



Alternativantrag

der Fraktion der SPD

zu „Home-Office steuerlich berücksichtigen“ (Drs. 19/2327)

Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln

Der Landtag wolle beschließen:

Der Schleswig-Holsteinische Landtag begrüßt den Plan von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil, durch gesetzliche Grundlagen mobiles Arbeiten zu fördern und zu erleichtern.

Der Schleswig-Holsteinische Landtag fordert die Landesregierung auf, sich auf Bundesebene für gesetzliche Regelungen einzusetzen, um die Bedingungen für mobiles Arbeiten und Telearbeit klar zu regeln.

Die gesetzlichen Regelungen müssen sich insbesondere auf folgende Bereiche erstrecken:

1. Recht auf mobiles Arbeiten und Telearbeit einführen:
Jede und jeder Beschäftigte soll den Anspruch erhalten, auf eigenen Wunsch von zuhause oder mobil zu arbeiten, sofern für die jeweilige Tätigkeit die persönliche Anwesenheit in der jeweiligen Betriebsstätte nicht zwingend im vollen Umfang der Arbeitszeit erforderlich ist. Arbeitnehmer*innen dürfen von Arbeitgeber*innen nicht aus betrieblichen Gründen zur mobilen Arbeit oder Telearbeit verpflichtet werden.
2. Benachteiligungsverbot:
Arbeitnehmer*innen dürfen weder wegen der Beantragung noch wegen der Ausübung von mobiler Arbeit und Telearbeit benachteiligt werden. Dies gilt insbesondere für berufliches Fortkommen, Beurteilungsverfahren sowie Aus-, Fort- und Weiterbildung.

3. **Arbeitszeit:**
Die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen, die auch jetzt schon für mobiles Arbeiten gelten, muss in geeigneter Weise überwacht und kontrolliert werden.
4. **Arbeitsschutz:**
Gesetzliche und anderweitige arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen sind daraufhin zu überprüfen, ob und inwieweit sie auf das mobile Arbeiten Anwendung finden. Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung muss bei mobilem Arbeiten in vollem Umfang gewährleistet sein.
5. **Ausstattung**
Arbeitgeber*innen sind verantwortlich für die technische Ausstattung des mobilen Arbeitsplatzes, genau wie am betrieblichen Arbeitsplatz. Im Rahmen der technischen Möglichkeiten müssen Arbeitgeber*innen den Zugang für Arbeitnehmer*innen zum Intranet auch bei mobiler Arbeit sicherstellen.
6. **Datenschutz:**
Geltende Datenschutzbestimmungen sind daraufhin zu überprüfen, ob sie mobiles Arbeiten erschweren oder unmöglich machen, und an die neuen Bedingungen anzupassen.
7. **Rechtssicherheit im Umgang mit privat genutzter Firmentechnik:**
Für Arbeitnehmer*innen sowie für Arbeitgeber*innen muss sicher geregelt sein, in welchem Umfang sie z.B. für den Datenschutz verantwortlich sind, sowie ob und wann sie für einen Verlust der Geräte haftbar sind. Möglichkeiten und Umfang einer privaten Mitnutzung von Firmentechnik sind klar zu regeln.
8. **Mitbestimmung:**
Der Betriebsrat erhält ein Mitbestimmungsrecht zur Einführung und Ausgestaltung von mobiler Arbeit. Er kann damit die Einführung mobiler Arbeit im Betrieb verlangen. Wird mobile Arbeit eingeführt, ist der Betriebsrat zwingend an der Ausgestaltung zu beteiligen.
9. **Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen:**
Arbeitnehmer*innen müssen vor der Aufnahme von mobiler Arbeit und Telearbeit über die rechtlichen Rahmenbedingungen informiert werden. Dazu sollten insbesondere folgende Themen gehören:
Arbeitsschutzregelungen, Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsschutz und arbeitsmedizinische Vorsorge, Arbeitsplatzgestaltung, insbesondere unter dem Aspekt der Ergonomie, gesetzliche und tarifvertragliche Arbeitszeitregelungen, Datenschutzbestimmungen, Benennung von Ansprechpartner*innen für technischen Support und Service.
10. **Steuerrecht**
Steuerliche Regelungen z.B. zur Berücksichtigung von Aufwand in Zusammenhang mit mobiler Arbeit als Werbungskosten, zur Besteuerung von geldwerten Vorteilen oder zur Abziehbarkeit von Betriebsausgaben sind auf die Anwendbarkeit für mobiles Arbeiten zu überprüfen und so anzupassen,

dass Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen durch mobiles Arbeiten keine steuerlichen Nachteile entstehen.

Der Schleswig-Holsteinische Landtag fordert zudem die Landesregierung auf, als Arbeitgeber*in diese Regelungen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften für seine Beschäftigten umzusetzen.

Begründung:

In Deutschland können Arbeitnehmer*innen jederzeit mit dem Wunsch nach mobiler Arbeit an ihre Arbeitgeber*innen herantreten; eine gesetzliche Regelung hierzu gibt es nicht. Einigen sich die Arbeitsvertragsparteien auf mobile Arbeit für Arbeitnehmer*innen, beruht dies in der Regel auf einer freiwilligen Entscheidung der Arbeitgeber*innen.

In der Praxis bieten Unternehmen ihren Arbeitnehmer*innen heute bereits die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, um Fachkräfte an sich zu binden und die Motivation sowie die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter*innen zu steigern. Dennoch herrscht in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine starke „Präsenzpflicht bzw. Anwesenheitskultur“ am Arbeitsplatz.

Der Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode legt fest, dass zur Förderung und Erleichterung von mobiler Arbeit ein rechtlicher Rahmen geschaffen werden soll. Wörtlich heißt es im Koalitionsvertrag (S. 41, Zeile 1822ff.): „Wir wollen mobile Arbeit fördern und erleichtern.“

Die aktuelle Krise zeigt aber auch, dass es nicht reicht, die Mitarbeiter*innen einfach mit ihrem Laptop nach Hause zu schicken. Damit Beschäftigte wirklich vom Homeoffice profitieren, müssen Arbeitgeber*innen und Vorgesetzte die richtigen Voraussetzungen schaffen. Es braucht eindeutige rechtliche Klarstellungen zu den Voraussetzungen und Bedingungen für mobiles Arbeiten. Rechte und Pflichten von Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen müssen in diesem Zusammenhang neu definiert werden. Es darf nicht sein, dass mobiles Arbeiten zu einer völligen Entgrenzung der Arbeit führt. Auch wer zuhause arbeitet, hat ein Recht auf Feierabend und Nicht-Erreichbarkeit.

Beate Raudies
und Fraktion