

Betriebsrätestärkungsgesetz: Mitbestimmung modern?

Die Zahl der Neuinfektionen sinkt nur langsam, die Lockdown- Maßnahmen werden verlängert, die Verteilung der Impfstoffe kommt nur schleppend in Gang: Wenig erfreuliche Nachrichten rund um das Corona- Virus beherrschen auch im neuen Jahr die Schlagzeilen. Als Optimist bin ich dennoch zuversichtlich, dass wir die Talsohle der Pandemie 2021 durchschreiten und es spürbar aufwärts gehen wird. In der Rückschau werden wir sicherlich auch an die Dinge denken, die sich durch Corona in der Arbeitswelt verändert haben: Zum Beispiel die Metamorphose des Online- Meetings vom notwendigen Übel interkontinentaler Arbeitsgruppen zum etablierten Format für den Austausch von Mitarbeitern, die sich - aus welchen Grund auch immer - nicht persönlich treffen können oder wollen. Aber auch die Ausbreitung und gleichzeitige Entzauberung des Homeoffice, das sich für viele Arbeitnehmer nicht als utopische Entfesselung von den Zwängen der Präsenzkultur, sondern als sehr realer Bestandteil einer nicht weniger fordernden Arbeitswirklichkeit entpuppt hat – mit handfesten Vor- und Nachteilen.

Die große Koalition hat kurz vor Weihnachten den Gesetzgebungsprozess für einige rechtliche Veränderungen auf den Weg gebracht, die diesen und anderen Veränderungen der Arbeitswelt im Hinblick auf die betriebliche Mitbestimmung Rechnung tragen sollen. Mit dem Betriebsrätestärkungsgesetz soll unter anderem eine dauerhafte Möglichkeit für die Teilnahme an Betriebsrats- und Sprecherausschusssitzungen mittels Video- oder Telefonkonferenz geschaffen werden. Die ist bisher nur durch eine bis zum 30. Juni 2021 befristete Corona- Sonderregelung zulässig.

Diese Entfristung ist aus Sicht des VAA und seines politischen Dachverbandes ULA ein richtiger Schritt zur Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung. Sicherergestellt werden muss dabei allerdings, dass die Möglichkeiten zum persönlichen Austausch der gewählten Arbeitnehmervertreter auch bei bestehenden digitalen Beratungs- und Beschlussfassungsmöglichkeiten nicht durch die Unternehmen behindert oder eingeschränkt werden – zum Beispiel, um Kosten zu sparen.

Ebenfalls Teil des Gesetzesvorhabens ist die Einführung eines neuen Mitbestimmungsrechts für Betriebsräte bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit. So sollen spezielle Betriebsvereinbarungen entstehen, die einen einheitlichen und verbindlichen Rahmen zum Schutz der Arbeitnehmer im Homeoffice gewährleisten. Diese Zielsetzung ist im Grundsatz richtig. Auch der VAA fordert in seiner Position zur Mobilen Arbeit, dass der Schutz der Arbeitnehmer vor Überlastung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen unabhängig vom Arbeitsort gewährleistet sein muss. Allerdings darf die Regulierung durch die Betriebsparteien hier auch nicht über das Ziel hinausschießen. Denn mobile Arbeit kann nur mit einer funktionierenden Vertrauenskultur erfolgreich sein. Dafür bedarf es zwar klarer Regeln hinsichtlich der Frage, wer, wann und wo mobil arbeitet. Aber am Ende des Tages geht es nicht ohne gegenseitiges Vertrauen. Viele Führungskräfte, für die diese Form der Arbeit auch vor Corona schon alltäglich war, wissen das aus langjähriger Erfahrung.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

VAA- Chancengleichheitsumfrage: Frauen sind immer noch benachteiligt

Im zurückliegenden Jahr hat der VAA seine Umfrage zur beruflichen Situation männlicher und weiblicher Führungskräfte in der Chemie- und Pharmaindustrie zum siebten Mal durchgeführt. Die Ergebnisse der aktuellen VAA- Chancengleichheitsumfrage zeigen: Frauen erreichen nach wie vor seltener höhere Karrierestufen als Männer.

23 Prozent der Frauen und 40 Prozent der Männer aus dem Teilnehmerkreis der Umfrage sind als leitende Angestellte beschäftigt. 1,0 Prozent der Frauen und 1,5 Prozent der Männer sind in der Geschäftsführung oder im Vorstand. Der Anteil der Frauen ist damit in den höheren Hierarchiestufen deutlich geringer. Rund die Hälfte der Frauen (49 Prozent) hat eine Funktion ohne Mitarbeiter inne, bei den Männern ist es nur ein Drittel (33 Prozent). Auch bei Funktionen mit hochqualifizierten Mitarbeitern gibt es deutliche Unterschiede: Nur 32 Prozent der Frauen, aber 44 Prozent der Männer führen eine solche Position aus.

Wie bereits bei der Umfrage 2015 wurde dieser Geschlechterunterschied bei der erreichten Karrierestufe daraufhin geprüft, inwieweit andere Faktoren wie Alter, Qualifikation, Dauer der Berufstätigkeit oder Teilzeittätigkeit dabei eine Rolle spielen. Im Ergebnis sind die Unterschiede nicht allein durch diese soziodemografischen Merkmale zu erklären. Frauen werden bei der Vergabe von Führungspositionen also benachteiligt. „Die Ergebnisse unserer Befragung belegen einmal mehr, dass in der Chemie- und Pharmabranche auch 30 Jahre nach der ersten VAA- Chancengleichheitsumfrage noch keine vollständige Geschlechtergerechtigkeit herrscht. Der VAA wird dieses Ziel weiterhin mit Nachdruck verfolgen“, so Ruth Kessler, Mitglied des VAA- Vorstandes und Schatzmeisterin des Verbandes.

Im Vergleich zur letzten Umfrage hat sich die Benachteiligung der Frauen allerdings etwas verringert: Bei männlichen Umfrageteilnehmern im Alter bis 51 Jahren ist der Anteil der leitenden Angestellten seit 2015 deutlich zurückgegangen, während der Anteil der AT- Angestellten gewachsen ist. Bei den weiblichen Teilnehmern ist dieser Trend nicht in gleicher Weise zu beobachten. Somit ist die Diskrepanz zwischen dem Anteil männlicher und weiblicher Teilnehmer in leitender Stellung in dieser Altersgruppe kleiner geworden.

Eine Annäherung zwischen den Geschlechtern hat bei den jüngeren Teilnehmerinnen und Teilnehmern auch im Hinblick auf die Elternzeit stattgefunden. Bei den unter 41- Jährigen gaben Männer und Frauen gleich häufig an, bereits Elternzeit genommen zu haben. Die Dauer der Elternzeit ist bei den Frauen jedoch nach wie vor wesentlich höher.

Aus Sicht des VAA sollte dieser Unterschied verringert werden, was allerdings nur bedingt über eine weitere Veränderung bei der Ausgestaltung des Elterngeldes zu erreichen ist. Vielmehr ist ein fortgesetzter Kulturwandel in den Unternehmen erforderlich, um eine ausgeglichene Verteilung der Elternarbeit auf beide Geschlechter und eine Vereinbarkeit zwischen Elternschaft und Karriere für alle zu ermöglichen.

Stärkung flexibler Arbeitsmodelle

Dazu gehört aus Sicht des Verbandes in jedem Fall die weitere Stärkung flexibler Arbeitsmodelle. Die aktuelle Chancengleichheitsumfrage zeigt, dass diese Modelle für viele Befragte weiterhin sehr attraktiv sind. Im Vergleich zur Umfrage 2015 haben sich dabei bei beiden Geschlechtern die Präferenzen weg von der Teilzeit und hin zum mobilen Arbeiten entwickelt. Inwieweit es sich hier um einen Sondereffekt durch die während des Befragungszeitraums bereits aktuelle COVID-19- Pandemie handelt, wird die nächste Umfrage zeigen. Der VAA befürwortet den Ausbau von mobiler Arbeit ausdrücklich, wenn dabei eine funktionierende Vertrauenskultur etabliert und der Schutz der Arbeitnehmer unabhängig vom Arbeitsort gewährleistet werden.

Mit Blick auf die Unternehmenskultur zeigt die Chancengleichheitsumfrage 2020 auch an anderer Stelle Handlungsbedarf: Chancengleichheit wird nur von einem Viertel der Frauen als Bestandteil der gelebten Firmenphilosophie wahrgenommen. Dieses Ergebnis offenbart, dass Unternehmen und Führungskräfte bei diesem Thema auch in Zukunft erheblich gefordert sind. Der VAA führt seine Umfrage zur beruflichen Situation männlicher und weiblicher Führungskräfte in der chemisch-pharmazeutischen Industrie seit 1990 alle fünf Jahre durch. Für die Chancengleichheitsumfrage 2020 wurden alle beruflich aktiven VAA- Mitglieder angeschrieben. Von den 2.187 Personen, die an der Umfrage teilgenommen haben, waren 67 Prozent Männer und 33 Prozent Frauen.

Corona- Pandemie: Arbeitgeber darf Tragen einer Mund- Nase- Bedeckung anordnen

Arbeitgeber dürfen das Tragen einer Mund- Nase- Bedeckung während der Arbeitszeit anordnen. Das hat das Arbeitsgericht Siegburg entschieden.

Eine Stadtverwaltung hatte im Mai 2020 wegen der Corona- Pandemie in den Räumlichkeiten des Rathauses das Tragen einer Mund- Nase- Bedeckung für Besucher und Beschäftigte angeordnet. Ein im Rathaus beschäftigter Verwaltungsmitarbeiter legte ein Attest vor, das ihn ohne Angabe von Gründen von der Maskenpflicht befreite. Sein Arbeitgeber wies ihn daraufhin an, ein Gesichtsvisier beim Betreten des Rathauses und bei Gängen über die Flure und in Gemeinschaftsräumen zu tragen. Der Kläger legte ein neues Attest vor, das ihn wiederum ohne Angabe von Gründen von der Pflicht zum Tragen von Gesichtsvisieren jeglicher Art befreite. Ohne Gesichtsbekleidung wollte die Beklagte den Kläger nicht im Rathaus beschäftigen. Mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrte der Kläger im Eilverfahren seine Beschäftigung im Rathaus ohne Gesichtsbekleidung; alternativ wollte er im Homeoffice beschäftigt werden. Die Stadtverwaltung als Arbeitgeber wies ihn daraufhin an, ein Gesichtsvisier beim Betreten des Rathauses und bei Gängen über die Flure und in Gemeinschaftsräumen zu tragen. Der Arbeitnehmer legte ein neues Attest vor, das ihn wiederum ohne Angabe von Gründen von der Pflicht zum Tragen von Gesichtsvisieren jeglicher Art befreite. Ohne Gesichtsbekleidung wollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht im Rathaus beschäftigen. Mit einem Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung begehrte der Mitarbeiter vor dem Arbeitsgericht im Eilverfahren seine Beschäftigung im Rathaus ohne Gesichtsbekleidung, alternativ wollte er im Homeoffice beschäftigt werden.

Das Arbeitsgericht Siegburg wies die Anträge des Arbeitnehmers ab (Urteil vom 16. Dezember 2020, Aktenzeichen: 4 Ga 18/20. Nach Auffassung der Arbeitsrichter überwiegt der Gesundheits- und Infektionsschutz aller Mitarbeiter und Besucher des Rathauses das Interesse des Mitarbeiters an einer Beschäftigung ohne Gesichtsvisier oder Mund- Nase- Abdeckung.

Zudem hatte das Gericht Zweifel an der Richtigkeit der ärztlichen Atteste. Da der Arbeitnehmer mithilfe der ärztlichen Bescheinigungen einen rechtlichen Vorteil in Form der Erteilung einer Ausnahmegenehmigung zum Betreten des Rathauses ohne Maske für sich erwirken wollte, müsse ein Attest konkrete und nachvollziehbare Angaben enthalten, warum eine Maske nicht getragen werden kann. Andernfalls sei es nicht möglich, das Vorliegen der Voraussetzungen für die Gewährung dieses Vorteils zu prüfen. Einen Anspruch auf Einrichtung eines Homeoffice- Arbeitsplatzes verneinte das Gericht mangels einer gesetzlichen oder vertraglichen Grundlage in diesem Fall ebenfalls.

VAA- Praxistipp

Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist noch nicht rechtskräftig, da gegen das Urteil beim Landesarbeitsgericht Berufung eingelegt werden kann. Sollte die Entscheidung rechtskräftig werden, würde es den Umgang der Unternehmen mit Mitarbeitern vereinfachen, die im Betrieb keine Mund- Nase- Bedeckung tragen wollen. Bislang stehen die Unternehmen in diesen Fällen vor dem Dilemma, diese Mitarbeiter entweder unter Inkaufnahme eines möglichen Verstoßes gegen arbeitsschutzrechtliche Pflichten zu beschäftigen oder ihnen die Tätigkeit mit der erwartbaren Folge einer arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzung zu untersagen.

Steuertipp: Spenden absetzen

In der Rubrik Steuer- Spar- Tipp des VAA Newsletters geben die Experten des VAA- Kooperationspartners Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag jeden Monat Ratschläge zur Steueroptimierung.

Wer anderen mit einer Spende hilft, sollte nicht vergessen, die gute Tat in der nächsten Steuererklärung zu erwähnen. Denn Spenden sind als Sonderausgaben steuerlich absetzbar. Seit der Steuererklärung für 2019 gibt es die neue Anlage Sonderausgaben. Dort ist ab Zeile 5 Platz für die Eintragung von Spenden. Spenden sind steuerlich absetzbar, wenn sie

freiwillig und ohne Gegenleistung
für steuerbegünstigte Zwecke
an steuerbegünstigte Organisationen geleistet und
mit einer Zuwendungsbestätigung nachgewiesen werden.

Zuwendungen direkt an bedürftige Personen sind keine steuerlich abzugsfähigen Spenden. Auch Spenden an steuerbegünstigte Organisationen, die mit der Auflage geleistet werden, die Zuwendung an eine bestimmte Person weiterzuleiten, werden nicht akzeptiert. Es ist aber möglich, die Spende mit der Bitte um spezielle Verwendung oder einem Verwendungsvorschlag zu versehen. Zweckbindung einer Spende kann auch dadurch erreicht werden, dass eine steuerbegünstigte Körperschaft ein Spendenkonto für eine bestimmte geplante Maßnahme einrichtet.

Für die steuerliche Anerkennung von Spenden an inländische Spendenempfänger kann das Finanzamt eine Spendenbescheinigung verlangen, fachlich korrekt Zuwendungsbestätigung genannt. Diese muss nach amtlich vorgeschriebenem Muster vom Spendenempfänger ausgestellt werden.

Die Spendenquittung muss nicht zusammen mit der Steuererklärung abgegeben werden – falls das Finanzamt sie sehen will, wird es sich melden. Die Zuwendungsbestätigung sollte also auf jeden Fall sorgfältig aufbewahrt werden.

Kleinbetragsspenden bis 200 Euro

Von der strengen Anforderung an die formelle Zuwendungsbestätigung gibt es in folgenden Fällen eine Vereinfachungsregelung:

- Spenden zur Hilfe in Katastrophenfällen;
- Spenden bis 200 Euro an gemeinnützige Organisationen;
- Spenden bis 200 Euro an eine staatliche Behörde;
- Spenden bis 200 Euro an eine politische Partei.

Als Spendennachweis genügt hier der Bareinzahlungsbeleg oder die Buchungsbestätigung der Bank (Kontoauszug, Lastschriftzugsbeleg oder der PC-Ausdruck bei Onlinebanking), wenn darauf Name und Kontonummer von Auftraggeber und Empfänger sowie Betrag und Buchungstag ersichtlich sind.

Für Spenden über Online- Zahlungsservices gilt: Statt Name und Kontonummer genügt auch ein Identifizierungsmerkmal des Auftraggebers und des Empfängers. Betrag, Buchungstag sowie die tatsächliche Durchführung der Zahlung müssen aber ebenfalls aus der Buchungsbestätigung ersichtlich sein. So erkennt das

Als Buchungsbestätigung genügen ein Kontoauszug des PayPal- Kontos und ein Ausdruck über die Transaktionsdetails der Spende. Auf dem Kontoauszug müssen der Kontoinhaber und dessen E- Mail- Adresse ersichtlich sein. Bei Kleinspenden bis 200 Euro ist Bedingung für die Vereinfachungsregelung, dass neben dem Bareinzahlungsbeleg beziehungsweise der Buchungsbestätigung zusätzlich auf einem Beleg der Empfängerorganisation

Angaben über den steuerbegünstigten Zweck und die Steuerfreistellung der Organisation gemacht werden und angegeben ist, ob es sich bei der Zuwendung um eine Spende oder einen Mitgliedsbeitrag handelt.

Diese Angaben können als Beleg für das Finanzamt z.B. auf der Durchschrift des Überweisungsträgers oder auf einem dem Überweisungsträger anhängenden Abschnitt stehen.

Sachspenden

Auch Sachspenden sind steuerlich abziehbar. Wichtige Voraussetzung: Die gespendete Sache wird für steuerbegünstigte Satzungszwecke verwendet. Und das ist nur dann der Fall, wenn

die Sachspende unmittelbar für die ideellen steuerbegünstigten Zwecke des Vereins oder einen sogenannten Zweckbetrieb verwendet wird. Dazu gehört beispielsweise eine Tombola, wenn die Lotterie oder Ausspielung von den zuständigen Behörden genehmigt wurde und der Reinertrag unmittelbar und ausschließlich zur Förderung steuerbegünstigter Zwecke verwendet wird.

Nicht begünstigt sind hingegen Spenden für einen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb des Vereins, also etwa Vereinsfeste, Basare und Flohmärkte.

Sachspenden sind grundsätzlich mit dem Marktbeziehungsweise Verkehrswert, der im gewöhnlichen Geschäftsverkehr nach der Beschaffenheit des Gegenstandes zu erzielen wäre, abziehbar. Dieser Wert ist einfach zu ermitteln, wenn der gespendete Gegenstand noch neu ist: Dann ist der Wert identisch mit dem Einkaufspreis, der durch den Kaufbeleg nachgewiesen werden kann. Bei gebrauchten Gegenständen wird der Wert durch den Preis bestimmt, der bei einem Verkauf zu erzielen wäre. Dabei spielen die Art des Gegenstandes und sein Zustand eine bedeutende Rolle. Vor allem aber richtet sich der Preis nach der Nachfrage, ob nämlich überhaupt jemand einen solchen Gegenstand kaufen und dafür einen Preis zahlen würde.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



Dr. Torsten Hahn ist Chefredakteur des Informationsdienstes SteuerSparTipps des VAA- Kooperationspartners Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag.

