

Welthandel: Europäische Einigkeit und faire Wohlstandverteilung

Lange hatte er darüber gesprochen, inzwischen hat er es wahr gemacht: Seit Donald Trump verfügt hat, dass die USA Strafzölle auf Stahl und Aluminium erheben, herrscht bei den politischen Entscheidungsträgern in Europa und Deutschland hektische Betriebsamkeit. Zwar ist es kurzfristig gelungen, die US- Zölle auf Produkte aus der EU abzuwehren. Doch das Ultimatum der Amerikaner steht im Raum und die Angst vor einem Handelskrieg geht um.

Die Sorge ist berechtigt, denn kaum ein Land auf der Welt profitiert so sehr von den globalen Handelsströmen wie Deutschland, insbesondere die stark exportorientierte Chemiebranche. Und eine zentrale Voraussetzung für globalisierten Handel sind nun einmal halbwegs offene Märkte ohne hohe Zollschränken oder andere Zugangsbeschränkungen.

Es ist fast schon ironisch: Während sich Europa vor nicht allzu langer Zeit noch zierte, weil es mit dem von den USA forcierten Handelsabkommen TTIP zu viel Freihandel fürchtete, muss es nun auf die handelspolitische Gnade eines unberechenbaren US- Präsidenten hoffen. Höchste Zeit also, dass sich die EU zusammenrauft und endlich eine einheitliche europäische Handelspolitik vertritt.

Nur so kann Europa als Wirtschaftsmacht in Handelsfragen auf Augenhöhe mit den USA und China agieren. Im Europäischen Wirtschaftsraum, der wirtschaftsstärksten Freihandelszone der Welt, vollzieht sich fast die Hälfte des Welthandels. Die EU muss diese Stärke selbstbewusst ausspielen.

Denn Europa wird seinen Wohlstand in Zukunft nur aufrechterhalten können, wenn wir weiterhin von den ökonomischen Vorteilen einer globalisierten Weltwirtschaft profitieren können. Politische Rückendeckung für eine selbstbewusste Handelspolitik wird die EU jedoch nur bekommen, wenn in ihren Mitgliedstaaten gesellschaftlicher Konsens darüber besteht, dass internationale Arbeitsteilung tatsächlich wirtschaftlich vorteilhaft ist und Protektionismus und Isolationismus mittelfristig den Menschen schaden. Und dieser Konsens lässt sich nur herbeiführen und aufrechterhalten, wenn die Gewinne aus der Globalisierung möglichst fair verteilt werden und nicht steueroptimiert in den Taschen der Aktionäre einiger Großkonzerne verschwinden. Deutschland hat mit seinem System der Mitbestimmung dafür einen Weg gefunden, den es zu verteidigen und auszubauen gilt.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Arbeitsgesundheit: VAA fordert Kulturwandel beim Führungsverhalten

Anlässlich des Welttages für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz Ende April hat der VAA die Bedeutung guter Führung für die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern hervorgehoben.

Bedingt durch Megatrends wie Globalisierung und Digitalisierung erfährt die Arbeitswelt einen immer dynamischeren Wandel. Dies hat große Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der einzelnen Arbeitnehmer am Arbeitsplatz: „Wenn die Grenzen zwischen Privat- und Arbeitsleben verschwimmen und sich gleichzeitig die Arbeitsintensität über Zeit- und Landesgrenzen hinweg verdichtet, steht die Arbeitszufriedenheit ganz schnell im Abseits“, erklärt VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch. „Dies gilt sowohl für den tariflichen als auch den außertariflichen Bereich, schließt also hoch qualifizierte und komplexe Tätigkeitsprofile in Forschung, Entwicklung und Management mit ein.“

Handlungsspielraum und Selbstbestimmtheit gehören aus Sicht der im VAA zusammengeschlossenen Führungskräfte aus der Chemie- und Pharmabranche zu den wichtigsten Faktoren für die Arbeitnehmerbefindlichkeit. Kronisch betont: „Das durch zunehmende Flexibilität und Mobilität geprägte Konzept der Arbeit 4.0 braucht deswegen von Anfang bis Ende durchdachte, praktikable Formen der Zusammenarbeit.“

Um die Herausforderungen der Arbeitswelt von morgen erfolgreich und zum Wohle aller Mitarbeiter meistern zu können, tritt Deutschlands größter Führungskräfteverband für einen Kulturwandel auf Führungsebene ein. Echte Arbeitszeitsouveränität im Sinne von Vertrauensarbeitszeit sei ein wichtiger Erfolgsfaktor für diesen Wandel. „Ausreichende Ruhe- und Erholungszeiten gehören zwingend dazu“, stellt der VAA- Hauptgeschäftsführer klar. Klar müsse ebenso sein, dass Führungskräfte einen Anspruch auf ungestörten Urlaub haben.

„Gute Führung sorgt für gute Entscheidungen und ein gutes Arbeitsklima“, so Gerhard Kronisch. „Aber Führungskultur wird nur dann lebendig, wenn sie auch von Führungskräften selbst vorgelebt wird.“ Hier helfen klare Regeln, die zu einer zielführenden Balance von Präsenz, mobilem Arbeiten sowie der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere führen. Kronisch resümiert: „Eine gute Führungskultur nährt den Boden für einen effektiven und nachhaltigen Gesundheitsschutz der Mitarbeiter.“

Druckkündigung: Hohe Hürden für Wirksamkeit

Ein Arbeitgeber kann zur Kündigung eines Arbeitnehmers berechtigt sein, wenn die anderen Beschäftigten dies fordern und ihre Arbeit so lange niederlegen, bis der Arbeitgeber dem Kündigungsverlangen nachkommt. Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch in einem Urteil klargestellt, dass die Hürden für die Wirksamkeit einer solchen „Druckkündigung“ sehr hoch sind.

Einem Arbeitnehmer war von seinem Arbeitgeber im September 2011 wegen des Verdachts einer außerdienstlich begangenen Straftat gekündigt worden. Der Arbeitnehmer wurde später wegen Kindesmissbrauchs strafrechtlich verurteilt, wehrte sich aber erfolgreich mit einer Kündigungsschutzklage gegen die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im April 2012 kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erneut, weil andere Mitarbeiter eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitnehmer abgelehnt hatten. Auch diese Kündigung wurde vom Arbeitsgericht als unwirksam eingestuft. Als der Arbeitnehmer zum Arbeitsantritt wieder im Betrieb erschien, weigerten sich die anderen Mitarbeiter, ihre Arbeit fortzusetzen, solange sich der Arbeitnehmer auf dem Betriebsgelände aufhielt. Der Arbeitgeber kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis ein weiteres Mal außerordentlich fristlos und sprach hilfsweise eine ordentliche Kündigung aus. Dagegen wehrte sich der Arbeitnehmer erneut vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht. Dort wurde die außerordentliche Kündigung als unwirksam, die ordentliche Kündigung jedoch als wirksam beurteilt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschied hingegen, dass auch die ordentliche Kündigung unwirksam war (Urteil vom 15. Dezember 2016, Aktenzeichen: 2 AZR 431/15). Zwar kann das Verlangen eines Dritten, der unter Androhung von Nachteilen vom Arbeitgeber die Entlassung eines bestimmten Arbeitnehmers fordert, einen Grund zur Kündigung im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz sein. Die Erfurter Arbeitsrichter stellten aber klar, dass eine solche „Druckkündigung“ strengen Anforderungen genügen muss.

Insbesondere dürfe der Arbeitgeber dem Kündigungsverlangen seitens der Belegschaft nicht ohne weiteres nachgeben, sondern müsste sich vielmehr schützend vor den betroffenen Arbeitnehmer stellen und alles Zumutbare versuchen, um die Belegschaft von ihrer Drohung abzubringen. Nur wenn trotz solcher Bemühungen eine Verwirklichung der Drohung zu erwarten ist und dem Arbeitgeber dadurch schwere wirtschaftliche Nachteile drohen, kann die Kündigung als letztes Mittel gerechtfertigt sein.

Im vorliegenden Fall hätte der Arbeitgeber die Arbeitnehmer, die sich weigerten weiterzuarbeiten, auf die Rechtswidrigkeit ihrer Arbeitsniederlegung hinweisen und ihnen bei weiteren Zuwiderhandlungen arbeitsrechtliche Maßnahmen wie Abmahnungen und Lohnkürzungen androhen müssen. Da der Arbeitgeber solche Schritte nicht ergriffen hat, hat er aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts nicht in ausreichender Weise versucht, den ausgeübten Druck anders als durch die Kündigung abzuwehren. Die Kündigung war deshalb unwirksam.

VAA- Praxistipp

Das Urteil des BAG zeigt, dass an eine wirksame Druckkündigung sehr hohe Anforderungen gestellt werden. Diese Anforderungen gelten auch dann, wenn der Anlass für den Druck der Belegschaft eine moralisch besonders verwerfliche Straftat des Arbeitnehmers ist, die zu seiner beruflichen Tätigkeit aber keinen Bezug hat.

Erstausbildung: Werbungskostenabzug rückt näher

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

Seit Jahren wird vor dem Bundesverfassungsgericht gestritten, ob die Kosten einer Erstausbildung (wieder) als Werbungskosten abzugsfähig sein sollten. Genauso lange raten wir unseren Lesern, in der Steuererklärung Werbungskosten dafür geltend zu machen. Das sieht jetzt auch die Bundesrechtsanwaltskammer so.

Im Jahr 2014 hat der Bundesfinanzhof (BFH) dem Bundesverfassungsgericht die Frage vorgelegt, ob es mit dem Grundgesetz vereinbar ist, dass die Aufwendungen eines Steuerpflichtigen für seine erstmalige Berufsausbildung oder für ein Erststudium, das zugleich eine Erstausbildung vermittelt, keine Werbungskosten sind, wenn diese Berufsausbildung oder dieses Erststudium nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses stattfindet. Diese Frage birgt jede Menge finanzielle Auswirkungen. Denn: Im Moment sind die Kosten einer Erstausbildung nur im Rahmen der Sonderausgaben und in Höhe von maximal 6.000 Euro pro Jahr absetzbar. Sonderausgaben wirken sich aber vereinfacht ausgedrückt nur dann aus, wenn auch ein nennenswerter Verdienst vorliegt – was während der ersten Ausbildung eher selten der Fall ist. Werbungskosten dagegen "verfallen" nicht, sondern können in späteren Jahren zum Steuern sparen genutzt werden.

Die ganze Geschichte hat natürlich schon viel früher angefangen: Mitte 2011 hatte der BFH entschieden, dass die Kosten eines Erststudiums oder einer Erstausbildung direkt nach dem Schulabschluss nicht nur als Sonderausgaben, sondern auch als vorweggenommene Werbungskosten oder Betriebsausgaben abgesetzt werden können. Damit hätten viele Studenten und Auszubildende beim Finanzamt einen Verlustvortrag beantragen und in den späteren Berufsjahren ihre Ausbildungskosten steuermindernd verrechnen können. Doch der Gesetzgeber hat diese Rechtsprechung durch eine Gesetzesänderung wieder einkassiert und rückwirkend bestimmt, dass die Kosten nur bis maximal 6.000 Euro als Sonderausgaben angesetzt werden können. Ein Verlustvortrag ist damit nicht möglich.

Das Bundesverfassungsgericht hat nun die Bundesrechtsanwaltskammer (BRaK) um eine Stellungnahme dazu gebeten, ob § 9 Absatz 6 Einkommensteuergesetz mit dem Grundgesetz vereinbar ist, soweit nach dieser Vorschrift Aufwendungen für eine erstmalige Berufsausbildung bzw. ein erstmaliges Studium nicht als Werbungskosten zu berücksichtigen sind.

Die BRaK schreibt: "Nach Auffassung der Bundesrechtsanwaltskammer verdient die Einschätzung des BFH Zustimmung. [...] Der BFH formuliert plastisch, Aufwendungen für die Ausbildung zu einem Beruf seien geradezu prototypisch beruflich veranlasst. Nach Auffassung der Bundesrechtsanwaltskammer steht außer Frage, dass die Aufnahme eines Studiums typischerweise erfolgt, um hiermit die Grundlagen und die Voraussetzungen für eine spätere berufliche Tätigkeit zu erlangen, die der (künftigen) Existenzsicherung des Steuerpflichtigen dient." Die BRaK ist also auch der Meinung, dass für eine Erstausbildung der Abzug von Werbungskosten möglich sein sollte.

Wie geht es jetzt weiter?

Natürlich handelt es sich bei der Stellungnahme nicht um eine Entscheidung. Und natürlich müssen die Verfassungsrichter auch nicht der Meinung der BRaK folgen. Aber die Chancen stehen unseres Erachtens gut, dass der Werbungskostenabzug für die erste Ausbildung oder das erste Studium (wieder) möglich wird.

Von daher gilt heute mehr denn je: Machen Sie die Kosten für Ihre erste Ausbildung beziehungsweise Ihr erstes Studium in der Steuererklärung als Werbungskosten geltend! Im Steuerbescheid wird Ihnen das Finanzamt mitteilen, dass es die Werbungskosten nicht anerkennt. Das ist aber im Moment völlig egal, und Sie brauchen auch nichts zu unternehmen. Denn das Finanzamt darf erst endgültig "nein" (oder "ja") sagen, wenn das Bundesverfassungsgericht entschieden hat. Der Steuerbescheid ist insoweit "offen" oder "vorläufig": Sie müssen nicht Einspruch einlegen, um von einer positiven Entscheidung zu profitieren – einfach nur abwarten.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Leadership Convention des Völklinger Kreises

Fragen des internationalen Business und der Arbeit 4.0 stehen im Mittelpunkt der diesjährigen Leadership Convention des Völklinger Kreises (VK) am 26. Mai in Frankfurt/ Main. Unter anderem wird ULA- Präsident und VAA- Vorstandsmitglied Dr. Roland Leroux im Rahmen eines Diskussionspanels zur „Arbeit von morgen“ die Position der Führungskräfte darstellen. Die weiteren Programmpunkte – von Brexit bis China, von Datenschutz bis Gesundheit – und die Anmeldung sind unter [https:// vk-online.org](https://vk-online.org) zu finden. VAA- Mitgliedern bietet der VK den Tag zu einem exklusiven Sonderpreis von 99 Euro an.

Steigender Wettbewerbsdruck für die deutsche Spezialchemie

Die deutsche Spezialchemiebranche gerät unter Wettbewerbsdruck, weil sich ihr technologischer Vorsprung verringert. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Studie des Bundesverbandes Deutscher Unternehmensberater (BDU). Anbieter aus Schwellenländern gewinnen demnach Marktanteile in Europa und entwickeln sich zu ernsthaften Konkurrenten. Während erfolgversprechende Strategien deutscher Spezialchemieunternehmen für eine international ausgerichtete Markterweiterung häufig fehlten, wachse parallel der Kosten- und Optimierungsdruck am Standort Deutschland. Das umfangreiche Themendossier „Die Zukunftsfähigkeit der deutschen Spezialchemie“ ist unter www.bdu.de/thinktank-spezialchemie/ verfügbar.

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 auf 15 Personen sichergestellt. Das Seminar findet am **7. August 2018 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 Fachanwältin für Arbeitsrecht und bei der Evonik Industries AG tätig.

Termine

28.05.18, 10.00 Uhr – 17.00 Uhr

Veranstaltung "Macht braucht Mut" des Frauennetzwerks "VAA connect"

Veranstalter: VAA

Ort: Auditorium Beiersdorf, Troplowitzstr. 17, 22529 Hamburg

Weitere Informationen unter mein.vaa.de/vaa-connect

06.06.18, 13.00 Uhr – 18.00 Uhr

Sitzung Kommission Betriebsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Novotel Mainz, Augustusstraße 6, 55131 Mainz

11.06.18, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Einkommen

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

12.06.18, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

12.06.18, 16.15 Uhr – 18.00 Uhr

Vortrags- und Diskussionsveranstaltung "Aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung"

Referent: Rechtsanwalt Joachim Schwind, Vorsitzender des Vorstands der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst- Gruppe VVaG

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

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

Um Anmeldung auf MeinVAA oder an

[klemens.minn\(at\)minn-web.de](mailto:klemens.minn(at)minn-web.de) wird gebeten.

Weitere Informationen zu VAA- Terminen gibt es auf der Mitgliederplattform MeinVAA.

Links

Umfrage "Berufe 4.0 in der chemischen Industrie"

Im Rahmen der gemeinsamen Initiative "Berufe 4.0 in der Chemie" von DECHEMA, Hochschule Fresenius, PROCESSNET, VDI- GVC und Wiley- VCH unter der Leitung der Vereinigung für Chemie und Wirtschaft (VCW) der Gesellschaft Deutscher Chemiker läuft derzeit eine Umfrage zum Thema "Berufe 4.0 in der chemischen Industrie". Die Teilnahme ist noch bis zum 30. Juni 2018 unter www.gdch.de/vcwberufe4 möglich.

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.