

Zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (CoronaArbSchV) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 19.01.2021

Kernforderungen des Mittelstands

- **Beibehaltung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte**
- **Anhebung der steuerlich anerkannten Pauschale**
- **Sozialversicherungsfreiheit bei geldwerten Leistungen des Arbeitgebers für das Homeoffice des Arbeitnehmers**
- **Steuerliche Rahmenbedingungen für Kinderbetreuungskosten verbessern**
- **Zweite Corona-Sonderprämie ermöglichen**
- **Klarstellung zum Verhältnis Artikel 32 DSGVO und Homeofficepflicht**
- **Klarstellung zum Verhältnis Beschäftigtendatenschutz und Beaufsichtigungspflichten**
- **Klare Definitionen der Kernbegriffe Telearbeit und mobiles Arbeiten festlegen**

Allgemein

Das Coronavirus hat etablierte Arbeitsmethoden sowie den Arbeitsalltag von Millionen von Deutschen grundlegend und tiefgreifend verändert. Aktuell arbeiten 10,5 Millionen Berufstätige ausschließlich im Homeoffice. Weitere 8,3 Millionen arbeiten teilweise von zuhause aus. Das sind in Summe 45 Prozent aller Berufstätigen. Das Coronavirus beschleunigt damit eine Entwicklung, welche die Arbeitswelt ohnehin schon in den letzten Jahre geprägt hat. Die jüngsten Erfahrungen aus der Pandemie zeigen, dass Arbeiten auch außerhalb der gewohnten Büroumgebung möglich und produktiv sein kann.

Der Mittelstand begrüßt grundsätzlich die Möglichkeit des flexiblen Arbeitens. Allerdings erscheinen die Regelungen wie sie im aktuellen Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vorgesehen sind, willkürlich und wären in der unternehmerischen Praxis kontraproduktiv. Der Gesetzentwurf ist in dieser Form nahezu wertlos. Auf der einen Seite stellt er eine Mischung aus Wahlwerbung für die anstehende Bundestagswahl und Ausnutzung politischer Möglichkeiten für eine Verabschiedung des Gesetzes dar. Auf der anderen Seite verzichtet der Entwurf auf eine gesetzliche Regelung der wichtigen und politisch schwierigen Themen.

Bundesarbeitsminister Heil nutzt die aktuelle Pandemie, um paradoxe gesetzliche Forderungen für das Homeoffice umzusetzen. Mit der geplanten Homeoffice-Verordnung kann die Pandemie nicht eingedämmt werden. Zuerst sollte der Staat selbst demonstrieren, wie er seine Verwaltung im Homeoffice effizient organisiert und die nötigen Digitalisierungsvoraussetzungen schaffen, bevor er der deutschen Wirtschaft

ein Bürokratiemonstrum aufzwingt. Mit gut ausgearbeiteten Hygienekonzepten, konsequenten Testungen und sinnvollen Schutzmaßnahmen, haben schon viele Unternehmen bewiesen, dass die Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs auch gefahrlos möglich ist.

Zudem halten sich die steuerlichen Entlastungen für das Jahr 2020 bisher in Grenzen: fünf Euro für maximal 120 Tage, insgesamt 600 Euro sind steuerlich absetzbar. Das reicht zukünftig nicht aus. Schon jetzt zeichnet sich öffentlicher Druck auf die Arbeitgeber ab, mehr Homeoffice gewähren zu müssen. Dies fällt umso einfacher, je besser die steuerlichen Bedingungen dafür sind.

Der BVMW fordert daher eine Steigerung der Attraktivität des Homeoffice für Arbeitgeber und Beschäftigte durch steuerliche Anreize. Anbei unsere fünf Vorschläge, um zusätzliche Belastungen abzufedern.

Beibehaltung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte

Infolge der Nutzung des Homeoffice und dem Wegfall zahlreicher Fahrten von Arbeitnehmern von ihrem Wohnort zur Arbeitsstätte besteht die Gefahr, dass es zu erheblichen steuerlichen Nachteilen im Rahmen ihrer Lohn- und Einkommensteuerveranlagung kommt. So haben nach wie vor viele Arbeitnehmer die Kosten ihrer Abonnements für die öffentlichen Verkehrsmittel oder die laufenden Kosten ihres privaten Fahrzeugs zu tragen,

können diese Kosten aber im Zweifel nicht mehr als Werbungskosten geltend machen. Insoweit bedarf es im Wege einer Verwaltungsanweisung der Klarstellung, dass für das gesamte Jahr 2020 und auch 2021 die bisherigen Regeln für die steuerliche Geltendmachung von Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz auch bei Nutzung des Homeoffice pauschal beibehalten werden. Alternativ sollte der Arbeitnehmerpauschbetrag von 1.000 auf 2.000 Euro erhöht werden.

Anhebung der steuerlich anerkannten Pauschale

Die aktuell gewährte Pauschale zur Anerkennung von Werbungskosten des Arbeitnehmers für sein Homeoffice in Höhe von 5 Euro pro Tag (2020) sollte auf eine einheitliche Gesamtpauschale von 600 Euro pro Jahr angehoben werden. Die Pauschale sollte zusätzlich zu dem Arbeitnehmerpauschbetrag gewährt werden. Auf der Grundlage der jetzigen Regelung können Arbeitnehmer in 2020 maximal für 120 Tage eine steuerliche Pauschale von 5 Euro pro Tag geltend machen. Um unnötigen erheblichen administrativen Aufwand sowohl der Steuerpflichtigen als auch der Finanzverwaltung zu vermeiden, wäre es besser, allen Arbeitnehmern einheitlich eine solche Jahres-Werbungskostenpauschale für ihre Homeoffice-Ausgaben in 2020 zu gewähren.

Für 2021 sollte die Tagespauschale dann von 5 Euro auf 10 Euro verdoppelt werden (gesetzliche Grundlage nötig). Dies ist angemessen, weil angesichts des starken Umfangs der Arbeiten im Homeoffice auch in 2021 grundsätzlich zusätzliche Kosten anfallen werden.

Sozialversicherungsfreiheit bei geldwerten Leistungen des Arbeitgebers für das Homeoffice des Arbeitnehmers

Für Aufwendungen des Arbeitnehmers für Homeoffice, die vom Arbeitgeber übernommen werden, sollte grundsätzlich immer und vollständig Sozialversicherungsfreiheit gelten. Dies muss auch jenseits der derzeit geltenden Obergrenze für Leistungen des Arbeitgebers für geldwerte Leistungen an den Arbeitnehmer von 44 Euro im Monat gelten. Auch hierzu sollte sehr zeitnah eine entsprechende gesetzliche Grundlage geschaffen werden.

Steuerliche Rahmenbedingungen für Kinderbetreuungskosten verbessern

Aus der Praxis berichten viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Notwendigkeit privat organisierter Kinderbetreuung und dadurch verursachter zusätzlicher Kosten. Die Arbeit im Homeoffice ist derzeit geprägt von der gleichzeitigen Betreuung von noch nicht schulpflichtigen oder schulpflichtigen Kindern, die derzeit nur Online-Unterricht in Anspruch nehmen können. Deshalb sollten die Grenzen des derzeit zulässigen Sonderausgabenabzugs von 6.000 Euro (hiervon sind zwei Drittel, d.h. 4.000 Euro steuerlich abzugsfähig) auf max 10.000 Euro im Kalender nachgewiesener Kinderbetreuungskosten (Verzicht auf anteilige Berechnung) angehoben werden.

Zweite Corona-Sonderprämie ermöglichen

Aufgrund der Corona-Krise können Arbeitgeber ihren Beschäftigten Sonderzahlungen bis zu 1.500 Euro steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren. Die Regelung ist bis Juni 2021 verlängert worden. Jedoch ist diese Sonderzahlung bisher nur einmalig möglich. Arbeitgeber sollten ein zweites Mal die Möglichkeit haben, den Arbeitnehmern steuerfreie Corona-Sonderprämien zu gewähren um diese im Homeoffice zu entlasten und die Arbeitszufriedenheit in diesen schwierigen Zeiten zu steigern.

Beschäftigtendatenschutz: Konkretisierung zu den Maßnahmen nach Artikel 32 DSGVO

Die Einführung einer Homeofficepflicht hat unmittelbare Auswirkungen auf die Pflichten aus Artikel 32 der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Nach dieser Vorschrift sind u.a. Unternehmen verpflichtet, mit Blick auf personenbezogene Daten geeignete technische und organisatorische Maßnahmen zu ergreifen, um ein dem Risiko angemessenes Schutzniveau zu gewährleisten. Das umfasst auch die Pflicht, Büroräume gegen den unberechtigten Zutritt und Betriebsmittel, die personenbezogene Daten speichern, gegen den unberechtigten Zugriff zu schützen. Eine Homeofficepflicht hätte zur Folge, dass diese DSGVO-Pflichten auf die privaten Räume der Beschäftigten ausgedehnt werden. Anders ausgedrückt: Die Unternehmen wären – sehr kurzfristig – verpflichtet, die Privatwohnungen ihrer Beschäftigten genauso zu schützen wie ihre Büroräume.

Das wirft viele Fragen auf: Welche Informationen dürfen Unternehmen von ihren Beschäftigten abfragen, um die Risiken für Daten innerhalb der jeweiligen Privatwohnung zu evaluieren (Artikel 32 Absatz 1, 1. Halbsatz DSGVO)? Gibt es ein Recht, die Privatwohnung in regelmäßigen Abständen zu kontrollieren (Artikel 32 Absatz 1, 2. Halbsatz lit. d DSGVO)? Wie weit dürfen Arbeitgeber in die Gestaltung der Privatwohnungen eingreifen (Auswahl des Arbeitszimmers, Pflicht zum Aufstellen von Wertschutzschranken, Überwachungskameras; vgl. Artikel 32 Absatz 1, 2. Halbsatz lit. b DSGVO)? Wenn diese Fragen nicht geklärt sind, stehen mittelständische Unternehmen vor dem Zielkonflikt, entweder die Privatsphäre ihrer Beschäftigten zu achten, aber ihre Prüfpflichten nach Artikel 32 DSGVO zu verletzen (woraus Schadenersatzansprüche und Bußgelder resultieren könnten) oder die Prüfpflichten zu erfüllen, aber hierbei tief in die Privat- und sogar Intimsphäre der Beschäftigten einzugreifen.

Nur eine gesetzgeberische Klarstellung im Zusammenhang mit den Prüfpflichten nach Artikel 32 DSGVO würde – mit Blick auf die erforderliche Dokumentation in den Privatwohnungen – die Tür zur Rechtsgrundlage nach Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 lit. c DSGVO öffnen. Eine Abstufung nach Unternehmensgröße würde diesen Pflichtenkatalog zielgenauer machen.

Beschäftigtendatenschutz: Dokumentations- und Beaufsichtigungspflichten

Mittelständische Unternehmen unterliegen zahlreichen gesetzlichen und vertraglichen Pflichten, die es erforderlich machen, ihre Beschäftigten zu beaufsichtigen und deren Arbeitsleistung zu dokumentieren. Denkbar sind Pflichten zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten, die sich aus dem Arbeitszeit- und/oder Mindestlohngesetz oder vertraglichen Regelungen gegenüber Kunden (z.B. bei Stundensatzabrechnung) ergeben können. Zudem gibt es auch Beaufsichtigungspflichten, etwa aus § 130 des Ordnungswidrigkeitengesetzes.

Wenn Unternehmen ihre Dokumentations- und Aufsichtspflichten im Rahmen von Homeofficearbeit erfüllen wollen, müssen sie tief in die Privat- und Intimsphäre ihrer Beschäftigten (Privatwohnung) eingreifen. Es ist mehr als fraglich, ob die bisherigen Rechtsgrundlagen des Beschäftigtendatenschutzes (allen voran Artikel 6 Absatz 1 Satz 1 lit. c DSGVO, Artikel 88 DSGVO i.V.m. § 26 BDSG2018) bestimmt genug sind, um hier Rechtsunsicherheiten und Konflikte mit Beschäftigten zu vermeiden. Abermals stehen Unternehmen vor der Wahl: Entweder sie erfüllen ihre Dokumentations- und Aufsichtspflichten und riskieren Verstöße gegen die DSGVO und Konflikte mit ihren Beschäftigten, oder sie missachten ihre Dokumentations- und

Aufsichtspflichten, was zwar DSGVO-Streitigkeiten vermeiden kann, aber zu anderen Konsequenzen führt (Bußgelder, Schadenersatz). Ganz abgesehen davon stellt die Erfüllung von Dokumentations- und Aufsichtspflichten neue Fragen mit Blick auf Artikel 9 Absatz 1 DSGVO und § 87 Absatz 1 Ziffer 6 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

Überdies werden die Unternehmen ihre Dokumentations- und Aufsichtspflichten im Rahmen der Homeofficearbeit nicht allein erfüllen können, sondern hier auf externe Dienstleister und Softwarelösungen (z.B. Software zur Erhebung der Arbeitszeit, Videokonferenzlösungen, Sharepoint-Anwendungen) zurückgreifen müssen. Wäre eine Homeofficepflicht kurzfristig umzusetzen, führte dies zu einem Konflikt mit Artikel 28 Absatz 1 DSGVO. Nach dieser Vorschrift dürfen die Unternehmen externe Dienstleister nur dann mit der Verarbeitung von Beschäftigtendaten beauftragen, wenn sie die Dienstleister vorab ausführlich überprüft haben. Erneut stehen die Unternehmen vor einem Zielkonflikt: Entweder sie nutzen die externen Lösungen sofort und setzen damit die Homeoffice-Pflicht sofort um, das wäre aber eine Verletzung ihrer Prüfpflicht nach Artikel 28 Absatz 1 DSGVO, oder sie durchlaufen einen umfangreichen Prüfprozess, bevor sie einen externen Dienstleister beauftragen. Dann aber könnten sie eine Homeofficepflicht erst sehr viel später umsetzen.

Eine Gesamtlösung kann nur darin bestehen, dass in einer gesetzlichen Grundlage zur Homeofficepflicht eindeutig festgelegt werden, wo die Schnittmenge zwischen zulässiger Beaufsichtigung und der dafür erforderlichen Datenverarbeitung liegt. Dabei sollte nicht nur klargestellt werden, welche Daten in welchem Umfang verarbeitet werden müssen, um Dokumentations- und Aufsichtspflichten zu erfüllen, sondern auch wie mit möglichen Zeitproblemen bei der Erfüllung der Auswahlpflichten hinsichtlich externer Unternehmen und Softwarelösungen umzugehen ist.

Deutliche arbeitsrechtliche Mängel

Es fehlt an den Definitionen der wichtigen Kernbegriffe wie mobile Arbeit, Telearbeit, Homeoffice und der damit zusammenhängenden Begriffe wie u.a. alternierende Telearbeit, fakultative Telearbeit und zeitweiliges Homeoffice. Es fehlt an einer mutigen Regelung zum Thema Arbeitszeit bei Arbeit außerhalb des Betriebes. Zudem findet sich die angebotene Regelung im falschen Gesetz. Ferner fehlt eine Regelung zur Frage, ob und wann Ansprüche auf Aufwendungsersatz bestehen. Schließlich wird ein Anspruch auf Homeoffice quasi durch die Hintertür eingeführt, indem Fristen und Begründungsverpflichtungen bestehen, wenn der Arbeitgeber den Wunsch des Arbeitnehmers auf Arbeit im Homeoffice ablehnt. Dieser erhöhte Aufwand für Arbeitgeber ist nicht hilfreich.

Große Rechtsunsicherheit verursacht erheblichen Aufwand

Die Einschätzung des Erfüllungsaufwands ist falsch. Weder wird ein nur einmaliger Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft auftreten, noch wird es an Bürokratiekosten mangeln.

Das Gesetz wird in erheblichem Maße Aufwand erzeugen. Ein Großteil dieses Aufwandes wird durch die entstehenden Rechtsunsicherheiten erzeugt. Diese werden vermutlich erst in den nächsten drei bis fünf Jahren durch Gerichtsentscheidungen beseitigt werden. Die Einschätzung hinsichtlich des Erfüllungsaufwands ist daher als „blauäugig“ zu bezeichnen.

Klare Definitionen der Kernbegriffe festlegen

In der Definition nach § 111 Gewerbeordnung fehlt die klare Abgrenzung zu der alternierenden Telearbeit, fakultativer Telearbeit, Homeoffice, zeitweiligem Homeoffice und dauerhaftem Homeoffice.

Zudem wäre eine Abgrenzung dahingehend wünschenswert, wer denn der Veranlasser der mobilen Arbeit ist: Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Auch fehlt die wünschenswerte Klarstellung, ob der Gesetzgeber grundsätzlich von der Frage ausgeht, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zumindest einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen muss.

Besonders unerfreulich ist auch die vorgesehene Möglichkeit der Tarifabweichung in § 111 Abs. 7 GewO. Hier versucht der Gesetzgeber einmal mehr sich zum Verteidiger der Tarifbindung zu machen, anstatt zu akzeptieren, dass die klassische Tarifbindung für die Unternehmen immer weniger Erleichterung darstellt.

Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz über 900.000 Mitglieder. Die mehr als 300 Repräsentanten des Verbandes haben jährlich rund 800.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

Arbeitszeitregelung sollten im Arbeitszeitgesetz geregelt werden

Der neu einzufügende § 112 Gewerbeordnung betrifft arbeitszeitrechtliche Regelungen. Das ist besonders unglücklich, weil Arbeitszeitregelungen sich bisher im Arbeitszeitgesetz finden. Es bleibt nur zu vermuten, dass der Gesetzgeber die mehrfach angekündigte Neuregelung des Arbeitszeitgesetzes nicht angehen kann oder will und bloß eine Teilregelung vornehmen will.

Die Regelung weder für Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber hilfreich. Zudem wird sie im falschen Gesetz getroffen.

Kostenaufschlag bei gesetzlicher Unfallversicherung

Grundsätzlich ist es ein guter Gedanke, die betriebliche Unfallversorgung auch auf das Homeoffice und die mobile Arbeit auszudehnen. Hier werden aber vermutlich weitere Kosten entstehen. Es ist nicht zu erwarten, dass die betriebliche Unfallversicherung eine Haftung für Unfälle an „anderen Orten“ ohne Kostenaufschlag akzeptieren wird. Schließlich müssen diese Unfälle geprüft und in die Kalkulation aufgenommen werden.

Verordnung des Ministeriums

Das BMAS wird die Unzulänglichkeiten des Gesetzes durch Regelungen der Arbeitsschutzausschüsse beim Ministerium und durch Verordnungen ausführen. Das ist nicht zu begrüßen, weil hiermit gesetzesrelevante Regelungen in die Hand des BMAS oder sogar den Arbeitsschutzausschüssen übergeben werden. Die Veröffentlichung der Arbeitsschutzausschüsse vom 20. August 2020 zur wichtigen Frage der Abgrenzung zwischen Homeoffice und mobilem Arbeiten sowie der Telearbeit zeigt, wie unglücklich eine solche Regelung sein kann.

Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Bereich Politik und Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: + 49 30 533206-0, Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: politik@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV