

Arbeitszeitkultur: Vertrauen statt Präsenz

Ist der Acht- Stunden- Arbeitstag im Zeitalter der Digitalisierung noch zeitgemäß? Diese Frage hat der Vorsitzende der sogenannten Wirtschaftsweisen Christoph Schmidt in einem Zeitungsinterview aufgeworfen – und seine Antwort gleich mitgeliefert: Er und seine Kollegen aus dem Beratergremium der Bundesregierung in Wirtschaftsfragen halten eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes für erforderlich. Um wettbewerbsfähig zu sein, müssten Firmen in der digitalisierten Arbeitswelt agil sein und ihre Teams schnell zusammenrufen können.

Dieser Diagnose kann man nur schwer widersprechen. Fraglich ist allerdings, ob dafür tatsächlich eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes erforderlich ist. Denn die bestehenden Regelungen ermöglichen bereits viel Flexibilität und sind keineswegs so starr, wie es viele Kritiker gern darstellen. Bereits heute liegt die zulässige Höchstarbeitszeit nicht bei acht, sondern bei zehn Stunden, die zudem unter bestimmten Voraussetzungen überschritten werden können. Auch die maximale wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden gilt grundsätzlich nur im Durchschnitt über sechs Monate. Es darf also phasenweise durchaus mehr gearbeitet werden. Und die vorgeschriebene Ruhezeit von elf Stunden kann – wo es notwendig ist – durch tarifliche Regelungen verkürzt werden.

Hinzu kommt, dass die bestehenden Regelungen ohnehin nicht umfassend zur Anwendung kommen: Für bestimmte Arbeitnehmergruppen gelten Ausnahmen, zum Beispiel für leitende Angestellte. Und viele nichtleitende außertarifliche Angestellte arbeiten im Modell der „Vertrauensarbeitszeit“, bestimmen also zumindest in der Theorie weitestgehend selbst, wann sie arbeiten. Das Problem besteht hier in vielen Fällen eher darin, dass Unternehmen ihren Arbeitnehmern dennoch enge Vorgaben machen und die digitalisierte Arbeitswelt lediglich als Argument anführen, um von ihren Mitarbeitern noch mehr Flexibilität einzufordern.

Wir brauchen also nicht unbedingt eine Änderung der Gesetze, sondern vielmehr der Arbeitszeitkultur. Der VAA bezieht deshalb zu diesem Thema – wie zu vielen anderen Themen auch – einen klaren Standpunkt: Gelebte Arbeitszeitsouveränität kann es nur mit einer echten Vertrauenskultur geben, in der Mitarbeiter mitentscheiden, wann, wo und wie lange sie arbeiten. Dafür sind klare Regelungen notwendig. Das Credo lautet: Weg von der Zeit- hin zur Ergebnisorientierung. Nur dann können die mit dem technischen Fortschritt einhergehenden Flexibilitätspotenziale so genutzt werden, dass für Unternehmen und Mitarbeiter Vorteile entstehen.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Energiewende: nachhaltige Haushaltsfinanzierung erforderlich

Gemeinsam mit zehn anderen namhaften Organisationen wie dem Verband der Chemischen Industrie (VCI) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) hat sich der VAA mit dem nachstehenden Appell gegenüber der Politik für eine nachhaltige Haushaltsfinanzierung der Energiewende eingesetzt.

Deutschland ist das Land der Energiewende. Der Umbau der Energieversorgung mit dem Ziel, auf Kernkraft zu verzichten, das Klima zu schützen und fossile Ressourcen zu schonen, ist in vollem Gange. Die Unterzeichner bekennen sich zum Leitbild einer nachhaltigen Energiepolitik – und damit auch zum Klimaschutz, zum Ausbau erneuerbarer Energien und zur Verbesserung der Energieeffizienz. Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist die sichere, saubere und bezahlbare Energieversorgung eine zentrale Zukunftsfrage, die heute noch nicht gelöst ist. Nur über die Lösung dieser Frage kann die Energiewende zum internationalen Erfolgsmodell werden und Deutschland seiner Verantwortung aus dem Pariser Klimaabkommen gerecht werden.

Der Ausbau erneuerbarer Energien ist das Herzstück der Energiewende. Das EEG hat zu einem effektiven Ausbau erneuerbarer Energien geführt. Gleichzeitig sind die Kosten immer weiter gestiegen. Den größten Teil dieser Kosten müssen private Verbraucher und nicht entlastete Unternehmen tragen. Die steigenden Stromkosten werden bei Privathaushalten mit geringem Einkommen immer mehr zu einer sozialen Frage. Und Unternehmen, die vielfach nicht entlastet sind, drohen durch immer höhere Kosten und regulatorische Unsicherheit an Wettbewerbsfähigkeit zu verlieren.

Daher brauchen wir ein neues Finanzierungssystem für den kosteneffizienten Ausbau erneuerbarer Energien, das sozial gerecht ist und gleichzeitig wieder Investitionssicherheit für die Wirtschaft schafft sowie den Weg zum Erreichen der Klimaziele ebnet.

Der umfassende Umbau der Energieversorgung in Deutschland ist eine enorme Herausforderung, welche vergleichbar ist mit Zukunftsprojekten wie der Modernisierung der Infrastruktur für Digitalisierung und Verkehr oder den Investitionen für ein höheres Niveau bei Bildung und Sicherheit. Komplexität und Kosten lassen es zu, die Energiewende als Generationenprojekt auf eine Stufe mit der Wiedervereinigung zu stellen. Die Steuerung und Kontrolle solcher gesamtgesellschaftlicher Großprojekte liegt in der Verantwortung des Staates. Daher halten wir es für richtig und dringend notwendig, zumindest Teile der Kosten für die Energiewende aus dem Bundeshaushalt zu bestreiten.

Diese Umstellung ist eine Hauptaufgabe für die kommende Bundesregierung. Ideen dazu liegen auf dem Tisch, die Debatte um die besten Vorschläge sollte jetzt geführt werden. Ohne eine Umstellung der Finanzierung sind die Ziele der Energiewende nicht nachhaltig zu erreichen. Wir fordern die künftige Bundesregierung auf, kurzfristig die Weichen dafür zu stellen.

Zu den Unterzeichnern gehören neben dem VAA: bne – Bundesverband Neue Energiewirtschaft, Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen, Deutscher Gewerkschaftsbund, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Deutscher Mieterbund, Hauptverband des Deutschen Einzelhandels, SET Wirtschaftsverband Anlagenbau und Industrieservice, VCH Verband Chemiehandel, Verband der Chemischen Industrie und Verbraucherzentrale Bundesverband.

Kündigungsfrist: Wie lang ist zu lang?

Wird die Kündigungsfrist eines Arbeitnehmers wesentlich über die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist hinaus verlängert, kann darin eine unangemessene Benachteiligung für den Arbeitnehmer liegen, obwohl die gleiche Frist für Kündigungen des Arbeitgebers gilt. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Ein Arbeitnehmer war seit 2009 bei seinem Arbeitgeber als Speditionskaufmann in einer 45- Stunden- Woche gegen eine Vergütung von 1.400 Euro brutto beschäftigt gewesen. Im Juni 2012 unterzeichneten Arbeitnehmer und Arbeitgeber eine Zusatzvereinbarung, die eine Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist für beide Seiten auf drei Jahre zum Monatsende und eine Anhebung des monatlichen Bruttogehaltes auf 2.400 Euro vorsah. Das Entgelt sollte bis zum 31. Mai 2015 nicht erhöht werden und bei einer späteren Neufestsetzung wieder mindestens zwei Jahre unverändert bleiben.

Nachdem ein Kollege des Arbeitnehmers festgestellt hatte, dass auf den Computern der Mitarbeiter im Hintergrund ein zur Überwachung des Arbeitsverhaltens geeignetes Programm installiert war, kündigten der Arbeitnehmer und fünf seiner Kollegen am 27. Dezember 2014 ihre Arbeitsverhältnisse zum 31. Januar 2015. Das Unternehmen versuchte vor dem Arbeitsgericht die Feststellung einzuklagen, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 31. Dezember 2017 fortbesteht. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab.

Nun hat auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass die lange Kündigungsfrist den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligte und deshalb unwirksam war (Urteil vom 26. Oktober 2017, Aktenzeichen: [6 AZR 158/16](#)).

Eine wesentliche Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist müsse unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls darauf geprüft werden, ob sie für den Arbeitnehmer eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit darstellt.

Trotz der beiderseitigen Verlängerung der Kündigungsfrist sah das BAG in diesem Fall eine solche unausgewogene Gestaltung der Vertragsbedingungen. Der Nachteil für den Arbeitnehmer sei auch nicht durch die vorgesehene Gehaltserhöhung aufgewogen worden, zumal die Zusatzvereinbarung das Vergütungsniveau langfristig einfror.

Praxistipp

Grundsätzlich gilt: Lange Kündigungsfristen können zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden, wenn sie in gleicher Weise für beide Seiten gelten. Die Entscheidung des BAG zeigt allerdings, dass für diesen Grundsatz Ausnahmen zugunsten der Arbeitnehmer gelten können, wenn diese sonst unangemessen benachteiligt werden.

Steuertipp: Vorhalten einer Wohnung aus beruflichen Gründen

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

Eine Arbeitnehmerin, die bei der Geburt ihres Kindes mit ihrem Lebensgefährten an einem anderen Ort zusammenzieht und während der Elternzeit ihre Wohnung am bisherigen Arbeitsort beibehält, kann die Kosten hierfür unter bestimmten Voraussetzungen als Werbungskosten von der Steuer absetzen. Dies zeigt ein vom Finanzgericht Berlin- Brandenburg entschiedener Fall.

Die Klägerin hatte nach der Elternzeit ihre Tätigkeit bei ihrer bisherigen Arbeitsstelle zunächst wieder aufnehmen wollen. Als sich ihre Pläne änderten und sie nach der Elternzeit eine Stelle an einem anderen Arbeitsort antrat, kündigte sie die bis dato vorgehaltene Wohnung, machte die Kosten für deren Vorhalten jedoch in ihrer Steuererklärung geltend. Das Finanzamt lehnte eine Berücksichtigung ab.

Die hiergegen gerichtete Klage hatte Erfolg. Die Aufwendungen für das Vorhalten der Wohnung seien zwar keine Kosten für eine beruflich veranlasste doppelte Haushaltsführung. Sie seien jedoch als Werbungskosten anderer Art abziehbar, so das Gericht. Es ging davon aus, dass dieses Vorhalten der Wohnung ausschließlich aus beruflichen Gründen erfolgt ist und denkbare andere, private Gründe entweder gar nicht vorlagen oder allenfalls völlig geringfügig und untergeordnet waren. Zwar sei bei dieser Überzeugungsbildung ein strenger Maßstab anzulegen. Entscheidend für das Gericht war aber zum einen der Umstand, dass die Klägerin an ihrem bisherigen Beschäftigungsort nicht lediglich eine vage Aussicht auf ein Arbeitsverhältnis hatte oder gar nur die Absicht, sich dort zu bewerben, sondern ein unbefristetes und ungekündigtes Arbeitsverhältnis vorlag, lediglich unterbrochen durch Mutterschutzzeit und Elternzeit. Zum anderen war für das Gericht besonders bedeutsam, dass die Kündigung der vorgehaltenen Wohnung im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses erfolgte.

Hinzu komme, dass der Mietwohnungsmarkt am bisherigen Beschäftigungsort der Klägerin stark belastet ist, so die Richter. Es sei für Mietinteressenten extrem schwierig, überhaupt eine passende Wohnung zu finden. Außerdem sei jeder Wohnungswechsel in der Regel mit einer höheren Miete verbunden. Es sei daher bei einem absehbaren Bedürfnis nach einer Wohnung nur vernünftig und ratsam, eine bisherige Wohnung beizubehalten, auch wenn sie vorübergehend gar nicht benötigt wird.

Abschließend betont das Gericht, dass es für Werbungskosten keine abschließende Kategorisierung gibt. Auch wenn die Voraussetzungen einer doppelten Haushaltsführung nicht vorliegen, könnten daher Werbungskosten gegeben sein. Denn darunter fielen rechtlich alle Aufwendungen, die durch den Beruf veranlasst sind. Daher fielen Aufwendungen, die nicht durch die Nutzung einer Wohnung am derzeitigen Beschäftigungsort entstehen, sondern durch das bloße Vorhalten einer (praktisch kaum bewohnten) Wohnung am zukünftigen Beschäftigungsort, unter den Werbungskostenbegriff, wenn wie hier die Erwerbssphäre bei wertender Betrachtung das auslösende Moment sei. Es handele sich um Kosten der eigenen Kategorie „Vorhalten einer Wohnung aus ausschließlich beruflichen Gründen“ (Finanzgericht Berlin- Brandenburg, Urteil vom 1. Juni 2017, Aktenzeichen: [3 K 3278/14](#)).

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Landesgruppe Hessen wählt neuen Vorstand

In der VAA- Landesgruppe Hessen ist auf der Herbstsitzung am 25. Oktober 2017 in Hofheim am Taunus ein neuer Vorstand gewählt worden. Vorsitzender der Landesgruppe bleibt Dr. Klemens Minn von der Werksgruppe Bayer CropScience. Dr. Joachim Carl von der Werksgruppe Evonik Methacrylate ist Stellvertretender Vorsitzender, Dr. Martin Bewersdorf von der Werksgruppe Industriepark Wolfgang Schriftführer. Zu den weiteren Vorstandsmitgliedern gehören Dr. Mechthild Auge (Werksgruppe Merck), Prof. Thomas Beisswenger, Dr. Martin Reisinger (beide Werksgruppe Industriepark Wolfgang), Dr. Martin Schnauber (Werksgruppe InfraServ Höchst) und Dr. Heinz- Ulrich ter Meer (Werksgruppe Celanese).

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

[Durchführung von Sprecherausschusswahlen](#)

Im Frühjahr 2018 finden parallel zu den Betriebswahlen auch die Wahlen zu den Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten statt. Das Seminar richtet sich an die Verantwortlichen für die Durchführung von Sprecherausschusswahlen – Mitglieder von Wahlausschüssen, Sprecherausschussmitglieder oder Mitarbeiter von Personalabteilungen. Schritt für Schritt wird der komplexe Wahlprozess dargestellt. Die einzelnen Stufen der Wahlvorbereitung werden erläutert, zudem stehen praxisbezogene Tipps für eine zeit- und aufwandsparende Durchführung der Wahl und zur Vermeidung von Verfahrensfehlern im Mittelpunkt. Referent ist Rechtsanwalt Christian Lange. Als VAA- Geschäftsführer und Fachanwalt für Arbeitsrecht berät er in seiner täglichen Arbeit die Sprecherausschüsse der chemischen Industrie sowie leitende Angestellte bei rechtlichen Fragestellungen. Das Seminar findet **am 16. Januar 2018 in Köln** statt.

www.fki-online.de

Links

CHEManager

CHEManager E- Mail- Newsletter

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

Termine

20.11.17, 17.00 Uhr – 21.00 Uhr

Sitzung Landesgruppe Niedersachsen

Ort: Kastens Hotel Luisenhof, Luisenstraße 1 – 3, 30159 Hannover

20.11.17, 14.00 Uhr – 17.00 Uhr

Sprechstunde im IP Höchst

Veranstalter: AG VAA im IPH

Ort: Industriepark Höchst, G836/7, Raum 112

Hinweis: Für die Sprechstunde mit VAA- Jurist Hinnerk Wolff ist zwecks Terminkoordination eine Anmeldung per E- Mail an klemens.minn@bayer.com oder

Hinnerk.Wolff@vaa.de erforderlich. Die Sprechstunde findet begleitend zum Treffen der Arbeitsgemeinschaft VAA im IPH (17.00 Uhr im Gebäude C 595, Raum 030, Erdgeschoss, Industriepark Höchst, 65926 Frankfurt am Main) statt.

24.11.17, 14.00 Uhr – 25.11.17, 14.00 Uhr

Informationsveranstaltung zu den Betriebsratswahlen 2018

Veranstalter: VAA

Ort: Dorint Kongresshotel Mannheim, Friedrichsring 6, 68161 Mannheim

27.11.17, 13.00 Uhr – 19.00 Uhr

Sitzung Kommission Betriebsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Novotel, Augustusstraße 6, 55131 Mainz

09.12.17, 09.15 Uhr – 13.00 Uhr

Sitzung VAA- Vorstand

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

12.12.17, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

12.12.17, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Führung

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

Weitere Informationen zu VAA- Terminen gibt es auf der Mitgliederplattform [MeinVAA](#).