätten die Fundamente im Zweifel noch mehr geschädigt. Dies wäre auch in fachlicher Hinsicht nicht sinnvoll gewesen. Die GMSH sei mit der Bauunterhaltung und der Bewirtschaftung jeden Tag nah am Gebäude dran und insofern sensibilisiert gewesen. Sie sei davon ausgegangen, dass Rissbildungen und Veränderungen am Gebäudekörper sichtbar seien. In dieser Hinsicht sei man jetzt durch die Einschätzung des Prüfstatikers klüger geworden.

Minister Claussen legt auf eine Nachfrage von Abg. Vogel dar, sobald die Arbeitsbedingungen in den Ersatzliegenschaften bekannt seien, müsse geprüft werden, ob sich dadurch gegebenenfalls ein konkreter Personalmehrbedarf ergebe. Wenn dies der Fall sei, müsse entweder versucht werden, ihn mit Beschäftigten aus anderen Standorten zu decken, oder die Zustimmung des Finanzausschusses für mehr Personalstellen eingeholt werden. Zweifelsohne sei das Ganze mit einem gewissen Mehraufwand verbunden, wenn die Beschäftigten auf mehrere Standorte verteilt seien. Diesen könne er aber zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abschätzen. Die Motivation bei den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sei nach wie vor hoch. Die Solidarität der Beschäftigten aus anderen Gerichtsstandorten sei gegeben.

2. Bereitstellung von Mitteln aus dem Corona-Landeskonjunkturpaket Energiewendeforschung für das Fraunhofer-Projekt ISIT @ Christian-Albrechts-Universität zu Kiel

Antrag des Wissenschaftsministeriums
[Umdruck 19/6137](#)

Einstimmig erteilt der Finanzausschuss die erbetene Zustimmung.

3. Information/Kenntnisnahme

[Umdruck 19/6068](#) - Gender Budgeting

[Umdruck 19/6076](#) - Gewerbeflächeninformationssystem

Der Finanzausschuss nimmt [Umdruck 19/6076](#) zur Kenntnis und will [Umdruck 19/6068](#) zusammen mit dem Antrag [Drucksache 19/2965](#) (neu) in einer der nächsten Sitzungen als ordentlichen Tagesordnungspunkt beraten.

4. Verschiedenes

- a) Abg. Raudies bittet das Finanzministerium, dem Finanzausschuss bis zu den Herbstferien 2021 einen schriftlichen Sachstandsbericht zum Thema „Verzicht auf Einkommensteuererklärungen von Seniorinnen und Senioren durch Einführung eines Amtsveranlagungsverfahrens“ (Anträge [Drucksachen 19/734](#) und 19/791) zuzuleiten.
- b) Staatssekretärin Dr. Torp kündigt zu [Umdruck 19/6124](#) (Mittelabfluss der Haushaltsmittel zur Bewältigung der Coronakrise) eine Neufassung an.
- c) Die nächste Sitzung des Finanzausschusses findet am 9. September 2021 statt; die Finanzausschusssitzung am 2. September 2021 entfällt.

5. Anhörung Homeoffice

Homeoffice steuerlich berücksichtigen

Antrag der Abgeordneten des SSW

[Drucksache 19/2327](#)

Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln

Alternativantrag der Fraktion der SPD

[Drucksache 19/2358](#)

(überwiesen am 26. August 2020 an den **Finanzausschuss**, den Wirtschaftsausschuss und den Sozialausschuss)

hierzu: [Umdrucke 19/4486, 19/4516, 19/4518, 19/4523, 19/4629](#)
(neu), [19/4795, 19/4809, 19/4818, 19/4831](#) (neu),
[19/4843, 19/4844, 19/4845, 19/4846, 19/4853,](#)
[19/4856, 19/4857, 19/4858, 19/4860, 19/4861,](#)
[19/4864, 19/4868, 19/4869, 19/4871, 19/4918,](#)
[19/6010, 19/6012](#) (neu), [19/6150, 19/6170,](#)
[19/6181](#)

Anzuhörende	Umdruck
Finanzministerium Eckhard Dorn , Leiter des Referats Einkommen-, Lohn-, Kapitalertrag- und Kirchensteuer, Steuerpolitik	19/452319/6012 (neu)
Unabhängiges Zentrum für Datenschutz (ULD) Marit Hansen , Leiterin	19/4868
Bund der Steuerzahler Schleswig-Holstein Dr. Aloys Altmann , Präsident	19/4518
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Dr. Philipp Grunau	19/4831 (neu)
Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Nordkirche Dr. Stefan Atze	19/4861
Institut für Arbeitsmedizin, Prävention und betriebliches Gesundheitsmanagement am UKSH, Campus Lübeck Dr. Elke Ochsmann , Professorin und Direktorin (per Video)	19/4869
Kassenärztliche Vereinigung Schleswig-Holstein Lars Schönemann , Leiter der Abteilung Personal und Finanzen	
Landesarbeitsgemeinschaft der ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und LandesFrauenRat Bibeth von Lüttichau , Sprecherin der LAG und Vorstandsmitglied des LandesFrauenRats (per Video)	19/4795 19/6150
Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten Claudia Eckhardt-Löffler , Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaltenkirchen	19/4844
dbb beamtenbund Kai Tellkamp , Vorsitzender	19/4871
DGB Bezirk Nord und ver.di	19/4845

Marco Kiepke , Abteilungsleiter Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Referat „Qualität der Arbeit“ Dr. Elke Ahlers (<i>per Video</i>)	19/4860
DGUV Berufsgenossenschaft Dr. Susanne Roscher , Leiterin des DGUV-Sachgebiets „Neue Formen der Arbeit“ und des Bereichs Arbeitspsychologie bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft	19/4853
Unternehmensverband Nord Jens-Arne Meier , Abteilungsleiter Arbeits- und Sozialrecht	19/4818
Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. Birgitt Ohlerich , Vorsitzende des Landesverbands	
Steuerberaterkammer Peter Zimmert , Steuerberater (<i>per Video</i>)	19/6181
Wirtschaftsrat der CDU Dr. Bertram Zitscher , Landesgeschäftsführer	
CoWorkLand Ulrich Bähr , geschäftsführender Vorstand	
Zentrum für selbstbestimmtes Leben Norddeutschland e.V. Janine Kolbig , Geschäftsführung (<i>per Video</i>)	19/6170

Herr Dorn, Leiter des Referats Einkommen-, Lohn-, Kapitalertrag- und Kirchensteuer, Steuerpolitik im Finanzministerium, trägt die Stellungnahme, [Umdruck 19/4523](#), vor. Ferner geht er auf die Änderung des Einkommensteuergesetzes hinsichtlich der Homeoffice-Pauschale, [Umdruck 19/6012](#) (neu), ein.

Frau Hansen, Landesbeauftragte für Datenschutz, äußert sich im Sinne der schriftlichen Stellungnahme, [Umdruck 19/4868](#), zu dem in Rede stehenden Thema.

Herr Dr. Altmann, Präsident des Bundes der Steuerzahler Schleswig-Holstein, trägt die Stellungnahme, [Umdruck 19/4518](#), vor.

Auf Fragen der Ausschussmitglieder antwortet Frau Hansen, bezüglich der Kontrolle der Arbeitszeit dürften bestimmte Dinge überprüft werden. Dies bedeute aber nicht, dass jede Eingabe heranzuziehen sei. Beispielsweise durch ein Transpondersystem lasse sich die Arbeitszeit zu Hause relativ einfach kontrollieren.

Das Prinzip der Einwilligung der Beschäftigten hinsichtlich der Kontrollmöglichkeiten der Arbeitgeber über die Nutzung der Firmentechnik funktioniere zwar theoretisch, aber im praktischen Arbeitsleben oftmals nicht. In diesem Zusammenhang bestehe ein Ober- und Unterverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der beschäftigten Person. Das Unabhängige Landeszentrum für Datenschutz Schleswig-Holstein arbeite in einigen Projekten mit, um genauestens auflisten zu können, in welchen Fällen eine Einwilligung tauglich sei, beispielsweise weil die Interessen gleich gelagert seien.

In bestimmten Fällen funktioniere das Prinzip der Einwilligung allerdings nicht. Wenn dann trotzdem eine Kontrolle erforderlich wäre, zum Beispiel im Falle besonderer Sicherheitsüberprüfungen, die nur für sehr wenige Beschäftigte infrage kämen, müsste das Ganze auf gesetzlicher Grundlage vorgenommen werden. Der Bundesgesetzgeber habe im Bundesdatenschutzgesetz eine Norm geschaffen, die einige Regeln abstrakt vorgebe. So müsse, wenn eine Kontrolle im Hintergrund passiere, die Information darüber an die Beschäftigten so verständlich kommuniziert werden, dass sie darüber Bescheid wüssten. Bislang werde dieser Bereich vor allen Dingen durch bundesarbeitsgerichtliche Regeln ausgestaltet, die dann aber beispielsweise aufgrund eines Vergleichs häufig nicht zur Anwendung kämen. Auch dauere es in der Regel sehr lange, wenn auf die Erarbeitung entsprechender Regeln gewartet werden müsse. Aus diesem Grund spreche sie sich dafür aus, diese Thematik von vornherein gesetzlich beziehungsweise untergesetzlich zu regeln.

Herr Dr. Altmann betont, es sei wichtig, bezüglich der steuerlichen Berücksichtigung des Homeoffices dauerhafte Lösungen zu finden. Kurzfristige „Gnadenakte“, die seitens des Gesetzgebers Jahr für Jahr auf den Weg gebracht würden, hülften an der Stelle nicht weiter. Insofern müssten die Effekte im Bereich Homeoffice, die bislang erreicht worden seien, abgesichert werden. Dies betreffe neben steuerlichen Aspekten auch Fragen des Arbeits- und des Datenschutzes. Es müsse um vernünftige Lösungen gerungen und geprüft werden, wie man in diesen Bereichen zu guten Ergebnissen komme, die verlässlich und für alle tragbar seien. Ob diesbezüglich untergesetzliche Regelungen möglich seien, könne er allerdings nicht sagen.

In der jüngeren Vergangenheit sei deutlich geworden, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund der Arbeit im Homeoffice mit zusätzlichen Kosten belastet würden, zum einen, was die Einrichtung von Heimarbeitsplätzen an sich angehe, und zum anderen durch die Kosten für Internet, Energie, Heizkosten und so weiter. Der Ansatz, dies mit Pauschalen zu

lösen, sei vernünftig. Aus der Sicht des Arbeitsschutzes sei es aber fraglich, ob dies dann so gelinge, dass es für alle Beteiligten sinnvoll und gesundheitlich verträglich sei.

Ob eine Arbeitsecke zu Hause von den bisherigen daten- und arbeitsschutzrechtlichen Regelungen abgedeckt sei, könne er nicht sagen. Die Coronapandemie habe gezeigt, wie schwierig es gerade für große Familien in kleinen Wohnungen sei, Homeoffice und Homeschooling miteinander vereinbar zu machen. Klar sei, dass die bisherigen Regelungen den heutigen Anforderungen nicht mehr gerecht würden, beispielsweise hinsichtlich der Beschränkungen der steuerlichen Absetzbarkeit eines Arbeitszimmers. Schon jetzt werde von den relativ strengen Normen abgewichen und in Richtung einer Arbeitsecke gegangen. Schließlich könne niemand erwarten, dass jeder vor dem Hintergrund der heutzutage existierenden Lebens- und Wohnverhältnisse in der Lage sei, sich zu Hause ein Arbeitszimmer einzurichten. Der Bund der Steuerzahler plädiere dafür, in Bezug auf die steuerliche Berücksichtigung des Homeoffices eine gesetzliche Regelung auf den Weg zu bringen, um Verlässlichkeit zu schaffen.

Herr Dorn legt dar, die Homeoffice-Pauschale, die für die Jahre 2020 und 2021 gelte, werde weitestgehend als Arbeitnehmerregelung verstanden. Sie sei auch so im Gesetz positioniert, gelte aber gleichermaßen für Steuerpflichtige, die Einkünfte aus anderen Einkunftsarten erzielten. Bei Selbstständigen komme diese Regelung allerdings relativ selten zur Anwendung.

Bezüglich des geldwerten Vorteils durch die Überlassung von Wirtschaftsgütern durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer habe es im Zusammenhang mit der Coronapandemie seines Wissens keine neuen Zweifelsfragen gegeben. Die steuerfreie Überlassung von EDV-Geräten an Arbeitnehmer sei in § 3 Nummer 45 des Einkommensteuergesetzes geregelt. Dies stelle nicht auf die Arbeitssituation zu Hause ab. Die Überlassung eines Laptops sei schon in der Vergangenheit begünstigt gewesen, auch wenn es zu Hause weder eine Arbeitsecke noch ein Arbeitszimmer gebe.

Die in den Jahren 2020 und 2021 geltende Homeoffice-Pauschale erfasse gerade auch die Fälle der Arbeitsecke. Ab dem Jahr 2022 mit der dann wieder strengen Arbeitszimmerregelung sei auch nach Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs ein Ausgabenabzug für die Arbeitsecke zu Hause unzulässig.

Er verdeutlicht in Richtung von Herrn Dr. Altmann, die neuen Regelungen im Zusammenhang mit der Homeoffice-Pauschale in den Jahren 2020 und 2021 sowie die Rechtslage ab dem Jahr 2022 seien nicht untergesetzlicher Art, sondern gültiges Einkommensteuerrecht.

* * *

Herr Dr. Grunau, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“ am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, gibt einen groben Überblick über die schriftliche Stellungnahme, [Umdruck 19/4831](#) (neu).

Herr Dr. Atze, theologischer Referent beim Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt der Nordkirche, trägt die Kernpunkte der schriftlichen Stellungnahme, [Umdruck 19/4861](#), vor.

Frau Dr. Ochsmann, Professorin und Direktorin des Instituts für Arbeitsmedizin, Prävention und betriebliches Gesundheitsmanagement am Universitätsklinikum Schleswig-Holstein, Campus Lübeck, geht auf die einzelnen Punkte der schriftlichen Stellungnahme, [Umdruck 19/4869](#), ein.

Herr Schönemann, Leiter der Abteilung Personal und Finanzen der Kassenärztlichen Vereinigung Schleswig-Holstein, führt aus, die KVSH befürworte nicht, für die Beschäftigten eine einseitige gesetzliche Grundlage für ein Recht auf mobiles Arbeiten und Telearbeit zu schaffen, wie es die SPD-Fraktion mit Nummer 1 ihres Antrags [Drucksache 19/2358](#) fordere, weil dies aus der Sicht der Arbeitgeber ein sehr starker Eingriff in das Direktionsrecht und die Organisationsfreiheit sei und zu einklagbaren Rechtsansprüchen führe.

Die KVSH biete ihren Beschäftigten bereits seit dem Jahr 2015 Homeoffice an. Die Coronapandemie habe bei einer oftmals vollumfänglichen Homeoffice-Gewährung viele Erkenntnisse gebracht. Arbeitgeber, die sich heutzutage nicht an flexiblen Arbeitszeitmodellen, etwa dem Homeoffice, orientierten, würden künftig das Nachsehen haben. Seiner Ansicht nach werde sich der Markt selbst regulieren, gerade auch in Zeiten des Fachkräftemangels, und dürfe der Staat nicht mit einem einseitigen Rechtsanspruch auf Homeoffice voranpreschen.

Die Schutzgedanken für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in dem Antrag der SPD-Fraktion aufgezeigt würden, könne er nur begrüßen. Selbstverständlich müsse es eine Trennung zwischen privat und dienstlich genutzter Firmentechnik geben. Die Arbeitszeit sei zu erfassen. Auch müssten Arbeitsschutzmaßnahmen greifen können. Die technische Ausstattung müsse von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt werden.

Der Forderung in Bezug auf die steuerlichen Regelungen könne die KVSH vom Grundsatz her folgen. Allerdings müsse eine möglichst unbürokratische Lösung in Betracht gezogen und sollten Steuerfreibeiträge, gestaffelt nach der Anwesenheit im Homeoffice, entwickelt werden.

Auf Fragen von Abgeordneten zeigt Herr Dr. Grunau auf, die Benachteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die das Instrument Homeoffice nicht nutzen könnten, sei in der Tat ein Dilemma. Aus seiner Sicht gebe es für dieses Problem keine geeignete Lösung. Selbst wenn sich der Staat hierbei heraushalte, es keine steuerlichen Vergünstigungen gebe und sich stattdessen die Unternehmen an den Kosten beteiligten, weil auch sie etwas von der Homeoffice-Regelung hätten, werde ein Teil der Wertschöpfung der Unternehmen ausschließlich an diejenigen Beschäftigten weitergegeben, die im Homeoffice arbeiteten. Dies sei nach seinem Dafürhalten ein unauflöslicher Konflikt, wenn die Debatte über die Benachteiligung zu Ende geführt werde.

Aus Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gehe hervor, dass viele Beschäftigte im Homeoffice die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durchaus als großen Vorteil betrachteten. Dies sei allerdings ein zweiseitiges Schwert. Auf der einen Seite helfe Homeoffice zahlreichen Beschäftigten. Sie könnten sich beispielsweise am Nachmittag ihren Kindern widmen und abends noch arbeiten. Auf der anderen Seite verschwimme die Grenze zwischen Beruflichem und Privatem. Auch der jeweilige Typ des Beschäftigten sowie die Lebens- und die Wohnsituation spielten beim Homeoffice eine Rolle. Vor diesem Hintergrund sei es wichtig, das Instrument Homeoffice freiwillig nutzen zu können. Es dürfe niemanden aufgezwungen werden, nur weil Büroflächen eingespart werden sollten. Auch dürfe sich niemand aufgrund der vielen Anreize zum Arbeiten im Homeoffice genötigt fühlen. Die Freiwilligkeit müsse hier oberste Priorität haben. Jeder müsse für sich selbst ausloten und ausprobieren, ob Homeoffice eine Option und unter dem Strich positiv oder eher negativ für ihn sei.

Herr Dr. Atze legt dar, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Homeoffice sei ein wichtiges Thema. Seine Erfahrung aus dem Kontakt mit betroffenen Menschen sei, dass die Betreuungs- beziehungsweise Pflegeleistung gerade für Frauen eine extreme Belastung sei. Sie klagten immer wieder über einen Mangel an Betreuungsangeboten.

Mit dem Instrument Homeoffice sei auch ein gewisser Lernprozess verbunden. Der Aufschwung, den Homeoffice im Rahmen der Coronapandemie erfahren habe, ziehe noch einen ganzen Rattenschwanz nach sich. So spielten in diesem Zusammenhang auch besondere Stressmomente eine Rolle, etwa die Sorge um Angehörige, die Familie und so weiter. Bei Gesprächen in der Telefonseelsorge kristallisiere sich immer mehr heraus, dass sich die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Homeoffice durch alle Bevölkerungsschichten ziehe und sie nicht nur in einfachen Tätigkeitsfeldern präsent sei, sondern auch in gehobenen akademischen Positionen.

Seiner Ansicht nach sei es wichtig, in Zukunft noch mehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu tun. Mit Betreuungsangeboten allein sei es dabei aber nicht getan. Ein gesellschaftliches Problem seien noch immer die klassischen Rollenbilder, die schlicht nicht geändert werden könnten und die in der Coronapandemie wieder klar zutage gekommen seien, obwohl man gedacht habe, sie seien schon längst überwunden. Diese Erkenntnis müsse aus der Coronapandemie gezogen werden.

Frau Dr. Ochsmann äußert, Checklisten, die Arbeitnehmer ausfüllten, um der Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung nachzukommen, seien bei Teleheimarbeit schon heute gängige Praxis. In diesem Zusammenhang müssten die Beschäftigten beispielsweise die Frage beantworten, ob sie einen ausreichend großen Schreibtisch und einen geeigneten Bürostuhl zu Hause hätten. Sie beantworteten diese Frage regelmäßig mit Ja, weil sie schließlich zu Hause arbeiten wollten. Damit sei die rechtliche Seite für den Arbeitgeber erst einmal abgehakt. Dies sei ihrer Ansicht nach aber sehr ungünstig. Es stelle sich nämlich die Frage, ob lediglich Begehrlichkeiten nach der Arbeit im Homeoffice dahintersteckten oder ob sich die Beschäftigten wirklich damit auskennen, was sie zu bezweifeln wage. Insofern tue es durchaus not, bei der Gefährdungsbeurteilung einen objektiven Beobachter einzubinden. Viele Arbeitnehmer wollten allerdings nicht, dass ein Kollege, der als Fachkraft für Arbeitssicherheit tätig sei, den Arbeitsplatz im Haus oder in der Wohnung nach Arbeitsschutzkriterien bewerte, eine Gefährdungsbeurteilung vornehme und zu Hause auch ihr privates Umfeld kennenlerne, was durchaus nachvollziehbar sei.

Ein Arbeitsmedizinischer Dienst sei in vielen Fällen extern. Insofern sei es durchaus eine Überlegung wert, ob es nicht besser sei, ihn bei einer Gefährdungsbeurteilung einzuschalten. Aufgrund der personellen Besetzung und der vielfältigen anderen Aufgaben, die ein Arbeitsmedizinischer Dienst zu erledigen habe, dürfte dies allerdings schwierig werden. Derzeit werde immer wieder darüber diskutiert, inwieweit eine Delegation von betriebsärztlichen Leistungen möglich sei. Ihrer Meinung nach könnten zahlreiche Berufsgruppen, beispielsweise Physiotherapeuten, dafür qualifiziert werden, solche Aufgaben zu übernehmen, um übergeordnete Angebote zu schaffen.

Die Nachfrage von Abg. Raudies, ob die grundsätzliche Ablehnung des Rechts auf Homeoffice der Kassenärztlichen Vereinigung Schleswig-Holstein aus der Position als Arbeitgeber resultiere und keine gesellschaftspolitische Einordnung sei, bejaht Herr Schönemann.

(Unterbrechung: 12:18 bis 14:03 Uhr)

Frau von Lüttichau, Sprecherin der Landesarbeitsgemeinschaft der ehrenamtlichen kommunalen Gleichstellungsbeauftragten und Vorstandsmitglied des LandesFrauenRats, trägt die Stellungnahme, [Umdruck 19/4795](#), vor.

Frau Eckhardt-Löffler, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Kaltenkirchen, Landesarbeitsgemeinschaft der hauptamtlichen kommunalen Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten, äußert sich im Sinne der schriftlichen Stellungnahme, [Umdruck 19/4844](#).

Sie antwortet auf eine Frage von Abg. Dr. Dunkel, sie könne nicht bestätigen, dass zu Coronazeiten überwiegend Frauen von dem Instrument Homeoffice Gebrauch gemacht hätten. Aufgrund der Homeoffice-Pflicht hätten im Grunde genommen alle Beschäftigten - egal, ob Mann oder Frau - im Homeoffice arbeiten sollen.

Frau von Lüttichau fügt hinzu, insbesondere Männer in gehobenen beziehungsweise Führungspositionen hätten zu Hause ein Arbeitszimmer und arbeiteten nicht nur zu Pandemiezeiten im Homeoffice.

Auf eine Frage von Abg. Petersdotter zeigt Frau von Lüttichau auf, viele Frauen, die kleinere und auch schulpflichtige Kinder hätten, hätten sehr unter der Homeoffice- und Homeschooling-

Situation gelitten. Der LandesFrauenRat habe eine Studie zur Belastung von Frauen durch das Homeschooling in Coronazeiten in Auftrag gegeben. Darin sei deutlich geworden, dass Frauen einen sehr großen Teil der Belastung innerhalb der Familien tragen müssten.

Frau Eckhardt-Löffler äußert, da die Rollenverteilung im häuslichen Bereich oft noch tradiert sei, seien die gleichzeitige Sorgearbeit und die Arbeit im Homeoffice in der Regel auf die Frauen zurückgefallen. Häufig sei die Lösung gewesen, die Kinder ins Bett zu bringen und dann ab 21 Uhr wieder zu arbeiten. Dies führe aber auf Dauer zu Überforderung und Burn-out.

* * *

Herr Tellkamp, Landesvorsitzender des dbb beamtenbund und tarifunion Schleswig-Holstein, trägt die aus [Umdruck 19/4871](#) ersichtliche Stellungnahme vor.

Herr Kiepke, Abteilungsleiter Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik beim DGB Bezirk Nord, gibt einen Überblick über die schriftliche Stellungnahme, [Umdruck 19/4845](#).

Auf Fragen der Ausschussmitglieder führt Herr Tellkamp aus, das Thema Sozialversicherungsfreiheit werde innerhalb des dbb sehr kontrovers diskutiert. Ein klassisches Beispiel sei das Dienstfahrrad. Der dbb habe sich noch keine einheitliche Meinung dazu gebildet. Er persönlich halte nichts von der Sozialversicherungsfreiheit, weil dies letztlich zulasten der Beschäftigten gehe und sie dadurch auch noch Nachteile in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht hätten. Die Arbeitgeber könnten solche Modelle sicherlich fördern, aber wenn, dann müsse dies „on top“ erfolgen. Dies sei zum Teil schon gängige Praxis. So sei bereits in einigen Dienstvereinbarungen die Zahlung einer Pauschale geregelt. Diese Regelung sei in Kraft getreten, bevor die steuerrechtliche Spezialregelung eingeführt worden sei, und aus der Sicht des dbb der bessere Weg.

Die Vereinbarung über Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsformen in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein sei am 1. April 2018 in Kraft getreten. In diesem Zusammenhang seien die betroffenen Beschäftigten mit dem entsprechenden Equipment ausgestattet worden, insbesondere mit Laptops. Das Land habe sich seinerzeit dagegengestemmt, die Lehrkräfte in diese Regelung einzubeziehen und sie mit Laptops auszustatten. Wären bereits damals die

Weichen richtig gestellt worden, dann wäre dem Land ein Teil der Probleme, die im Zuge der Coronapandemie in den Schulen aufgetreten seien, sicherlich erspart geblieben. Er könne noch immer nicht nachvollziehen, dass den Lehrkräften zugemutet worden sei, ihre Arbeitsmittel aus dem eigenen Einkommen zu bezahlen, zumal sie einen Teil ihrer Arbeit ohnehin zu Hause erledigten.

Der Digitalisierungstarifvertrag, der mittlerweile mit dem Bund abgeschlossen worden sei, beinhalte auch die Komponente der mobilen Arbeit insofern, als darin einige Punkte aufgeführt seien, die Gegenstand von Dienstvereinbarungen sein müssten. Die Kommunen und die Länder hätten nicht der Verhandlungsgemeinschaft angehört. Er könne sich vorstellen, dass diese Thematik in der anstehenden Tarifrunde für die Länder aufgegriffen und nachgezogen werde. Seiner Ansicht nach seien einheitliche Leitplanken im öffentlichen Dienst begrüßenswert.

Nach seinem Dafürhalten sei es sinnvoll, den durchaus schon erfolgreich praktizierten Weg über Bundesratsinitiativen fortzusetzen, um weitere Regelungen für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst auf den Weg zu bringen. Er hoffe, dass in der kommenden Legislaturperiode auf Bundesebene ein bisschen mehr Schwung in die ganze Sache komme.

Das Land sei mit der Vereinbarung auf der Grundlage von § 59 des schleswig-holsteinischen Mitbestimmungsgesetzes bezüglich der mobilen Arbeit im Verhältnis zu anderen Ländern relativ gut aufgestellt, abgesehen von der Ausnahmeregelung bezüglich der Lehrkräfte. Die Vereinbarung habe sich aus der Sicht des dbb weitgehend bewährt. Derzeit finde eine Evaluierung statt, deren Ergebnisse in Kürze vorgelegt würden. Danach sei es sicherlich möglich, festzustellen, an welchen Stellen noch Handlungsbedarf bestehe, und entsprechende Forderungen daraus zu entwickeln. Dem dbb sei bekannt, dass einige Dienststellen versuchten, da auf die Bremse zu treten und Anträge in Bezug auf Mitbestimmungsprozesse zu schieben oder gar abzulehnen. Ein Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten würde insofern durchaus weiterhelfen.

Er rege in Richtung des Landes Schleswig-Holstein an, noch über einige Dinge nachzudenken. Zahlreiche Regelungen in der Arbeitszeitverordnung für die Beamtinnen und Beamten, die von der Landesregierung verantwortet werde, seien nach Ansicht des dbb überholt. So gebe es noch immer die Regelung, dass fünf Stunden im Monat zusätzlich gearbeitet werden müssten, ohne dass es einen Anspruch auf einen Ausgleich gebe. Dies sei nicht mehr zeitgemäß und könne in der Praxis auch nicht mehr verlangt werden, wenn das Land gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sich binden wolle.

Herr Kiepke betont, Pauschalen seitens des Arbeitgebers müssten in der Tat obendrauf ausbezahlt werden. Es gehe nicht darum, einen Bestandteil des Arbeitsentgelts umzuwandeln. Vielmehr müsse der Arbeitgeber seine durch das mobile Arbeiten eingesparten Kosten an seine Beschäftigten weitergeben, denen sie stattdessen entstanden seien. Entsprechende Regelungen gebe es beispielsweise bereits für Fahrtkosten.

Zweifelsohne habe der Betriebsrat keinen Zugang zum Arbeitsplatz im Homeoffice. Hierfür habe er, Kiepke, auch keine Lösung parat. Gerade deshalb sei es umso wichtiger, dass die Betriebs- und Personalräte an der Ausgestaltung der Homeoffice-Regelungen intensiv beteiligt würden. So seien Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung sowie hinsichtlich der Arbeitsinhalte und der Personalbemessung erforderlich. Die Mitbestimmungsrechte müssten bezüglich der Arbeitsorganisation gestärkt werden. Wenn arbeitsorganisatorische Veränderungen negative Folgen für die Beschäftigten haben könnten, müsse der Betriebs- beziehungsweise Personalrat zwingend beteiligt werden. Auch bedürfe es eines Initiativrechts der Betriebs- und Personalräte in Bezug auf betriebliche Fortbildung und Berufsbildung. Schließlich sei es wichtig, die Beschäftigten dergestalt fortzubilden, wie die Arbeit im Homeoffice gut organisiert werden könne und worauf dabei zu achten sei. Auch müssten Verhaltens- und Leistungskontrollen verhindert werden. Aus diesem Grund seien Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte bei der Konzeption und Nutzung von digitalen Arbeitsmitteln notwendig. Ferner sei es wichtig, Kontaktmöglichkeiten zu den Beschäftigten im Homeoffice zu schaffen. Insofern müssten Betriebs- und Personalräte so ausgestattet werden, dass sie die Möglichkeit hätten, in direkten Kontakt mit den Beschäftigten im Homeoffice zu treten.

Schlussendlich gehe es auch darum, die Unterschiede zwischen der Arbeit im Betrieb und im Homeoffice nach Möglichkeit so gering wie möglich zu halten. Auch in Bezug auf das Thema Mitbestimmung müsse alles versucht werden, um hier einen ähnlichen Zustand herzustellen.

Diejenigen Maßnahmen, die der DGB von den Arbeitgebern generell einfordere, sollte auch das Land umsetzen. In diesem Zusammenhang nenne er nur die grundsätzliche Möglichkeit für Homeoffice. Auch wenn es kein gesetzliches Recht auf Homeoffice gebe, so müsse doch das Land als Arbeitgeber in diesem Bereich mit positivem Beispiel vorangehen und dies zumindest denjenigen Beschäftigten ermöglichen, die im Homeoffice arbeiten wollten. In diesem Kontext dürfe die Ausstattung mit digitalen Endgeräten nicht vergessen werden.

Frau Dr. Ahlers, Leiterin des Referats „Qualität der Arbeit“ am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, trägt die Stellungnahme, [Umdruck 19/4860](#), in groben Zügen vor. Sie unterstreicht, Homeoffice müsse nach Ansicht der HBS immer freiwillig sein, weil nicht jeder Beschäftigte zu Hause gut arbeiten könne und auch nicht alle Beschäftigten im Homeoffice arbeiten wollten. Weiterhin empfehle die Hans-Böckler-Stiftung Homeoffice als alternierendes Modell mit betrieblicher Arbeit. Die Beschäftigten seien einige Tage in der Woche im Betrieb und arbeiteten einige Tage von zu Hause aus, wenn sie denn wollten. Entscheidend sei, hierfür gemeinsam eine Lösung zu finden und die Beschäftigten bei der Ausgestaltung einzubeziehen, um herauszufinden, wie sie gut arbeiten könnten. Auch müssten die Leistungserwartungen der Vorgesetzten gegenüber den Beschäftigten im Homeoffice klar kommuniziert werden. Qualifizierungsmaßnahmen sowohl für die Führungskräfte als auch für die Beschäftigten dürften ebenfalls nicht vergessen werden. Führen auf Distanz erfordere nämlich ein anderes Handeln als bei traditionellen Arbeitsmodellen. Eine Grundvoraussetzung für gutes Homeoffice sei auch eine vorhandene institutionelle Kinderbetreuung.

Frau Dr. Roscher, Leiterin des Sachgebiets „Neue Formen der Arbeit“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und des Bereichs Arbeitspsychologie bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft, trägt die Stellungnahme, [Umdruck 19/4853](#), vor.

Sie legt auf Fragen der Ausschussmitglieder dar, bezüglich der Forderung nach einem Rechtsanspruch auf Homeoffice schwanke sie. Nach ihrem Dafürhalten sei das Rad ohnehin nicht mehr zurückzudrehen. Ein Rechtsanspruch auf Homeoffice sei wohl nicht erforderlich, weil über die gesamte Thematik sowieso nicht mehr groß zu diskutieren sein werde. Dies sei ihre persönliche Meinung. Wichtiger sei, die Rahmenbedingungen für das Arbeiten im Homeoffice festzulegen.

Wenn sich die Hälfte der Beschäftigten eines Unternehmens im Homeoffice befinde, brauchten für sie keine Arbeitsplätze im Betrieb mehr vorgehalten zu werden. Diese Vorgehensweise sei ihrer Ansicht nach nicht verwerflich. Das System des sogenannten Desksharings halte mittlerweile in immer mehr Betrieben Einzug. Wichtig sei allerdings, darüber hinaus Flächen zu erhalten, die Begegnungen zwischen den Beschäftigten ermöglichten. Ein Betrieb dürfe nicht nur die Gesundheit der Beschäftigten im Blick haben. Die Performance und die Leistung der Beschäftigten litten, wenn sie sich im Betrieb nicht mehr begegnen könnten. Studien wiesen

bereits darauf hin, dass Innovationen abnehmen, wenn sich die Beschäftigten nicht mehr austauschen könnten. Insofern müsse es im Interesse aller sein, Begegnungsflächen über das Desksharing hinaus zu erhalten.

Gefährdungsbeurteilungen würden vor dem Hintergrund des jetzigen Arbeitsschutzgesetzes noch nicht flächendeckend umgesetzt. Gefährdungsbeurteilung bedeute, dass die Gefährdungen festgestellt würden, bevor eine Tätigkeit aufgenommen werde. Sodann müssten Maßnahmen umgesetzt werden, um die Gefährdungen möglichst zu minimieren. So habe ein Arbeitgeber beispielsweise sicherzustellen, dass ein Beschäftigter nicht rund um die Uhr arbeite. Der Arbeitgeber müsse gegenüber den Kontrollbehörden darlegen, wie er dies kontrollieren wolle.

Während der Coronapandemie habe die Pflicht zu Homeoffice bestanden. Auch viele kleinere Betriebe hätten diese Regelung umgesetzt. Ihrer Ansicht nach müssten Beschäftigte auch in kleineren Betrieben einbezogen werden, wenn eine Verständigung darüber erfolgen solle, mobile Arbeit einzuführen. Sie wisse allerdings nicht, ob es insbesondere in kleineren Betrieben eine größere Tendenz zur Arbeit im Homeoffice gebe.

Frau Dr. Ahlers führt aus, sie stelle immer wieder fest, dass junge Leute eher zu Desksharing bereit seien als ältere Menschen. Insofern sei es wichtig, die Beschäftigten individuell zu fragen, wie sie sich vorstellen könnten zu arbeiten. Die jeweiligen Arbeitsmodelle müssten im Sinne der Beschäftigten entwickelt und umgesetzt werden. Gerade junge Leute hätten in der heutigen Zeit nicht mehr den Anspruch, ein eigenes Büro zu haben.

Bei Gefährdungsbeurteilungen seien die Ängste, etwas falsch zu machen, viel größer als die entsprechenden Möglichkeiten. Im Internet seien gute Vordrucke für Befragungen verfügbar, um Gefährdungsbeurteilungen für das Homeoffice vorzunehmen. Wichtig sei, hier den ersten Schritt zu machen und wiederum mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen.

Über einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten lasse sich trefflich streiten. In den einzelnen Betrieben könne geprüft werden, welche Arbeitsplätze sich für Homeoffice eignen und welche nicht. Entsprechende Regelungen könnten dann in Betriebsvereinbarungen getroffen werden. Eine gesetzliche Regelung hierfür zu schaffen, sei deutlich schwieriger. Da sich die Arbeitswelt sehr stark verändere, könnten große Teile der Arbeit auch von zu Hause erledigt werden. Die Beschäftigten sollten vom Staat durchaus dabei unterstützt werden, das Recht

auf mobiles Arbeiten einfordern beziehungsweise ihre Bedürfnisse mit dem Arbeitgeber besprechen zu können, um mehr Chancengleichheit zu erreichen und alle Möglichkeiten auszunutzen, um orts- und zeitflexibel zu arbeiten.

* * *

Herr Meier, Abteilungsleiter Arbeits- und Sozialrecht beim UVNord - Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein -, trägt die Stellungnahme, [Umdruck 19/4818](#), vor.

Frau Ohlerich, Vorsitzende des Landesverbands Hamburg/Schleswig-Holstein des Verbands deutscher Unternehmerinnen, bringt zum Ausdruck, der Mittelstand sei bekanntermaßen das Rückgrat der Wirtschaft und reagiere mit viel Engagement und persönlichem Einsatz sowie mit Kraft und Kapital auf die sich ständig wandelnden Gegebenheiten. Besondere Flexibilität hätten viele Unternehmen gerade in der zurückliegenden Krise bewiesen. Sie seien mit schnell umgesetzten Digitalisierungsprojekten kraftvoll durchgestartet. Dabei seien an allen möglichen Stellen Handhabungen zu Homeoffice und mobilem Arbeiten auf kurzem Weg zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern entwickelt und dann umgesetzt worden.

Nun stelle sich die Frage, ob für die gut funktionierenden freiwilligen Modelle eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden müsse. Der Verband deutscher Unternehmerinnen beantworte diese Frage mit einem deutlichen Nein. Die Unternehmerinnen kämpften an vielen Stellen gemeinsam mit anderen Akteuren gegen Bürokratie und für die Entlastung von Unternehmen. Gerade erst habe ein Gespräch mit Hamburger Politikerinnen, die für den Bundestag kandidierten, stattgefunden. Sie hätten vorgeschlagen, Start-ups ein Jahr lang von allem Bürokratismus zu entlasten. Die Unternehmerinnen im Publikum hätten daraufhin sofort nach Lösungen gesucht, wie auch ihre etablierten Unternehmen in den Genuss einer solchen Regelung kommen könnten.

In den Unternehmen müsse die Einhaltung von Vorgaben im Datenschutz sowie bei der Arbeitssicherheit, der Arbeitsergonomie und des Arbeitszeitgesetzes, aber auch die Privatsphäre der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet werden. Ein einseitig auszuübendes Recht auf mobiles Arbeiten bedeute, die Quadratur des Kreises zu probieren. Wohl alle wüss-

ten, dass dieser Versuch nur scheitern könne. Sie appelliere deshalb an die Ausschussmitglieder, an die Kraft gemeinsamer, flexibler Vereinbarungen innerhalb der Unternehmen zu glauben. Im frauengeführten Mittelstand werde diese Kraft gelebt.

In größeren Unternehmen, in denen die Gesprächskultur an manchen Stellen womöglich nicht sehr ausgeprägt sei, gebe es eine Besonderheit der Arbeitswelt, nämlich die Tarifautonomie. Sie sei sich sicher, dass mobiles Arbeiten ein Thema aller zukünftigen Tarifvereinbarungen sein werde und dass es deshalb keiner gesetzlichen Regelung bedürfe.

Sie warne davor, mobiles Arbeiten als Allheilmittel für die diversen Herausforderungen zu betrachten, vor denen die Menschen in der heutigen Zeit stünden. In zahlreichen Berufen im Handwerk, in der Industrie und in der Logistik sowie in vielen anderen Bereichen sei mobiles Arbeiten schlicht nicht möglich. So blieben die Bürojobs in den Betrieben und in der Verwaltung, für die eine derartige gesetzliche Regelung überhaupt infrage kommen könnte. Aber auch in Finanzämtern, Gerichten und so weiter könne sie sich die Umsetzung hin zum Homeoffice nicht wirklich vorstellen, zumindest nicht an allen Stellen, an denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sie fordern könnten.

Das sehr gute Betriebsklima in ihrem Unternehmen habe durch die Situation gelitten, als ein Teil der Mitarbeiterinnen im Homeoffice und ein Teil im Büro gewesen seien, weil schlicht der sogenannte Flurfunk gefehlt habe. Zoom-Konferenzen könnten dieses Defizit nicht aufwiegen. Für die Arbeitgeberinnen sei das Betriebsklima oberstes Anliegen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter seien schließlich das Kapital und lägen ihnen am Herzen. Insofern appelliere sie an die Politik, auf die Unternehmerinnen und Unternehmer zu vertrauen, die gute Lösungen gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fänden.

Die neu geschaffene gesetzliche Homeoffice-Pauschale für die Jahre 2020 und 2021 in Höhe von 600 € im Jahr laufe bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ins Leere, weil ohnehin der Arbeitnehmerfreibetrag von 1.000 € berücksichtigt werde. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Fahrten zwischen der Wohnung und der Arbeitsstätte hätten und nichts anderes geltend machen könnten, sei die Homeoffice-Pauschale nicht hilfreich. Deutlich mehr würde helfen, dass alle Arbeitsmittel unabhängig von ihrer Lebensdauer sofort als Kosten im Betrieb oder im Arbeitnehmerumfeld geltend gemacht werden könnten.

Herr Zimmert, Vizepräsident der Steuerberaterkammer Schleswig-Holstein, trägt die Stellungnahme, [Umdruck 19/6181](#), vor.

Herr Dr. Zitscher, Geschäftsführer der Landesgeschäftsstelle des Wirtschaftsrats der CDU, weist darauf hin, dass sich der Arbeitsmarkt in den letzten zehn Jahren dramatisch in Richtung eines Arbeitnehmermarkts gedreht habe. Die demografischen Gegebenheiten würden diesen Wandel weiter befördern. Insofern gehe ein gesetzlicher Anspruch auf mobiles Arbeiten am Markt vorbei.

Ein Facharbeiter könne sich am Markt weitgehend aussuchen, wo und wie er arbeiten wolle. Wenn er mit seiner Arbeit unzufrieden sei, bestehe auch die Möglichkeit zu wechseln. Ein ungelernter Arbeiter hingegen werde vermutlich überhaupt nicht in die Situation kommen, mobil zu arbeiten, weil hierfür eine höhere Eigenverantwortung und mehr fachliche Kenntnisse für die Arbeitsprozesse, die damit verbunden seien, erforderlich seien.

Der Arbeitsmarkt und die einzelnen Arbeitsverhältnisse seien extrem vielfältig. Sie wandelten sich auch in einzelnen Unternehmen. Viele Beschäftigte in Verwaltungsabteilungen brauchten Nähe und müssten im Team zusammenkommen, weil sie kreativ arbeiteten. Demgegenüber sei mobiles Arbeiten in anderen Abteilungen eher möglich. Frau Dr. Ahlers von der Hans-Böckler-Stiftung habe darauf hingewiesen, dass Homeoffice als alternierendes Modell mit betrieblicher Arbeit begrüßenswert sei. Allerdings könne nicht pauschal vonseiten des Gesetzgebers festgelegt werden, welches das beste Modell sei. Dies sei auch von den jeweiligen Geschäftsmodellen in den einzelnen Unternehmen abhängig, die immer wieder an den Markt, an die Belegschaft und auch an die Herausforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepasst werden müssten.

Auch wenn die meisten Beschäftigten äußerten, sie würden auch in Zukunft ab und zu gern im Homeoffice arbeiten, bedeute dies nicht, dass die Mehrheit regelmäßig zu Hause arbeiten wolle. Schließlich seien damit auch Risiken verbunden. Auch dürfe nicht die Nähe vergessen werden, die bei der Arbeit im Homeoffice verloren gehe. Seiner Meinung nach befinde man sich da in einem lernenden Prozess, in dem die Arbeitgeber beziehungsweise die Tarifparteien derzeit noch nach besten Modellen suchten. Daher sollten seiner Meinung nach keine gesetzlichen Vorgaben gemacht werden.

Vor dem Hintergrund der Komplexität und der Vielfalt des Arbeitsmarktes dürften die Digitalisierung und die Globalisierung nicht aus dem Blick verloren werden. In diesem Zusammenhang nenne er nur Doppelbesteuerungsabkommen und Arbeitsstättenverordnungen. Wenn sich beispielsweise Beschäftigte britischer Unternehmen in Deutschland im Homeoffice befänden, seien möglicherweise auch viele internationale Rechtsgebiete berührt. Daher müsse man sich reiflich überlegen, welche Folgen es auch in steuerlicher Hinsicht habe, ein Recht auf mobiles Arbeiten zu fordern.

Betriebs- und Personalräte seien ein Erfolgsmodell, weil sie die Möglichkeit der Partizipation böten. Daher sei es selbstverständlich, zum Beispiel neue Arbeitsmodelle auf betrieblicher Ebene mit den jeweiligen Vertretungen zu besprechen. Eine gesetzliche Verbriefung des Rechts auf mobiles Arbeiten halte er vor diesem Hintergrund für zu weitgehend.

Hinsichtlich der Forderung, die die Abgeordneten des SSW mit ihrem Antrag [Drucksache 19/2327](#) erhöhen, wäre es gut, möglichst schnell eine einfache und wirksame Regelung zu treffen.

Es sei wichtig, dass eine Diskussion über die Veränderungen in der Arbeitswelt geführt werde. An bestimmten Stellen könnten durchaus Lockerungen vorgenommen werden. Hierbei dürften allerdings die Gefahren nicht ausgeblendet werden. Aufklärung und Information sollten in diesem Zusammenhang forciert werden. Dies habe aber mit Zwang in diesem Sinne nichts zu tun.

Herr Bähr, geschäftsführender Vorstand von CoWorkLand, legt dar, mobiles Arbeiten sei mehr als Homeoffice. Es gebe dritte Arbeitsorte. CoWorkLand befinde sich derzeit mit Volkswagen in Gesprächen und stelle dabei fest, wie es die Arbeit in Zukunft sehe. Volkswagen plane in einem viel differenzierten Umfang weiterhin die Präsenz vor Ort in einem zentralen Büro, in dem es um das Zusammenkommen, den Austausch und das gemeinsame Erleben von Teams gehen werde. Gleichzeitig sei die Arbeit im Homeoffice möglich. Auch würden Überlegungen in Richtung Satellitenbüros angestellt, die sich rund um die großen Arbeitsorte ansiedelten, und Coworking Spaces dort ins Auge gefasst, wo die Mitarbeitenden wohnten.

Continental in Hannover befasse sich schon jetzt damit, dass ein Teil der Mitarbeitenden zu sogenannten Digital Nomads werde. Das seien diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die jünger und ungebundener seien und die einen Teil ihrer Arbeitszeiten beispielsweise in

Portugal oder noch weiter entfernt mobil beziehungsweise in Coworking Spaces verbrächten. In Zukunft werde es eine große Bandbreite von Arbeitsmodellen geben. Aus der Arbeitnehmerperspektive bedeute dies, dass eine sehr viel höhere Arbeitsplatzkompetenz entwickelt werden müsse. Damit Unternehmen Mitarbeitende für sich begeisterten, würden sie im Hinblick auf die Arbeitsplatzgestaltung sehr viel Freiheit zulassen. Dies bedeute, jeder Beschäftigte könne für sich selbst überlegen, welche Arbeit er an welchem Ort gut erledigen könne, egal, ob zu Hause, in der Unternehmenszentrale oder in einem Coworking Space.

Seiner Ansicht nach bedürfe es eines Rechtsanspruchs auf mobile Arbeit, wobei die kreativ Arbeitenden sicherlich nicht mit einem Recht befähigt werden müssten. Viele Tätigkeiten, die auf den ersten Blick nicht für das Homeoffice geeignet seien, könnten nach eingehender Betrachtung durchaus im Homeoffice erledigt werden, beispielsweise die Schreibtischarbeit in handwerklichen Berufen. Insofern müsse man von vornherein in einer Mehrdimensionalität denken und sie auch vorformen.

Das Thema Coworking löse bestimmte Probleme. Aus Umfragen und Studien, die die Arbeit in der Coronazeit im Homeoffice beleuchtet hätten, sei bekannt, was dabei schlecht gewesen sei. Probleme seien die Entgrenzung, die Vereinsamung und so weiter. Eine Lösung sei, dritte Arbeitsorte dezentral in Dörfern und Kleinstädten anzulegen und offene Büros und Coworking Spaces zu schaffen, in die die Menschen zum Arbeiten kommen könnten. Sie kämen für Beschäftigte infrage, die nicht weit pendeln, aber auch nicht zu Hause arbeiten wollten. Sie könnten dort soziale Kontakte pflegen und mit ihnen bekannten Menschen zusammenarbeiten und fänden arbeitsschutzkonforme Bedingungen vor.

Homeoffice sei faktisch immer eine Blackbox. Seiner Ansicht nach werde es immer schwierig sein, die Arbeit im Homeoffice zu kontrollieren, weil dies auch eine private Sphäre sei. Die Gefährdungsbeurteilung von Homeoffice-Arbeitsplätzen scheitere allein schon daran, dass der Arbeitgeber nicht zu den Beschäftigten nach Hause komme und dort die jeweiligen Gegebenheiten überprüfe. Daher sei es wichtig, in Zukunft die dritten Arbeitsorte als Element zu unterstützen, damit die große Lösung, nämlich das Homeoffice und das Büro, weiterhin funktioniere.

Ab 1. Oktober 2021 werde es ein Pilotprojekt von CoWorkLand zusammen mit Schleswig-Holstein geben. Das Land ermögliche Mitarbeitenden der höheren Landesbehörden, Coworking Spaces aufzusuchen, um zu erleben, wie das Arbeiten am dritten Arbeitsort überhaupt

funktioniere. Schleswig-Holstein übernehme bei diesem Modellprojekt die Kosten. CoWorkLand Sorge dafür, dass die Bedingungen gemäß der Arbeitsstättenverordnung an diesen Orten eingehalten würden.

Seiner Ansicht nach müsse die Arbeit im Homeoffice im Verhältnis zur Pendlerpauschale künftig steuerlich privilegiert behandelt werden, weil schließlich die Klimaziele erreicht werden sollten. Zwar könnten bereits heute bestimmte Ausgaben steuerlich abgesetzt werden. Aber diesbezüglich bestehe gegenüber der Pendlerpauschale noch immer eine Benachteiligung.

Durch die dritten Arbeitsorte beziehungsweise die Coworking Spaces entstünden in Zukunft andere Arbeitsformate. CoWorkLand prüfe derzeit, ob beispielsweise auch in Bibliotheken und Sportheimen etwas Geeignetes angeboten werden könne. In diesem Zusammenhang sei ein Projekt mit dem Digitalisierungsministerium auf die Beine gestellt worden. Die neuen Arbeitsformate brächten auch für die Arbeitgeber viele Vorteile, weil ihnen dann ein viel größerer Arbeitsmarkt zur Verfügung stehe. Wichtig sei, Akzeptanz dafür zu schaffen, damit die Arbeitgeber auch verstünden, dass sie davon profitierten, wenn Büroflächen in den Zentralen reduziert würden. Die Kosten, die für Coworking Spaces entstünden, müssten die Arbeitgeber tragen und dürften nicht vergesellschaftet werden.

Der Staat müsse die Arbeitsortkompetenz fördern, den Menschen klarmachen, was es bedeute, wenn sie im Homeoffice arbeiteten, und ihnen aufzeigen, welche Gesundheitsschutzmaßnahmen sie selbst ergreifen könnten und welche Möglichkeiten es noch gebe, das Arbeitsleben möglichst passend, frei und gesund zu verbringen.

Wichtig sei, die Infrastruktur, die sich im Augenblick noch im Aufbau befinde, zu fördern. Auch das Land müsse in dieser Hinsicht tätig werden. Schließlich trügen neue Arbeitsformate auch dazu bei, die Klimaziele zu erreichen. Die Dezentralisierung der Arbeitswelt verändere auch das Mobilitätsverhalten der Menschen. Sharing dürfe es nicht nur bei Arbeitsplätzen geben, sondern auch auf dem Gebiet der Mobilität.

Frau Kolbig, Geschäftsführerin des Zentrums für selbstbestimmtes Leben Norddeutschland, verliest die Stellungnahme, [Umdruck 19/6170](#).

Auf Fragen von Abg. Raudies antwortet Herr Bähr, der dritte Arbeitsort bilde die Realität ab, der man sich stellen müsse. Das Konzept der dritten Orte sei bekannt und zum Teil schon heute Realität. Ein ICE beispielsweise sei ein dritter Arbeitsort. Für die Menschen, die zum Beispiel zwischen Berlin und Hamburg pendelten, wäre es begrüßenswert, wenn sie bessere Arbeitsmöglichkeiten im ICE hätten, als sich nur auf die engen Sitze zu zwängen und das Tischchen vor sich herunterzuklappen. Man müsse sich der Realität stellen, dass zahlreiche Menschen in Zukunft an vielen unterschiedlichen Orten arbeiteten und dass sie dies als positiv und förderlich erachteten.

Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssten jeweils für sich prüfen, welche Teile des gesamten Trends für sie gut seien und wie sie diese ausgestalten wollten. Wenn sie auf der einen Seite bei den Ausgaben für Büromieten in den Städten in Zukunft massiv einsparen könnten, müssten sie auf der anderen Seite in die Gestaltung alternativer Arbeitsorte und auch in die dahinterliegenden Arbeitsprozesse sowie in die Arbeitskultur investieren, die es im Augenblick noch gar nicht gebe und die das Zusammenarbeiten in dezentral funktionierenden Teams bei guter psychischer Gesundheit möglich mache.

Frau Ohlerich legt dar, ein sehr wichtiger Punkt sei, dass die Arbeitgeberinnen mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern redeten und zusammen mit ihnen die besten Lösungen erarbeiteten. In ihrem Unternehmen mit 15 Mitarbeiterinnen habe sie, gerade in Coronazeiten, diverse individuelle Lösungen gefunden, die auch nach Corona fortgesetzt würden.

Zahlreiche Herausforderungen gebe es beispielsweise im Datenschutz. So könne sie einer Mitarbeiterin, auch wenn sie ein gesetzliches Recht einfordern würde, zu Hause zu arbeiten, dies nicht genehmigen, wenn sie die Lohnabrechnungen für 100 Mandantenbetriebe mache. Selbst wenn ein Mandant die Genehmigung erteilen würde, dass diese Arbeit nicht in den Büroräumen der Firma, sondern zu Hause bei einer Mitarbeiterin erledigt werden dürfe, könne der Mandant dies nicht entscheiden, weil die Daten Dritter, nämlich seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nicht in einem datenschutzgerechten Raum bearbeitet würden. Aus diesem Grund seien Lösungen für Mitarbeiterinnen mit dem Schwerpunkt Lohnabrechnung erarbeitet worden, die eine Präsenzpflicht auch in den Zeiten vorgesehen habe, in denen eigentlich eine Verpflichtung zum Arbeiten im Homeoffice bestanden habe.

Ihre Firma werde für alle Mitarbeiterinnen in Zukunft jeweils zwei Arbeitsplätze vorhalten, damit der Wechsel zwischen Homeoffice und Büro problemlos möglich sei. Sie habe bereits darauf

hingewiesen, dass ihr das Betriebsklima sehr wichtig sei. Die Quintessenz sei, dass die Mitarbeiterinnen, die ihren Arbeitsplatz zwischen der Wohnung und dem Büro wechselten und die bislang mit öffentlichen Verkehrsmitteln ins Büro gekommen seien, heute mit dem Auto zur Arbeit führen, weil Unterlagen hin und her transportiert werden müssten. Heutzutage gebe es bei Weitem noch nicht das papierlose Büro. Dies sei in vielen Fällen schlicht eine Illusion. Der gleiche Effekt werde in der Verwaltung zu beobachten sein.

In dem Moment, in dem ein Anspruch auf mobiles Arbeiten gesetzlich geregelt werde, könne ein Arbeitgeber nicht sagen, er gelte für die einen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber nicht für die anderen. Deswegen müsse die Wirtschaft individuelle Lösungen finden. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber seien dazu aufgefordert. Schließlich seien es ihre Fachkräfte, die, wenn keine guten Lösungen für sie gefunden würden, mit den Füßen abstimmen und die Unternehmen verlassen. Dies könne man sich auf keinen Fall leisten.

Herr Meier bringt zum Ausdruck, es möge durchaus sein, dass die Tarifbindung rückläufig sei. Wenn es starke Betriebspartner, also Arbeitgeber und Betriebsräte, geben solle, dann müssten ihnen Regelungsinhalte gegeben werden, die sie, auf den jeweiligen Betrieb bezogen, dann auch regeln könnten. Wenn alles gesetzlich geregelt werde, gebe es kein entsprechendes Bedürfnis mehr.

Ein Blick in die Tariflandschaft genüge, um festzustellen, dass in vielen kleinen und mittleren Unternehmen vermeintlich kein Tarifvertrag gelte. Es gebe aber viele allgemeinverbindliche Tarifverträge, die auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KMUs einbänden, beispielsweise Friseur und Beschäftigte im Sicherheitsgewerbe.

Probleme in nicht tarifgebundenen KMUs würden dergestalt gelöst, wie dies auch bereits in der Vergangenheit gehandhabt worden sei. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb nicht durch einen Betriebsrat vertreten würden, würden die Probleme „eye to eye“ mit dem Chef gelöst, wie es auch in der Coronapandemie der Fall gewesen sei.

Auch wenn der Wunsch manchmal groß sei, ins Homeoffice zu gehen, dürfe nicht vergessen werden, dass Arbeit nicht zwingend teilbar sei. Wenn Arbeit teilbar sein solle, müsse sie umverteilt werden. Dies führe zu erheblichen Friktionen in der Belegschaft.

Hinsichtlich der Kosten der Coworking Spaces fehlten ihm etwas die Fantasie und auch das Wissen. Herr Bähr habe zwar darauf hingewiesen, dass dort alles den Arbeitsschutzstandards entspreche. Fraglich sei allerdings, ob beispielsweise eigene Endgeräte in einem Coworking Space geprüft würden.

Im Übrigen gebe es bereits hervorragende Coworking Spaces, nämlich in den Unternehmen. Ob es insofern wirklich dritter Arbeitsorte bedürfe, vermöge er nicht zu beurteilen. Nach seinem Dafürhalten sei keine Pflicht zum Homeoffice erforderlich. Diese Thematik hätten die Tarifparteien auch während der Coronapandemie gut geregelt. Alles andere werde anlassbezogen und genau auf die jeweiligen Arbeitsplätze abgestimmt geregelt.

In vielen Betrieben sei Homeoffice ohne Friktionen schlicht nicht möglich. Ein Tischlermeister mit fünf Gesellen, zwei Meistern und drei Verwaltungsmitarbeitern könne nur die Verwaltungsleute ins Homeoffice schicken. Dies führe zwangsläufig zu Unfrieden im Betrieb. Deswegen bedürfe es einer genauen Analyse im Betrieb. Wenn die Arbeit teilbar sei oder sie gänzlich im Homeoffice ausgeführt werden könne, könne mit Blick auf den Betriebsfrieden gegebenenfalls auch mobiles Arbeiten angeboten werden. In diesem Zusammenhang werde allerdings bereits über Schritt drei geredet, während Schritt eins noch nicht zu Ende gedacht worden sei. Dies sei die Problematik der Arbeitszeit, der Ruhezeiten und des Datenschutzes. Diese Probleme seien vorrangig zu lösen, damit überhaupt Ideen gefunden werden könnten, wie mobiles Arbeiten zukünftig gestaltet werden könne.

Der Finanzausschussvorsitzende, Abg. Weber, schließt die Sitzung um 16:40 Uhr.

gez. Stefen Weber
Vorsitzender

gez. Ole Schmidt
Geschäfts- und Protokollführer