

Zeichen der Zukunft erkennen und setzen

Um gut ins neue Jahr zu starten, ist in Zeiten wie diesen viel Optimismus nötig. Dies mag angesichts erneut verschärfter Lockdownregelungen, eines etwas holprigen Impfstarts und neuer Virusmutanten schwerfallen. Doch es hilft ungemein, einen positiven Erwartungshorizont zu behalten und nicht in negative Dauerschleifen zu verfallen. Deshalb richten auch wir im VAA den Blick stets nach vorn.

Zu den guten Nachrichten gehört beispielsweise, dass die Frauenanteile in den Spitzengremien der Großunternehmen in Deutschland im vergangenen Jahr weiter gestiegen sind. Dies berichtet das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung in seinem „Managerinnen-Barometer“. Die Dynamik wird durch die Einführung einer gesetzlichen Quotenregelung für Vorstände sicherlich noch an Fahrt gewinnen. Und einer solchen Quote stehen viele VAA-Mitglieder ebenfalls aufgeschlossen gegenüber. Mehr zur aktuellen VAA-Umfrage gibt es [in dieser Ausgabe des VAA Newsletters](#). So viel vorweg: Die Zustimmung fällt bei Männern und Frauen zwar unterschiedlich stark aus, aber insgesamt gibt es mehrheitlich positive Reaktionen. Daher ist das geplante Gesetz aus Sicht des VAA-Vorstandes ein Schritt in die richtige Richtung.

Richtungsweisend ist auch das neue [Positionspapier](#) des VAA-Dachverbandes ULA, das ein klares Zeichen gegen Sexismus im Arbeitsleben setzt. Anknüpfend an die Diskussion um Geschlechterquoten gilt es, Vorurteile gegenüber Frauen konsequent aus dem Weg zu räumen und das gesellschaftliche Bewusstsein für Diskriminierung in Beruf, Karriere und Gesellschaft weiter zu schärfen.

An einem schärferen Profil wird der VAA in diesem Jahr arbeiten, denn im ersten Halbjahr 2022 stehen die nächsten Betriebsratswahlen in den Chemie- und Pharmaunternehmen an. Einen arbeitsrechtlichen Auftakt zur Kampagne gibt es im aktuellen [VAA Magazin](#) mit einem Exkurs in die Rechte von Betriebsräten. Als Akademikergewerkschaft und natürliche Interessenvertretung der außertariflichen und leitenden Angestellten sind wir mit unseren Mandatsträgern in den Betriebsräten und Sprecherausschüssen ein unverzichtbarer Teil der Mitbestimmung in Deutschland. Für den Erfolg dieses Modells wird sich der VAA mit aller Kraft einsetzen.



Rainer Nachtrab ist seit 2017
1. Vorsitzender des VAA.

VAA- Umfrage: Mehrheit sieht Frauenquote positiv

Ende 2020 hat die Große Koalition den Gesetzgebungsprozess für das Zweite Führungspositionen- Gesetz auf den Weg gebracht, mit dem erstmals eine gesetzlich verbindliche Quotenregelung für Unternehmensvorstände eingeführt werden soll. In Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern müsste demnach künftig mindestens ein Mitglied eine Frau sein. Der VAA hat seine Mitglieder im Dezember 2020 nach ihrer Meinung zu einer Quotenregelung gefragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass viele VAA- Mitglieder die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote von 30 Prozent für Vorstände börsennotierter und mitbestimmter Aktiengesellschaften begrüßen würden und auch einer entsprechenden Quotenregelung für die Führungsebenen unterhalb des Vorstandes aufgeschlossen gegenüberstehen.

29 Prozent der mehr als 1.600 Umfrageteilnehmer aus dem Kreis der VAA- Mitgliedschaft – 47 Prozent Frauen und 53 Prozent Männer – würden die Einführung einer solchen Quote demnach sehr positiv bewerten, weitere 24 Prozent eher positiv. Auch eine Frauenquote für die Führungsebenen unterhalb des Vorstandes wird von der Mehrheit in gleicher Weise befürwortet. Eher negativ sehen die Frauenquote 18 Prozent der Befragten, 13 Prozent fänden sie sehr negativ.

Die Zustimmung zu einer gesetzlichen Frauenquote fällt bei Männern und Frauen erwartungsgemäß unterschiedlich stark aus. Mehr als 70 Prozent der Frauen sehen die Quote positiv, bei den Männern sind es etwas mehr als ein Drittel (37 Prozent). Einen eindeutigen Alterstrend gibt es dagegen nicht: Die Zustimmungquote liegt bei den Teilnehmern im Alter bis 30 Jahre sowie bei den 41- bis 50-Jährigen mit rund 50 Prozent am niedrigsten. In allen anderen Altersgruppen ist die Zustimmung größer.

Auch im Hinblick auf Hierarchieebenen, denen die Befragten angehören, folgen die Ergebnisse keiner eindeutigen Richtung. So fällt die Einschätzung der Quote auf der untersten Stufe (tarifnahe außertarifliche Angestellte) und auf der zweithöchsten Stufe (obere Führungskräfte) positiver aus als bei den hierarchisch dazwischenstehenden leitenden Angestellten sowie den Mitgliedern von Vorständen und Geschäftsführungen.

„Die VAA- Mitglieder blicken differenziert, aber insgesamt mehrheitlich positiv auf eine gesetzliche Frauenquote“, so der 1. Vorsitzende des VAA Rainer Nachtrab. „Auch aus Sicht des VAA- Vorstandes ist das geplante Gesetz ein Schritt in die richtige Richtung.“

Ruth Kessler, Mitglied des VAA- Vorstandes und Schatzmeisterin des Verbandes, fügt hinzu: „Eine Quotenregelung hat als Instrument sicherlich gewisse Defizite. Aber ein Blick auf die Entwicklung der Geschlechterverteilung in den vergangenen Jahrzehnten zeigt, dass diese Maßnahme offenbar notwendig ist, um eine spürbare Veränderung hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in den Unternehmensvorständen zu erreichen.“ Die Unternehmen seien gefordert, eine entsprechende Kultur auch in den Führungsebenen unterhalb des Vorstandes konsequent zu leben, um eine kontinuierliche Personalentwicklung weiblicher Führungskräfte bis in die Vorstandsebene sicherzustellen.

Karriereratgeber des VAA erschienen

Ob Studium, Berufseinstieg, Firmenwechsel oder Beförderung: Auch in Karrierefragen ist der VAA stets für seine Mitglieder da – über alle Lebensphasen hinweg. Um die Karriereentwicklung seiner Mitglieder noch besser zu unterstützen, hat Deutschlands größter Führungskräfteverband nun einen Karriereratgeber konzipiert und veröffentlicht. Die neue Infobroschüre bietet eine nützliche Hilfestellung für grundsätzliche Informationen zu unterschiedlichen Karrierethemen und liefert Praxisbeispiele aus der Beratung verschiedener Karriereexperten aus dem breiten Kooperationsnetzwerk des VAA. Auch besondere berufliche Situationen wie Elternzeit, Entsendungen ins Ausland oder die Feststellung als leitende Angestellte werden im VAA- Karriereratgeber ausführlich behandelt. Ebenso werden unterschiedliche Beispielkarrieren im Verlauf vorgestellt. Denn Karrieren entwickeln sich nicht nur durch den „klassischen“ Aufstieg in der Unternehmenshierarchie über die Besetzung von Führungspositionen mit Personalverantwortung, sondern immer mehr auch über Expertenlaufbahnen oder Projektkarrieren. Auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de können eingeloggte VAA- Mitglieder den Karriereratgeber herunterladen.

BAG: Unterschiede bei Vergütung lassen Diskriminierung vermuten

Wird im Rahmen einer Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz vom Arbeitgeber mitgeteilt, dass eine Arbeitnehmerin ein geringeres Entgelt erhält als eine männliche Vergleichsperson, begründet dies die Vermutung einer Benachteiligung beim Entgelt wegen des Geschlechts. Diese Vermutung zu widerlegen obliegt dem Arbeitgeber, so das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung im Januar 2021.

Eine als Abteilungsleiterin beschäftigte Arbeitnehmerin hatte von ihrem Arbeitgeber eine Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz erhalten. Daraus ging hervor, dass sowohl beim Grundentgelt als auch bei der Zulage das Vergleichsentgelt des männlichen Kollegen über dem Entgelt der Arbeitnehmerin lag. Mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht verlangte sie die Zahlung der Differenz zwischen ihrem Entgelt und dem Vergleichsentgelt. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das Landesarbeitsgericht (LAG) lehnte sie hingegen auf die Berufung des Arbeitgebers hin ab. Aus Sicht des LAG lagen keine ausreichenden Indizien im Sinne des § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), um die Vermutung einer Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts zu begründen.

Vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) war die Arbeitnehmerin mit ihrer Revision gegen das Urteil des LAG erfolgreich (Urteil vom 21. Januar 2021, Aktenzeichen: 8 AZR 488/19). Die BAG- Richter entschieden, dass die Arbeitnehmerin gegenüber der männlichen Vergleichsperson aus der Entgelttransparenz-Auskunft des Arbeitgebers eine unmittelbare Benachteiligung erfahren hat, weil ihr Entgelt geringer war. Dadurch werde – anders als vom LAG angenommen – zugleich die Vermutung begründet, dass die Arbeitnehmerin eine Entgeltbenachteiligung „wegen des Geschlechts“ erfahren hat.

Den Arbeitgeber treffe die die Darlegungs- und Beweislast, diese Vermutung entsprechend den Vorgaben des AGG zu widerlegen. Da aufgrund der durch die Vorinstanzen getroffenen Feststellungen durch das BAG nicht entschieden werden konnte, ob der Arbeitgeber dieser Darlegungs- und Beweislast bereits entsprochen hatte, wurde das Urteil aufgehoben und der Fall wurde zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

VAA- Praxistipp

Nach dem Entgelttransparenzgesetz können Beschäftigte seit 2018 Auskunft über das sogenannte Vergleichsentgelt verlangen. Dafür wird der Median der Vergütung vergleichbarer Beschäftigter des anderen Geschlechts herangezogen. Mit seinem Urteil hat das BAG nun klargestellt, dass schon ein höheres Vergleichsentgelt allein die Vermutung einer geschlechtsbezogenen und somit diskriminierenden Differenz bei der Vergütung begründen kann, die der Arbeitgeber dann widerlegen muss. Die Chancen, erfolgreich auf gleiche Bezahlung für eine gleichwertige Tätigkeit und gegebenenfalls auch auf Schadensersatz nach dem AGG zu klagen, sind durch das Urteil gestiegen.

Steuertipp: Winterdienst als haushaltsnahe Dienstleistung

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

Schneeräumung ist auch dann im Rahmen der haushaltsnahen Dienstleistungen steuerbegünstigt, wenn die Straße vor dem Grundstück gefegt wird. Darin sind sich Bundesfinanzhof (BFH) und Finanzverwaltung einig.

Eigentlich werden von § 35a Einkommensteuergesetz (EStG) nur solche haushaltsnahen Dienstleistungen gefördert, die im Haushalt oder auf dem Grundstück des Steuerpflichtigen durchgeführt werden. Davon gibt es aber Ausnahmen: Der BFH hat entschieden, dass auch die Inanspruchnahme von Dienstleistungen, die jenseits der Grundstücksgrenze auf fremdem, beispielsweise öffentlichem Grund erbracht werden, als haushaltsnahe Dienstleistung nach § 35a EStG begünstigt sein können.

Haushaltsnahe Dienstleistungen können mit 20 Prozent, jedoch maximal 4.000 Euro, von der tariflichen Einkommensteuer abgezogen werden.

Handwerkerleistungen sind ebenfalls mit 20 Prozent, in diesem Fall jedoch nur mit maximal 1.200 Euro, von der tariflichen Einkommensteuer abziehbar.

Im konkreten Fall hatten die Kläger ein Unternehmen mit der Schneeräumung der in öffentlichem Eigentum stehenden Straßenfront entlang des von ihnen bewohnten Grundstücks beauftragt und 142,80 Euro dafür gezahlt. In ihrer Steuererklärung machten sie diesen Betrag als Aufwendungen für die Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen geltend. Das Finanzamt lehnte die beantragte Steuerermäßigung jedoch ab mit der Begründung, die Dienstleistung sei außerhalb der Grundstücksgrenzen und damit nicht innerhalb des Haushalts erbracht worden.

Soweit Dienstleistungen wie zum Beispiel Straßen- und Gehwegreinigung oder Winterdienst auf öffentlichem Gelände durchgeführt würden, seien sie nicht als haushaltsnahe Dienstleistungen nach § 35a EStG begünstigt. Dem widersprach der BFH (BFH- Urteil vom 20. März 2014, Aktenzeichen: [VI R 55/12](#)). Die Richter erklärten, der Begriff im Haushalt sei nicht räumlich, sondern funktionsbezogen auszulegen. Daher würden die Grenzen des Haushalts im Sinne des § 35a EStG nicht ausnahmslos – unabhängig von den Eigentumsverhältnissen – durch die Grundstücksgrenzen abgesteckt.

Dienstleistung für den Haushalt

Nach diesem Urteil genügt es also, wenn eine Dienstleistung für den Haushalt und zu dessen Nutzen erbracht wird. 2016 hat sich die Finanzverwaltung dieser Auffassung angeschlossen. Voraussetzung bleibt aber trotzdem, dass es sich um Tätigkeiten handelt, die ansonsten üblicherweise von Familienmitgliedern erbracht und in unmittelbarem räumlichem Zusammenhang zum Haushalt durchgeführt werden und dem Haushalt dienen. Bei einem Eigentümer oder Mieter, der zur Schneeräumung auf dem öffentlichen Gehweg beziehungsweise der Straße verpflichtet ist, ist dies der Fall.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Steuererklärung 2020: Coronakrise und deren steuerliche Folgen für Arbeitnehmer

Wie wirkt sich die Coronakrise auf die Einkommensteuererklärung 2020 aus? Diese Frage stellen sich jetzt sicherlich einige Arbeitnehmer. VAA- Kooperationspartner Lutz Runte von der Steuerberatung Runte & Partner stellt die wichtigsten Themen kurz vor.

Firmenwagenbesteuerung

Hat der Arbeitgeber die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte wie meist üblich nach der 0,03-Prozent- Methode versteuert und sind nachweislich weniger als 180 Fahrten im Jahr angefallen, können diese Fahrten auch noch nachträglich mit nur 0,002 Prozent des Listenpreises pro Fahrt versteuert werden. Die dadurch bedingte Verringerung des Arbeitslohnes kann allerdings nur im Rahmen der privaten Einkommensteuererklärung beantragt werden. Eine Berücksichtigung bereits im Lohnsteuerabzugsverfahren muss dem Arbeitgeber zu Beginn eines Jahres angezeigt werden.

Fraglich ist, ob die Versteuerung eines geldwerten Vorteils für die Fahrten zur Arbeit überhaupt erforderlich ist, wenn diese Fahrten in einem Monat zum Beispiel wegen des Lockdowns gänzlich entfallen sind. Vereinzelt wird die Meinung vertreten, dass diesbezüglich ein konkludent erteiltes Nutzungsverbot des Arbeitgebers vorliegt, wenn dieser Arbeiten im Homeoffice angeordnet hat. Für diese Monate sollte im Rahmen der Einkommensteuererklärung eine vollständige Korrektur des geldwerten Vorteils beantragt werden.

Entfernungspauschale

Aufwendungen für Fahrten zur Arbeit sind nur für die tatsächlich durchgeführten Fahrten steuerlich abzugsfähig. Zeiten, in denen der Betrieb zum Beispiel aufgrund des Lockdowns geschlossen ist, werden nicht berücksichtigt. Gewährt wird eine Entfernungspauschale von 0,30 Euro pro Entfernungskilometer. Vorsicht: Versteuert der Arbeitgeber diese Aufwendungen pauschal mit 15 Prozent, kann es zu einer Nachversteuerung kommen.

Homeoffice

Für die steuerliche Anerkennung der tatsächlichen Kosten sind gleich mehrere Hürden zu nehmen:

Das Arbeitszimmer muss ein separater Raum sein, der nahezu ausschließlich zu beruflichen Zwecken genutzt wird. Wurde das Arbeitszimmer zuvor etwa als Gästezimmer genutzt, ist nachzuweisen, etwa durch Fotos, dass die bisherige Nutzung während der Nutzung als Homeoffice nahezu ausgeschlossen ist.

Bei der Frage der Abzugsberechtigung wird zwischen grundstücksorientierten Kosten wie Miete oder Abschreibung und nutzungsorientierten Kosten wie Energie- oder Renovierungskosten unterschieden. Nur Letztere können uneingeschränkt und unabhängig von den Eigentums- oder Mietverhältnissen von demjenigen abgezogen werden, der die Kosten anteilig trägt. Sogenannter Drittaufwand ist bei beiden Kostenarten nicht abzugsfähig.

Die Abzugshöhe richtet sich nach dem beruflichen Mittelpunkt der Tätigkeit. Ist dieser im Homeoffice, gibt es keine Abzugsbeschränkung. Anderenfalls kommt ein Abzug von bis zu 1.250 Euro pro Jahr in Frage, wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Eine Bescheinigung vom Arbeitgeber sollte vorliegen.

Da infolge der vorgenannten Hürden ein Großteil der Arbeitnehmer die Aufwendungen für das Homeoffice nicht geltend machen können, gibt es für die Jahre 2020 und 2021 die Möglichkeit, eine sogenannte Homeofficepauschale geltend zu machen. Diese beträgt fünf Euro pro Tag, maximal 600 Euro im Jahr. Diese Pauschale wird allerdings wie auch die Entfernungspauschale auf den Werbungskostenpauschbetrag von 1.000 Euro angerechnet. Durch die Verringerung der Entfernungspauschale könnte somit der Nutzen der Homeofficepauschale verpuffen.

Arbeitsmittel

Werden die Kosten für Arbeitsmittel nicht vom Arbeitgeber ersetzt, können sie als Werbungskosten berücksichtigungsfähig sein. Voraussetzung ist, dass entsprechende Belege vorliegen und die berufliche Nutzung nachgewiesen werden kann. Regelmäßig wiederkehrende Ausgaben wie zum Beispiel Papier oder Druckertinte sollten über einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten nachgewiesen werden. Anhand dieser Berechnung kann ein pauschaler Ansatz für die übrige Zeit beantragt werden.

Für andere Kosten wie Telefon- und Internetkosten gibt es Vereinfachungsregelungen. Ohne Nachweis einzelner Gespräche können zum Beispiel Telefonkosten bis zu 20 Prozent des Rechnungsbetrages, höchstens mit 20 Euro monatlich berücksichtigt werden.

Doppelte Haushaltsführung

Zu diesen Kosten gehören insbesondere Verpflegungsmehraufwendungen, die in den ersten drei Monaten der doppelten Haushaltsführung anfallen. Ist der Arbeitnehmer mehr als vier Wochen nicht in seiner Zweitwohnung, beginnt eine neue Dreimonatsfrist und die Verpflegungsmehraufwendungen sind wieder abzugsfähig.

Steuermindernde Aufwendungen müssen auch in der Coronakrise nachgewiesen werden. Es empfiehlt sich also, bereits während des Jahres für entsprechende Nachweise auf Aufzeichnungen zu sorgen.



Lutz Runte ist Diplom- Kaufmann und Partner bei der Steuerberatung Runte & Partner. Foto: Runte & Partner

Kurzmeldungen

Was gilt in der Corona- Arbeitsschutzverordnung?

Ende Januar 2021 ist die neue SARS- CoV-2- Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten, die zunächst bis zum 15. März 2021 befristet ist. Welche neuen Regelungen werden in der Arbeitsschutzverordnung getroffen und welche Verschärfungen gibt es bei den bestehenden Regelungen? Gibt es einen Anspruch der Arbeitnehmer auf Umsetzung der Maßnahmen? Antworten auf diese und weitere Fragen gibt der Juristische Service des VAA in seinen aktualisierten [FAQ zu Corona](#).

ChemCologne startet Open- Innovation- Plattform Chemtelligence

ChemCologne, die Brancheninitiative der Chemieindustrie im Rheinland, hat Ende Januar die Onlineplattform [Chemtelligence](#) gestartet. Chemieunternehmen können dort nach zukunftsorientierten Lösungen für aktuelle Herausforderungen suchen. Als Kooperationspartner bewerben können sich insbesondere Start- ups, Studierende, Wissenschaftler und Industrieexperten.

Digitales Symposium „Sustainable Plastics – Joining CCU, Circular Economy and Power- to- X for better Polymers“

Das EU- geförderte Forschungsprojekt [Carbon4PUR](#) untersucht die Umwandlung von industriellen Abgasen zu Polyolen. Gemeinsam mit dem EU- Projekt [CO2EXIDE](#) veranstaltet Carbon4PUR am 25. März 2021 ein digitales [Symposium](#) unter dem Titel „Sustainable Plastics – Joining CCU, Circular Economy and Power- to- X for better Polymers“. Die Teilnahme ist kostenfrei, eine vorherige Anmeldung ist erforderlich.

Führungskräfteumfrage zu den Auswirkungen der Lockdowns

Der politische Dachverband des VAA, die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände ULA, setzt in Kooperation mit der Technischen Universität München die gemeinsame [Umfrage](#) unter Führungskräften und deren Teams zu den Auswirkungen der Lockdowns auf die Arbeitswelt, das Führungsverhalten und die betriebliche Mitbestimmung fort. Mit der zweiten Phase sollen mögliche Veränderungen bei der Bewertung der Auswirkungen der Pandemie durch den erneuten Lockdown erforscht werden. Auch Teilnehmer der ersten Phase der Umfrage aus Oktober/ November 2020 können erneut teilzunehmen. Die [Teilnahme](#) (Bearbeitungsdauer circa 15 Minuten) ist bis zum 28. Februar 2021 möglich.

Links

VAA Magazin erschienen

Die Februarausgabe 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.

Termine

19.02.21, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung VAA- Vorstand

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

22.02.21, 14.15 Uhr – 16.45 Uhr

Sitzung Kommission Einkommen

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

23.02.21, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

24.02.21, 17.00 Uhr – 19.00 Uhr

Sitzung Landesgruppe Nordrhein

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

02.03.21, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Betriebliche Altersversorgung

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

12.03.21, 15.00 Uhr – 18.00 Uhr

Sitzung VAA- Vorstand und Beirat

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

19.03.21, 14.00 Uhr – 16.00 Uhr

Sitzung Landesgruppe Südwest

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

Aktuelle Informationen gibt es auf www.vaa.de/verband/termine.

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

[Von Mensch zu Mensch im Onlinemeeting](#)

Onlinemeetings oder Calls führen einige schon länger durch, für andere sind sie eher noch neu. Was macht den Unterschied in richtig guten Meetings aus? Was kann jede und jeder Einzelne tun, um in Onlinemeetings bessere Erfolge zu erzielen? Das Seminar vermittelt Tipps, wie Onlinemeetings besser durchgeführt werden können und somit effektivere Ergebnisse liefern.

Das Live- Webseminar findet am **25. Februar 2021** von 17.00 bis 18.30 Uhr als Microsoft- Teams- Meeting statt. Die Teilnehmer erhalten einen Einwahllink und können teilnehmen, ohne dass sie Software benötigen. Vorab wird eine schriftliche Erläuterung zur Einwahl zur Verfügung gestellt. Referentin ist Katrin Neuendorf, Expertin für New Work und Digitalisierung am Arbeitsplatz. Als Managing Director von 4 New Work ist sie als Speaker, Beraterin und Trainerin tätig.