

## Corona und die neue Arbeitswelt: Homeoffice ist kein Wundermittel

Zu den vielen Dingen, die sich durch die COVID-19-Pandemie verändert haben, gehört in der Arbeitswelt die plötzliche Allgegenwart einer Arbeitsform, die zwar bereits vor der Pandemie im Kommen, bis dahin aber eher Ausnahme als Regel war: das Arbeiten von zu Hause aus, im Idealfall angebunden an die betrieblichen IT-Systeme. Homeoffice – manche verwenden auch den übergeordneten Begriff Mobiles Arbeiten – gilt als geeignetes Mittel, um bei hohen Infektionszahlen persönliche Kontakte im Büro zu meiden, ohne das Arbeiten gleich ganz einstellen zu müssen. Mitunter werden der Arbeit aus den eigenen vier Wänden zudem positive Auswirkungen auf Produktivität und Arbeitszufriedenheit zugeschrieben. Der Boom des Homeoffice – teilweise wurden und werden ja ganze Belegschaften geradezu aus den Betrieben nach Hause verbannt – stellt sich also auf den ersten Blick als klassische Win-win-Situation dar: Die Ansteckungsrisiken werden minimiert, die Arbeitnehmer arbeiten glücklich und zufrieden von zu Hause aus und können im Idealfall die Kinderbetreuung gleich miterledigen, wenn Kita und Schule geschlossen sind. Den früher eingewandten Nachteilen dieser Form des Arbeitens für die Zusammenarbeit mit Kollegen werden die inzwischen deutlich verbesserten und ebenfalls boomenden Videokonferenz-Tools entgegengehalten.

Doch wie bei allen Wundermitteln ist aus meiner Sicht auch hier Skepsis angebracht. Um es gleich vorweg zu nehmen: Dass Menschen mit erhöhtem Gesundheitsrisiko bei hohen Corona-Infektionszahlen das Büro meiden und von zu Hause aus arbeiten, finde ich absolut richtig. Und dass Arbeitnehmer mit Kindern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei geschlossenen Kitas und Schulen nur so bewältigen konnten, liegt für mich ebenfalls auf der Hand. Doch wer infrage stellt, ob in Post-Corona-Zeiten überhaupt noch Büros gebraucht werden, weil sich während des Lockdowns ja gezeigt habe, dass es auch ohne geht, sollte einmal die Kehrseite der Medaille in den Blick nehmen.

Natürlich lassen sich Job und Familie leichter unter einen Hut bringen, wenn die Präsenzpflcht am Arbeitsplatz und Pendelzeiten entfallen. Aber wenn sich der dreijährige Sohn den Kopf stößt oder die vierjährige Tochter ein Marmeladenbrot möchte, während in der Telefon- oder –schlimmer noch – in der Videokonferenz 15 Kollegen und der Vorgesetzte auf einen geistreichen Beitrag warten, stößt die Vereinbarkeit auch schnell an Grenzen. Effizienzvorteile bei der Heimarbeit durch den Wegfall des Smalltalks mit Kollegen wiederum können schnell durch Schäden an der Unternehmenskultur aufgeessen werden, wenn diese informelle Art des Austausches komplett auf der Strecke bleibt. Gerade die zu Recht als wichtig erachteten Innovationen entstehen in aller Regel durch lebhaft Diskussionen und persönlichen Austausch. Ebenso ungelöst sind auch die Probleme, die durch das Aufweichen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben entstehen. Es mag den einen oder anderen Mitarbeiter geben, der zu Hause zu viele und zu lange Pausen macht. Kritischer sind aber die Fälle, in denen das Gefühl der ständigen Erreichbarkeit und die fehlende Selbstdisziplin beim „Abschalten“ Arbeitnehmer dauerhaft belasten und schließlich sogar krankmachen.

Wenn das Coronavirus besiegt und die umfassende Nutzung des Homeoffice aus epidemiologischer Sicht nicht mehr geboten ist, sollten wir deshalb genau überlegen, welche Vorteile der neuen Arbeitswelt wir weiterhin nutzen können und wollen – und wo es sinnvoller ist, auf lange bewährte Konzepte zurückzugreifen. Der VAA wird seinen Beitrag dazu leisten, diese wichtige Diskussion im Sinne der Arbeitnehmer mitzugestalten. Zumal auch für die Arbeitnehmervertreter der Austausch in Präsenzform wichtig ist. Arbeitgeber dürfen nicht auf die Idee kommen, Betriebsräte und Sprecherausschüsse auf die rein virtuelle Sitzungsweise zu verpflichten. Für beide Aspekte gilt aus meiner persönlichen Sicht: Die richtige Mischung macht's.



**Gerhard Kronisch,**  
Hauptgeschäftsführer des VAA

## VAA: Gilow wird Stellvertretender Hauptgeschäftsführer

Mit Wirkung zum 1. Juli 2020 hat der VAA- Vorstand VAA- Geschäftsführer Stephan Gilow zum neuen Stellvertretenden Hauptgeschäftsführer des VAA berufen. Seine Funktion als Geschäftsführer der VAA Stiftung wird der erfahrene Rechtsanwalt aus dem Team des Juristischen Service auch weiterhin ausüben.



Der 1. VAA- Vorsitzende Rainer Nachtrab (links) teilt VAA- Geschäftsführer Stephan Gilow die Ernennung zum Stellvertretenden Hauptgeschäftsführer mit. Foto: VAA

„In der Arbeit mit VAA- Mitgliedern und Mandatsträgern ist Stephan Gilow seit vielen Jahren äußerst kompetent und verlässlich. Zudem ist er ein ausgezeichnete VAA- Jurist“, erklärt der 1. Vorsitzende des VAA Rainer Nachtrab.

„Deshalb haben wir ihn im VAA- Vorstand einstimmig zum Stellvertretenden Hauptgeschäftsführer berufen.“ Seit Februar 2005 ist Gilow für den VAA tätig. „Stephan Gilow hat sich schnell als hervorragender Arbeitsrechtler im Team der VAA- Juristen etabliert“, ergänzt VAA- Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch. Bereits 2010 ist Stephan Gilow zum Geschäftsführer des VAA bestellt worden. Diese Funktion nimmt er – gemeinsam mit Gerhard Kronisch – ebenfalls bei der 2010 gegründeten VAA Stiftung wahr. Neben seinen Aufgaben im Juristischen Service betreut der Rechtsanwalt die Aufsichtsräte des VAA und die Hochschularbeit. „Für einen modernen und zukunftsorientierten Verband hat die Gewinnung und Bindung studentischer Mitglieder Priorität“, betont Gilow. „Darum werden wir unsere erfolgreiche Zusammenarbeit mit der GDCh und ihren JungChemikerForen weiter ausbauen und künftig noch mehr Präsenz an den Hochschulen zeigen.“

In der Werksgruppenarbeit ist Stephan Gilow vonseiten der VAA- Geschäftsführung unter anderem für die großen Standortwerksgruppen in Leverkusen, Dormagen und Uerdingen sowie die Werksgruppe Lanxess zuständig. Außerdem koordiniert er die VAA- Landesgruppe Nordrhein.

„Unsere Mitglieder und Mandatsträger können sich der Unterstützung durch die hauptamtlichen Kollegen in der VAA- Geschäftsstelle und im Büro Berlin jederzeit sicher sein“, so Gilow. Nach seinem Abitur und dem Wehrdienst in einem Fallschirmjägerbataillon hat Stephan Gilow an der Ruprechts- Karls- Universität zu Heidelberg Rechtswissenschaften studiert. Sein folgendes Rechtsreferendariat am Landgericht Wuppertal mit verschiedenen Stationen an unterschiedlichen Orten hat ihn unter anderem nach Düsseldorf und New York geführt. „Nachdem ich beim VAA eingestiegen bin, habe ich jedoch schnell gemerkt: Hier fühle ich mich wohl, hier könnte ich länger bleiben“, erinnert sich Gilow. 15 Jahre später könne er mit Fug und Recht behaupten: „Der VAA ist meine Berufung. Ich werde mich auch weiterhin mit ganzer Kraft für das Wohl und die Interessen unserer Mitglieder einsetzen.“

In seiner neuen Funktion wird Stephan Gilow neben seinen bisherigen Aufgaben verstärkt ins sozialpartnerschaftliche Netzwerk eingebunden und den Verband auch nach außen repräsentieren. Es ist vorgesehen, dass Gilow nach dem Ausscheiden von Gerhard Kronisch im Juli 2021 das Amt des Hauptgeschäftsführers übernimmt. „Ich bin absolut davon überzeugt, dass der VAA mit Stephan Gilow den besten Stellvertretenden Hauptgeschäftsführer bekommt, den er sich wünschen kann“, hebt Kronisch hervor. „Ich für meinen Teil kann mir keinen besseren Nachfolger vorstellen.“

## Freistellungsphase der Altersteilzeit: kein Urlaubsanspruch

**Während der Freistellungsphase der Altersteilzeit steht Arbeitnehmern kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden und damit seine bisherige Rechtsprechung zum Urlaubsrecht weiter konkretisiert.**

Ein Arbeitnehmer hatte mit seinem Arbeitgeber einen Altersteilzeitarbeitsvertrag geschlossen, wonach das Arbeitsverhältnis vom 1. Dezember 2009 bis zum 30. November 2015 im Blockmodell fortgeführt werden sollte. Der Vertrag sah vor, dass die Freistellung von der Arbeitspflicht ab dem 1. Dezember 2012 gelten sollte und dem Arbeitnehmer für das Jahr 2012 insgesamt 28 Urlaubstage zustanden. Ab dem 1. Januar 2013 sollte kein Urlaubsanspruch mehr bestehen. Dennoch klagte der Arbeitnehmer im Nachhinein auf Abgeltung von 90 Urlaubstagen für die Jahre 2013 bis 2015. Er argumentierte: Das Bundesurlaubsgesetz setze für das Entstehen des vollen Urlaubsanspruchs lediglich voraus, dass ein Arbeitsverhältnis besteht und die Wartezeit von sechs Monaten erfüllt ist. Das Arbeitsgericht gab der Klage teilweise statt, das Landesarbeitsgericht wies die Klage hingegen ab.

Inzwischen hat auch das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Arbeitnehmer für die Freistellungsphase der Altersteilzeit keinen Urlaubsanspruch hatte und somit auch keine Abgeltung verlangen konnte (Urteil vom 3. Dezember 2019, Aktenzeichen: [9 AZR 33/19](#)).

Die Richter verwiesen darauf, dass die Entstehung eines Urlaubsanspruchs nach dem Bundesurlaubsgesetz in Abhängigkeit von der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht berechnet werde. Das gelte auch für die Freistellungsphase der Altersteilzeit, in der die Zahl dieser Tage mit Null anzusetzen sei.

### Altersteilzeit im Blockmodell

Beim sogenannten Blockmodell der Altersteilzeit arbeitet der Arbeitnehmer in der ersten Hälfte der Altersteilzeit – der Arbeitsphase – in Vollzeit, erhält jedoch bereits ein reduziertes Altersteilzeit-Gehalt. In der zweiten Hälfte – der Freistellungsphase – wird der Arbeitnehmer dann von der Arbeit freigestellt und bezieht weiterhin das Altersteilzeitgehalt.

Da in der Freistellungsphase keine Arbeitspflicht mehr bestand, sei in dieser Zeit also auch kein Urlaubsanspruch entstanden.

---

### VAA- Praxistipp

---

Mit dieser Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht seine Rechtsprechung zum Urlaubsanspruch weiter konkretisiert. Bereits in einem Urteil im Jahr 2018 hatten die Erfurter Richter mit der gleichen Argumentation Urlaubsansprüche für die Dauer eines Sabbaticals abgelehnt, da auch hier keine Arbeitspflicht bestand. Ähnliches wurde für Phasen der Elternzeit entschieden. Damit zeichnet sich deutlich die Haltung des BAG ab, wonach für Phasen ohne Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht. Diese Argumentation kann aber keineswegs eins zu eins auf Urlaubsansprüche bei längeren Phasen der Arbeitsunfähigkeit angewendet werden, da hier andere Grundsätze gelten.

## Fragen zur Steuer: Welche Auskünfte und Hilfen gibt das Finanzamt?

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

Das Finanzamt ist kein Steuerberater, gibt keine Tipps zum Ausfüllen der Steuererklärung und hilft Ihnen nicht beim Steuern sparen. Die meisten Informationen, die Sie dort erhalten, sind zudem unverbindlich. Kennen sollte man die Möglichkeiten trotzdem.

### Auskünfte per Telefon, E- Mail oder persönlich: unverbindlich

Wenn Sie zum Beispiel wissen wollen, wie Kinderbetreuungskosten abgesetzt werden können, oder bei Fragen zur günstigsten Steuerklasse, können Sie sich an Ihr Finanzamt wenden. Die persönliche oder telefonische Auskunft eines Finanzbeamten ist schnell eingeholt und kostet nichts – nur nützt sie Ihnen im Ernstfall überhaupt nichts. Auch Auskünfte einer Servicehotline oder per E- Mail sind unverbindlich. Das Finanzamt kann im Steuerbescheid von dieser Auskunft abweichen. Ändert sich nach Erteilung der unverbindlichen Auskunft die Rechtslage, darf das Finanzamt ebenfalls von seiner unverbindlichen Auskunft abweichen. Einen Anspruch auf Einhaltung der Auskunft haben Sie nicht, es gibt hier keinen Vertrauensschutz. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) schon 2011 bestätigt (BFH- Urteil vom 30. März 2011, Aktenzeichen: [XI R 30/09](#)).

### Bisheriges Verhalten des Finanzamts: unverbindlich

Jahrelang hat das Finanzamt Ihre Kosten ohne Probleme anerkannt. Doch von einem auf das andere Jahr ändert es plötzlich seine Meinung und setzt den Rotstift an. Darf es das? Leider ja! Denn ob das Finanzamt Ihre Ausgaben anerkennt, darf es in jedem Jahr neu entscheiden. Auch hier gibt es keinen Vertrauensschutz. Die Ausnahme sind Aufwendungen, die sich über mehrere Jahre erstrecken – sind sie einmal anerkannt, ist auch in den folgenden Jahren mit einer Anerkennung zu rechnen. Das betrifft zum Beispiel Abschreibungen oder die Kosten einer mehrjährigen Fortbildung. Eine Garantie dafür gibt es hier allerdings auch nicht.

### Anrufungsauskunft: unverbindlich

Wenn Sie zur Lohnabrechnung Ihres Arbeitgebers Fragen haben, können Sie sich an das Betriebsstättenfinanzamt Ihres Arbeitgebers wenden. Diese „Lohnsteueranrufungsauskunft“ kommt etwa in Betracht bei Fragen zur steuerlichen Behandlung eines Firmenwagens oder anderen steuerbegünstigten Leistungen des Arbeitgebers. Allerdings können Sie sich auch auf die Auskunft des Betriebsstättenfinanzamts nicht unbedingt verlassen: Denn selbst wenn Sie vom Betriebsstättenfinanzamt eine schriftliche Auskunft erhalten haben, darf Ihr Wohnsitzfinanzamt später im Steuerbescheid eine andere Auffassung vertreten.

### Verbindliche Auskunft: kostet Geld

Verbindliche Auskünfte werden vor allem bei sehr komplexen und komplizierten Sachverhalten eingeholt. Privatleute benötigen sie nur selten, zum Beispiel wenn Verträge mit Angehörigen abgeschlossen werden sollen. Wie hoch die Gebühr für eine verbindliche Auskunft ausfällt, richtet sich in erster Linie nach dem sogenannten „Gegenstandswert“, den Sie in Ihrem Antrag selbst bestimmen. Das Finanzamt richtet sich in der Regel danach, wenn er offensichtlich zu niedrig angesetzt wird, um Gebühren zu sparen.

Beträgt der Gegenstandswert weniger als 10.000 Euro, müssen Sie keine Gebühr zahlen.

Ist es nicht möglich, den Gegenstandswert zu ermitteln oder zu schätzen, richtet sich die Gebühr nach der Bearbeitungszeit: Das Finanzamt verlangt 50 Euro je angefangene halbe Stunde Bearbeitungszeit. Dauert die Bearbeitung weniger als zwei Stunden, erhebt das Finanzamt keine Gebühr.

Wichtig: Die Gebühr wird „für die Bearbeitung eines Antrags auf Erteilung einer verbindlichen Auskunft“ erhoben. Es kann also sein, dass Sie die Gebühr auch dann zahlen müssen, wenn das Finanzamt gar keine Auskunft erteilt, Ihren Antrag aber bearbeitet hat!

### Kein Recht auf Akteneinsicht: Ausnahmen möglich

In den Steuerakten beim Finanzamt befinden sich nicht nur die Steuererklärungen und die Steuerbescheide, sondern auch amtsinterne Feststellungen des Finanzbeamten, Telefonnotizen, behördeninterne Gutachten, Kontrollmitteilungen, Berechnungsgrundlagen, Beweiserhebungen, Schätzungsunterlagen et cetera. Leider haben Sie im laufenden Besteuerungsverfahren und auch im Einspruchsverfahren kein Recht auf Akteneinsicht. Das gibt es erst später bei einer Klage vor dem Finanzgericht. Ausnahmen sind aber möglich: Das Finanzamt kann im Einzelfall nach seinem Ermessen Akteneinsicht gewähren.

**Steuertipps**<sup>®</sup>  
[www.steuertipps.de](http://www.steuertipps.de)



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

## Kurzmeldungen

### Werkgruppenarbeit in Zeiten von Corona

2019 hat der VAA seine Kampagne „Community stärken“ gestartet, um zunächst einmal elf ausgewählte Werkgruppen vor Ort noch gezielter zu unterstützen als bisher. Mit Erfolg: Auch in diesem Jahr wird die Kampagne gemeinsam mit den bestehenden Teilnehmern fortgesetzt und um zwölf weitere Werkgruppen erweitert. Im Zuge der COVID-19- Pandemie werden dafür verstärkt neue Instrumente der Zusammenarbeit genutzt. Zu den wichtigsten Zielen der Kampagne gehören die Stärkung der Präsenz der VAA- Communitys in den Unternehmen, eine bessere Vernetzung der unterschiedlichen VAA- Mandatsträger in Werkgruppen, Betriebsräten und Sprecherausschüssen sowie die Mobilisierung von VAA- Mitgliedern für mehr ehrenamtliches Engagement. Zwar habe die Coronakrise den ursprünglichen Planungen einen Strich durch die Rechnung gemacht, betont VAA- Geschäftsführer und Projektkoordinator Hinnerk Wolff, aber gleichzeitig auch zu einem Umdenken geführt. „Denn selbst wenn gemeinsame Veranstaltungen vor Ort ausfallen müssen, sind alle Aktivitäten und Angebote virtuell optimiert und an die nach wie vor herausfordernde Situation angepasst worden.“ Wolff selbst hat – wie seine Kollegen in der VAA- Geschäftsstelle Köln und im Berliner VAA- Büro – bereits mehrere Onlineveranstaltungen in den VAA- Werkgruppen durchgeführt. So fanden im April und Juni zwei virtuelle Fragestunden bei der Werkgruppe Heraeus statt, bei denen der VAA- Jurist den jeweils rund 25 Teilnehmern gemeinsam mit den VAA- Betriebsräten wichtige Informationen zur Kurzarbeit und zu anderen arbeitsrechtlichen Aspekten rund um die Auswirkungen der Coronapandemie vermitteln konnte. Gemeinsam mit der VAA- Werkgruppe in der Chemischen Fabrik Budenheim wurde Ende Juni ebenfalls eine Onlineveranstaltung zum Thema „Arbeitsrecht in Krisenzeiten“ angeboten, bei der Wolff viele Teilnehmerfragen – unter anderem zu Kurzarbeit, Homeoffice und Quarantäne – beantworten konnte. Auch bei den zahlreichen Online- Veranstaltungen in anderen Werkgruppen standen diese Themen prominent auf der Tagesordnung.

## Links

### Befragung: Einfluss von Führung auf die Gesundheit

An der Philipps- Universität Marburg wird aktuell anhand eines Onlinefragebogens untersucht, wie die Gesundheit von Führungskräften mit dem gezeigten Führungsverhalten gegenüber den Mitarbeitern zusammenhängt. Eine Teilnahme ist für Führungskräfte bis zum 30. August unter [https:// www.soscisurvey.de/ studie- gesundheit/](https://www.soscisurvey.de/studie-gesundheit/) möglich und dauert circa 15 Minuten.

### **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.

Redaktion: Christoph Janik

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Gerhard Kronisch, VAA  
 VAA *Geschäftsstelle Köln*: Mohrenstraße 11-17, 50670 Köln, Telefon 0221 160010  
 VAA *Büro Berlin*: Kaiserdamm 31, 14057 Berlin, Tel. 030 3069840

## Termine

Aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19- Pandemie werden an dieser Stelle keine Präsenztermine angekündigt. Aktuelle Informationen gibt es auf [www.vaa.de/ verband/ termine](http://www.vaa.de/verband/termine).

### Veranstaltung zu aktuellen Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung im IPH

Die VAA- Landesgruppe Hessen und die Arbeitsgemeinschaft „VAA im IPH“ laden für den 19. August 2020 um 16.00 Uhr zu einer Vortragsveranstaltung zum Thema „Aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung“ ein. Referenten sind Christian Röhle und Michael Goulios von der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst- Gruppe VVaG. Wegen der andauernden Zugangsbeschränkungen für die Veranstaltungsräume im Industriepark Höchst wird die Veranstaltung virtuell durchgeführt. Die Teilnehmer erhalten nach Anmeldung unter [Klemens.Minn@minn- web.de](mailto:Klemens.Minn@minn-web.de) einige Tage vor der Veranstaltung die Zugangsdaten.

### Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

#### Abfindungen effizient gestalten

Wer als Arbeitnehmer das Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung verlässt, kann durch die richtige Gestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. Da die Grundlagen hierfür bereits im Aufhebungsvertrag gelegt werden, ist es wichtig, optimierende Maßnahmen möglichst frühzeitig zu erörtern. Eine Vielzahl von Abfindungsfällen verläuft nicht optimal. Dabei haben Führungskräfte generell ein großes Optimierungspotenzial, von dem viele aber nicht wissen. Abfindungszahlungen an Führungskräfte führen zu einer Sondersituation mit hohem Beratungsbedarf. In diesem Seminar werden die arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen Grundlagen im Zusammenhang mit Abfindungszahlungen behandelt. Darüber hinaus werden Optimierungsmöglichkeiten aufgezeigt und wertvolle Hinweise zur Anlage gezahlter Abfindungen geben. Das Seminar findet **am 18. August 2020 als Onlineseminar** statt. Referenten sind Gerhard Kronisch (Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht), Marion Lamberty (Geschäftsführende Gesellschafterin der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH) und Lutz Runte (Partner der Steuerberatung Runte & Partner PartG mbB).