

Corona und die Weltwirtschaft: Grenzen der Globalisierung?

Die Ausbreitung des sogenannten Coronavirus ist als Thema allgegenwärtig. Kein Wunder, denn die Auswirkungen sind weitreichend. Nicht nur für die Erkrankten, sondern für die Gesellschaft insgesamt. So ist nicht nur medizinischer Rat zum richtigen Umgang mit den Risiken des Virus gefragt, es stellen sich unter anderem auch arbeitsrechtliche Fragen. [Grundsätzliches dazu beantwortet der VAA auf seiner Website und in diesem Newsletter.](#)

Die politischen Entscheidungsträger in Deutschland sind unterdessen darum bemüht, die Ausbreitung des Virus zu verlangsamen und seine Auswirkungen auf die Wirtschaft zu begrenzen. Denn auch wenn die Gesundheit der Menschen zweifellos und immer an erster Stelle steht: Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronapandemie werden einschneidend sein. Und diese Auswirkungen werden sich nicht auf eine vorübergehende Abkühlung der Konjunktur oder eine zeitlich begrenzte Rezession infolge der Schutzmaßnahmen beschränken.

Es werden bereits erste Stimmen laut, die das globale Wirtschaftsmodell mit seiner extremen Spezialisierung und den weltumspannenden Lieferketten infrage stellen. Bundesgesundheitsminister Jens Spahn hat beispielsweise die Frage aufgeworfen, ob es bei der Versorgung mit Medizinprodukten und Arzneimittelgrundstoffen sinnvoll sein kann, auf einen oder wenige Hersteller aus einzelnen Ländern am anderen Ende des Globus angewiesen zu sein.

Gerade weil der erste Impuls vieler Menschen lautet, diese Frage mit einem Nein zu beantworten, lohnt sich ein Blick auf die dahinterliegenden Zusammenhänge. Denn der Engpass bei der Versorgung mit bestimmten pharmazeutischen Wirkstoffen verdeutlicht in zugespitzter Form, wie die globalisierte Weltwirtschaft funktioniert: Anbieter spezialisieren sich auf die Herstellung bestimmter Produkte, weil sie für diese Produkte besonders günstige Herstellungsbedingungen nutzen können. Das kann das Fachwissen von Spezialisten sein – hier spielt Deutschland seine stärksten Karten aus – oder Faktoren wie eine günstige Infrastruktur, geringe Energiepreise, vergleichsweise niedrige Lohnkosten oder geringe Umweltstandards. Oder eine bestimmte Mischung dieser Faktoren, die für die Herstellung bestimmter Produkte an einem Standort spricht.

Wenn diese Spezialisierung mit einem freien Warenaustausch verbunden wird, können Wertschöpfungsketten entstehen, die hoch produktiv sind und auch die Produktion komplexer Güter zu marktfähigen Preisen ermöglichen. Wer meint, damit sei nur dem Wohl der Unternehmen und ihrer Aktionäre gedient, täuscht sich. Und zwar nicht nur, weil die Produkte unseres täglichen Lebens – vom Smartphone über das Auto bis zum Medikament in der Apotheke – ohne diese Arbeitsteilung spürbar teuer wären. Hinzu kommt, dass die Arbeitnehmer in der exportorientierten deutschen Wirtschaft an den Wohlfahrtseffekten dieser Form der Wertschöpfung in der Vergangenheit durch gute Löhne umfassend partizipiert haben und das bis heute tun. Wer also fordert, die globale Wertschöpfung wieder komplett zu entflechten, läuft nicht nur Gefahr, im Chor der populistischen Nationalisten mitzusingen, sondern muss auch dazusagen, dass weniger Arbeitsteilung am Ende weniger Wohlstand bedeutet.

Zur Wahrheit gehört auch, dass sich in dieser globalisierten Welt bestimmte Krankheiten sehr schnell verbreiten können. Wenn es dazu noch eines Beweises bedurft hätte, hat Corona ihn erbracht. Und wenn durch die Just- in- time- Lieferprozesse der Weltwirtschaft dann gerade die Dinge knapp werden, die in so einer Situation zum Schutz der Gesundheit der Menschen am dringendsten gebraucht werden, stellt sich in der Tat die Frage nach den Grenzen der Globalisierung.

Planwirtschaftliche Vorgaben, welche Unternehmen welche Produkte wo herzustellen und zu lagern haben, werden uns nicht weiterhelfen. Vielmehr müssen kreative wirtschaftspolitische Impulse Unternehmen Anreize bieten, die Verfügbarkeit elementarer Güter der Daseinsvorsorge sicherzustellen. Das würde Geld kosten – dem stünde jedoch eine bessere Versorgung und damit wohl auch mehr gesellschaftliche und ökonomische Gelassenheit in Krisenzeiten gegenüber.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Mitbestimmung: Garant für den Erfolg der sozialen Marktwirtschaft

Vor 100 Jahren ist das Betriebsrätegesetz in Kraft getreten. Aus Sicht des VAA ist die Stärkung der Mitbestimmung in Zeiten von Globalisierung und Digitalisierung wichtiger denn je.

Das Betriebsrätegesetz hat die gesetzliche Grundlage für die betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer geschaffen, die das Recht erhielten, Betriebsräte zu gründen. Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden Betriebsräte über das Betriebsverfassungsgesetz 1952 gesetzlich verankert. „Die Bedeutung und die Verdienste der Mitbestimmung sind heute in Deutschland als Standortvorteil unbestritten“, so VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch. „Sie ist seit Jahrzehnten eine wichtige Stütze des rasanten wirtschaftlichen Aufschwungs in Deutschland.“

Darüber hinaus haben das Modell der Sozialpartnerschaft und die Mitbestimmung die Europäisierung und Internationalisierung der deutschen Wirtschaft mitgetragen. Auch in Zeiten von Digitalisierung und Dekarbonisierung haben sie für den VAA – Deutschlands größten Führungskräfteverband und Akademikergewerkschaft – oberste Priorität. „Denn sie garantieren den Arbeitnehmern Mitsprache und demokratische Teilhabe im Unternehmen und sichern den wirtschaftlichen Erfolg“, betont Gerhard Kronisch.

Zwar ist der Anteil der Firmen mit Betriebsrat in den letzten Jahren gesunken, belegen Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für das Jahr 2018. Demnach arbeiten im Westen Deutschlands nur noch 42 Prozent der Beschäftigten in einer Firma mit Betriebsrat – im Osten sind es 35 Prozent. Das liegt vor allem an der mangelnden Vertretung der Beschäftigten in kleineren Unternehmen.

Mitbestimmung hat Zukunft

Insgesamt aber sind das Interesse und die Zustimmung der Beschäftigten zu Betriebsräten hoch geblieben. Wahlbeteiligungen von über 75 Prozent bei Betriebsratswahlen zeigen dies überdeutlich. Generell könne man davon ausgehen, dass mitbestimmte Betriebe produktiver sind und im Wettbewerb besser dastünden, hebt VAA-Hauptgeschäftsführer Kronisch hervor. „Ich bin absolut davon überzeugt, dass Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft auch künftig die Zustimmung der Arbeitnehmer zur sozialen Marktwirtschaft erhöhen.“

Coronavirus: Was gilt arbeitsrechtlich?

Das neuartige Coronavirus und die von ihm ausgelöste Krankheit COVID-19 Deutschland breiten sich in Deutschland weiter aus. Wie wirkt sich diese Situation auf das Arbeitsverhältnis aus? VAA- Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch erklärt, was arbeitsrechtlich gilt.

Wenn Arbeitnehmer an COVID-19 erkranken, gelten die Regeln des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Das heißt: Jemand, der erkrankt ist, muss wie bei jeder anderen Erkrankung auch eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen.

Dürfen Arbeitnehmer aus Angst vor einer Ansteckung zuhause bleiben? „Die Angst, sich anzustecken, ist verständlich“, erklärt VAA- Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch. „Trotzdem ist es arbeitsrechtlich so, dass der Arbeitnehmer das allgemeine Lebensrisiko trägt, beispielsweise auf der Fahrt zum Arbeitsplatz, zu einem Termin oder durch Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen, einem erhöhten Ansteckungsrisiko ausgesetzt zu sein.“ Aus bloßer Angst vor einer Ansteckung dürfen Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung nicht verweigern, so der Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht. „Der Arbeitnehmer bleibt so lange zur Arbeitsleistung verpflichtet, bis die deutschen Gesundheitsbehörden offiziell etwas anderes anordnen.“

Für den Fall, dass Arbeitnehmer im Homeoffice arbeiten dürfen, gilt Kronisch zufolge: „Gerade jetzt dürfen sie ihre Arbeitsleistung nach Absprache vom Homeoffice aus erbringen.“ Arbeitgeber sind verpflichtet, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht dafür Sorge zu tragen, mögliche Ansteckungen der übrigen Belegschaft zu verhindern, beispielsweise durch Hygienemaßnahmen.

Werden behördenseitig Quarantänemaßnahmen angeordnet, was nach dem Infektionsschutzgesetz möglich ist, müssen Arbeitgeber ebenso wie bei einer Erkrankung für die Dauer von sechs Wochen das Gehalt zahlen. Gerhard Kronisch ergänzt: „Wobei der Arbeitgeber die ausgezahlten Beträge von der zuständigen Behörde auf Antrag erstattet bekommt.“ Ab der siebten Woche müssen die Arbeitnehmer selbst eine sogenannte Verdienstausfallentschädigung beantragen, die auf die Höhe des Krankengeldes beschränkt ist.

Sofern Kinder von Arbeitnehmern erkrankt sind, gelten die allgemeinen Regelungen. Anders sieht es aus, wenn aufgrund einer Schließung der Kita, der Schule oder des Kinderhorts die Betreuung des Kindes nicht gesichert ist, ohne dass ein Kind tatsächlich krank ist. „In Bezug auf Kinderbetreuung gibt es im Arbeitsrecht auch im Falle einer Epidemie keine Sonderregelung“, gibt VAA- Rechtsexperte Gerhard Kronisch zu bedenken. „Gibt es für den Arbeitnehmer keine andere Möglichkeit, die Betreuung seines Kindes zu gewährleisten, kommt in den Grenzen des § 616 BGB zur Entlohnung bei vorübergehender Verhinderung eine Entgeltfortzahlung in Betracht.“ Allerdings sei diese Vorschrift in vielen Arbeitsverträgen ausgeschlossen.

Dienstreisen: einvernehmliche Regelungen empfehlenswert

Die Frage, ob Mitarbeiter trotz des Coronavirus auf Dienstreise geschickt werden können, lässt sich nicht abschließend beantworten. Kronisch dazu: „Grundsätzlich ist der Arbeitnehmer verpflichtet, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Beinhaltet dies auch Auslandsreisen, besteht kein Recht auf Verweigerung.“ Etwas anderes gelte nur dann, wenn das Auswärtige Amt eine offizielle Reisewarnung ausgesprochen hat oder es entsprechende Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gibt. „Arbeitgeber sollten jedoch beachten, dass man hinsichtlich Auslandsreisen in bestimmte Gebiete mit den Mitarbeitern nach Möglichkeit eine einvernehmliche Regelung treffen sollte.“

Für Tagungen, Seminare und Schulungen, wie sie beispielsweise auch vom VAA angeboten werden, haben einzelne Arbeitgeber derzeit ein Teilnahmeverbot verhängt. Hier ist die weitere Entwicklung abzuwarten, insbesondere ob es behördenseitige Anordnungen gibt.

Erwachsene Kinder helfen im Haushalt: keine 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.

Die erwachsene Tochter hat jede Woche die Wohnung geputzt und beim Einkaufen geholfen: Die dafür erstatteten Fahrtkosten wollte eine Mutter in ihrer Steuererklärung als haushaltsnahe Dienstleistung ansetzen. Geht nicht, sagt das Finanzgericht des Saarlandes.

Die Richter stellten klar, dass der in 35 a Absatz 2 Einkommensteuergesetz gesetzlich nicht definierte Begriff der „Dienstleistungen“ nur solche Leistungen umfasst, die entgeltlich ausgeführt werden. Die Dienstleistung müsse durch eine Dienstleistungsagentur oder einen selbstständigen Dienstleister erfolgen.

Dienstleistungen von Partnern und Kindern könnten jedoch selbst dann nicht abgezogen werden, wenn diese für ihre Leistungen ein Entgelt erhalten: Es handelt üblicherweise um familiäre Verpflichtungen, die nicht vertraglich geregelt werden können.

Eine Ausnahme davon ist nur dann möglich, wenn das Kind nicht mehr im Haushalt lebt. Dann aber muss ein Vertrag geschlossen werden, dessen Gestaltung und Durchführung dem zwischen Fremden Üblichen entspricht (sogenannter Drittvergleich).

Spätestens an dieser Stelle war dann im entschiedenen Fall für die Idee der Mutter Schluss – denn einem Fremdvergleich oder Drittvergleich hielt die zwischen ihr und der Tochter getroffene Vereinbarung nicht Stand. Ein fremder Dritter würde nämlich ganz sicher nicht eine dauerhafte unentgeltliche Dienstleistung bei der Hilfe im Haushalt leisten. Und neben den Fahrtkostenerstattungen in Höhe von 180 Euro pro Monat (2.160 Euro pro Jahr) hatte die Tochter keine Bezahlung erhalten (Finanzgericht des Saarlandes, Urteil vom 15. Mai 2019, Aktenzeichen: 1 K 1105/17).

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

VAA- Einkommensumfrage läuft noch bis Ende März

Seit Anfang Februar läuft die aktuelle [VAA-Einkommensumfrage](#). Um die statistische Aussagekraft weiter zu steigern, können sich im Berufsleben stehende VAA- Mitglieder noch bis Ende März an der von der RWTH Aachen wissenschaftlich begleiteten Studie beteiligen. Denn die Umfrage liefert den branchenweit umfangreichsten und präzisesten Überblick über die Gehaltsentwicklung bei Fach- und Führungskräften, unter anderem gegliedert nach Berufsjahren, Karrierestufen und Unternehmensarten. Angeschriebene VAA- Mitglieder haben die Möglichkeit, schriftlich oder online an der Studie teilzunehmen. In beiden Fällen werden die Rohdaten zunächst anonymisiert und erst anschließend ausgewertet.

Umfrage zur Berufswelt europäischer Chemiker und Chemieingenieure

Bis zum 31. März 2020 findet zum dritten Mal die Umfrage „[EuChemS Employment Survey For Chemists](#)“ (ESEC3) statt, die von der European Chemical Society ([EuChemS](#)), der European Chemistry Network Association ([ECTN](#)), dem [European Young Chemists' Network](#) und dem Europäischen Führungskräfteverband Chemie [FECCIA](#) durchgeführt und unterstützt wird. Die Umfrage richtet sich an Chemiker in den EuChemS- Mitgliederländern und dient dazu, die berufliche Gesamtsituation von Chemikern in Europa darzustellen. Ansprechpartner für Rückfragen zum ESEC3 in Deutschland ist Prof. Reiner Salzer (TU Dresden und ECTN, reiner.salzer@tu-dresden.de).

Termine

Aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19- Pandemie werden an dieser Stelle keine Termine angekündigt. Aktuelle Informationen gibt es auf [https:// www.vaa.de/ verband/ termine/](https://www.vaa.de/verband/termine/).

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.

GLOBE- Führungskräftebefragung

Im Rahmen der Forschungsstudie „GLOBE 2020“ ist die Universität Bamberg an der Durchführung einer weltweiten Umfrage zu Vertrauen, Kultur und Führung beteiligt. Für die [Onlinebefragung](#) werden aktuell Studienteilnehmer gesucht. Die Beantwortung aller Fragen dauert insgesamt 20 bis 30 Minuten. Die erhobenen Daten werden anonymisiert, streng vertraulich behandelt und nur zu Forschungszwecken verwendet. Am Ende der Umfrage erhalten alle Teilnehmer eine Zusammenfassung ihres persönlichen Führungsprofils.