

## Umbruch mit Konzept

Einmal mehr haben die turbulenten Entwicklungen der letzten Jahre gezeigt, wie sehr das Prinzip der Disruption und des Umbruchs als globaler Treiber an Dynamik gewonnen hat. Dies betrifft nicht nur die große Bühne der Welt- und Europapolitik, sondern auch die Ebene des industriellen Strukturwandels. Dieser Umbruch betrifft auch die Chemie- und Pharmaindustrie – denn die Digitalisierung schneidet tief bis in unternehmens- und abteilungsinterne Prozesse hinein. Neue Konzepte müssen her: für zukunftstaugliche Arbeitsmodelle, für den digitalen Wettbewerb und vor allem für ein smartes Innovationsmanagement. Solche Konzepte können beispielsweise neue, innovative Arbeitsumgebungen ermöglichen, die sich sogar in der Architektur einzelner Gebäudekomplexe und Büroräume widerspiegeln. Denn Gebäude können Katalysatoren und Symbole für eine neue Art und Weise der Innovationskreation sein. Genau damit beschäftigt sich das [Spezial im aktuellen VAA Magazin](#). Erläutert wird unter anderem, wie Unternehmen durch Vernetzung und crossfunktionale Zusammenarbeit eine höhere Marktorientierung ihrer Innovationen erreichen können.

Nicht umsonst hat eine [Innovationsstudie](#) des Verbandes der Chemischen Industrie kürzlich die Verknüpfung von Produkten der Chemieindustrie mit digitalen Dienstleistungen als globalen Trend beschrieben, der systematische Lösungen erfordert. Was brauchen Unternehmen dafür? Kommunikative Fähigkeiten und hohe Sozialkompetenz – also die viel beschriebenen Soft Skills, die in der modernen Arbeitswelt immer wichtiger werden. Und für welche Angestelltengruppen werden eben diese Soft Skills, diese Schmiermittel der guten Führung immer wichtiger? Vor allem für die hochqualifizierten Fach- und Führungskräfte, also genau die außertariflichen und leitenden Angestellten, die im VAA ihre originäre Vertretung haben – und das schon seit genau 100 Jahren!

Schon damals, als sich der Budaci, aus dem der VAA hervorgegangen ist, gegründet hat, war klar zu erkennen: Wenn die angestellten Akademiker der chemisch-pharmazeutischen Industrie eine Stimme haben und mitgestalten können, dann trägt dies zur Bildung einer echten Sozialpartnerschaft bei. Einer Sozialpartnerschaft, die sich allen Krisen und Großwetterlagen zum Trotz – auch im Vergleich zu anderen Branchen der Industrie – durch eine außergewöhnlich vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit auszeichnet. Daher ist es nur folgerichtig, dass bei der Jubiläumsfeier zu [100 Jahren VAA](#) am 17. Mai in der Kölner Flora die Spitzenvertreter der Chemie- Sozialpartner zu Gast sein werden, um sich gemeinsam mit dem VAA auszutauschen.

Einen guten Austausch hat es Ende März auf der jährlichen VAA- Betriebsrätekonferenz in Mainz gegeben. Dort wurde offen, kritisch und lebhaft über neue Konzepte für den Umbruch im Arbeitsleben diskutiert. Auf der Konferenz wurde deutlich: Eine breit aufgestellte Akademikergewerkschaft kann sich am besten für den Schutz ihrer Mitglieder einsetzen, wenn alle Mitglieder der VAA- Community in den Betrieben gemeinsam an einem Strang ziehen. Das schließt die Werksgruppen ebenso ein wie die Mandatsträger in den Betriebsräten, Sprecherausschüssen und Aufsichtsräten. Denn nur dann wird aus guten Konzepten auch gelebte betriebliche Praxis.



**Rainer Nachtrab** ist seit 2017  
1. Vorsitzender des VAA.

## Mitbestimmung 4.0: Betriebsräte gestalten künftige Arbeitswelt

2019 wird der VAA 100 Jahre alt. Auf eine fast ebenso lange Tradition kann auch die betriebliche Mitbestimmung zurückblicken: Im Februar 1920 trat das Betriebsrätegesetz in Kraft. Deshalb stand die diesjährige Betriebsrätekonferenz Ende März in Mainz ganz im Zeichen von 100 Jahren Mitbestimmung.



Zur Eröffnung der VAA- Betriebsrätekonferenz 2019 hat der 1. Vorsitzende des Verbandes Rainer Nachtrab die wichtige Rolle der Akademiker und Führungskräfte in der gelebten Chemie-Sozialpartnerschaft hervorgehoben. Foto: Timur Slapke – VAA.



Zu den Herausforderungen der Digitalisierung für das Betriebsverfassungsgesetz hat der Abteilungsleiter Arbeits- und Tarifrecht der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) Roland Wolf am zweiten Konferenztag vorgetragen. Foto: Stefan Sasic – VAA.



Aus Sicht von Dr. Nadine Absenger ist Digitalisierung der Arbeit kein neues Phänomen. Die Leiterin der Abteilung Recht im Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) wies in ihrem Vortrag auf die Bedeutung der Mitbestimmung in diesem Kontext hin. Foto: Stefan Sasic – VAA.



Einen wissenschaftlichen Einblick in die Arbeitswelten der Zukunft gab die Forschungsbereichsleiterin Wissensgesellschaft und Wissenspolitik am Institut für Technikfolgenabschätzung und Systemanalyse des Karlsruher Instituts für Technologie Dr. Bettina-Johanna Krings. Foto: Stefan Sasic – VAA.



Weitere Informationen zur Veranstaltung finden Sie im [E-Paper des VAA Magazins](#).

## Dienstwagenüberlassung: Widerruf zulässig?

**Pauschale Klauseln in Arbeitsverträgen, die dem Arbeitgeber den Widerruf einer Dienstwagenüberlassung ermöglichen, sind unwirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht Niedersachsen entschieden.**

Ein Arbeitgeber hatte einem Arbeitnehmer einen Dienstwagen zur Verfügung gestellt. Der Arbeitsvertrag enthielt folgende Klausel:

*„SID stellt Herrn A. (...) einen Dienstwagen nach Wahl von SID zur Verfügung, der auch privat genutzt werden darf. (...) SID ist berechtigt, die Dienstwagengestellung jederzeit für die Zukunft aus sachlichen Gründen, insbesondere aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens, der Leistung oder des Verhaltens des Arbeitnehmers, zu widerrufen und die Herausgabe des Dienstwagens zu verlangen, sofern dies dem Arbeitnehmer zumutbar ist.“*

Als die Bilanz des Unternehmens in zwei aufeinanderfolgenden Jahren einen Verlust auswies, entschied das Unternehmen, künftig Poolfahrzeuge einzusetzen, die nur zu dienstlichen Zwecke genutzt werden konnten. Der Arbeitgeber widerrief gegenüber dem Arbeitnehmer „wegen der schlechten wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens“ die Überlassung des Dienstwagens und damit die Gewährung der Privatnutzung. Der Arbeitnehmer klagte gegen diesen Schritt mit der Begründung, die Regelung über den Widerruf des Dienstwagens sei wegen Intransparenz unwirksam. Das Arbeitsgericht wies die Klage ab.

Im Berufungsverfahren gab das Landesarbeitsgericht Niedersachsen (LAG) dem Arbeitnehmer recht ([Urteil vom 28. März 2018, Aktenzeichen: 13 Sa 305/17](#)). Die LAG-Richter stellten klar, dass es sich bei der Widerrufsklausel zur Dienstwagenüberlassung im Arbeitsvertrag unzweifelhaft um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) im Sinne des § 305 Absatz 1 BGB handelt, da der Arbeitgeber diese vorformulierten Bedingungen mehreren Arbeitnehmern bei Überlassung eines Dienstwagens gestellt hatte.

Damit unterliegt die Klausel der Inhaltskontrolle nach § 307 Absatz 3 Satz 1 BGB. Eine wirksame Leistungsänderungsklausel muss danach unter anderem bestimmten Transparenzanforderungen genügen, die aus Sicht des LAG nicht erfüllt waren. Die Möglichkeit, einen Dienstwagen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses auch für Privatfahrten nutzen zu können, sei eine zusätzliche Gegenleistung für die geschuldete Arbeitsleistung. Wenn solche Leistungspflichten des Arbeitgebers unter einen Widerrufsvorbehalt gestellt würden, bedürfe es einer näheren Beschreibung des Widerrufsgrundes, der auch das besondere Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung der Leistung – hier des Dienstwagens – berücksichtigt.

Der allgemein gehaltene Widerrufsvorbehalt im Vertrag des Arbeitnehmers war unter Berücksichtigung dieser Interessenlage nach Ansicht des LAG inhaltlich zu weit gefasst. Es bleibe unklar, ob damit etwa eine wirtschaftliche Notlage des Unternehmens, Verluste oder aber bereits ein Gewinnrückgang, rückläufige Umsätze oder ein Nichterreichen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens gemeint seien. Das Transparenzgebot war insoweit nicht erfüllt und die Klausel somit unwirksam.

---

### VAA- Praxistipp

Das LAG hat sich in seinem Urteil an der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes orientiert. Widerrufsklauseln sind im Arbeitsrecht zwar üblich und grundsätzlich zulässig, allgemein gehaltene Formulierungen sind jedoch regelmäßig unwirksam.

## Steuertipp: Ausbildungsfreibetrag für minderjährige Kinder?

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

Seit der Einführung von G8 beginnen immer mehr minderjährige Kinder ein Studium – und ziehen dafür häufig bei den Eltern aus. Diese bekommen den Ausbildungsfreibetrag aber nur für volljährige Kinder. Sollte da nicht irgendwann ein Umdenken stattfinden?

Zur Abgeltung des Sonderbedarfs eines sich in Berufsausbildung befindenden, auswärtig untergebrachten volljährigen Kindes, für das Anspruch auf einen Kinderfreibetrag oder Kindergeld besteht, kann der Steuerpflichtige einen Freibetrag in Höhe von 924 Euro je Kalenderjahr vom Gesamtbetrag der Einkünfte abziehen (§ 33a Absatz 2 Einkommensteuergesetz).

Zugegebenermaßen ist dieser sogenannte Ausbildungsfreibetrag schon recht mickrig bemessen, denn durch einen steuerlichen Abzugsbetrag von 924 Euro je Kalenderjahr wird man die Berufsausbildung seines Kindes, unabhängig ob es minderjährig oder volljährig ist, nicht bestreiten können. Dies gilt umso mehr, wenn das Kind auch noch auswärtig untergebracht ist.

Zu hinterfragen ist jedoch die Tatsache, ob dieser Ausbildungsfreibetrag tatsächlich nur für volljährige Kinder gewährt werden kann, die auswärtig untergebracht sind. So nämlich die ausdrückliche Aussage im Gesetz. Bisher war dies wahrscheinlich kein Problem, da zum einen minderjährige Kinder sich nur selten bereits in einer Berufsausbildung befunden haben und wenn doch, die Kinder wahrscheinlich nicht auswärtig untergebracht wurden.

Insbesondere jedoch hinsichtlich der Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur von 13 auf zwölf Jahre in einigen Bundesländern kann es sehr wohl vorkommen, dass ein minderjähriges Kind bereits in einer Universität eingeschrieben ist. In der Folge ist es daher auch nicht unwahrscheinlich, dass dieses Kind für Zwecke des Studiums bereits auswärtig (zum Beispiel in einem Studentenwohnheim am Studienort) untergebracht ist. Insoweit muss die gesetzliche Regelung hinsichtlich der Voraussetzung der Volljährigkeit des Kindes hinterfragt werden.

Keine Bedenken hatte hier das Finanzgericht Rheinland-Pfalz in seiner Entscheidung vom 27. März 2018 (Aktenzeichen: [3 K 1651/16](#)): Danach soll es verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden sein, dass einem Steuerpflichtigen für ein auswärtig untergebrachtes, noch minderjähriges Kind kein Ausbildungsfreibetrag zusteht. Auch hat in diesem Zusammenhang leider bereits das Finanzgericht Köln in einer früheren Entscheidung vom 18. März 2009 (Aktenzeichen: [7 K 2854/08](#)) keine verfassungsrechtlichen Bedenken gesehen, dass die Gewährung des Ausbildungsfreibetrags von der Volljährigkeit des Kindes abhängig gemacht wird. Die Kölner Richter sahen in der Altersgrenze seinerzeit eine mit dem Grundgesetz vereinbare Typisierung und keine verfassungswidrige Ungleichbehandlung.

### Bundesfinanzhof muss entscheiden

Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Frage haben beide Gerichte die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen. Leider ist jedoch seinerzeit der Revisionszug in dem Fall vor dem Kölner Finanzgericht nicht bestiegen worden. Dies ist nun bei der Entscheidung aus Rheinland-Pfalz anders. Hier haben die Steuerpflichtigen Revision beim Bundesfinanzhof eingelegt, welche dort unter dem Aktenzeichen VI R 20/18 anhängig ist und endgültige Klärung herbeischaffen wird.

Auch wenn durch die Einlegung der Revision der Fall damit noch nicht gewonnen ist, sollten betroffene Eltern im eigenen Fall Einspruch einlegen und auch für das auswärtig untergebrachte, minderjährige Kind den Ausbildungsfreibetrag beantragen. Nur so können Sie sich überhaupt noch die Chance auf den Ausbildungsfreibetrag sichern. Wie die Sache schließlich ausgeht, wird jedoch entweder vom Urteil des Bundesfinanzhofs oder gar von einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes abhängig sein.

**Steuertipps**<sup>®</sup>  
[www.steuertipps.de](http://www.steuertipps.de)



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

## Kurzmeldungen

### WG Evonik Marl: Glinke zu Gast

Bei der Werksgruppensitzung der Werksgruppe Evonik Marl Ende März referierte VAA- Jurist Dr. Torsten Glinke zum Thema „Akademiker- Tarifverträge – was sie rechtlich bedeuten“. Der Werksgruppenvorsitzende Martin Kubessa (im Bild) stellte die Ergebnisse der VAA-Einkommensumfrage vor.



### Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

#### Abfindungen effizient gestalten

Wer als Arbeitnehmer das Unternehmen gegen Zahlung einer Abfindung verlässt, kann durch die richtige Gestaltung hohe Steuerersparnisse erzielen. Da die Grundlagen hierfür bereits im Aufhebungsvertrag gelegt werden, ist es wichtig, optimierende Maßnahmen möglichst frühzeitig zu erörtern. Eine Vielzahl von Abfindungsfällen verläuft nicht optimal. Dabei haben Führungskräfte generell ein großes Optimierungspotenzial, von dem viele aber nicht wissen. Abfindungszahlungen an Führungskräfte führen zu einer Sondersituation mit hohem Beratungsbedarf. In diesem Seminar werden die arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen Grundlagen im Zusammenhang mit Abfindungszahlungen behandelt. Darüber hinaus werden Optimierungsmöglichkeiten aufgezeigt und wertvolle Hinweise zur Anlage gezahlter Abfindungen geben. Das Seminar findet **am 3. Juni 2019 in Köln** statt. Referenten sind Gerhard Kronisch (Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht), Marion Lamberty (Geschäftsführende Gesellschafterin der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH) und Lutz Runte (Partner der Steuerberatung Runte & Partner PartG mbH).

## Termine

26.04.19, 14.00 Uhr – 18.00 Uhr

### **Kommission Sprecherausschüsse**

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Köln

27.04.19, 09.15 Uhr – 13.00 Uhr

### **Vorstandssitzung**

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Köln

29.04.19, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

### **Kommission Einkommen**

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Köln

07.05.19, 17.15 Uhr – 19.00 Uhr

### **Informationsveranstaltung für Studenten**

Veranstalter: VAA

Ort: LMU, München

17.05.19, 14.00 Uhr – 16.00 Uhr

### **Vorstandssitzung**

Veranstalter: VAA

Ort: Köln

17.05.19, 17.00 Uhr – 23.00 Uhr

### **Festakt 100 Jahre VAA**

Veranstalter: VAA

Ort: Flora, Köln

18.05.19, 10.00 Uhr – 13.00 Uhr

### **Delegiertentagung**

Veranstalter: VAA

Ort: Radisson Blu Hotel, Köln

04.06.19, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

### **Kommission Hochschularbeit**

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Köln

17.06.19, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

### **Kommission Einkommen**

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Köln

## 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.