

EuGH- Urteil: Guter Tag für die Mitbestimmung

Am 18. Juli 2017 hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden: Das deutsche Mitbestimmungsrecht ist mit dem EU- Recht vereinbar. In Deutschland dürfen nur die Arbeitnehmer den Aufsichtsrat wählen, die im Inland arbeiten. Mitarbeiter im EU- Ausland dürfen nicht mitwählen. Bei einem Umzug zum Arbeiten ins EU- Ausland kann man nicht dieselben Bedingungen verlangen wie in der Heimat.

Die Entscheidung des EuGH schafft Klarheit für die Rechte von Millionen Arbeitnehmern in Deutschland und in weiten Teilen Europas. Neben Deutschland haben 17 andere EU- Länder gesetzlich verbriefte Mitspracherechte für Arbeitnehmer in den Leitungsgremien ihrer Unternehmen. Das heißt nichts anderes, als dass die Mitbestimmung zu Europa gehört. Wichtig erscheint mir der Hinweis des EuGH, dass die Mitbestimmung weder gegen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer noch gegen das allgemeine Verbot der Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verstößt. Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer garantiert einem Arbeitnehmer nämlich nicht, dass ein Umzug in einen anderen Mitgliedstaat in sozialer Hinsicht neutral sein wird. Das Urteil des EuGH unterstreicht die vorrangige Bedeutung der Mitbestimmung und ihrer sozialen Ziele. Und das aus gutem Grund.

Das deutsche Modell der Mitbestimmung ist ein wesentlicher Eckpfeiler für den wirtschaftlichen und sozialen Wohlstand unseres Landes und schon längst ein Standortvorteil. Das deutsche Mitbestimmungsgesetz konnte sich bei seiner Verabschiedung 1976 auf eine breite parlamentarische Mehrheit stützen: Nur 22 Abgeordnete stimmten dagegen. Ich bin davon überzeugt, dass auch auf europäischer Ebene die Mitbestimmung weiter ausgebaut werden muss.

Wir brauchen in allen Ländern der EU Regelungen, die den Mitarbeitern die Möglichkeit der Teilhabe am Erfolg in ihren Unternehmen geben.

Daher fordert der VAA die Politik auf, auf europäischer Ebene dafür zu kämpfen, dass Rechtsformen wie die Europäische Aktiengesellschaft (SE) nicht länger als Instrument zur Absenkung von Mitbestimmungsstandards genutzt werden können. Es muss sichergestellt werden, dass der leitende Angestellte (LA) in den SE- Aufsichtsräten vertreten ist. Viel zu häufig entfällt nämlich der Sitz des LA bei einem Rechtsformwechsel zu einer SE. Damit gehen Wissen und Erfahrung verloren.

Auch das angekündigte „Company Mobility Package“ der Europäischen Kommission, das unter anderem europäische Regeln für die grenzüberschreitende Fusion, die Aufspaltung von Unternehmen und die Verlegung von Unternehmenssitzen formulieren soll, muss sich daran messen lassen, wie es nationale Mitbestimmungssysteme schützt oder sie auf eine europäische Ebene hebt.

Wir kämpfen auch in Zukunft für die Mitbestimmung. Sie ist jetzt schon ein Standortvorteil für Deutschland. Sie ist auf dem besten Wege, auch einer für die EU zu werden. Dafür sollte sich die Bundesregierung in Brüssel weiterhin einsetzen.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Befindlichkeitsumfrage 2017: Schott und Covestro bleiben vorn

Die Bewertung der Personalpolitik durch die VAA-Mitglieder in den Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie hat sich 2017 im Vergleich zum Vorjahr leicht verbessert. Das zeigt die diesjährige VAA-Befindlichkeitsumfrage unter mehr als 3.000 leitenden und außertariflichen Angestellten der Branche. Der Mainzer Glaskonzern Schott verteidigt dabei seine Spitzenposition im Ranking der Personalpolitik vor der erneut zweitplatzierten Bayer-Ausgründung Covestro.

Ebenfalls unverändert bleiben die Plätze drei und vier, die wieder der bayerische Chemiekonzern Wacker und der Life-Science-Riese Bayer belegen. Damit können die ersten vier Unternehmen im Ranking ihre Platzierung aus dem Vorjahr bestätigen. Bei Schott und Covestro fällt die Bewertung der Personalpolitik zudem nochmals deutlich besser aus als 2016. Dazu VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch: „Gute Personalpolitik ist keine Eintagsfliege, sondern zeichnet sich durch Weitsicht und Kontinuität aus. Die Ergebnisse zeigen, dass die Chemie-Führungskräfte ihre Arbeitgeber nach fundierten und konstanten Maßstäben bewerten.“

Die Durchschnittsnote der Unternehmen im Umfrageranking verbessert sich von 3,1 im Vorjahr auf 3,0 in diesem Jahr. Eine deutlich höhere Platzierung als 2016 erreichen B. Braun Melsungen (von elf auf sieben), der Pharmakonzern Boehringer Ingelheim (von zwölf auf neun) und der deutsche Zweig des US-amerikanischen Chemiekonzerns Celanese (von 23 auf 19). Wesentlich schlechtere Noten als im Vorjahr vergeben die Führungskräfte beim Mineralölunternehmen Shell und beim Lackhersteller Axalta Coating Systems. Beide Unternehmen fallen im Ranking deutlich zurück. Über alle Unternehmen hinweg gesehen wurde erneut die „Kenntnis der Strategie“ mit einer Durchschnittsnote von 2,2 am besten bewertet. Mit einer Note von 2,4 folgt die Frage nach dem Niveau der Sozialleistungen und mit 2,5 die Verkörperung persönlicher Werte durch das Unternehmen. Am schlechtesten bewertet wurde dagegen – wie bereits in den Vorjahren – die „Personalentwicklung“ mit einer Durchschnittsnote von 3,9.

Den vorletzten Platz im Ranking der Fragen teilen sich wie 2016 die Kategorien „Ehrlichkeit Zielvereinbarungen“ und „Kommunikation Karrierechancen“ mit jeweils einer 3,8. Offensichtlich gibt es in vielen Unternehmen strukturelle und andauernde Defizite in diesen Bereichen. 2017 wurde die jährliche VAA-Befindlichkeitsumfrage unter mehr als 3.000 außertariflichen und leitenden Angestellten zum insgesamt 16. Mal durchgeführt. Damit ist die Studie ein anerkanntes und unabhängiges Barometer für die Stimmung der Fach- und Führungskräfte in der Chemie- und Pharmaindustrie.

Rang 2017	Unternehmen	Rang 2016	Veränderung Rang	Gesamtnote 2017	Gesamtnote 2016	Veränderung Note
1	Schott	1	↔	2,15	2,50	+ 0,35
2	Covestro	2	↔	2,22	2,56	+ 0,34
3	Wacker	3	↔	2,52	2,63	+ 0,11
4	Bayer	4	↔	2,55	2,64	+ 0,09
5	Beiersdorf	6	↗	2,62	2,69	+ 0,06
6	Synthe	8	↗	2,73	2,85	+ 0,12
7	B. Braun Melsungen	11	↗	2,77	3,03	+ 0,26
8	Roche Diagnostics	5	↘	2,84	2,68	- 0,15
9	Boehringer Ingelheim	12	↗	2,88	3,04	+ 0,16
10	Merck	10	↔	2,92	2,98	+ 0,06
11	Latensis	13	↗	2,92	3,11	+ 0,19
12	Evonik	14	↗	2,92	3,11	+ 0,19
13	BASF	9	↘	2,97	2,97	+ 0,00
14	Solvay	15	↗	3,01	3,24	+ 0,23
15	Shell	7	↘	3,16	2,84	- 0,32
16	Clariant	16	↔	3,19	3,32	+ 0,13
17	LyondellBasell	20	↗	3,49	3,71	+ 0,22
18	Henkel	18	↔	3,50	3,50	+ 0,00
19	Celanese	23	↗	3,57	4,16	+ 0,59
20	Daiichi Sankyo	21	↗	3,67	3,89	+ 0,22
21	Merano	22	↗	3,79	4,04	+ 0,26
22	Sarell Acetris	19	↘	3,86	3,67	- 0,19
23	Axalta Coating Systems	17	↘	4,15	3,42	- 0,72
24	H.C. Starck	24	↔	4,19	4,23	+ 0,04
Durchschnitt				2,96	3,07	+ 0,11

Legende
■ Drei deutlichste Rang- und Notenverbesserungen
■ Drei deutlichste Rang- und Notenverschlechterungen
+ Verbesserung um mindestens drei fängigen Notenstrich (0,3)
+ Verbesserung um bis zu zwei fängigen Notenstrich (0,2)
+ Keine Veränderung
+ Verschlechterung um bis zu zwei fängigen Notenstrich (0,3)
- Verschlechterung um mindestens drei fängigen Notenstrich (0,3)

Ranking VAA-Befindlichkeitsumfrage 2017

BAG: Befristungen bei älteren Arbeitnehmern können unwirksam sein

Sachgrundlose Befristungen von Arbeitsverträgen im Rahmen von speziell vereinbarten Altersgrenzenregelungen können unzulässig sein, wenn Arbeitnehmer zum Zeitpunkt ihres Ausscheidens noch nicht das gesetzliche Rentenalter erreicht haben. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) festgestellt.

Im konkreten Fall war eine 1953 geborene Arbeitnehmerin bei einem Unternehmen und dessen Vorläufern seit 1987 durchgängig beschäftigt, zuletzt als Abteilungsleiterin. Dem ursprünglichen Arbeitsvertrag zufolge sollte das Arbeitsverhältnis spätestens mit Ablauf des Monats enden, in dem die Arbeitnehmerin das 65. Lebensjahr vollendet. 2003 stellte der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung für sogenannte leitende Führungskräfte um. Das Versorgungssystem sah vor, dass der Versorgungsbeitrag in Form von Kapitalbausteinen auf einem Versorgungskonto dokumentiert und im Versorgungsfall in verschiedenen Formen ausbezahlt werden kann. Zugleich konnten die Beschäftigten einen Anspruch auf das Versorgungsguthaben als vorzeitige Altersleistung erwerben, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahres, aber vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze endete.

In der Folge bot das Unternehmen neu eingestellten und ernannten leitenden Führungskräften grundsätzlich nur noch auf das 60. Lebensjahr befristete Arbeitsverträge an. Den bis dahin unbefristet beschäftigten Leitenden bot der Arbeitgeber an, mit Vollendung des 60. Lebensjahres auf der Grundlage eines speziellen „Konzepts 60+“ auszuscheiden. Die Änderungsvereinbarung enthielt unter anderem eine einmalige Kapitalzahlung zur Überbrückung der Zeit bis zum Renteneintritt. Die Leitenden wurden Ende 2002 schriftlich über die bestehenden Programme informiert. Im Dezember 2005 unterschrieb die betreffende Arbeitnehmerin das Angebot.

Acht Jahre später, nachdem das Arbeitsverhältnis gemäß der neuen Befristung endete, hat die Arbeitnehmerin Klage erhoben. Ihrer Auffassung nach war die in der Änderungsvereinbarung enthaltene Befristung unwirksam. So sei die im ursprünglichen Arbeitsvertrag vereinbarte Regelaltersgrenze von 65. Jahren nicht wirksam durch das „Konzept 60+“ abgeändert worden. Es sei unklar, welche Altersgrenze gelte. Hinzu komme, dass der Betriebsrat nicht an der Ausarbeitung der Änderungsvereinbarung beteiligt gewesen sei. Auch liege ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot wegen Alters gemäß § 7 Absatz 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor.

Die Klage auf Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen ist von den zuständigen Arbeitsgerichten in den Vorinstanzen jeweils abgewiesen worden. In der Revision folgte das Bundesarbeitsgericht jedoch weitgehend der Argumentation der Klägerin. Es hob die vorherigen Entscheidungen der Arbeitsgerichte auf und gab der Befristungskontrollklage statt: Das Arbeitsverhältnis ist durch die im Änderungsvertrag vereinbarte Befristung nicht beendet worden.

Nach Meinung der Erfurter Richter stellt der Änderungsvertrag keinen Aufhebungsvertrag dar, da er nicht auf die möglichst frühzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgelegt gewesen sei. Immerhin war die Arbeitnehmerin noch acht Jahre beim Unternehmen angestellt. Laut BAG war der Änderungsvertrag samt Befristung zudem nicht auf den Wunsch der Arbeitnehmerin, sondern den des Unternehmens zurückzuführen. Auch die lange Bedenkzeit von über zwei Jahren, die der Klägerin eingeräumt wurde, ändere nichts daran, dass die Befristung in erster Linie im Interesse des Unternehmens lag, um Planungssicherheit für die Umsetzung des „Konzepts 60+“ zu erhalten. Allein aus dem durch die Unterschrift dokumentierten Einverständnis mit dem befristeten Vertragsschluss könne nicht auf einen entsprechenden Wunsch geschlossen werden, der eine zeitlich begrenzte Beschäftigung sachlich rechtfertigt: Die zwingenden Vorschriften des Teilzeit- und Befristungsgesetzes stehen dem entgegen.

VAA- Praxistipp

In ihrem Urteil ([Aktenzeichen: 7 AZR 236/15](#)) haben die obersten Arbeitsrichter klargestellt, dass die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Altersgrenzenregelung nur dann möglich ist, wenn der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt die gesetzliche Altersrente beziehen kann. Diese kann nicht durch eine Ausgleichszahlung des Arbeitgebers oder durch Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ersetzt werden. VAA- Mitglieder, die von Befristungen betroffen sind oder an speziellen Programmen zur Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer in ihren jeweiligen Unternehmen teilnehmen, sollten sich im Zweifel an den Juristischen Service des VAA wenden.

Pflege der Eltern: Freibetrag bei Erbschaftssteuer

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

Wenn ein Kind einen pflegebedürftigen Elternteil zu Lebzeiten gepflegt hat, darf es nach dem Tod des Elternteils bei der Erbschaftsteuer den sogenannten Pflegefreibetrag in Anspruch nehmen. Das entschied der Bundesfinanzhof (BFH) – und stellt sich damit gegen die Auffassung der Finanzverwaltung!

Der BFH ist der Meinung, dass die allgemeine Unterhaltspflicht zwischen Personen, die in gerader Linie miteinander verwandt sind, der Inanspruchnahme des Pflegefreibetrags nicht entgegensteht. Dies folge aus Wortlaut, Sinn und Zweck sowie der Historie der Vorschrift, erklärten die Richter. Weder aus der gesetzlichen Unterhaltspflicht noch aus der Verpflichtung zu Beistand und Rücksicht zwischen Kindern und Eltern folge eine generelle gesetzliche Verpflichtung zur persönlichen Pflege. Damit entspreche die Gewährung des Pflegefreibetrags auch für gesetzlich Unterhaltsverpflichtete dem Sinn und Zweck der Vorschrift, ein freiwilliges Opfer der pflegenden Person zu honorieren. Zudem werde der generellen Intention des Gesetzgebers Rechnung getragen, die steuerliche Berücksichtigung von Pflegeleistungen zu verbessern. Da Pflegeleistungen üblicherweise innerhalb der Familie, insbesondere zwischen Kindern und Eltern erbracht werden, liefe die Freibetragsregelung bei Ausschluss dieses Personenkreises nahezu leer.

Der Entscheidung des BFH kommt im Erbfall wie auch bei Schenkungen große Praxisrelevanz zu: Die Finanzverwaltung hat bislang den Freibetrag nicht gewährt, wenn der Erbe dem Erblasser gegenüber gesetzlich zur Pflege oder zum Unterhalt verpflichtet war.

Auf dieser Grundlage hatte das Finanzamt auch im hier entschiedenen Fall die Gewährung des Freibetrags verwehrt. Dem ist der BFH entgegengetreten. Von besonderer Bedeutung ist dabei, dass der Erbe den Pflegefreibetrag nach dem Urteil des BFH auch dann in Anspruch nehmen kann, wenn der Erblasser zwar pflegebedürftig, aber zum Beispiel aufgrund eigenen Vermögens im Einzelfall nicht unterhaltsberechtigt war.

Wie hoch ist der Freibetrag?

Die Höhe des Freibetrags bestimmt sich nach den Umständen des Einzelfalls, beträgt aber maximal 20.000 Euro. Vergütungssätze von entsprechenden Berufsträgern können als Vergleichsgröße herangezogen werden. Bei Erbringung langjähriger, intensiver und umfassender Pflegeleistungen kann der Freibetrag auch mit dem höchsten zulässigen Betrag ohne Einzelnachweis zu gewähren sein (BFH- Urteil vom 10. Mai 2017, Aktenzeichen: [II R 37/15](#)).

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Wie zufrieden sind VAA- Mitglieder?

Vom 11. September bis zum 7. Oktober 2017 führt der VAA eine Umfrage zur Zufriedenheit seiner Mitglieder durch. Alle VAA- Mitglieder im Berufsleben und im Ruhestand erhalten in diesem Zeitraum per E- Mail die Einladung zu einem Onlinefragebogen. Mitglieder, die beim VAA keine E- Mail- Adresse hinterlegt haben, erhalten den Fragebogen per Post. Die Umfrage ist für die Geschäftsführung des VAA eine wichtige Grundlage für die weitere Ausrichtung der Verbandsarbeit. Sie bittet deshalb alle angeschriebenen Mitglieder um Teilnahme.

Chemtura wird zu Lanxess

Ende April 2017 hat der Kölner Spezialchemikalienkonzern Lanxess den Kauf der Chemtura AG abgeschlossen. Mitte Juli wurde die Eingliederung auch auf Verbandsebene nachvollzogen: Die Versammlung der VAA- Mitglieder der Lanxess Organometallics GmbH – ehemals Chemtura Organometallics – und der Lanxess OMS Holding GmbH am Standort Bergkamen hat beschlossen, sich von der VAA- Werksgruppe Bergkamen zu lösen, und ist der VAA- Werksgruppe Lanxess beigetreten. Damit ist Bergkamen der fünfte wichtige Standort in Deutschland, an dem die Werksgruppe Lanxess aktiv ist. Zum Sprecher der Werksgruppe für den Standort Bergkamen wurde Thomas Wehler berufen, der in die Arbeit des Werksgruppenvorstandes einbezogen wird.

Links

VAA Magazin erschienen

Die Augustausgabe des VAA Magazins ist erschienen und steht als [E- Paper](#) auf 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 genügt.

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.

Steuern sparen im Studium

Studienkosten und gegebenenfalls auswärtige Unterkunftskosten machen es häufig erforderlich, dass die Eltern ihr studierendes Kind finanziell unterstützen. Diese Zahlungen können insbesondere bei einem Erststudium steuerlich nicht geltend gemacht werden. [F.A.Z.- Online](#) erklärt in einem [Beitrag](#), warum es steuerlich günstiger sein kann, wenn statt Geldbeträgen eine Einkunftsquelle für den Zeitraum des Studiums auf das Kind übertragen wird.

Termine

31.08.17, 13.00 Uhr – 17.00 Uhr

Sitzung Kommission Betriebsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Novotel, Mainz

09.09.17, 09.15 Uhr – 13.00 Uhr

Sitzung VAA- Vorstand

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

12.09.17, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Betriebliche Altersversorgung

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

19.09.17, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

22.09.17, 10.00 Uhr – 13.30 Uhr

Sitzung Kommission Sprecherausschüsse

Veranstalter: VAA

Ort: Dorint Hotel Am Goethepark Weimar, Beethovenplatz 1 – 2, 99423 Weimar

22.09.17, 15.00 Uhr – 23.09.17, 13.00 Uhr

VAA- Sprecherausschusskonferenz

Veranstalter: VAA

Ort: Dorint Hotel Am Goethepark Weimar, Beethovenplatz 1 – 2, 99423 Weimar

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

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