

100 Jahre VAA: eine bewegte Geschichte

In diesem Jahr feiert der VAA sein 100-jähriges Bestehen. Als Rechtsnachfolger des am 10. Mai 1919 gegründeten „Bundes angestellter Chemiker und Ingenieure“ (Budaci) ist der VAA eine der ältesten Arbeitnehmerorganisationen in Deutschland. Damals schlossen sich rund 1.600 engagierte Arbeitnehmer zur Vertretung ihrer gemeinsamen beruflichen Interessen zusammen. Heute sind im VAA rund 29.000 Fach- und Führungskräfte aus allen Berufsgruppen organisiert.

Die lange Geschichte des VAA zeigt, dass seine Arbeit benötigt wird und er erfolgreich war und ist. Er vertritt die Interessen außertariflicher und leitender Angestellter sowie hoch qualifizierter Fachkräfte und junger Akademiker in der chemisch- pharmazeutischen Industrie und den angrenzenden Branchen. Um auch in Zukunft erfolgreich zu bleiben, muss und wird er sich immer wieder den wandelnden Anforderungen seiner Mitglieder stellen und sie bei der Bewältigung von Veränderungen in Wirtschaft, Unternehmen und Gesellschaft unterstützen.

In den letzten 100 Jahren haben sich die Arbeitsbeziehungen häufig und stark gewandelt. So sind die leitenden Angestellten inzwischen durch das Mitbestimmungsgesetz von 1976 und das Sprecherausschussgesetz von 1988 als eigenständige Gruppe in der Betriebs- und Unternehmensverfassung anerkannt. Der VAA hatte an der Entstehung dieser wichtigen Mitbestimmungsgesetze wesentlichen Anteil.

Aber bei allen Veränderungen sind zentrale Dinge gleich geblieben: Die chemische Industrie ist ein Grundpfeiler der deutschen Wirtschaft. Und die Führungskräfte in den deutschen Chemie- und Pharmaunternehmen leisten ihren maßgeblichen Beitrag zu diesem Erfolg.

Auch in Zukunft wird der VAA für die Interessen seiner Mitglieder kämpfen. Er wird sich weiterhin für gute Rahmenbedingungen einsetzen, um eine verantwortungsbewusste Wirtschafts- und Sozialpolitik zu ermöglichen. Denn diese sorgt für den Erhalt der sozialen Rechte und für den Schutz der Mitbestimmung auf deutscher und europäischer Ebene.

In einer sich wandelnden Arbeitsgesellschaft ist gelebte Sozialpartnerschaft für die Idee von Freiheit und Ordnung in der deutschen Wirtschaft essenziell. Die Akademikergewerkschaft VAA hat in ihrer Geschichte wirtschaftlich gute und schlechte Zeiten erlebt. Ihr 100-jähriges Jubiläum feiert sie in einer als unruhig wahrgenommenen Zeit. Gerade die Führungskräfte stehen einmal mehr vor besonderen Herausforderungen. Ich bin sicher, dass wir sie mit Entschlossenheit und Augenmaß gemeinsam meistern werden.



Rainer Nachtrab ist seit 2017
1. Vorsitzender des VAA.

Zukunft mitgestalten: VAA schärft Positionen

Als Akademikergewerkschaft und Deutschlands größter Führungskräfteverband ist der VAA schon immer ein wichtiger gesellschaftlicher Akteur gewesen. Doch um seine Durchschlagskraft langfristig auszubauen, muss der Verband noch deutlicher als bisher Stellung zu zentralen Zukunftsthemen beziehen. Deshalb hat der Führungskreis des Verbandes die VAA- Positionen überarbeitet und präzisiert: von der Arbeitszeit und den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt über das Entgelt bis hin zum lebensphasenorientierten Arbeiten und zum mobilen Arbeiten. Im Interview mit dem VAA Newsletter erläutern der 1. Vorsitzende des VAA Rainer Nachtrab und VAA- Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch nun die Hintergründe.

VAA Newsletter: Eine provokante Frage vorweg: Wieso geht der VAA gerade jetzt mit seinen überarbeiteten Positionen in die Offensive? Waren die bisherigen denn so falsch oder so veraltet?

Nachtrab: Ganz klares Nein! Der VAA hat schon immer klar Position zu wichtigen politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Themen bezogen. Von der Energiewende über die Bildungspolitik bis zur Einwanderung haben wir uns bisher stets geäußert. Da brauchen Sie sich bloß einmal die lange Liste der Pressemitteilungen und unserer Medienzitate in den letzten Jahren anzusehen. Dabei haben wir als Akademiker und Führungskräfte in der chemisch- pharmazeutischen Industrie nie den offenen Diskurs mit unseren Partnern in Politik und Wirtschaft gescheut. Worum es uns im Führungskreis des Verbandes geht, ist die Präzisierung unserer Positionen und deren verständliche Aufbereitung.

Kronisch: Das ist richtig. Wir haben versucht, das weite Themenfeld gründlich zu beackern und dabei die Spreu vom Weizen zu trennen, um einmal in der Bildsprache zu bleiben. Konkret haben wir die Themen herausgefiltert, die mit Blick auf die Zukunft sowohl der Gesellschaft als auch der Arbeitswelt einen konkreten Bezug zum Lebens- und Arbeitsumfeld unserer Mitglieder haben. Mit unseren aktuellen Positionen stellen wir all das in gebündelter Form dar, was der Verband zu sagen hat – in aller Kürze und Prägnanz.

VAA Newsletter: Verstanden. Was verbindet die einzelnen Positionen noch miteinander außer der unmittelbaren Relevanz für das Arbeitsleben der VAA- Mitglieder?

Kronisch: Es gibt natürlich einen gemeinsamen Beziehungszusammenhang und eine gemeinsame Wirkungsrichtung. Alle VAA- Positionen lassen sich unter dem Credo der Förderung der Leistungsbereitschaft der Fach- und Führungskräfte zusammenfassen. Denn Leistung – und unsere Mitglieder bringen tatsächlich und tagtäglich Spitzenleistungen für ihre jeweiligen Unternehmen – kann man auf Dauer nur dann erfolgreich erbringen, wenn die Rahmenbedingungen im Arbeits- und Lebensumfeld stimmen. Hier tritt der VAA ganz klar als Anwalt der Arbeitnehmer auf: Nur wenn die Arbeitsbedingungen stimmen, können unsere Mitglieder auch etwas leisten.

Nachtrab: Das ist ein ganz wichtiger Punkt. Unsere Mitgliedschaft ist sehr divers – wir haben Forscher, Experten, Manager, Führungskräfte, aber auch Berufseinsteiger und hoch qualifizierte Fachkräfte in unseren Reihen. Sie alle sind echte Leistungsträger. Sie alle sorgen dafür, dass die Chemie- und Pharmaunternehmen am Standort Deutschland international konkurrenzfähig sind. Und mit der Durchsetzung unserer Positionen sorgen wir dafür, dass dies auch so bleibt.

VAA Newsletter: Der VAA hat bislang sechs Positionen formuliert. Fangen wir – der Einfachheit halber alphabetisch – mit der ersten Position zur Arbeitszeit an: Was hat sich in den letzten Jahren geändert, dass der VAA nun genau dazu eine Position veröffentlicht?

Nachtrab: Arbeitszeit ist schon immer wichtig gewesen. Aber zu einer echten Schlüsselfrage in der modernen Arbeitswelt ist sie durch den Megatrend der Digitalisierung geworden. Dieses Thema geht Hand in Hand mit dem mobilen Arbeiten und dem lebensphasenorientierten Arbeiten. Auch dazu haben wir jeweils eine Position. Vor dem Hintergrund der Arbeitszeitsouveränität von außertariflichen und leitenden Angestellten ist dieser Themenkomplex ganz entscheidend für die strategische Ausrichtung des VAA als Interessenvertretung für Arbeitnehmer. Arbeitszeit ist ein Thema, das uns auch mit am deutlichsten von tariflichen Arbeitnehmern unterscheidet. AT- Mitarbeiter und Leitende fallen nun einmal viel stärker in den Bereich der praktizierten Vertrauensarbeitszeit. Mit zunehmender Arbeitsverdichtung durch digitale Tools gerät gerade hier vieles in Bewegung – nicht immer zum Besseren, was nachgewiesenermaßen zu einer höheren Arbeitsbelastung bei vielen unserer Mitglieder führt.

VAA Newsletter: Welche Maßnahmen zur erfolgreichen Umsetzung seiner Position wird der VAA denn ergreifen?

Kronisch: Da gibt es eine ganze Reihe: Wir wollen mehr Möglichkeiten zur Umstellung auf mobiles Arbeiten ausloten – und zwar unter umfassender Einbeziehung von Betriebsräten und Sprecherausschüssen. Es müssen klare Regelungen geschaffen werden, wer wann und wo mobil arbeitet – auch für Führungskräfte. Wir werden uns als VAA in den betrieblichen Gremien dafür einsetzen, Arbeitszeitwünsche in den Unternehmen systematisch zu erfassen und regelmäßig zu evaluieren.

Nachtrab: Dazu gehört natürlich auch, dass Betriebsräte und Sprecherausschüsse genau darauf schauen müssen, dass angemessene Ruhe- und Erholungsphasen nicht nur gewährt, sondern auch genommen werden. Hier müssen sich unsere Mitglieder zum Teil an die eigene Nase fassen und sich der eigenen Vorbildfunktion bewusst werden. Und wenn sie sich dessen bewusst sind, sollten sie auch möglichst danach handeln. Dafür sind unsere Positionen ebenfalls gedacht, dass man sich die Sachverhalte einmal vor Augen führt.

Kronisch: Insgesamt können wir als Verband nur von schärfer formulierten Positionen profitieren. Denn so schaffen wir es, mehr Mitglieder für ehrenamtliches Engagement zu mobilisieren und zu begeistern. Dadurch erhöhen wir gleichzeitig unsere Sichtbarkeit und verstärken unsere gestalterische Wirkung – sowohl in den Unternehmen als auch in der Gesellschaft.

Kündigung: außerdienstliches Verhalten als Grund?

In der Regel darf die private Lebensführung eines Arbeitnehmers für das Arbeitsverhältnis keine Rolle spielen. Allerdings kann dieser Grundsatz durchbrochen werden, wenn das außerdienstliche Verhalten in die betriebliche Sphäre des Arbeitgebers hineinwirkt. Bei einem Chemielaboranten, der im Umgang mit Chemikalien strafrechtlich auffällig geworden war, sah das Landesarbeitsgericht Düsseldorf keinen solchen konkreten Bezug zur beruflichen Tätigkeit und damit auch keinen Grund für eine Kündigung.

Ein als Chemielaborant beschäftigter Arbeitnehmer war am 2. August 2016 nicht zur Arbeit erschienen, weil er von Polizeibeamten zu einer Polizeiwache gebracht worden war. Seinen Arbeitgeber informierte der Arbeitnehmer nicht über den Grund seiner Abwesenheit.

Am darauffolgenden Tag erfuhren Vertreter des Arbeitgebers aus der Zeitung, dass am Vortag in der Wohnung eines 44-jährigen Mannes chemische Substanzen gefunden worden seien, die zur Herstellung von explosiven Stoffen und Betäubungsmitteln verwendet werden könnten. Der Mann sei bereits wegen Verstoßes gegen das Sprengstoffgesetz aufgefallen und es sei der Verdacht gegeben, dass der 44-Jährige mit Chemikalien Handel getrieben habe. Außerdem veröffentlichte die Polizei eine Pressemitteilung, nach der die Einsatzkräfte anlässlich der Durchsuchung vom 2. August 1,5 Kilogramm chemischer Stoffmischungen gefunden hätten, die als „gefährlich“ zu bewerten seien. Darüber hinaus stellten sie 40 Gramm einer Substanz sicher, die als „brisant“ eingestuft wurde. Zudem beschlagnahmten die Ermittler circa 1 Kilogramm einer kristallinen Chemikalie, bei der es sich nach ersten Tests um ein Betäubungsmittel handelte.

Der Arbeitnehmer telefonierte am gleichen Tag mit einem Vertreter des Arbeitgebers und bat um Urlaub, weil er sich aufgrund aktueller Ermittlungen derzeit zum Verhör bei der Polizei befinde. Auf Nachfrage bestätigte der Kläger, dass es sich bei dem Verdächtigen aus den Presseberichten um ihn handelte. Am 11. August hörte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zu dem Vorfall vom 2. August, den diesbezüglichen Presseberichten sowie weiteren Verdachtsmomenten betreffend sein dienstliches Verhalten an. Unter anderem äußerte der Arbeitgeber den Verdacht, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit als Chemielaborant in der Vergangenheit missbraucht haben oder in Zukunft missbrauchen könnte, um am Arbeitsplatz oder in den ihm zugänglichen Laborräumen strafbare Handlungen wie die Entwendung von Chemikalien oder die Herstellung von Betäubungsmitteln oder Sprengstoff vorzunehmen. Der Arbeitnehmer wies alle Vorwürfe zurück und verwies darauf, dass die von ihm durchgeführten „qualifizierten Synthesen“ rein privater Natur gewesen seien. Später erfuhr der Arbeitgeber durch einen Pressebericht zudem, dass der Arbeitnehmer am 13. August wegen eines Sprengstoffvergehens im April 2016 verurteilt worden war.

Aufgrund der Vorfälle kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis schließlich fristlos und sprach hilfsweise eine ordentliche Kündigung aus.

Das Arbeitsgericht wies die daraufhin erhobene Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers ab. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf gab der Klage im Berufungsverfahren dagegen statt, weil weder für eine verhaltens- noch für eine personenbedingte Kündigung ausreichende Gründe vorhanden seien (Urteil vom 12. April 2018, Aktenzeichen 11 Sa 319/17). Zwar hätten laut LAG sowohl das Entwenden von Chemikalien als auch das Herstellen von Sprengstoff oder Betäubungsmitteln in den Betriebsräumen wichtige Gründe für eine Kündigung im Sinne des § 626 Absatz 1 BGB darstellen können. Da der Arbeitgeber für solche Pflichtverstöße aber lediglich einen Verdacht und keine objektiven und konkreten Tatsachen vortragen konnte, sah das LAG hier keine Rechtfertigung für eine Kündigung.

Auch strafbares außerdienstliches Verhalten wie das durch den Arbeitnehmer begangene Sprengstoffvergehen können laut LAG Zweifel an der Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit eines Beschäftigten begründen und Grundlage für eine Kündigung sein. Dafür bedürfe es außerhalb des öffentlichen Dienstes aber eines unmittelbaren Zusammenhangs zu den konkreten Tätigkeiten des Arbeitnehmers. Da Sprengungen nicht zu den Aufgaben des Arbeitnehmers gehörten, sahen die LAG-Richter auch hier keine Grundlage für eine wirksame Kündigung. Auch durch die Herstellung und den Besitz von verbotenen Betäubungsmitteln habe sich der Arbeitnehmer nicht in Widerspruch zu seinen und den Aufgaben der Arbeitgeberin gesetzt. Zusätzlich verwies das LAG darauf, dass eine Kündigung unverhältnismäßig und damit rechtsunwirksam ist, wenn die Möglichkeit besteht, den Arbeitnehmer zu anderen Arbeitsbedingungen weiter zu beschäftigen, unter denen sich die eingetretene Vertragsstörung nicht mehr in erheblicher Weise auswirkt. So sei insbesondere nicht erkennbar, dass der Arbeitgeber den Zugang des Arbeitnehmers zu den Chemikalien nicht hätte beschränken können.

VAA-Praxistipp

Das Urteil des LAG Düsseldorf zeigt, dass strafbares außerdienstliches Verhalten eines Arbeitnehmers nur unter bestimmten Voraussetzungen kündigungsrelevant ist. Es bestehen hohe Anforderungen an den erforderlichen konkreten Bezug zum Arbeitsverhältnis und die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers. So ein Bezug kann zum Beispiel bei außerdienstlichen Vermögensdelikten von Arbeitnehmern gegeben sein, die in der Buchhaltung eines Unternehmens arbeiten.

Steuertipp: Fehler in elektronisch übermittelten Lohnsteuerdaten?

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

Die Tücken, die sich ergeben können, wenn Daten zum Teil elektronisch übermittelt und zugleich die Steuererklärung in Papierform vorgelegt wird, zeigt ein Fall, den das Finanzgericht (FG) Hamburg entscheiden musste.

Der Kläger bezog im Streitjahr Versorgungsbezüge. In den beiden ihm übersandten Lohnsteuerbescheinigungen war ein Bruttoarbeitslohn von 29.221 Euro sowie von 9.740 Euro und hierin enthaltene Versorgungsbezüge in identischer Höhe eingetragen. Bei den vom Arbeitgeber an das Finanzamt übermittelten Lohnsteuerdaten fehlte die Angabe der Versorgungsbezüge in Höhe von 9.740 Euro (Bruttoarbeitslohn insgesamt: 38.961 Euro, Versorgungsbezüge 29.221 Euro). In der persönlich beim Beklagten abgegebenen Steuererklärung war in Anlage N ein Bruttoarbeitslohn von 38.961 Euro eingetragen. Die Zeile 11 "steuerbegünstigte Versorgungsbezüge, in Zeile 6 enthalten" enthielt versehentlich keine Eintragung. Die Sachbearbeiterin des Beklagten überprüfte die ihr ausgehändigten Belege, hakte die einzelnen Positionen ab und gab die Belege anschließend zurück. Die ihr vom Kläger vorgelegten Lohnsteuerbescheinigungen überprüfte sie wegen der elektronischen Datenübermittlung vor der Rückgabe nicht mehr.

Der in der Eingangsstelle tätige Beamte ergänzte später die fehlende Angabe der Versorgungsbezüge in der Anlage N aufgrund der elektronisch übermittelten Daten um den Betrag 29.221 Euro. Im Einkommensteuerbescheid berücksichtigte der Beklagte dann einen Bruttoarbeitslohn von 38.961 Euro, einen Freibetrag für Versorgungsbezüge, aber auch den Arbeitnehmerpauschbetrag und den Altersentlastungsbetrag. Nachdem der Arbeitgeber die übermittelten Daten korrigiert und der Kläger den Beklagten entsprechend informiert hatte, änderte dieser den Einkommensteuerbescheid und ließ nun den Arbeitnehmerpauschbetrag und den Altersentlastungsbetrag unberücksichtigt. Die hiergegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das FG Hamburg hat eine Änderung wegen einer offenbaren Unrichtigkeit im Sinne des § 129 Abgabenordnung ebenso verneint wie eine Änderung gemäß § 173 Absatz 1 Nr. 1 Abgabenordnung wegen nachträglichen Bekanntwerdens neuer Tatsachen. Weil das Finanzamt den Fehler aus der Einkommensteuererklärung – keine Versorgungsbezüge – nicht mechanisch übernommen, sondern die fehlende Angabe durch eigene, allerdings unzutreffende, Sachverhaltsermittlung in Form des Abgleichs der Erklärung mit den elektronischen Daten ergänzt habe, fehle es an einer offenbaren Unrichtigkeit. Insoweit hat sich das FG dem Urteil des Bundesfinanzhofes vom 16. Januar 2018 (Aktenzeichen: VI R 41/16) angeschlossen.

Die Voraussetzungen des § 173 Absatz 1 Nr. 1 Abgabenordnung sah das Gericht ebenfalls nicht als erfüllt an. Zwar habe der Kläger versehentlich die Eintragung zu den Versorgungsbezügen in der Anlage N zur Einkommensteuererklärung unterlassen, er habe aber der Erklärung die Lohnsteuerbescheinigung mit dem zutreffenden Betrag beigefügt. Demgegenüber habe der Bearbeiter des Beklagten, der die Einkommensteuererklärung angenommen habe, die Lohnsteuerbescheinigung ungeprüft wieder aushändigte, weil das Finanzamt generell nur die elektronisch übermittelten Daten übernehme. Vor diesem Hintergrund überwiege der Pflichtverstoß des Beklagten und hindere nach Treu und Glauben eine Korrektur des Bescheides (Finanzgericht Hamburg, Gerichtsbescheid vom 4. Oktober 2018, Aktenzeichen: 3 K 69/18, rechtskräftig).

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

VAA auf Wachstumskurs

Die Zahl der VAA- Mitglieder ist im vergangenen Jahr gestiegen. Nach einem leichten Rückgang im Vorjahr konnte der VAA seine Mitgliederzahl 2018 um mehr als 120 steigern. Die Zahl der Beitritte hat dabei einen neuen Höchststand erreicht, mehr Austritte sind allerdings beim Wechsel vom Studium ins Berufsleben zu verzeichnen. Insgesamt konnte der Verband erneut insbesondere die Zahl der jungen Mitglieder und der Frauen erhöhen. Im 100. Jahr seines Bestehens vertritt der VAA damit die Interessen von rund 29.000 Mitgliedern. Für die Gründung der Vorgängerorganisation Budaci hatten sich im Mai 1919 rund 1.600 Chemiker und Ingenieure zusammengeschlossen.

Hinweis

Aktualisierung Ihrer E- Mail- Adresse

Tagein, tagaus landen unzählige E- Mails in Ihrem Postfach – manche wichtig, manche weniger. Doch manchmal können auch wichtige E- Mails des VAA nicht mehr zugestellt werden, wenn Sie Ihre Adresse wechseln. Sofern sich Ihre E- Mail- Adresse kürzlich geändert hat, bitten wir Sie deshalb, uns diese Änderung per E- Mail an info@vaa.de mitzuteilen. Alle relevanten Informationen zum Datenschutz können Sie in unserer [Datenschutzerklärung](#) transparent nachlesen.

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.

Alle Leser des CHEManager können derzeit an der [Leserumfrage](#) der Branchenzeitung teilnehmen. Das Redaktionsteam des CHEManager möchte wissen, ob der CHEManager den individuellen Ansprüchen seiner Leser gerecht wird und ihren Informationsbedarf erfüllt. Die Umfrage erfolgt anonym und erfordert weniger als 10 Minuten Bearbeitungszeit. Als Dankeschön erhalten Teilnehmer zwei E- Books zum kostenfreien Download.

Termine

06.03.19, 18.00 Uhr – 21.00 Uhr

Sitzung Landesgruppe Nord

Veranstalter: VAA

Ort: Hotel East, Hamburg

12.03.19, 16.00 Uhr – 17.30 Uhr

Vortrags- und Diskussionsveranstaltung "Mit Veränderung wachsen"

Referent: Christian Thiel, Experte für Transformation und Reorganisation

Veranstalter: VAA- Landesgruppe Hessen und Arbeitsgruppe „VAA im IPH“

Ort: Industriepark Frankfurt- Höchst, G 836, Konferenzraum 2. Etage, R206

Um eine Anmeldung auf MeinVAA oder an [klemens.minn\(at\)minn- web.de](mailto:klemens.minn(at)minn-web.de) wird gebeten.

15.03.19, 15.15 Uhr – 19.00 Uhr

Vorstands- und Beiratssitzung

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

18.03.19, 17.00 Uhr – 21.00 Uhr

Sitzung Landesgruppe Niedersachsen

Veranstalter: VAA

Ort: Kastens Hotel Luisenhof, Hannover

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. Diese Fragen können bereits im Vorfeld eingereicht werden. Die intensive und fundierte Behandlung der Beispielfälle und der Teilnehmerfragen wird unter anderem durch die Begrenzung der Teilnehmerzahl sichergestellt. Das Seminar findet **am 18. März 2019 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 bei der Evonik Resource Efficiency GmbH tätig.