

Stellungnahme von DIE FAMILIENUNTERNEHMER in Schleswig-Holstein

zum Gesetzentwurf Antrag der Abgeordneten des SSW „Home-Office steuerlich berücksichtigen“ (Drs. 19/2327)

zum Gesetzentwurf Alternativantrag der Fraktion der SPD „Mobiles Arbeiten gesetzlich regeln“ (Drs. 19/2358)

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 19/4843

Vorbemerkung

Für viele Familienunternehmen gehörte das Home-Office bzw. die Telearbeit (am weitesten verbreitet als alternierende Telearbeit, bei der dem Mitarbeiter sowohl ein Arbeitsplatz im Unternehmen als auch ein Home-Office zur Verfügung steht) bereits vor Corona zur Normalität in den Betrieben dazu: So gaben bereits vor vier Jahren 44 Prozent der Familienunternehmer in einer Verbandsumfrage an, in ihren Betrieben auf Home-Office zu setzen. Die Motive seitens der Unternehmer dafür lauteten insbesondere: Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Mitarbeiter, die Förderung von Motivation und Eigenverantwortung der Mitarbeiter sowie die Steigerung der Attraktivität für Fachkräfte.

Position

Steuerrecht

Beide Anträge fordern Änderungen des Steuerrechts, um die Nutzung des Home-Office zu vergünstigen. Der SSW-Antrag (Drs. 19/2327) empfiehlt die stärkere Berücksichtigung von Werbungskosten des Arbeitnehmers. Die SPD-Fraktion schlägt in ihrem Antrag unter Punkt 10 („Steuerrecht“) ebenfalls steuerliche Anpassungen vor und nennt in diesem Zuge die Berücksichtigung Werbungskosten, die Besteuerung von geldwerten Vorteilen und die Abziehbarkeit von Betriebsausgaben.

Aus Sicht der Familienunternehmer sollte der Grundsatz, dass Arbeitnehmer berufsbezogene Aufwendungen steuerlich geltend machen können, auch die Heimarbeit einschließen. Die geltenden Regelungen zur Absetzbarkeit eines häuslichen Arbeitszimmers – die ausschließliche Nutzung eines reinen Arbeitszimmers sowie das Fehlen eines Arbeitsplatzes in der Firma – gehen an der Realität vorbei. Gerade in Großstädten mit knappem Wohnraum ist es oft illusorisch, dass ein Zimmer ausschließlich für berufliche Zwecke genutzt wird. Zudem haben die allermeisten Home-Office-Nutzer grundsätzlich auch einen Arbeitsplatz in der Firma.

Daher ist für DIE FAMILIENUNTERNEHMER die Möglichkeit zur steuerfreien Erstattung der Ausstattung zum mobilen Arbeiten wünschenswert – auch wenn diese Ausstattung privat genutzt wird. Der Vorteil wäre hierbei, dass keine zusätzlichen bürokratischen Nachweise zur

Aufzeichnung über die berufliche bzw. private Nutzung erforderlich würden. Alternativ ist auch eine „Home-Office-Pauschale“ denkbar, die ohne weitere Nachweise steuerfrei mit dem Gehalt ausgezahlt werden kann - analog zu den seit Jahren praktizierten steuerfreien Erholungsbeihilfen.

Generell gilt: Steuerliche Erleichterungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Rahmen des Home-Office sind zu begrüßen. Deren Ausgestaltung muss jedoch möglichst unbürokratisch ausfallen, damit sich eine Win-Win-Situation für beide Seiten ergeben kann.

Rechtsanspruch auf Home-Office

Die SPD-Fraktion spricht sich in Drs. 19/2358 für einen Rechtsanspruch auf Home-Office aus. Diese Forderung ist aus Sicht von DIE FAMILIENUNTERNEHMER nicht zielführend. Schließlich deutet vieles darauf hin, dass Home-Office nach der Krise ohnehin viel stärker genutzt werden wird als vor der Krise. So gaben in einer Umfrage des ifo-Instituts gut die Hälfte der Unternehmen an, post-Corona verstärkt auf das Home-Office setzen zu wollen. Daher stellt sich die Frage, weshalb in einen bereits stattfindenden gesellschaftlichen Trend politisch interveniert und die neugewonnene Flexibilität (für Arbeitnehmer und Arbeitgeber) direkt wieder durch starre Regelungen und Auflagen unterdrückt werden soll.

Erschwerend kommt hinzu, dass ein Rechtsanspruch auf Home-Office einen nicht zu vernachlässigen Bürokratieaufwand birgt, der vor allem kleinere Unternehmen überfordern würde. Denn die bisherigen Erfahrungen mit gesetzlichen Rechtsansprüchen im Arbeitsrecht haben gezeigt, dass eine Umkehr der Beweislast erfolgt. Der Arbeitgeber muss nun beweisen, warum er dem Mitarbeiter kein Home-Office gewähren kann. Final müssten womöglich Gerichte darüber entscheiden, ob Gründe des Arbeitgebers – z.B. die Gefährdung der Arbeitsroutine durch Arbeiten von Zuhause – zurecht dem Wunsch des Mitarbeiters auf Homeoffice entgegenstehen. Sollte die Arbeitgeberseite die Beweislast tragen, wäre der bürokratische Aufwand immens.

Ein Rechtsanspruch würde weitere Fragen aufwerfen: Wie ist mit dem Recht auf Unverletzlichkeit der Wohnung umzugehen, wenn der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Homeoffice hat, der Arbeitgeber gleichzeitig für die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften verantwortlich ist? Benötigt er zu zwecks Überprüfung einen Wohnungszugang?

Wenn sich die SPD-Fraktion in Schleswig-Holstein an dem von Arbeitsminister Hubertus Heil vorgelegten Entwurf orientiert, würde der deutsche Gesetzgeber übrigens sehr viel weitergehen als etwa die vielfach als „Home-Office-Musterland“ bezeichneten Niederlande: Dort können Mitarbeiter zwar seit 2016 Home-Office beantragen. Jedoch hat der Arbeitgeber nur die Pflicht, den Wunsch des Mitarbeiters zu erörtern und kann ihm widersprechen, selbst wenn dem keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Schließlich ist ein Recht auf Home-Office nicht für jedes Unternehmen realisierbar:

Demnach geben auch 63 Prozent der Familienunternehmen an, die kein Home-Office anbieten, dass die Betriebsabläufe diese Form der Arbeit nicht zulassen. In 28 Prozent der Familienunternehmen gibt es seitens der Mitarbeiter schlicht keinen Bedarf, von zu Hause aus zu arbeiten. Immerhin 12 Prozent sehen in der mangelnden digitalen Infrastruktur (Breitbandverfügbarkeit) der Region den Grund dafür, dass Home-Office keinen Sinn macht.

Nicht zuletzt kann Home-Office eine spaltende Wirkung in der Mitarbeiterschaft entfalten, wenn es im gleichen Unternehmen Arbeitsplätze gibt, deren Funktion von zu Hause nicht wahrgenommen werden können. Bedacht werden sollte auch, dass Home-Office in zu großem Ausmaß die Ausbildung der Auszubildenden und die Betreuung von Praktikanten nahezu unmöglich macht.

Ob Homeoffice sinnvoll, effektiv und effizient ist, sollten weiterhin Personalverantwortliche und Führungskräfte entscheiden, am besten im Dialog mit den betroffenen Beschäftigten. Ein Rechtsanspruch auf Home-Office aber geht an der betrieblichen Praxis vorbei.

Arbeitszeit

Unter Punkt 3 fordert die SPD, die geltenden arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen für mobiles Arbeiten „in geeigneter Weise“ zu überwachen und zu kontrollieren. An dieser Stelle muss hervorgehoben werden: Gerade Familienunternehmen finden in der Regel bei Arbeitszeit und Arbeitsort mit Ihren Mitarbeitern individuelle Lösungen auf Augenhöhe – zum Vorteil für beide Seiten. Darüber hinaus verschwimmen im Home-Office zwangsläufig die Grenzen zwischen beruflicher und privater Sphäre und die Eigenverantwortung steigt. Offensichtlich trauen die Verfasser des Antrags den Beschäftigten nicht zu, ihre Eigenverantwortung wahrzunehmen. Darüber hinaus liegt es im Eigeninteresse der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter auch im Home-Office nicht zu überlasten. In Zeiten des Fachkräftemangels kann es sich ohnehin kaum ein Unternehmer erlauben, die Wünsche der Arbeitnehmer zu ignorieren und diese mit überbordender Arbeit zu überlasten.

Nichtsdestotrotz besteht hinsichtlich des Arbeitszeitgesetzes Modernisierungsbedarf. Wer mehr Gestaltungsmöglichkeiten bei Arbeitszeit und Arbeitsort unterstützen will, muss das Arbeitsrecht fit für die Zukunft und die Arbeitswelt 4.0 zu machen. Z.B. sind die Regeln zu „gesetzliche Ruhezeiten“ zu flexibilisieren und Rechtsunsicherheiten zu beseitigen. Beispielsweise ist es praxisfern, dass sich ein Unternehmer strafbar macht, weil ein Mitarbeiter am Abend von zu Hause noch eine E-Mail verfasst und am nächsten Morgen wieder im Büro erscheint.

Schlussbemerkung

DIE FAMILIENUNTERNEHMER haben hinsichtlich der steuerrechtlichen Vorschläge der beiden Anträge keine Bedenken und sprechen sich vielmehr für eine bürokratiearme Konkretisierung dieser Vorhaben aus. Mit seinen Regulierungsvorhaben bezüglich des praxisfernen und bürokratischen Rechtsanspruchs auf Home-Office und der gesetzlichen Arbeitszeit läuft der Antrag der SPD-Fraktion hingegen Gefahr, durch gesetzliche Überregulierung den Trend zu flexiblen Arbeitsformen zu behindern. Daher lehnen DIE FAMILIENUNTERNEHMER in Schleswig-Holstein diesen Antrag ab. Der Antrag des SSW wird befürwortet.

Kontakt

DIE FAMILIENUNTERNEHMER in Schleswig-Holstein

Rüdiger Behn

Landesvorsitzender

Waldemar Behn GmbH

Kadekerweg 2

24340 Eckernförde

Tel. 043 51 47 91 11

r.behn@behn.de