

## Gutes Klima für Chancen

Bereits seit Monaten hat sich die Fridays- for- Future-Bewegung mit ihren mittlerweile weltweiten Demonstrationen einen festen Platz in den Nachrichten erarbeitet. Und die Schüler und Studenten denken gar nicht daran, aus den Schlagzeilen zu verschwinden. Im Gegenteil: Auf dem UN- Klimagipfel Ende September in New York hat die Gallionsfigur der jungen Klimaschützer Greta Thunberg das ihr gebotene Podium effektiv zu nutzen vermocht und der versammelten Politprominenz einmal mehr medientauglich ins Gewissen geredet. Gewiss lässt sich über Greta streiten, ob über ihre Treibhausgasbilanz bei der Anreise zu hoher See, ihre exzellenten PR- Berater oder auch den Nutzen von Schulstreiks an sich. Aber die junge Aktivistin hat der Welt einmal mehr die Dringlichkeit vor Augen geführt, mit der die Herausforderungen des Klimawandels angegangen werden müssen.

Durch große Reden allein lässt sich die Klimakrise allerdings nicht lösen. Vielmehr erfordert effektiver Klimaschutz eine Menge großer und kleiner Maßnahmen von allen gesellschaftlichen Akteuren – angefangen vom einzelnen Verbraucher über kleine und große Unternehmen bis zu einer global abgestimmten Politik. Dabei ist es wichtig, einen klaren Kopf zu behalten und nicht in Panik zu verfallen. Je größer der Adressatenkreis, desto schwieriger das Gelingen. Deshalb ist es zu begrüßen, dass sich die Große Koalition Ende September endlich auf ein – mehr oder weniger – konkretes Klimapaket geeinigt hat. Nicht zuletzt die Ausweitung des Handels mit CO<sup>2</sup>- Zertifikaten auf bislang vom EU-Emissionshandel ausgenommene Branchen ist absolut sinnvoll. Wichtig ist hierbei jedoch, dass bereits teilnehmende Unternehmen aus der Chemieindustrie nicht doppelt belastet werden und ihre Wettbewerbsfähigkeit gewährleistet bleibt. Beim Drehen der zahlreichen Stellschrauben kommt es am Ende immer auf das richtige Zusammenspiel von Ökologie, Ökonomie und sozialer Gerechtigkeit an.

Um im Wettbewerb der Ideen zu bestehen, sollen laut Klimapaket der Bundesregierung klimafreundliche Innovationen und Technologien gefördert werden. In der Tat sind enorme Investitionen nötig, damit der Industriestandort Deutschland ein Hort der Innovationen und der Zukunftstechnologien bleibt. Doch Grund zur Schwarzmalerei angesichts des Krisenklimas gibt es nicht: Im Bereich der Forschung und Entwicklung gehört Deutschland global nach wie vor zu den besten Adressen. Wie viel hierzulande schon passiert, zeigt das [Spezial im aktuellen VAA Magazin](#), in dem es um innovative Batterietechnologien geht. Neben einem Start- up aus Bonn, dessen Feststoffbatterie eine rund 50 Prozent bessere Umweltbilanz gegenüber herkömmlichen Lithium-Ionen- Batterien anpeilt, wird auch der Beitrag etablierter Chemieunternehmen zur Verbesserung der Ressourceneffizienz und der Performance bestehender Batteriesysteme gezeigt. Passend zum Spezial- Thema ist auch der diesjährige Chemie- Nobelpreis für die Entwicklung von Lithium- Ionen- Batterien verliehen worden.

Batteriezellen selbst werden zurzeit vorwiegend in Asien gefertigt. Das wird auf absehbare Zeit auch so bleiben, weil die Industrie dort näher an der Nachfrage ist. In Ländern wie China gibt es eine höhere Bereitschaft, neue Technologien einfach auszuprobieren und schneller zu skalieren. Unabhängig davon bleibt in Europa eine große Innovationskompetenz für künftige Batterietechnologien langfristig erhalten. Um diese Kompetenz auszubauen, eröffnet das gegenwärtige Klima im Krisenmodus sehr gute Chancen. Diese muss man nur erkennen und am Schopfe packen.



**Rainer Nachtrab** ist seit 2017  
1. Vorsitzender des VAA.

## Personalpolitik für die neue Arbeitswelt

**Um Stellung zu beziehen, hat der Verband Positionen zu zentralen, für VAA-Mitglieder relevanten Zukunftsthemen erarbeitet: von der Arbeitszeit und den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt über das Entgelt bis hin zum lebensphasenorientierten Arbeiten. Im Interview mit dem VAA Newsletter erläutert VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch, warum eine lebensphasenorientierte Personalpolitik das Zukunftsmodell für die Unternehmen sein muss.**

**VAA Newsletter:** Im vergangenen Jahr hat der VAA auch zum lebensphasenorientierten Arbeiten eine Position erarbeitet. Was verbirgt sich hinter diesem eher sperrigen Begriff?

**Kronisch:** Dahinter steckt die Idee, dass sich die Personalpolitik in den Unternehmen auf Entwicklungen einstellt, die unsere Gesellschaft und insbesondere unsere Arbeitswelt verändern. Dazu gehören die demografische Entwicklung und veränderte Erwerbsmuster, aber auch die Digitalisierung und die damit verbundene Flexibilisierung der Arbeit.

**VAA Newsletter:** Welche Rolle spielt die Demografie dabei?

**Kronisch:** Die Demografie verändert durch verschiedene Mechanismen die Basis, auf der die heutige und vor allem die künftige Arbeitswelt stehen: Die Menschen werden immer älter und durch die Geburtenrate in Deutschland von 1,5 Kindern pro Frau wachsen weniger Menschen nach, was auch durch den Zuzug von Menschen durch Migrationsbewegungen derzeit nicht ausgeglichen wird. Also gibt es anteilig mehr ältere und weniger junge Menschen. In der Folge muss länger gearbeitet werden, damit die sozialen Sicherungssysteme stabil bleiben und kein Mangel an Arbeitskräften entsteht. Also müssen die Arbeitsbedingungen so angepasst werden, dass ältere Menschen auch so arbeiten können, wie es ihren persönlichen Präferenzen und ihrer Leistungsfähigkeit entspricht. Das ist ein wichtiger Aspekt des lebensphasenorientierten Arbeitens: Älteren Arbeitnehmern mehr Flexibilität zu geben, ihren Übergang in den Ruhestand zu gestalten.

**VAA Newsletter:** Welche Maßnahmen wären dafür sinnvoll?

**Kronisch:** Dazu kann die Stärkung von Instrumenten wie Langzeitkonten gehören, in die Zeit- und Entgeltbestandteile zur Finanzierung von Weiterbildungszeiten, individuellen Freistellungsphasen oder eben eines vorzeitigen Ruhestandes einfließen können. Im Tarifbereich wird das durch den Tarifvertrag Demografie bereits gefördert und diese Förderung sollte auch auf die außertariflichen Angestellten ausgedehnt werden. Das gilt auch für die Forderung der IG BCE in der aktuellen Tarifrunde nach einem sogenannten Zukunftskonto. Dabei kann jeder Beschäftigte über einen jährlich gezahlten Betrag individuell verfügen, zum Beispiel zur Umwandlung in zusätzliche freie Tage oder zum Ansparen auf einem Langzeitkonto. Die Flexibilität dieses Ansatzes ist sehr gut, denn natürlich wollen nicht alle Arbeitnehmer vorzeitig in den Ruhestand gehen.

**VAA Newsletter:** Mit dem Übergang in den Ruhestand haben wir jetzt über das Ende der klassischen Erwerbsbiografie gesprochen. Gehen wir einen Schritt zurück und schauen in die Mitte des Arbeitslebens. Woran sollte sich gute Personalpolitik für diese Lebensphase orientieren?

**Kronisch:** In dieser Phase haben viele Menschen die eigene Familienplanung abgeschlossen, müssen sich aber immer öfter um die Pflege ihrer Eltern oder anderer Angehöriger kümmern. Denn die vorhin schon angesprochene Zunahme der Zahl alter und sehr alter Menschen führt auch dazu, dass die Phasen der Unterstützungs- und Pflegebedürftigkeit länger werden. Inzwischen sind in den meisten Familien Männer und Frauen berufstätig, also brauchen Arbeitnehmer auch hier die Flexibilität, ihre Erwerbstätigkeit mit diesen Anforderungen zu vereinbaren. Die Digitalisierung bietet durch die Entkopplung von Arbeits- und Produktionsort dafür neue Möglichkeiten, die aber durch gut ausgestattete betrieblichen Rahmenbedingungen auch richtig genutzt werden müssen.

**VAA Newsletter:** Welche Unterstützung kann Personalpolitik für die häufig als „Rushhour des Lebens“ titulierte Lebensphase mit Berufseinstieg, Familiengründung und Karriereplanung leisten?

**Kronisch:** Natürlich ist es bis zu einem gewissen Grad unvermeidlich, dass gerade bei Akademikern Berufseinstieg, Familiengründung und die ersten Schritte auf der Karriereleiter zeitlich häufig im dritten und in der ersten Hälfte des vierten Lebensjahrzehnts zusammenfallen. Was sich aber durchaus vermeiden ließe, ist der Umstand, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit und familienbedingter Teilzeittätigkeit teilweise immer noch als Karrierekiller für Nachwuchsführungskräfte gilt. Es kann nicht sein, dass überall von Diversity Management und Employer Branding geredet wird und die tatsächliche Personalpolitik in manchen Unternehmen immer noch nach den Regeln des letzten Jahrhunderts abläuft.

Die VAA-Position „Lebensphasenorientiertes Arbeiten“ ist [unter vaa.de/verband/positionen/lebensphasenorientiertes-arbeiten](http://vaa.de/verband/positionen/lebensphasenorientiertes-arbeiten) zu finden. Eine ausführliche Fassung des Interviews gibt es in der aktuellen Ausgabe des [VAA Magazins](#).



**Gerhard Kronisch,**  
Hauptgeschäftsführer des VAA

## BAG: Fristlose Kündigung nach offener Videoüberwachung?

**Arbeitgeber dürfen Aufnahmen aus einer rechtmäßigen und offenen Videoüberwachung nutzen, um dem Verdacht von Straftaten ihrer Mitarbeiter nachzugehen. Die Aufzeichnungen müssen dafür nicht sofort ausgewertet werden, sondern der Arbeitgeber darf damit bis zu einem berechtigten Anlass warten. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.**

Der Betreiber eines Tabak- und Zeitschriftenhandels hatte bei einer stichprobenartigen Ermittlung der Warenbestände einen Schwund an Tabakprodukten festgestellt und daraufhin die Aufzeichnungen der in der Filiale offen installierten Videokamera für zwei sechs Monate zurückliegende Arbeitstage einer Verkäuferin ausgewertet, gegen die er einen Verdacht hegte. Bei der Auswertung stellte er fest, dass die Arbeitnehmerin an beiden Tagen beim Verkauf vereinnahmte Gelder nicht in die Registrierkasse gelegt hatte. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos „wegen begangener Straftaten“. Die Arbeitnehmerin klagte gegen die Kündigung, weil die Auswertung der weit zurückliegenden Videosequenzen aus ihrer Sicht unzulässig war.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht (LAG) entschieden im Sinne der Arbeitnehmerin. Für das LAG ergab sich ein Beweisverwertungsverbot daraus, dass der Arbeitgeber die Videoaufnahmen für die betreffenden Tage erst knapp sechs Monate später und damit zu einem Zeitpunkt ausgewertet habe, zu dem er sie gemäß § 6b Absatz 5 Bundesdatenschutzgesetz alter Fassung längst hätte gelöscht haben müssen. In dem monatelangen Unterbleiben der Löschung lag aus Sicht des LAG eine besonders schwerwiegende Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmerin.

Diese Entscheidungen hat das Bundesarbeitsgericht aufgehoben und den Rechtsstreit zur neuen Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen (Urteil vom 23. August 2018, Aktenzeichen [2 AZR 133/18](#)). Das BAG verwies darauf, dass die Erlaubnis zur Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses aus § 32 Absatz 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz alter Fassung (BDSG a. F.) eine eigenständige Erlaubnisnorm darstellt und gegenüber der Vorschrift des § 6b BDSG a. F. spezieller ist.

Die Speicherung von Videosequenzen dürfe somit so lange erfolgen, bis der Zweck entweder erreicht, aufgegeben oder nicht mehr erreichbar ist. Bei einer rechtmäßigen, offenen Videoüberwachung wäre die Verarbeitung und Nutzung der einschlägigen Bildsequenzen also zulässig gewesen und hätte dementsprechend nicht das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmerin verletzt. Der Arbeitgeber musste das Bildmaterial laut BAG nicht sofort auswerten, sondern durfte hiermit solange warten, bis er dafür einen berechtigten Anlass sah. Da das BAG nicht abschließend entscheiden konnte, ob die erfolgte offene Videoüberwachung rechtmäßig war, verwies es den Fall zurück an das LAG.

---

### VAA- Praxistipp

Das Bundesarbeitsgericht hat mit der Entscheidung seine bestehende Rechtsprechung präzisiert und klargestellt, dass die Speicherung von Videoaufnahmen auch über einen längeren Zeitraum zulässig ist, um strafbares Verhalten von Mitarbeitern aufzudecken und zu vermeiden. Zwar hat das BAG sein Urteil noch auf der Grundlage des alten Datenschutzrechts getroffen, zugleich aber betont, dass bei einer rechtmäßig erfolgten Videoüberwachung auch die Vorschriften der seit dem 25. Mai 2018 anzuwendenden Datenschutz- Grundverordnung einer gerichtlichen Verwertung der erhobenen personenbezogenen Daten nicht entgegenstehen würden.

## Finanzgericht: Mietverhältnis mit Lebensgefährten wird nicht anerkannt

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

Manche Steuerzahler entwickeln eine erstaunliche Kreativität: Vor dem Finanzgericht Baden- Württemberg wurde darum gestritten, ob ein Mietvertrag zwischen Lebensgefährten über die hälftige Nutzung der gemeinsam bewohnten Wohnung steuerlich anerkannt werden muss.

### Die Ausgangslage

Geklagt hatte die Eigentümerin einer Immobilie mit mehreren Wohnungen. Zusammen mit ihrem Lebensgefährten bewohnte sie dort die Wohnung im Obergeschoss. Der Lebensgefährte überwies ihr monatlich 350 Euro Miete und ein Haushaltsgeld in Höhe von 150 Euro.

Die Klägerin und ihr Lebensgefährte haben ein als Mietvertrag bezeichnetes Dokument unterzeichnet und darin geregelt, dass die Klägerin die Wohnung im Obergeschoss zur Hälfte für 350 Euro inklusive Nebenkosten monatlich vermietet.

### Die Argumentation des Gerichts

Letztendlich ausschlaggebend war für die Beurteilung das Thema Fremdvergleich. Also die Frage, ob sich ein fremder Dritter auf diesen Deal eingelassen hätte. Hätte er oder sie ganz sicher nicht, lautete das eindeutige Urteil der Richter:

Ein fremder Dritter lässt sich nicht auf eine bloße Berechtigung zur Mitnutzung einer Wohnung ohne Privatsphäre ein, ohne ihm individuell und abgrenzbar zugewiesene Wohnräume.

Die Behauptung, jeder habe jeweils ein eigenes Schlafzimmer zur ausschließlichen individuellen Nutzung zur Verfügung gehabt, konnte nicht überprüft werden und widersprach im vorliegenden Fall zudem dem Mietvertrag.

Eine nichteheliche Lebensgemeinschaft ist auch eine Wirtschaftsgemeinschaft, deren wesentlicher Bestandteil das gemeinsame Wohnen ist. Daher ist kein zivilrechtlicher Vertrag, sondern die persönliche Beziehung der Partner die Grundlage des gemeinsamen Wohnens – die Richter sprachen anschaulich von innerer Bindung.

Beide Partner tragen nach ihren Kräften finanziell zur gemeinsamen Lebensführung bei, wozu auch das Wohnen gehört. Steuerlich ist hier nichts zu berücksichtigen.

Die Klägerin muss die Mieteinnahmen also versteuern, warum also das Theater? Weil im Gegenzug Kosten für die Wohnung als Werbungskosten hätten abgezogen werden dürfen. So könnte man sich mit ein paar geschickten Investitionen, die gleichzeitig auch noch den Wert der Immobilie steigern, ein schönes Verlustmodell basteln – also eine Gestaltung, bei der nur Verluste anfallen und tatsächlich Geld gespart wird. Dafür ist das Steuerrecht allerdings nicht gedacht – was die Richter in Baden- Württemberg klar erkannt und die Gestaltung zu Recht unterbunden haben!

**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

### Werkgruppe CSL Behring: Neues AT-Vergütungssystem auf dem Prüfstand

Bei einer Diskussionsveranstaltung der VAA- Werkgruppe CSL Behring am 17. September stand das neue AT-Vergütungssystem im Mittelpunkt. Das Mitte 2019 eingeführte System soll nach dem Willen der Betriebspartner eine globale Infrastruktur für das Stellenmanagement, die Förderung der Karriereentwicklung in eine marktkonforme Vergütung gewährleisten. Nach einer Einführung zu den Akademiker-Tarifverträgen und den Grundsätzen einer fairen AT-Vergütung durch Hinnerk Wolff vom VAA stellte die Personalleiterin des Marburger Standortes von CSL Behring Tanja Templar (im Bild links) bei der Veranstaltung die Eckpunkte des neuen Systems vor. Bei der anschließenden Diskussion mit den 45 Veranstaltungsteilnehmern wurden offene Fragen angesprochen und insbesondere die fehlende Transparenz der Vergütungsbänder und damit der konkreten Entgelthöhen kritisiert. Neben dem Vorstand der VAA-Werkgruppe CSL Behring war aus den Reihen des VAA auch Betriebsratsmitglied Gerhard Seemann zugegen und trug zur Diskussion bei. „Die Veranstaltung war nicht nur für die VAA- Werkgruppe ein voller Erfolg, sondern macht den VAA vor Ort sichtbar und vertieft die Kontakte und die Diskussionsebene zu den Betriebspartnern“, so VAA-Geschäftsführer Hinnerk Wolff im Anschluss.



Foto: Wolff – VAA

## Links

### VAA Magazin erschienen

Die Oktoberausgabe des VAA Magazins ist erschienen und steht als [E-Paper](#) auf [www.vaa.de/vaamagazin](http://www.vaa.de/vaamagazin) zur Verfügung. Wer keine Lust hat, das „VAA Magazin 2.0“ auszuprobieren, kann das Heft selbstverständlich wie gewohnt als einfache [PDF](#) herunterladen. Wem die Digitalversion allerdings so gut gefällt, dass sie künftig vollkommen ausreicht, kann das gedruckte Magazin natürlich auch abbestellen. Eine einfache E- Mail an [redaktion@vaa.de](mailto:redaktion@vaa.de) genügt.

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

### Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

#### [Aufgaben von Sprecherausschüssen – Vertiefungsseminar](#)

Sprecherausschussmitglieder stehen an vorderster Front, wenn es um die Interessenvertretung der leitenden Angestellten geht. Um ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten erfolgreich zu meistern, ist aktuelles und fachlich fundiertes Wissen unerlässlich. Die Schulung beinhaltet Grundlagen und Vertiefungen. Sie richtet sich nicht nur an Neumitglieder, sondern auch an erfahrene Mitglieder von betrieblichen Sprecherausschüssen, Gesamtsprecherausschüssen, Unternehmenssprecherausschüssen oder Konzernsprecherausschüssen. Referent ist VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er ist seit über 30 Jahren Experte auf dem Gebiet des Arbeitsrechts für Führungskräfte und berät Sprecherausschüsse bei allen Aspekten ihrer Tätigkeit. Das Seminar findet **am 4. November in Köln** statt.

[www.fki-online.de](http://www.fki-online.de)

25.10.19, 9.15 Uhr – 12.30 Uhr

### Sitzung Kommission Aufsichtsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Karlsruhe

25.10.19, 13.00 Uhr – 26.10.19, 12.00 Uhr

### Tagung für Aufsichtsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Karlsruhe

28.10.19, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

### Sitzung Kommission Einkommen

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

08.11.19 14.00 Uhr - 16.30 Uhr

### Sitzung Landesgruppen Bayern, Mitte/ Ost, Nord, Nordrhein, Südwest, Westfalen

Veranstalter: VAA

Ort: Seeheim- Jugenheim

08.11.19, 17.00 – 09.11.19, 13.00 Uhr

### VAA- Jahreskonferenz

Veranstalter: VAA

Ort: Seeheim- Jugenheim

12.11.19 14.00 Uhr – 18.00 Uhr

### Sitzung Kommission Betriebsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Mainz

13.11.19, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

### Sitzung Kommission Betriebliche Altersversorgung

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln