

Europa: Was bedeutet der Green Deal für die Afrika- EU- Beziehungen?

Schon seit Gründung der Europäischen Union war den handelnden Personen in Politik und Wirtschaft die Bedeutung des afrikanischen Kontinents für die Entwicklung Europas bewusst. Eine Schlussfolgerung des Schuman- Plans vom 9. Mai 1950 lautete: „Europa wird dann mit vermehrten Mitteln die Verwirklichung einer seiner wesentlichsten Aufgaben verfolgen können: die Entwicklung des afrikanischen Erdteils.“

In der politischen Rhetorik war schnell von „Eurafrika“ die Rede, einem Begriff, der in den zwanziger Jahren des letzten Jahrhunderts geprägt worden war. Konrad Adenauer sprach von einer „Vision für Eurafrika“. Auch das Ausland war davon fasziniert. Die *New York Times* nannte Eurafrika „einen Traum, der Realität werden kann und vielleicht Realität werden muss, wenn die Welt einen anderen und größeren Holocaust verhindern will“.

Doch steht dieses abstrakte Wissen um die Bedeutung der Beziehungen zwischen Europa und dem afrikanischen Kontinent häufig im Gegensatz zur geringen Größenordnung des konkreten Handelns. Afrika scheint weit weg zu sein, die große Transformation, die zurzeit auf vielen Ebenen in Afrika stattfindet, wird von der EU nicht immer richtig antizipiert.

Vielmehr sieht es danach aus, als würde die geopolitische und wirtschaftliche Bedeutung Afrikas in China besser verstanden als beim unmittelbaren Nachbarn Europa. Seit dem Jahr 2000 investiert China jedes Jahr rund 20 Milliarden US- Dollar in Schlüsselprojekte, die für Afrika wertvoll sind. Es ist zu hoffen, dass auch die EU erkennt, was Afrika global für die Weltgemeinschaft bedeutet beziehungsweise bedeuten kann und dass dieser Erkenntnis auch die entsprechende Handlungsbereitschaft folgen wird.

Ein Ansatzpunkt und großer Hebel könnte dabei das Jahrhundertprojekt der EU sein: der Green Deal und die Veränderung des europäischen Wirtschaftsmodells in Richtung Nachhaltigkeit. Auch wenn zurzeit in Brüssel der Green Deal vor allem als europäisches Projekt diskutiert wird, so macht sich die Erkenntnis breit, dass die EU ihre Ziele nur dann erreichen kann, wenn sie starke internationale Partnerschaften aufbaut, die dazu beitragen, nachhaltige Handelsbeziehungen und grüne Traditionen global zu fördern.

Auch die Partnerschaft mit Afrika ist dabei maßgeblich. Besonders in drei Bereichen ist der Green Deal für die Afrika- EU- Beziehungen besonders relevant. Erstens ist die Zusammenarbeit bei der Energiewende zentral. Zweitens müssen Handelsbeziehungen umgestaltet und eine Kreislaufwirtschaft entwickelt werden. Und drittens sind mehr Resilienz und nachhaltige Transformation in der Landwirtschaft erforderlich.

Die Themen liegen auf dem Tisch: Energiewende, Reduktion von CO²- Emissionen, zirkuläres Wirtschaften, nachhaltige Transformation der Landwirtschaft, nachhaltige Ernährung und Rohstoffgewinnung. Und diese Themen sind für die chemisch- pharmazeutische Industrie allesamt von Bedeutung.

Auch geht es für Deutschlands größten Führungskräfteverband um die Frage, wie stark das Thema schon in den Köpfen der Führungskräfte verankert ist. Was tun Führungskräfte in deutschen Unternehmen auf welchen Gebieten, um das Potenzial Afrikas zu erkennen und zu fördern? Die großen Unternehmen unserer Industrie sind global aufgestellt. Wie agieren sie vor Ort? Wie schulen sie Führungskräfte vor Ort? Wie funktioniert der Erfahrungs- und Kompetenzaustausch?

Es geht um Kapazitätsaufbau und um Kompetenzübertragung. Es geht um technologische und um soziale Innovation. Und ganz sicher auch um die Frage, wie und was das Management in Deutschland vom Management in Afrika lernen kann.

Viele Gründe für den VAA, sich in seinem diesjährigen Jahrbuch mit „Eurafrika“ zu beschäftigen und dabei besonders die Bedeutung des Green Deals für die Afrika- EU- Beziehungen zu beleuchten. Damit dürfte er ein Thema aufgreifen, das im Jahr der Verabschiedung einer neuen EU- Strategie für Afrika und einer angekündigten Schwerpunktlegung der Bundesregierung von hoher Aktualität ist.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Manteltarifvertrag für Akademiker: Öffnungsklausel erneut verlängert

Um die Herausforderungen der Coronapandemie für die Chemie- und Pharmaunternehmen und ihre Beschäftigten meistern zu können, haben der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der VAA ihre Öffnungsklausel erneut verlängert.

Im März 2020 hatten BAVC und VAA eine Öffnungsklausel zu § 5 des Manteltarifvertrags für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vereinbart. Ursprünglich bis Ende 2020 gültig, ist die Klausel zunächst bis zum 31. März 2021 verlängert worden. Am 15. März 2021 haben BAVC und VAA eine erneute Verlängerung bis zum 31. Dezember 2021 vereinbart.

Der [Öffnungsklausel](#) zufolge „kann zur Erreichung einer unternehmens- oder betriebseinheitlichen Regelung der Kurzarbeit von den Vorschriften des § 5 abgewichen werden“, sofern die konjunkturelle Entwicklung infolge von Auftragsrückgängen und Ertragseinbrüchen größere Produktionseinschränkungen erforderlich mache. Die Unternehmen erhalten dadurch die Möglichkeit, bis zum Jahresende schnell und flexibel auf die konjunkturelle Entwicklung zu reagieren.

„Da die Kurzarbeit inzwischen vielfach zu einem länger andauernden Zustand geworden ist, erweist sich die Öffnungsklausel für die VAA- Mitglieder als vorteilhaft, weil nur so die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf 90 Prozent garantiert ist. Ohne sie bestünde die Gefahr, dass zwar für zwei Monate 100 Prozent gezahlt werden, danach aber nur noch das Kurzarbeitergeld ohne jegliche Aufstockung“, erläutert VAA- Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch.

Community stärken: Veranstaltungen zu Steuer und Homeoffice

In der Spitze bis zu 190 Teilnehmer hatte die gemeinsame Onlineveranstaltung der VAA- Werksgruppen Industriepark Wolfgang und B. Braun Melsungen im Februar 2021. Steuerberaterin Ute Schulz vom VAA- Kooperationspartner Runte & Partner hat zu steuerlichen Aspekten im Homeoffice vorgetragen. Schulz empfahl Arbeitnehmern unter anderem, sich die Daten der Arbeitszimmernutzung bescheinigen zu lassen und bereits frühzeitig an Steuererklärungen beziehungsweise Lohnsteuerabzugsverfahren für das Jahr 2021 zu denken. „Inhalt und Fragenanteil haben wunderbar gepasst“, fand der Vorsitzende der Werksgruppe Industriepark Wolfgang Dr. Sebastian Roos. Die Kombination mit anderen Werksgruppen sei etwas, das man unter dem Multiplikatorenansatz auf jeden Fall weiterverfolgen sollte.

Änderungskündigung: Homeoffice als milderes Mittel?

Die Möglichkeit zur Arbeit aus dem Homeoffice kann einer Änderungskündigung zur Zuweisung eines anderen Arbeitsortes entgegenstehen, auch wenn kein allgemeiner Anspruch auf eine Tätigkeit im Homeoffice besteht. Das hat das Arbeitsgericht Berlin entschieden.

Ein Unternehmen hatte gegenüber einer Arbeitnehmerin im Rahmen der Stilllegung eines Betriebes eine Änderungskündigung ausgesprochen. In einem mit dem Betriebsrat vereinbarten Interessenausgleich wurde festgelegt, dass für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern, zu denen die Klägerin gehörte, die Möglichkeit zur Bewerbung auf eine Stelle an einem anderen Standort des Unternehmens besteht. Gleichzeitig wurde ein Sozialplan verabredet, der eine Abfindungszahlung für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis vorsieht.

Die Arbeitnehmerin klagte gegen die aus ihrer Sicht sozial ungerechtfertigte Kündigung, weil sie ihre Arbeit von zu Hause aus erbringen könne. Sie verwies darauf, dass im Unternehmen bereits seit drei Jahren – unter anderem von ihr selbst – digital gearbeitet werde und die Möglichkeit einer solchen Telearbeit sich auch aus einer im Unternehmen geltenden Rahmenrichtlinie ergebe. Die erforderliche technische Infrastruktur sei vorhanden und ihr Ehemann, der beim gleichen Unternehmen angestellt sei, arbeite bereits im Homeoffice. Das Unternehmen berief sich dagegen darauf, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse gerechtfertigt sei. Aufgrund der Schließung des Standortes am bisherigen Arbeitsort der Klägerin sei eine Tätigkeit dort nicht mehr möglich und ihr sei eine Tätigkeit an einem anderen Standort anzubieten gewesen. Die Arbeitnehmerin könne ihre vertraglich geschuldete Leistung nicht von Hause aus erbringen, da diese Möglichkeit für Mitarbeiter mit ihrem Tätigkeitsprofil nicht eröffnet sei.

Das Arbeitsgericht Berlin entschied im Sinne der Arbeitnehmerin und erklärte die Änderungskündigung für unwirksam (Urteil vom 10. August 2020, Aktenzeichen: [19 Ca 13189/19](#)).

Der Arbeitgeber hätte der Arbeitnehmerin aus Sicht des Gerichts als „milderes Mittel“ eine Tätigkeit im Homeoffice anbieten müssen. Zwar liege eine unternehmerische Entscheidung vor, die zum Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit am bisherigen Standort führe. Das Unternehmen müsse sich aber bei der Änderung der Arbeitsbedingungen auf das Maß beschränken, das für die Durchsetzung der unternehmerischen Entscheidung unabdingbar sei. Die Richter stellten klar, dass zwar kein grundsätzlicher Anspruch eines Arbeitnehmers auf einen häuslichen Arbeitsplatz besteht. In diesem Fall hätte das Unternehmen jedoch trotz eines gerichtlichen Hinweises nicht ausreichend dargelegt, warum eine physische Präsenz der Klägerin zur Erfüllung der arbeitsvertraglich geschuldeten Aufgaben notwendig sei. Angesichts der durch die Coronakrise deutlich stärker erfolgten Verbreitung elektronischen Arbeitens von zu Hause aus erscheine das Verhalten des Unternehmens als aus der Zeit gefallen und letztlich willkürlich.

VAA- Praxistipp

Mit seinem Urteil weicht das Arbeitsgericht von der bisherigen Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte ab. Danach unterliegt die Entscheidung, ob Arbeitnehmer ihre Tätigkeit in der Betriebsstätte erbringen müssen oder (teilweise) von ihrem Wohnsitz aus erbringen dürfen, der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Der Arbeitgeber hat gegen das Urteil Berufung eingelegt und es bleibt abzuwarten, ob das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg die Entscheidung des Arbeitsgerichts abändert. Denn die Digitalisierung der Arbeitswelt während der Coronakrise ist zweifellos vorangeschritten.

Abfindung: Kinderzuschlag darf nicht ausschließlich an Kinderfreibetrag geknüpft werden

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

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hat sich mit einem Sozialplan beschäftigt, in dem ein pauschaler Zuschlag auf die Abfindung wegen unterhaltsberechtigter Kinder vorgesehen war. Diese Kinder mussten „auf der Lohnsteuerkarte“ eingetragen sein – was bei Lohnsteuerklasse V gar nicht möglich ist. Nach der Regelung in dem Sozialplan aus dem Jahr 2018 sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer pro Kind eine um 5.000 Euro höhere Abfindung erhalten, wenn dieses Kind „auf der Lohnsteuerkarte eingetragen“ war.

Lohnsteuerkarten werden jedoch schon seit 2014 nicht mehr verwendet – davor wurden Kinderfreibeträge dort eingetragen. Das LAG Hessen verstand die Formulierung im Sozialplan daher so, dass bei den Eltern ein Kinderfreibetrag als Lohnsteuerabzugsmerkmal (ELStAM) gespeichert sein müsse.

Benachteiligung bei Steuerklasse V

Das Problem: Bei Lohnsteuerklasse V kann kein Kinderfreibetrag als Lohnsteuerabzugsmerkmal eingetragen und steuerlich berücksichtigt werden. Nach der Regelung des Sozialplans sollte aber ausschließlich über den Freibetrag nachgewiesen werden können, dass eine Unterhaltspflicht für ein Kind bestand.

Die Folge: Eltern mit der Lohnsteuerklasse V waren vom Abfindungszuschlag generell ausgeschlossen. Die Lohnsteuerklasse V wird noch immer überwiegend von Frauen gewählt, deren Ehepartner einen höheren Arbeitsverdienst erzielt. Das Gericht kam daher auch zu der Auffassung, dass die Sozialplanregelung unwirksam ist, weil sie Frauen mittelbar benachteiligt.

Im entschiedenen Fall wurde die Arbeitgeberin verurteilt, einer Mutter von zwei kleinen Kindern mit Lohnsteuerklasse V die Kinderzuschläge zur Abfindung zu zahlen: Sie habe wegen der mittelbaren Benachteiligung durch den Sozialplan denselben Anspruch wie die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unterhaltsberechtigten Kindern (LAG Hessen, Urteil vom 28. Oktober 2020, Akteneichen: 18 Sa 22/20).

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Dienstwagen im Ausland nutzen

Bei Fahrten mit dem Dienstwagen ins Ausland sollten Fahrzeugführer grundsätzlich eine Bescheinigung ihres Arbeitgebers mitführen, aus der sich auch die Erlaubnis zur Privatnutzung des Fahrzeuges ergibt – gegebenenfalls auch für Familienangehörige. Dies empfiehlt der Juristische Service des VAA. Denn den jeweiligen nationalen gesetzlichen Regelungen in der EU zufolge gibt es regelmäßig erhebliche restriktive Vorschriften, welche die steuerfreie Einfuhr von Fahrzeugen aus dem Ausland sowie die dauerhafte Nutzung von ausländischen Fahrzeugen im Land der Einfuhr verhindern sollen. Nach der Richtlinie 83/182/ EWG, die ins nationale Recht der Mitgliedstaaten überführt wurde, ist zwischen einer privaten und einer beruflichen Nutzung zu differenzieren.

Veranstaltungen der ULA

Der 6. digitale Führungskräfte- Dialog der ULA, des politischen Dachverbandes des VAA, stellte am 4. März 2021 das Thema „Führung im Spannungsfeld von Recht, Ethik und Moral“ in den Mittelpunkt. Die ULA und das Deutsche Institut für Compliance (DICO) diskutierten in der gemeinsamen Veranstaltung, wie Compliance zum natürlichen Bestandteil jeder Unternehmens- DNA werden kann. Mehr zur Veranstaltung unter ula.de/dialog-compliance-als-fuehrungsaufgabe/. Im Mittelpunkt der im letzten Jahr neu entwickelten Veranstaltungsserie [ULA- Führungskräfte- Dialog](http://ula.de/Fuehrungskraefte-Dialog) stehen stets aktuelle Themen und Fragen zum Wandel in der Arbeitswelt sowie guter Führung und Management. Dieses Format steht interessierten Gästen aus den ULA- Mitgliedsverbänden offen.

Am 24. März von 17.30 Uhr bis 18.45 Uhr findet der nächste Politik- Dialog der ULA zum Thema „Mitarbeiterbeteiligung spürbar stärken: Was bringt das Fondsstandortgesetz?“ als Zoom- Meeting statt. Bei Teilnahmewunsch bittet die ULA um Registrierung über den [Zoom- Meeting Link](#).

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

18.03.21, 16.00 Uhr – 18.00 Uhr

Online- Infoabend für Chemiestudierende

Referentin: Rechtsanwältin Pauline Rust (VAA)

Veranstalter: VAA

Ort: digital

19.03.21, 14.00 Uhr – 16.00 Uhr

Sitzung Landesgruppe Südwest

Veranstalter: VAA

Ort: digital

22.03.21, 16.00 Uhr – 18.30 Uhr

Sitzung Landesgruppe Niedersachsen

Veranstalter: VAA

Ort: digital

26.03.21, 13.00 Uhr – 15.00 Uhr

Sitzung Landesgruppe Bayern

Veranstalter: VAA

Ort: digital

13.04.21, 17.00 Uhr – 19.00 Uhr

Online- Infoabend für Chemiestudierende

Referentin: Rechtsanwältin Pauline Rust und Rechtsanwalt Christian Lange (beide VAA)

Veranstalter: VAA

Ort: digital

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

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

Führung von hybriden Teams

Einige im Homeoffice, andere im Büro – hier stehen Führungskräfte vor neuen Herausforderungen. Wie funktioniert Führung, wenn wenige oder gar keiner ins Büro geht? Warum waren so viele Führungskräfte überrascht, dass Prozesse auch während der Pandemie funktioniert haben? Welche Reaktionen gibt es? Firmen, die heute schon effektiv arbeiten, verbinden Möglichkeiten der Zusammenarbeit. Was bedeutet das aber für das Verständnis von Führung? Worauf müssen Führungskräfte besonders achten?

Das Live- Onlineseminar findet am **13. April 2021** von 17.00 Uhr bis 18.30 Uhr in einem Microsoft- Teams- Meeting statt. Referentin ist Katrin Neuendorf, Expertin für moderne Arbeitsformen. Sie war selbst in Konzernen als Führungskraft tätig und hat dabei regelmäßig Teams geleitet, die an verteilten Standorten saßen. Als Managing Director des Unternehmens 4 New Work ist sie als Speakerin, Beraterin und Trainerin tätig.