

Arbeitswelt der 2020er: digital arbeiten, motivierend führen

Das neue Jahrzehnt beginnt so, wie das alte geendet hat: Unsicherheit bestimmt das Weltgeschehen. Sei es durch militärische Auseinandersetzungen wie am Persischen Golf, ungelöste Konflikte im Welthandel oder die in Form der verheerenden Waldbrände in Australien deutlich spürbaren Konsequenzen des Klimawandels: Obwohl die neue Dekade kaum zwei Wochen alt ist, sind wir schon wieder mitten im Krisenbewältigungsmodus. Weltpolitik richtet sich nun einmal nicht nach dem Kalender und ungelöste Probleme aus der Vergangenheit prägen die Gegenwart.

Trotzdem – oder gerade deshalb – sollten wir den Blick nach vorn richten. Nachdem in den vergangenen Jahren viel darüber gesprochen wurde, werden die 2020er Jahre das Jahrzehnt sein, in dem die Digitalisierung vieler Lebensbereiche so richtig an Fahrt gewinnt. Die kommenden zehn Jahre werden von sehr leistungsfähigen Algorithmen und Computerprogrammen bestimmt sein, die vielleicht noch nicht als vollwertige Künstliche Intelligenz bezeichnet werden können, mindestens aber als selbstlernend.

Das wird sich auch in einer Arbeitswelt niederschlagen, deren Veränderung ausgeprägter sein wird als in ersten zehn Jahren des 21. Jahrhunderts. Die Allgegenwart des Digitalen wird im beruflichen Umfeld Schritt für Schritt zur Normalität werden. Dadurch werden auch in der chemisch-pharmazeutischen Industrie die Anforderungen an die Führung weiter steigen, was für einen Fach- und Führungskräfteverband wie den VAA grundsätzlich ein positives Vorzeichen ist.

Die Führungskräfte stehen derweil vor einer doppelten Herausforderung. Einerseits müssen sie den sich veränderten Anforderungen an Führung gerecht werden. Die wachsenden Möglichkeiten zum dezentralen Arbeiten und der gerade bei jüngeren Mitarbeitern zunehmend ausgeprägte Wunsch nach Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung erfordern einen entsprechenden Führungsstil. Führungskräfte müssen in dieser Arbeitswelt mehr denn je Menschen zusammenführen können und für ein optimales Zusammenspiel der einzelnen Akteure sorgen. Sie müssen Mitarbeitern Freiraum gewähren, Fehler zulassen und vor allem motivieren und inspirieren können.

Gleichzeitig müssen sie in ihren Unternehmen aber auch den Wandel zur digitalisierten Wertschöpfung gestalten. Wo Unternehmensleitungen abwartend agieren, müssen die Führungskräfte auf den ausführenden Ebenen die Chancen der digitalen Wirtschaftsordnung aufzeigen und die Unternehmensspitze vorantreiben. Der VAA wird seine Mitglieder durch dieses spannende und anforderungsreiche Jahrzehnt begleiten und ihnen mit Rat und Tat zur Seite stehen.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

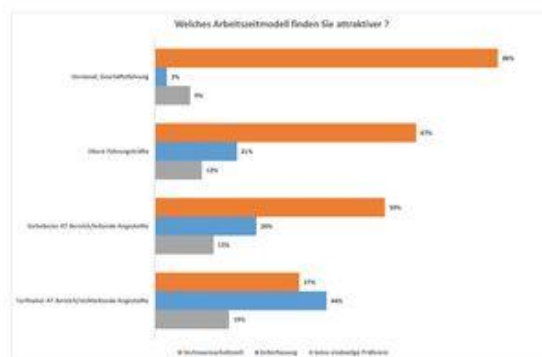
VAA- Umfrage zur Arbeitszeit: nur die Hälfte präferiert Vertrauensmodell

Für drei Viertel der VAA vertretenen Fach- und Führungskräfte gilt Vertrauensarbeitszeit, aber nur die Hälfte zieht dieses Arbeitszeitmodell der Zeiterfassung vor. Das zeigt eine aktuelle VAA- Umfrage zur Arbeitszeit.

Die Umfrage hat der Verband vor dem Hintergrund eines Urteils des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) zur Arbeitszeiterfassung durchgeführt. Im Mai 2019 hatte der EuGH entschieden, dass Unternehmen in der Europäischen Union für die Erfassung der Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter sorgen müssen, damit die Einhaltung der EU-Arbeitszeitrichtlinie sichergestellt werden kann. „Aus dem Urteil selbst folgt keine unmittelbare Umsetzungspflicht für die Arbeitgeber, sondern es ist eine Konkretisierung durch die nationalen Gesetzgeber erforderlich. Dieser Schritt steht derzeit für das deutsche Arbeitszeitrecht noch aus“, so VAA- Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch.

Die aktuelle Umfrage des VAA zur Arbeitszeit von Fach- und Führungskräften zeigt, dass der Anteil der Arbeitnehmer mit Vertrauensarbeitszeit im tarifnahen Bereich bei rund 60 Prozent liegt und mit den höheren Hierarchiestufen im Unternehmen auf deutlich über 80 Prozent ansteigt. Nur auf der obersten Hierarchieebene decken sich dabei Arbeitswirklichkeit und Wunsch der Befragten vollständig: Bei der Frage, ob sie Zeiterfassung oder Vertrauensarbeit bevorzugen, geben auf der ersten Ebene fast 90 Prozent der Befragten der Vertrauensarbeitszeit den Vorzug.

Auch bei der durchschnittlichen Arbeitszeit gibt es deutliche Unterschiede zwischen den befragten VAA- Mitgliedern auf den verschiedenen Hierarchiestufen der Unternehmen: Während auf der ersten Ebene im Schnitt 51 Stunden pro Woche gearbeitet wird, sind es bei den oberen Führungskräften 49 Stunden und bei den leitenden Angestellten unterhalb von Vorstand und oberen Führungskräften sowie im gehobenen AT- Bereich 46 Stunden.



Zum Vergrößern bitte auf die Grafik klicken.

Erfassung statt Vertrauen?

Auf den Ebenen darunter ist die Präferenz für die Vertrauensarbeitszeit weniger eindeutig und im tarifnahen AT- Bereich wünschen sich mehr Befragte Zeiterfassung (44 Prozent) als Vertrauensarbeitszeit (37 Prozent). Über die Hierarchieebenen hinweg betrachtet präferiert die Hälfte der rund 2.500 Umfrageteilnehmer die Vertrauensarbeitszeit, ein Drittel die Zeiterfassung und rund ein Sechstel hat keine eindeutige Präferenz.

Im tarifnahen Bereich beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Vollzeit 42 Stunden. Fast 90 Prozent der Befragten sind dabei der Ansicht, dass die Arbeitsverdichtung in den letzten zehn Jahren zugenommen hat, und bei fast der Hälfte treten häufig oder sehr häufig Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben auf.

EuGH- Entscheidung: Insolvenzversicherung von Pensionskassenrenten

Wenn Arbeitgeber betriebliche Altersversorgung über Pensionskassen durchführen und diese aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten die zugesagten Leistungen nicht mehr erbringen können, haftet der Arbeitgeber dem Rentner nach dem Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) unmittelbar. Ist aber der Arbeitgeber infolge seiner Insolvenz nicht in der Lage, die Zahlungen zu erbringen, haftet nach deutschem Recht anscheinend niemand. Dies war die Ausgangslage des Verfahrens C-168/18 vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH), welches das Bundesarbeitsgericht (BAG) dem EuGH vorgelegt hat. Rechtsanwältin Dr. Ingeborg Axler von der Fachanwaltskanzlei BJBK berichtet über den von ihr vertretenen Fall.

VAA: Was genau hat der EuGH am 19. Dezember 2019 zu dieser Frage entschieden?

Axler: Das BAG hatte das Verfahren 2018 ausgesetzt und dem EuGH verschiedene Fragen gestellt, die dieser nun beantwortet hat. Zunächst ging es darum, ob Artikel 8 der EU-Richtlinie 2008/94 – das ist die europäische Insolvenzrichtlinie – überhaupt anzuwenden ist auf eine Pensionskassenversorgung und die Einstandspflicht des Arbeitgebers, wenn die Pensionskasse die zugesagten Leistungen nicht erbringt. Dies hat der EuGH bestätigt. Er hatte in früheren Entscheidungen stets festgestellt, dass die Richtlinie verletzt sei, wenn Arbeitnehmer Teile ihrer betrieblichen Altersversorgung wegen der Insolvenz des Arbeitgebers verlieren und der Verlust bei mindestens 50 Prozent liegt. Und er hatte festgestellt, dass unter Umständen auch ein geringerer Verlust als 50 Prozent einen Verstoß gegen die Insolvenzrichtlinie darstellen könnte, wenn er als „offensichtlich unverhältnismäßig“ angesehen werden könne. Eine der Fragen des BAG war nun, wann genau denn ein solcher Verlust als offensichtlich unverhältnismäßig angesehen werden könnte. Der EuGH hat diese Frage dahingehend beantwortet, dass die Grenze überschritten sei, wenn der Betroffene seinen Lebensunterhalt aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers nicht mehr bestreiten könne, also unter eine sogenannte Armutsgefährdungsschwelle rutsche oder dies jedenfalls zukünftig zu befürchten sei.

VAA: Kann diese Argumentation überzeugen?

Axler: Nein, solche Gedanken sind dem deutschen Recht völlig fremd: Betriebliche Altersversorgung ist nach deutschem Verständnis Entgelt, also – genau wie das Gehalt – Gegenleistung für die bereits geleistete Arbeit. Nur, dass die Gegenleistung auf die Zeit des Ruhestandes verschoben ist. Es ist aus meiner Sicht schlechthin nicht denkbar, den Insolvenzschutz der betrieblichen Altersversorgung – es geht um die Haftung des Arbeitgebers für die zugesagten Pensionskassenrenten – davon abhängig zu machen, ob der Arbeitnehmer eine gewisse Armutsgefährdungsgrenze unterschreitet. Betriebliche Altersversorgung ist nach deutschem Verständnis gerade keine „Fürsorgeleistung“ des Arbeitgebers an Bedürftige, sondern Entgelt für bereits geleistete Arbeit. Daher kann auch die Frage, ob die betriebliche Altersversorgung insolvenzgeschützt sein muss, nicht davon abhängig gemacht werden, welche Bezüge oder Einkommen oder Vermögen der Arbeitnehmer im Übrigen hat.

VAA: Hat der EuGH weitere Feststellungen getroffen?

Axler: Ja, das Bundesarbeitsgericht hatte dem EuGH des Weiteren die Frage gestellt, ob der Pensionsversicherungsverein gegenüber dem Betroffenen Rentner unmittelbar haftet.

Diese Frage hat der EuGH bejaht. Er hat festgestellt, dass der Pensionsversicherungsverein einer staatlichen Einrichtung gleichsteht und im Zweifel unmittelbar in Anspruch genommen werden kann. Dies soll jedoch nur der Fall sein, wenn bei einer Pensionskassenversorgung aufgrund der Insolvenz des Arbeitgebers eine gewisse „Armutsgrenze“ überschritten wird und der Gesetzgeber den Pensionsversicherungsverein mit der Haftung für diesen Mindestschutz ausgestattet hat. Wie diese Aussage zu bewerten ist, ist zurzeit noch offen. Darüber muss das Bundesarbeitsgericht weiter entscheiden.

VAA: Wie bewerten Sie das EuGH- Urteil insgesamt?

Axler: Ich bin sehr froh, dass der EuGH die Notwendigkeit einer gesetzlichen Insolvenzversicherung auch für Pensionskassenrenten und insbesondere für den Ergänzungsanspruch des Arbeitgebers gemäß § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG ausdrücklich bejaht hat. Dies ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Es ist aus meiner Sicht aber nicht denkbar, dass der Gesetzgeber den gesetzlichen Insolvenzschutz von betrieblicher Altersversorgung vom Unterschreiten einer „Armutsgrenze“ abhängig macht. Offensichtlich ist das Bundesarbeitsministerium aber zwischenzeitlich ebenfalls zu der Auffassung gelangt, dass eine Insolvenzversicherung auch für Pensionskassenrenten und den Ergänzungsanspruch gegen den Arbeitgeber unabdingbar ist. Mit einem im Dezember 2019 vorgelegten Gesetzesentwurf zum 7. SGB IV Änderungsgesetz wurde als Artikel X auch eine entsprechende Änderung des Betriebsrentengesetzes vorgeschlagen. In diesem ist vorgesehen, dass die Insolvenzversicherung, die in § 7 BetrAVG geregelt ist, in Zukunft auch dann eingreifen soll, wenn ein Arbeitgeber insolvent wird und die Pensionskasse die in der Versorgungszusage vorgesehenen Leistung nicht erbringt. In diesem Fall soll der Pensionsversicherungsverein haften. In der Gesetzesbegründung wird ausdrücklich auf die Rechtssache EuGH C-168/18 Bezug genommen. Wenn also das Urteil des europäischen Gerichtshofs vom 19. Dezember 2019 nicht alle Erwartungen erfüllt, hat es doch den deutschen Gesetzgeber auf den richtigen Weg geführt. Er hat die Notwendigkeit erkannt, auch Pensionskassenzusagen gegen Insolvenz des Arbeitgebers gesetzlich abzusichern. Dies ist auf jeden Fall ein voller Erfolg für die von den Leistungskürzungen betroffenen Arbeitnehmer.



Dr. Ingeborg Axler ist Partnerin der Fachanwaltskanzlei BJBK in Köln und bearbeitet schwerpunktmäßig Fälle der Betrieblichen Altersversorgung. Die Kanzlei (Kanzlei@bjbk.de) ist Kooperationspartner des VAA. Foto:

Steuertipp: wichtige Steueränderungen ab 2020

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

Zu Jahresbeginn gibt es regelmäßig Änderungen, die sich auf den Alltag der Bürger sowie der Unternehmen in unterschiedlicher Weise auswirken. Wir haben die wichtigsten Neuerungen zusammengestellt.

Grundfreibetrag wird erhöht

Der Grundfreibetrag beträgt ab dem 1. Januar 2020 9.408 Euro (gemeinsam veranlagte Ehepaare: 18.816 Euro). Als Ausgleich der in den letzten Jahren entstandenen kalten Progression werden zusätzlich die Eckwerte des Steuertarifs um 1,95 Prozent angehoben. Das entspricht der (geschätzten) Inflationsrate des Jahres 2019 und führt ab 2020 zu einer zusätzlichen Steuerentlastung. Der Eingangssteuersatz von 14 Prozent bleibt konstant.

Steuerklassenwechsel bei Ehegatten

Ehegatten und Lebenspartner können bisher einmal im Jahr die Steuerklasse wechseln. Ein zweiter Wechsel ist ausnahmsweise möglich, wenn ein Ehegatte verstirbt, bei einer dauerhaften Trennung oder wenn ein Ehepartner arbeitslos wird beziehungsweise nach einer Arbeitslosigkeit wieder eine Beschäftigung aufnimmt. Ab dem 1. Januar 2020 können Ehepartner und Lebenspartner die Lohnsteuerklasse mehrfach pro Jahr wechseln – wenn eine der eben genannten Voraussetzungen dafür vorliegt.

Steuererklärung: Verspätungszuschlag, Säumniszuschlag und Fristverlängerung

Wenn eine Steuererklärung oder eine Steueranmeldung nicht oder nicht rechtzeitig abgegeben wird, kann das Finanzamt einen Verspätungszuschlag festsetzen. Wird eine Steuer nicht pünktlich bezahlt, setzt das Finanzamt (nach einer Schonfrist von drei Tagen) Säumniszuschläge fest: Ein Prozent des rückständigen Steuerbetrages für jeden angefangenen Monat der Säumnis, wobei auf 50 Euro abgerundet wird. Diese Zuschläge werden ab 2020 automatisiert festgesetzt. Auch Anträge auf Fristverlängerung für die Abgabe einer Steuererklärung werden ab 2020 automatisiert angeordnet beziehungsweise beschieden.

Unterhaltshöchstbetrag

Entsprechend der Änderung beim Grundfreibetrag erhöht sich auch der Unterhaltshöchstbetrag ab 2020. Er beträgt dann 9.408 Euro. Durch die Erhöhung können auch höhere Unterhaltsleistungen steuerlich geltend gemacht werden.

Mehr Geld für Eltern

Das Kindergeld steigt nicht, aber die Kinderfreibeträge fallen ab 2020 mit insgesamt 7.812 Euro etwas höher aus, da der sächliche Kinderfreibetrag um 96 Euro auf 2.586 Euro pro Kind und Elternteil angehoben wird (zusammen also 5.172 Euro). Der Freibetrag für den Betreuungs-, Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf wird nicht erhöht und beträgt unverändert 1.320 Euro pro Kind und Elternteil (zusammen also 2.640 Euro).

Krankenversicherung und Pflegeversicherung für Kinder

Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung für das eigene Kind, die von den Erziehungsberechtigten wirtschaftlich in Form von Bar- oder Sachunterhalt getragen werden, können künftig bei diesen als Sonderausgaben berücksichtigt werden. Dabei ist es unerheblich, ob das Kind selbst überhaupt Einnahmen hat und wie hoch diese gegebenenfalls sind. Was gleich bleibt: Die Basiskranken- und gesetzlichen Pflegeversicherungsbeiträge eines Kindes können insgesamt nur einmal als Vorsorgeaufwendungen berücksichtigt werden – entweder nach § 10 Absatz 1 Nr. 3 Satz 2 Einkommensteuergesetz bei den Eltern oder nach § 10 Absatz 1 Nr. 3 Satz 1 Einkommensteuergesetz beim Kind.

Elternunterhalt: Unterhaltspflicht erst ab 100.000 Euro Jahreseinkommen

Sozialhilfeträger dürfen künftig auf das Einkommen der Kinder pflegebedürftiger Eltern erst dann zurückgreifen, wenn deren Bruttoeinkommen 100.000 Euro übersteigt. Umgekehrt gilt dies auch für Eltern von volljährigen pflegebedürftigen Kindern. Das Gesetz enthält eine Vermutungsregel: Nur in Ausnahmefällen, in denen die Behörden ein Einkommen über der Schwelle vermuten, müssen Betroffene ihr Einkommen offenlegen – dies soll Bürger und Verwaltung entlasten.

TIPP: Auf Steuertipps.de finden Sie eine [fünfteilige Serie](#) zu den Steueränderungen ab 2020.

Steuertipps®
www.steuertipps.de



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

Geldanlage: Investieren in eine bessere Welt

Immer mehr Anleger wollen ihr Geld unter Beachtung ökologischer und sozialer Kriterien investieren. Sie wollen wissen, was ihr Geld bewirkt. Rendite ist nicht mehr das Einzige, was zählt. Klimaschutz, Einhaltung sozialer Standards und gute Unternehmensführung werden zu wichtigen Bedingungen der Investitionsentscheidung. Gleichzeitig haben die Marketingabteilungen der Anbieter den Zeitgeist aufgegriffen. Die Nachhaltigkeit einer Geldanlage zählt derzeit zu den wichtigsten Verkaufsargumenten. Doch manche Ökoanlage ist bei genauerem Hinsehen eine reine PR- Maßnahme. Der Unterschied zwischen einer wirklich nachhaltigen Geldanlage und sogenanntem Greenwashing ist fließend. An welchen Kriterien sich Anleger bei der Suche einer nachhaltigen Geldanlage orientieren können, erläutert Marion Lamberty, Geschäftsführende Gesellschafterin des VAA-Kooperationspartners FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH in Köln.

Als Standard nachhaltiger Anlagen hat sich die Begrifflichkeit „ESG“ etabliert. Diese drei Buchstaben stehen für Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (gute Unternehmensführung). Sie beschreiben drei nachhaltigkeitsbezogene Verantwortungsbereiche von Unternehmen. Die EU hat mit den „ESG- Standards“ Regularien entwickelt, die diese Nachhaltigkeitsaspekte zwingend stärker in den Fokus der Geldanlage rücken werden. Dabei fehlt es jedoch an einer einheitlichen Begriffsdefinition für nachhaltige Geldanlagen. Während langfristige Investoren schon aus Rentabilitätsgründen den Bereich gute und nachhaltige Unternehmensführung berücksichtigen, gehen die Meinungen bei der Bewertung von Umweltaspekten oder sozialen beziehungsweise ethischen Standards auseinander. Eine erste grobe Orientierung bieten Selbstverpflichtungen der Branche oder Nachhaltigkeitsratings.

Mangelnde Verbindlichkeit und unterschiedliche Wertvorstellungen

Die „UN Principles for Responsible Investment“ (PRI), durch die sich Kapitaleigner, Vermögensverwalter und Finanzdienstleister verpflichten, künftig ESG- Aspekte bei allen Aktivitäten zu beachten, haben schon mehr als 1.000 Unternehmen weltweit unterzeichnet – neben dem Norwegischen Staatsfonds auch umstrittene Branchenriesen wie BlackRock. Kritiker bemängeln fehlende Mindestanforderungen der Initiative. Doch viele PRI- Mitglieder sind ernsthaft bei der Sache und nehmen ESG- Kriterien in die Analysen von Aktien, Anleihen oder Immobilien auf.

Nachhaltigkeitsratings sollen dem Anleger helfen, Geldanlagen unter ESG- Kriterien zu bewerten. Aber die Urteile sind häufig nicht eindeutig. Immer wieder erhalten die gleichen Unternehmen, Anlagekonzepte oder Investmentfonds bei verschiedenen Nachhaltigkeitsratings völlig unterschiedliche Bewertungen. Dies basiert in aller Regel nicht auf Fehlurteilen, sondern auf unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen und Werten der Agenturen. Trotz abweichender und manchmal widersprüchlich erscheinender Resultate sind Ratings für Investoren eine wichtige Informationsquelle. Doch einfach Aktien oder Investmentfonds nach einer Ratingnote zu kaufen, reicht nicht aus. Jeder Anleger muss die Zeit investieren und vorab für sich klären, welche Aspekte von Nachhaltigkeit für ihn besonders wichtig sind und welche Ratings diese ausreichend berücksichtigen – ein mühsamer Prozess.

Nachhaltig investierende Fondsmanager gesucht

Gleichzeitig hat ein Privatanleger kaum die Möglichkeit, komplexe Angebote vermeintlich nachhaltiger Geldanlagen mit seinen eigenen Werten abzugleichen. Er hat mit seinen Fragen auch in aller Regel keinen Ansprechpartner im Management der Unternehmen, in die er investieren möchte. Einfacher ist es, einen Fondsmanager zu beauftragen, dessen Nachhaltigkeitsvorgaben den eigenen Vorstellungen entsprechen. Auch wenn Gewinnerzielung die wichtigste Aufgabe bleibt, wird ein nachhaltig agierender Manager nur solche Anlagen im Fonds verwalten oder Fondsmanager für die einzelnen Anlagesegmente beauftragen, die seine Anforderungen an die ESG- Kriterien erfüllen oder die auf dem Weg sind, sich zu verbessern. Einige Profis arbeiten dabei vereinfachend mit Ausschlusslisten, um Branchen oder Länder zu meiden, in denen mögliche ESG- Risiken verstärkt auftreten können. Darüber hinaus hat ein Fondsmanager durch sein Anlagevolumen einen Zugang zum Management des Unternehmens und kann seinen Einfluss als Kapitalgeber nutzen. Er kann das Management auf potenzielle ESG- Risiken aufmerksam machen. Somit treffen viele nachhaltig investierende Fondsmanager nicht nur eine Auswahl, sondern können bei Unternehmen und in Branchen positive Veränderungen anstoßen. Eine Investition in nachhaltige Geldanlagen lohnt sich dann nicht nur für den Anleger, sondern auch für die Gesellschaft.

Auch wenn Nachhaltigkeit sehr unterschiedlich definiert wird, hat der Trend zumindest eines schon erreicht: Kaum ein Unternehmen kann es sich noch leisten, auf ein klar definiertes Nachhaltigkeitsprogramm zu verzichten. Wer sich verweigert, wird von immer mehr Anlegern gemieden. Dagegen finden Unternehmen mit einem zukunftsorientierten, nachhaltigen Geschäftsmodell erleichterte Finanzierungsbedingungen und ihre Aktien und Anleihen werden bei gleichem Unternehmensergebnis stärker nachgefragt. Die gezielte nachhaltige Geldanlage hat so das Potenzial zu einer positiven Veränderung des Wirtschaftens. Wenn die Nachhaltigkeitswelle in der Finanzbranche dazu führt, tatsächlich mehr als nur schöne grüne Broschüren zu produzieren, wäre ein wichtiger Schritt hin zu einer besseren Welt geschafft.



Marion Lamberty ist
 Geschäftsführende Gesellschafterin
 der FVP Gesellschaft für Finanz- und
 Vermögensplanung mbH in Köln.
www.fvp-gmbh.de

Kurzmeldungen

Einkommensumfrage startet im Februar 2020

Wie stark sind die Fixgehälter und Boni der außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie 2019 gestiegen? Antworten darauf liefert die Einkommensumfrage des VAA. Im Februar 2020 geht Deutschlands umfangreichste Gehaltsumfrage unter hochqualifizierten Fach- und Führungskräften in ihre nächste Runde. Es besteht die Möglichkeit, schriftlich oder online an der Studie teilzunehmen. Zunächst erhalten alle im Berufsleben stehenden VAA- Mitglieder einen Brief per Post. Wer die Fragebögen postalisch bearbeiten möchte, kann dies weiterhin tun. Bei der Onlinedurchführung wird ein individueller, in den Brief eingedruckter Code vergeben. Dadurch wird eine sichere Verbindung auf dem VAA-Server hergestellt, ohne dass personenbezogene Daten hinterlegt werden. Dort wird der sichere Schlüssel eingegeben und es erfolgt eine Weiterleitung auf eine sichere Webseite der RWTH Aachen – seit Jahren wissenschaftlicher Partner des VAA in Sachen Einkommensumfrage. Auf der eigentlichen Umfrageseite der RWTH Aachen wird ein zweiter, dem VAA nicht bekannter elektronischer Schlüssel vergeben. Damit wird eine Personalisierung ausgeschlossen. Am Ende werden die Rohdaten anonymisiert zusammengeführt, um die Längsschnittbetrachtung von Gehalts- und Karriereverläufen zu ermöglichen. Die VAA-Einkommensumfrage läuft bis Ende März 2020.

Befragung zum „Führen mit Handicap“

Ricky Freund in der Technischen Universität Kaiserslautern sucht als Gesprächspartner für einen fachlichen Dialog im Rahmen Masterarbeit „Führen mit Handicap – Menschen mit Behinderungen in Führungspositionen“ Führungskräfte, bei denen (Schwer-)Behinderung anerkannt wurde. Interessenten können sich unter [ricky.freund\(at\)gmx.de](mailto:ricky.freund(at)gmx.de) direkt an ihn wenden.

Links

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.

Termine

16.01.20, 16.15 Uhr – 18.00 Uhr

Informationsabend für Studenten

Veranstalter: VAA

Ort: Universität Ulm

11.02.20, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

12.02.20, 13.00 Uhr – 18.00 Uhr

Sitzung Kommission Betriebsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Mainz

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

[Aufgaben von Sprecherausschüssen](#)

Die Schulung richtet sich an Mitglieder von betrieblichen Sprecherausschüssen, Gesamtsprecherausschüssen, Unternehmenssprecherausschüssen oder Konzernsprecherausschüssen. Den Teilnehmern wird ein Update zu Grundlagen, Aufgaben, Rechten und Pflichten vermittelt werden, wie sie sich aus dem Sprecherausschussgesetz (SprAuG) herleiten und in der alltäglichen Praxis gestalten. Darüber hinaus können die Teilnehmer spezifische Fragestellungen, die sich aus ihrer Tätigkeit als Sprecherausschussmitglied ergeben, rechtlich beleuchten und diskutieren lassen. Die intensive und fundierte Behandlung der Beispielfälle und der Teilnehmerfragen wird unter anderem durch die Begrenzung der Teilnehmerzahl auf 15 Personen sichergestellt. Das Seminar findet am **23. Januar 2020 in Köln** statt. Referenten sind Gerhard Kronisch und Dr. Svenja Deich. Gerhard Kronisch ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Hauptgeschäftsführer des VAA. Dr. Svenja Deich ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht und bei der Evonik Resource Efficiency GmbH tätig.

www.fki-online.de