

Mitbestimmung: Angriff abgewehrt

Arbeitnehmervertreter raus aus dem Aufsichtsrat! Mit dieser Forderung ist der Berliner Unternehmer Konrad Erzberger vor dem Kammergericht Berlin angetreten – und gescheitert. Erzberger hatte einige Aktien des Reiseveranstalters TUI und damit das Recht erworben, die Zusammensetzung des Aufsichtsrates gerichtlich überprüfen zu lassen. Das tat er – mit der Begründung, durch das deutsche Mitbestimmungsgesetz würden Mitarbeiter im Ausland benachteiligt und die Freizügigkeit innerhalb der EU eingeschränkt. Da die Arbeitnehmerbank aufgrund der Nichtberücksichtigung von Arbeitnehmern im Ausland fehlerhaft zustande gekommen sei, dürfe der Aufsichtsrat nur aus Vertretern der Anteilseigner bestehen.

Bei seinen ersten beiden Versuchen, die deutsche Mitbestimmung auf diese Art zu untergraben – bei der Hombach Baumarkt AG und beim Handelskonzern BayWa AG – hatten die zuständigen Gerichte Erzberger eine klare Absage erteilt. Im Fall TUI sah das zuständige Kammergericht Berlin die Lage weniger klar. Es legte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Frage vor, ob bei der Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat die Beschränkung des Wahlrechts auf Beschäftigte im Inland mit dem Diskriminierungsverbot und der Arbeitnehmerfreizügigkeit vereinbar sei.

Damit hat das Berliner Gericht ohne Not das ganze System der deutschen Mitbestimmung infrage gestellt. Denn wenn der EuGH das Wahlverfahren für die Aufsichtsräte in Deutschland kippen würden, wären tiefgreifende Veränderungen im deutschen Mitbestimmungsrecht notwendig, die letztlich zulasten der Arbeitnehmervertretungen gehen würden.

Das wäre fatal, denn die Partizipation der Arbeitnehmer ist elementar für ihre Identifikation mit ihren Unternehmen. Und von dieser Identifikation profitieren auch die Arbeitgeber in Deutschland, denn Mitbestimmung sorgt erwiesenermaßen für eine bessere Corporate Governance und bessere wirtschaftliche Ergebnisse. Das hat sich nicht zuletzt in der zurückliegenden Finanz- und Wirtschaftskrise gezeigt.

Das deutsche Mitbestimmungsgesetz konnte sich bei seiner Verabschiedung im Jahr 1976 auf eine ungewöhnlich breite parlamentarische Mehrheit stützen, nur 22 Parlamentarier stimmten damals dagegen. Anlässlich des 40. Geburtstages im vergangenen Jahr bezeichnete der damalige Bundespräsident Gauck es zu Recht als „wichtiges Kulturgut“. So ein Kulturgut darf nicht einfach so über Bord geworfen werden! Deshalb ist es sehr zu begrüßen, dass der Generalanwalt am Europäischen Gerichtshof (EuGH) in seinen Schlussanträgen das deutsche Modell der Unternehmensmitbestimmung nun bestätigt hat. Es ist davon auszugehen, dass sich der Gerichtshof dem anschließen und damit ein klares Signal nach ganz Europa für die Stärkung der Mitbestimmung senden wird.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Delegiertentagung: Neuer VAA- Vorstand gewählt

Auf ihrer Tagung am 13. Mai 2017 in Seeheim- Jugendheim haben die Delegierten des VAA einen neuen Vorstandsvorstand gewählt und die Richtlinien der Verbandspolitik für die nächsten Jahre festgelegt. An der Spitze gibt es einen Wechsel: Neuer Vorsitzender ist der BASF- Manager Rainer Nachtrab. Im Fokus der künftigen Verbandspolitik wird die Stärkung der Mitbestimmungsaktivitäten des VAA stehen.



Auf der Delegiertentagung des Führungskräfteverbandes Chemie VAA am 13. Mai 2017 wurden in den VAA- Vorstand gewählt (v. l.): Dr. Christoph Gürtler (Covestro), Dr. Daniele Bruns (Merck), Dr. Roland Leroux (Schött), Rainer Nachtrab (BASF), Dr. Frédéric Donié (Roche Diagnostics), Ruth Kessler (Bayer) und Dr. Thomas Sauer (Evonik). Foto: Maria Schulz – VAA

„Mitbestimmung bietet Gestaltungsmöglichkeit durch Interessenausgleich“, so Rainer Nachtrab in seiner Antrittsrede auf der Delegiertentagung des VAA am 13. Mai 2017 in Seeheim- Jugendheim. „Mitbestimmung sorgt auch für Führungskräfte für eine höhere Identifikation mit ihren Unternehmen.“ Deswegen sei es wichtig, dass der VAA sein Engagement innerhalb der Mitbestimmung in Deutschland und in Europa intensiviert. Nachtrab ist Director Engineering bei der BASF SE und Vorsitzender des Sprecherausschusses der BASF SE sowie des BASF- Konzernsprecherausschusses.

In seinem neuen Amt folgt der Diplom- Ingenieur auf Dr. Thomas Fischer von der Covestro AG, der den Vorsitz seit 2002 innehatte. „Der Verband hat Thomas Fischer viel zu verdanken“, betonte Rainer Nachtrab. „Thomas Fischer hat den Verband als Vorsitzender auch in politisch schwierigen Zeiten erfolgreich gesteuert und vorgelebt, wie wichtig ehrenamtliches Engagement ist.“ Fischer wurde auf der Tagung für seine Verdienste die Goldene Ehrennadel des VAA verliehen.

Der VAA- Vorstand wird alle drei Jahre gewählt. Neue 2. Vorsitzende ist Dr. Daniele Bruns (Merck KGaA). Erstmals vertreten sind die neue Schatzmeisterin Ruth Kessler (Bayer AG), Dr. Christoph Gürtler (Covestro AG) und Dr. Thomas Sauer (Evonik Industries AG). Für eine weitere Amtsperiode bestätigt wurden außerdem Dr. Frédéric Donié (Roche Diagnostics GmbH) und Dr. Roland Leroux (Schött AG), zugleich Präsident der Führungskräftevereinigung ULA und des Europäischen Führungskräfteverbandes Chemie FECCIA.

Neben der Vorstandswahl gehörte zu den Aufgaben der diesjährigen Delegiertentagung auch die Festlegung der zentralen Themenfelder der künftigen Verbandspolitik. Zur wirksameren Durchsetzung der Interessen des Verbandes und der Chemiebranche beschlossen die Vertreter der Werks- und Landesgruppen insgesamt vier politische Anträge. So forderten die VAA- Delegierten die Politik auf, die Vermittlung von IT- Kompetenzen stärker zu fördern und für eine fächerübergreifende Verankerung digitaler Bildungsinhalte in Lehrplänen und Studienordnungen zu sorgen. Zudem wandten sie sich gegen die im Entwurf des Netzmodernisierungsgesetzes (NEMoG) enthaltenen Regelungen zur Begrenzung und Abschaffung der „vermeidenden Netzentgelte“ für steuerbare und flexible Stromerzeugungsanlagen.

An die Unternehmen der chemisch- pharmazeutischen Industrie appellierten die Delegierten, bessere Rahmenbedingungen für die Nutzung flexibler Arbeitsformen durch Führungskräfte zu schaffen und sich gemeinsam mit den Sozialpartnern um praktikable Modelle für ein lebensphasenorientiertes Arbeiten zu kümmern.

Neben den Schwerpunkten der Verbandsarbeit 2016 und 2017, dem Haushaltsbericht für 2016 und dem Haushaltsplan für das aktuelle Verbandsjahr wurden auf der Delegiertentagung auch die ersten Ergebnisse der Einkommensumfrage vorgestellt. Die Folien zur Delegiertentagung 2017 finden eingeloggte VAA- Mitglieder auf der Verbandsplattform [MeinVAA](#).

Mobbing: Hohe Hürden für Schadensersatz

Wenn es zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern zu Meinungsverschiedenheiten oder Konflikten kommt, werden disziplinarische Maßnahmen des Arbeitgebers mitunter als „Mobbing“ empfunden. Ein aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichtes stellt klar, dass sich daraus aber nur in bestimmten Fällen ein Schadensersatzanspruch ableiten lässt.

Eine in der Behindertenbetreuung beschäftigte Arbeitnehmerin hatte auf Kosten ihres Arbeitgebers eine Zusatzausbildung absolviert, um im Anschluss eine Leitungsfunktion übernehmen zu können. Als es zu Unstimmigkeiten mit ihrem Vorgesetzten kam, wies der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin andere Aufgaben zu und kündigte die Ausbildungsvereinbarung. Darüber hinaus erteilte er der Arbeitnehmerin zwei Abmahnungen und kündigte schließlich das Arbeitsverhältnis. Die Arbeitnehmerin wandte sich sowohl gegen die Abmahnungen als auch gegen die Kündigung. Vor Gericht wurde ein Vergleich geschlossen, mit dem das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung beendet wurde.

Zwei Jahre später machte die Arbeitnehmerin gegenüber ihrem ehemaligen Arbeitgeber einen Anspruch auf Schadensersatz nach § 823 Absatz 1 BGB geltend. Als Begründung führte sie an, dass sie sei während ihres Arbeitsverhältnisses über einen langen Zeitraum Anfeindungen und Mobbing ausgesetzt gewesen sei und in der Folge an Depressionen erkrankt sei. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab.

§ 823 BGB: Schadensersatzpflicht

Absatz 1: Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

Auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) lehnte einen Zahlungsanspruch der Arbeitnehmerin ab (Urteil vom 15. September 2016, Aktenzeichen: [8 AZR 351/15](#)). Das BAG verwies darauf, dass ein Anspruch auf Schadensersatz wegen „Mobbings“ nur dann entsteht, wenn der Arbeitgeber seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt oder die Gesundheit des Arbeitnehmers verletzt.

Die BAG- Richter betonten, dass es im Rahmen von Arbeitsverhältnissen typischerweise zu Meinungsverschiedenheiten und Konflikten kommt, ohne dass die dabei zutage tretenden Verhaltensweisen des Arbeitgebers oder des Vorgesetzten zwangsläufig zu einer widerrechtlichen Beeinträchtigung des Arbeitnehmers führen.

Die von der Arbeitnehmerin vorgetragene Vorwürfe waren demnach nicht geeignet, einen Anspruch auf Schadensersatz zu begründen. So seien die ausgesprochenen Abmahnungen auf ein konkretes Verhalten der Arbeitnehmerin bezogen gewesen und nicht vom Arbeitgeber als Mittel eingesetzt worden, um die Arbeitnehmerin in ungerechtfertigter Weise zu schikanieren. Soweit die Abmahnungen unwirksam waren, habe der Arbeitgeber das Recht, sich bei der rechtlichen Beurteilung zu irren. Auch die Kündigung der Ausbildungsvereinbarung wertete das BAG nicht als Vertragspflichtverletzung des Arbeitgebers, weil ein Kündigungsrecht in der Ausbildungsvereinbarung ausdrücklich vereinbart worden war.

VAA- Praxistipp

Das BAG- Urteil zeigt, dass für eine erfolgreiche Mobbing-Klage in der gerichtlichen Praxis hohe Hürden bestehen. Sie setzt voraus, dass der Arbeitgeber nachweislich Rechtsgüter des Arbeitnehmers verletzt, indem er ein durch Einschränkungen, Anfeindungen, Erniedrigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Arbeitsumfeld schafft. Die Neuzuweisung einer Tätigkeit oder eine ungerechtfertigte Abmahnung reichen dafür in aller Regel nicht aus.

Bundesfinanzhof: Stufenweise Ermittlung der zumutbaren Belastung

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

Steuerpflichtige können außergewöhnliche Belastungen nach einem neuen Urteil des Bundesfinanzhofes (BFH) jetzt weiter gehend als bisher steuerlich geltend machen. Das betrifft zum Beispiel Krankheitskosten, Pflegekosten und Unterhaltszahlungen an bedürftige Personen.

Grundsätzlich gilt: Außergewöhnliche Belastungen dürfen in der Steuererklärung nur dann geltend gemacht werden, wenn man mit überdurchschnittlich hohen Aufwendungen belastet ist. Mit anderen Worten: Bis zu einer bestimmten Zumutbarkeitsgrenze (das Finanzamt spricht von „zumutbarer Belastung“) müssen Krankheitskosten, Pflegekosten, Unterhaltszahlungen an bedürftige Personen und andere außergewöhnliche Belastungen selbst bezahlt werden. Die zumutbare Belastung wird in drei Stufen nach einem bestimmten Prozentsatz des Gesamtbetrags der Einkünfte bemessen und hängt von Familienstand und Kinderzahl ab:

Höhe der Einkünfte (Gesamtbetrag)	bis 15.340 Euro	über 15.340 Euro bis 51.130 Euro	über 51.130 Euro
keine Kinder und Anwendung der Grundtabelle	5%	6%	7%
keine Kinder und Anwendung der Splittingtabelle	4%	5%	6%
ein oder zwei Kinder	2%	3%	4%
drei oder mehr Kinder	1%	1%	2%

Die zumutbare Belastung bleibt weiter erhalten, allerdings erfolgt die Berechnung des absetzbaren Betrags jetzt deutlich steuerehrerfreundlicher. Nach dem Urteil des BFH wird jetzt nur noch derjenige Teil des Gesamtbetrags der Einkünfte, der den im Gesetz genannten Stufengrenzbetrag übersteigt, mit dem jeweils höheren Prozentsatz belastet. Das bedeutet: Der Prozentsatz für Stufe 3 erfasst nur den Teilbetrag der Einkünfte, der 51.130 Euro übersteigt, der Prozentsatz für Stufe 2 erfasst entsprechend nur den Teilbetrag der Einkünfte, der zwischen 15.340 Euro und 51.130 Euro liegt, und so weiter.

Bisher nahmen die Finanzämter – zum finanziellen Nachteil der Steuerzahler – an, dass sich die Höhe der zumutbaren Belastung einheitlich nach dem höheren Prozentsatz richtet, sobald der Gesamtbetrag der Einkünfte eine der im Gesetz genannten Grenzen überschreitet. Der höhere Prozentsatz war also auf den Gesamtbetrag aller Einkünfte anzuwenden.

Warum hat der BFH so entschieden?

Maßgebend für die Entscheidung des BFH waren insbesondere der Wortlaut der Vorschrift, der für die Frage der Anwendung eines bestimmten Prozentsatzes gerade nicht auf den „gesamten Gesamtbetrag der Einkünfte“ abstellt, sowie die Vermeidung von Härten, die bei der Berechnung durch die Finanzverwaltung entstehen konnten, wenn eine vorgesehene Stufe nur geringfügig überschritten wurde.

Im konkret entschiedenen Fall ging es um die steuerliche Anerkennung von Krankheitskosten – die Entscheidung ist aber nicht auf diese Kostenart beschränkt, sondern betrifft alle außergewöhnlichen Belastungen nach § 33 Einkommensteuergesetz. Die Entscheidung hat also weitreichende Bedeutung, da Steuerpflichtige nun in der Regel früher und in größerem Umfang durch ihnen entstandene außergewöhnliche Belastungen steuerlich entlastet werden (BFH- Urteil vom 19. Januar 2017, Aktenzeichen: [VI R 75/14](#)).

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

MBF- Report: Mitbestimmung bringt zählbaren Erfolg
 Unter den 100 größten Firmen Europas ist die betriebliche Mitbestimmung weit verbreitet. Ein aktueller [MBF- Report](#) der Hans- Böckler- Stiftung zeigt nochmals auf, dass davon nicht nur die Beschäftigten profitieren, sondern das ganze Unternehmen. Die Studienautoren vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) und der Hertie School of Governance heben hervor, dass 90 Prozent der untersuchten Unternehmen tarifgebunden sind. In 73 Prozent der Firmen gibt es einen Europäischen Betriebsrat, in 44 Prozent sind Arbeitnehmer über die Unternehmensmitbestimmung auch im Aufsichtsrat vertreten (*board level representation*). Der Studie zufolge trägt die Mitbestimmung zur Stärkung einer guten Corporate Governance bei. Außerdem weisen Unternehmen, die sowohl tarifgebunden als auch mitbestimmt sind, höhere Marktanteile und höhere Umsatzerlöse auf als ihre Konkurrenten.

Veranstaltung bei Covestro im Juni

Unter dem Motto „Authentizität – Mythos oder Erfolgsgarant?“ findet am 12. Juni 2017 das dritte große Treffen des Frauennetzwerks [VAA connect](#) statt. Gastgeber ist die Covestro AG in Leverkusen. Die Veranstaltungsreihe „VAA connect – Frauen in Führung“ lädt vorrangig die weiblichen VAA- Mitglieder für das Netzwerktreffen ins Baykomm ein. Neben spannenden Vorträgen von Rainer Niermeyer, Dr. Martina Mronga und Doris Krüger erwarten die Gäste erneut der etablierte „Markt der Netzwerke“ mit zahlreichen Ausstellern sowie eine Podiumsdiskussion mit hochkarätigen Referenten. Die Moderation der Veranstaltung übernimmt Business Coach Dr. Julia Kropf. Anmeldeschluss ist der 19. Mai 2017.

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

[Hartes Verhandeln](#)

Welche Faktoren beeinflussen eine Verhandlung? Wie kann man diese bei der Verhandlungsführung gezielt einsetzen? Auf der Verhandlungsebene gilt es stets das optimale Ergebnis herauszuholen. In diesem Training lernen die Teilnehmer, schnell, effektiv und zielführend eine Verhandlung zu führen. Referent Kai Braake, der langjährige Erfahrung als Verhandlungsspezialist besitzt, trainiert Taktiken anhand praktischer Verhandlungssituationen, mit denen die Seminarteilnehmer das Gelernte optimal in ihren Arbeitsalltag integrieren können. Die Seminare [„Hartes Verhandeln: wirkungsvolle Taktiken für Ihre Verhandlungen“](#) und [„Hartes Verhandeln – Stufe 2“](#) finden am 5. und 6. September 2017 in Köln statt.

www.fki-online.de

Termine

20.05.17, 10.00 Uhr – 16.00 Uhr

Schulung „Wahlmanagement für Aufsichtsräte“

Veranstalter: VAA

Ort: Maritim Hotel Düsseldorf, Maritim- Platz 1, 40474 Düsseldorf

08.06.17, 17.00 Uhr – 19.00 Uhr

Infoabend für Chemiestudenten

Referent: Dr. Carsten Gaebert

Veranstalter: VAA und GDCh

Ort: Universität Ulm, Hörsaal H 1

12.06.17, 10.30 Uhr – 17.30 Uhr

Veranstaltung des Frauennetzwerkes VAA Connect: „AUTHENTIZITÄT – Mythos oder Erfolgsgarant?“

Veranstalter: VAA

Ort: Baykomm Leverkusen, Kaiser- Wilhelm- Allee 1b, 51373 Leverkusen

19.06.17, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

21.06.17, 19.00 Uhr – 23.06.17, 16.00 Uhr

Seminar für Betriebsräte

Referent: Dr. Reinhard Schinz, Vorsitzender Richter am Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin- Brandenburg

Veranstalter: FKI – Führungskräfte Institut GmbH

Ort: Maritim proArte Hotel Berlin, Friedrichstraße 151, 10117 Berlin

04.07.17, 17.00 Uhr – 19.00 Uhr

Infoabend für Chemiestudenten

Referent: Dr. Carsten Gaebert

Veranstalter: VAA und GDCh

Ort: München

06.07.17, 16.00 Uhr – 18.00 Uhr

Vortrags- und Diskussionsveranstaltung „Aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung“

Referent: Joachim Schwind, Vorstandsvorsitzender der Pensionskasse der Mitarbeiter

der Hoechst- Gruppe VVaG

Veranstalter: VAA- Landesgruppe Hessen und

Arbeitsgruppe „VAA im IPH“

Ort: Industriepark Frankfurt- Höchst, G 836,

Konferenzraum 2. Etage, R206

Um Anmeldung auf [MeinVAA](#) oder an

Klemens.Minn@minn-web.de wird gebeten.

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

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.

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