

Betriebsrätestärkungsgesetz: Mitbestimmung modern?

Die Zahl der Neuinfektionen sinkt nur langsam, die Lockdownmaßnahmen werden verlängert, die Verteilung der Impfstoffe kommt nur schleppend in Gang: Wenig erfreuliche Nachrichten rund um das Coronavirus 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 Onlinemeetings 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 Coronasonderregelung zulässig.

Diese Entfristung ist aus Sicht des VAA und seines politischen Dachverbandes ULA ein richtiger Schritt zur Modernisierung der betrieblichen Mitbestimmung. Sichergestellt 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 zum mobilen Arbeiten, 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 im Berufsleben stehenden VAA- Mitglieder angeschrieben. Von den 2.187 Personen, die an der Umfrage teilgenommen haben, waren 67 Prozent Männer und 33 Prozent Frauen.

Coronapandemie: Arbeitgeber darf Tragen einer Mund-Nasen- Bedeckung anordnen

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

Eine Stadtverwaltung hatte im Mai 2020 wegen der Coronapandemie in den Räumlichkeiten des Rathauses für Besucher und Beschäftigte das Tragen einer Mund-Nasen- Bedeckung 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 Gesichtsbedeckung 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 Gesichtsbedeckung, 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- Nasen- Bedeckung.

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 keinen Mund- Nasen- Schutz 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.

Kleinbetragspenden 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 Onlinezahlungsservices 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 Finanzamt den vereinfachten Spendennachweis auch für Zahlungen über das Onlinebezahlssystem PayPal an.

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 stehen, zum Beispiel auf der Durchschrift des Überweisungsträgers oder auf einem dem Überweisungsträger anhängenden Abschnitt.

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 abziehbar, der im gewöhnlichen Geschäftsverkehr nach der Beschaffenheit des Gegenstandes zu erzielen wäre. 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.

Kurzmeldungen

Einkommensumfrage startet im Februar 2021

Wie stark sind die Fixgehälter und Boni der außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie 2020 gestiegen? Antworten darauf liefert die [Einkommensumfrage](#) des VAA. Im Februar 2021 geht Deutschlands umfangreichste Gehaltsumfrage unter hochqualifizierten Fach- und Führungskräften in ihre nächste Runde. Es besteht die Möglichkeit, schriftlich oder online an der Studie teilzunehmen. Zunächst erhalten alle im Berufsleben stehenden VAA- Mitglieder einen Brief per Post. Wer die Fragebögen postalisch bearbeiten möchte, kann dies weiterhin tun. Bei der Onlinedurchführung wird ein individueller, in den Brief eingedruckter Code vergeben. Dadurch wird eine sichere Verbindung auf dem VAA-Server hergestellt, ohne dass personenbezogene Daten hinterlegt werden. Dort wird der sichere Schlüssel eingegeben und es erfolgt eine Weiterleitung auf eine sichere Webseite der RWTH Aachen – seit Jahren wissenschaftlicher Partner des VAA in Sachen Einkommensumfrage. Auf der eigentlichen Umfrageseite der RWTH Aachen wird ein zweiter, dem VAA nicht bekannter elektronischer Schlüssel vergeben. Damit wird eine Personalisierung ausgeschlossen. Am Ende werden die Rohdaten anonymisiert zusammengeführt, um die Längsschnittbetrachtung von Gehalts- und Karriereverläufen zu ermöglichen. Die VAA-Einkommensumfrage läuft bis Ende März 2021.

Englischsprachige Inhalte in der VAA- Expat- Toolbox

Die VAA- Toolbox für Expats enthält viele wichtige deutsch- und englischsprachige Dokumente und Arbeitshilfen für die Betreuung internationaler Kollegen durch VAA-Mandatsträger und VAA- Mitglieder in den Werks- und Landesgruppen. Die Toolbox wird stetig überarbeitet und erweitert, zuletzt sind zwei englischsprachige Broschüren zum Urlaubsanspruch und zu Teilzeit- und Elternzeit hinzugekommen. Die Expat- Toolbox steht allen Mitgliedern nach dem Login auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de/service/expat-toolbox zur Verfügung.

Termine

28.01.20, 16.00 Uhr – 18.30 Uhr

Sitzung Landesgruppe Nord

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

Aktuelle Informationen gibt es auf www.vaa.de/verband/termine.

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

Von Mensch zu Mensch im Onlinemeeting

Onlinemeetings oder Calls führen einige schon länger durch, für andere sind sie eher noch neu. Was macht den Unterschied in richtig guten Meetings aus? Was kann jede und jeder Einzelne tun, um in Onlinemeetings bessere Erfolge zu erzielen? Das Seminar vermittelt Tipps, wie Onlinemeetings besser durchgeführt werden können und somit effektivere Ergebnisse liefern. Schließlich kommunizieren hier Menschen miteinander – und da treffen wir immer wieder auf gewisse Herausforderungen.

Themen:

effektivere Ergebnisse in Onlinemeetings erzielen

Fokussierung des Publikums fokussieren

Moderation und Ansprache

Interaktionsmöglichkeiten für aktive Beteiligung

Bedeutung von Kamera beziehungsweise Video mit Tipps

Das Live- Webseminar findet am **25. Februar 2021** von 17.00 bis 18.30 Uhr in als Microsoft- Teams- Meeting statt. Die Teilnehmer erhalten einen Einwahllink und können teilnehmen, ohne dass sie Software benötigen. Vorab wird eine schriftliche Erläuterung zur Einwahl zur Verfügung gestellt. Referentin ist Katrin Neuendorf, Expertin für New Work und Digitalisierung am Arbeitsplatz. Als Managing Director von 4 New Work ist sie als Speaker, Beraterin und Trainerin tätig.

Links

CHEManager

CHEManager E- Mail- Newsletter

Der 14- tägliche E- Mail- Newsletter des CHEManagers liefert die neuesten Nachrichten der Branche auf einen Blick. Die [Registrierung](#) ist kostenlos und kann jederzeit widerrufen werden.