

Industriepolitik: Parteien müssen Farbe bekennen!

Der Sommer ist da, doch ein mediales und politisches Sommerloch ist in diesem Jahr nicht zu befürchten. Die bevorstehende Bundestagswahl wirft ihre Schatten voraus und die Positionierung der politischen Parteien zu Themen wie Steuern, Rente und innerer Sicherheit wird von den Medien aufmerksam verfolgt. Aber wie halten es die Parteien eigentlich mit der Industriepolitik? Diese Frage hätte deutlich mehr Aufmerksamkeit verdient als ihr bislang zu Teil wird. Denn dass Deutschland im Moment ökonomisch so gut dasteht, hat viel mit dem im Vergleich zu anderen Ländern hohen Anteil an industrieller Wertschöpfung hierzulande zu tun. Fast ein Viertel unserer Wirtschaftsleistung findet in der Industrie statt.

Allerdings ist die Industrie auch besonders von Herausforderungen wie dem demografischen Wandel, dem zunehmenden globalen Wettbewerb und der Digitalisierung betroffen. Die gut bezahlten Industriearbeitsplätze zu bewahren, ist deshalb eine zentrale Aufgabe für die deutsche Politik. Denn ohne eine starke produzierende Industrie gibt es keinen Wohlstand in Deutschland. Priorität gegenüber dem Streit über die Verteilung des Kuchens muss die Frage haben, wie man ihn vergrößern kann. Dass politisches Handeln und Entscheiden darauf zuvorderst ausgerichtet sein muss, scheint bei manchen in Vergessenheit geraten zu sein. Deutschland darf sich nicht auf seinen wirtschaftlichen Lorbeeren ausruhen, sondern muss die derzeitige Phase der Stärke nutzen, um sich für die Zukunft gut aufzustellen.

Faire Produktionsbedingungen und internationale Wettbewerbsfähigkeit lassen sich allerdings nicht mit einfachen Rezepten gewährleisten. Sie speisen sich aus dem Zusammenwirken von Maßnahmen aus verschiedenen Politikbereichen: Eine sinnvolle Energie- und Umweltpolitik spielt dabei ebenso eine Rolle wie eine innovationsfreundliche Gesundheits- und Agrarpolitik. Eine wirkungsvolle Forschungspolitik ist erforderlich, aber auch eine durchdachte Steuerpolitik. Häufig verschwimmen zudem die Grenzen zwischen diesen Politikfeldern. Ein gutes Beispiel dafür ist die steuerliche Forschungsförderung, die sowohl von Experten als auch von Organisationen aus der Industrie selbst – darunter dem VAA – schon lange gefordert wird.

Die Erklärung solcher Zusammenhänge mag anspruchsvoll sein und sich nicht immer für einen knackigen Slogan oder ein Wahlplakat eignen. Aber wer den Anspruch erhebt, die deutsche Gesellschaft politisch in die Zukunft führen zu wollen, muss sich dieser Herausforderung stellen und Farbe bekennen.



Rainer Nachtrab ist seit 2017
1. Vorsitzender des VAA.

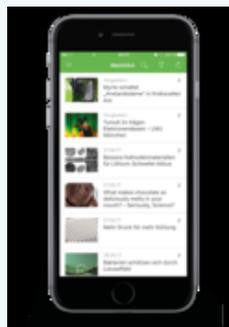
Tarifeinheit: Bundesverfassungsgericht bestätigt Bedenken des VAA

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Urteil zum Tarifeinheitsgesetz die Bedenken des VAA bestätigt. Die Verfassungsrichter in Karlsruhe verpflichten den Gesetzgeber, das Gesetz bis zum 31. Dezember 2018 so neu zu regeln, dass die Rechte kleinerer Gewerkschaften im Fall einer Verdrängung ihrer Tarifverträge besser gewahrt werden.

Der VAA hat bereits in früheren Stellungnahmen anlässlich des Gesetzgebungsverfahrens darauf hingewiesen, dass das Tarifeinheitsgesetz in seiner derzeitigen Fassung eine Bedrohung für die im Grundgesetz garantierte Koalitionsfreiheit darstellt. Das Bundesverfassungsgericht hat das Gesetz nun zwar für als grundsätzlich mit dem Grundgesetz vereinbar erklärt, dabei aber an wesentlichen Punkten Einschränkungen vorgenommen.

Die Karlsruher Verfassungsrichter entschieden, dass Grundrechtspositionen der Mitglieder von kleinen Minderheitengewerkschaften möglichst weitgehend geschont werden müssen. Deshalb sei die vorgesehene Regelung zur Verdrängung der Tarifverträge kleinerer Gewerkschaften restriktiv auszulegen, während das Recht zur Nachzeichnung des Tarifvertrages der größeren Gewerkschaft umfassend erweiternd interpretiert werden müsse. Dazu VAA- Geschäftsführer Stefan Ladeburg, der bereits als Sachverständiger an der Verhandlung in Karlsruhe teilgenommen hat: „Das Bundesverfassungsgericht hat unsere Bedenken gegen das Gesetz bestätigt und dem Gesetzgeber aufgegeben, beim Schutz kleinerer Gewerkschaften nachzubessern.“

Als Führungskräfteverband und Berufsgewerkschaft hat sich der VAA stets für eine verantwortungsvolle Tarifpolitik mit einer starken und konstruktiven Sozialpartnerschaft eingesetzt. „Dies wird auch in Zukunft so bleiben“, hebt VAA- Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch hervor. Eine maßvoll gestaltete Tarifpluralität, wie sie sich in der chemisch- pharmazeutischen Industrie seit Jahrzehnten bewährt habe, sei ein echtes sozialpartnerschaftliches Erfolgsmodell.



Alle News in einer App!

Der VAA ist seit Mai 2017 mit einer eigenen App bei Google Play und im App Store vertreten. Alle Neuigkeiten rund um den VAA gibt es nun gebündelt in einer einzigen App – ob Nachrichten aus den verschiedenen Social- Media- Profilen des VAA, Pressemitteilungen, aktuelle Urteilsmeldungen oder zielgruppenspezifische Informationen für VAA- Mitglieder. Dabei bietet die VAA- NewsApp relevante Informationen für alle, die an Nachrichten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Bildung sowie der Chemie- und Pharmabranche interessiert sind – auch für Nicht- Mitglieder.

Alle Neuigkeiten rund um den VAA gebündelt in einer App

Zielgruppenspezifische, maßgeschneiderte Informationen für eingeloggte VAA- Mitglieder aus allen relevanten Kanälen der Mitgliederplattform MeinVAA

VAA- Mitglieder haben direkten Zugriff auf ihre Mitgliedsdaten und können diese in der App bearbeiten

„Soziale Arschlöcher“: Fristlose Kündigung gerechtfertigt

Die Bezeichnung der Geschäftsführer eines Unternehmens als "soziale Arschlöcher" kann auch in einem langjährigen Arbeitsverhältnis ohne vorherige Abmahnung die außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig- Holstein entschieden.

Ein langjährig beschäftigter 62- jähriger Mitarbeiter eines familiengeführten Kleinbetriebes hatte sich einen gereizten Wortwechsel mit dem ehemaligen Geschäftsführer des Unternehmens geliefert, was dessen ebenfalls anwesender Sohn, der aktuelle Geschäftsführer des Unternehmens, mit der Frage „Sind wir hier im Kindergarten?“ kommentierte. Am drauffolgenden Tag kam es erneut zu einer verbalen Auseinandersetzung, in deren Rahmen der Arbeitnehmer äußerte, der Geschäftsführer lasse gern den Chef raushängen und sein Vater habe sich am Vortag wie ein „Arsch“ verhalten. Der Geschäftsführer sei zudem auf dem besten Wege, seinem Vater den Rang abzulaufen. Auf die im weiteren Verlauf getätigte Äußerung des Arbeitnehmers „Dann kündigt mich doch“ antwortete der Geschäftsführer: „Damit wir dann als soziale Arschlöcher dastehen.“ Darauf erwiderte der Arbeitnehmer, dass die Firma dies bereits sowieso schon sei.

Der Unternehmen stellte den Arbeitnehmer daraufhin zum Abbau von Arbeitszeitguthaben für drei Tage frei und wartete während dieser Zeit ab, ob er mit einer Entschuldigung an ihn herantritt. Da dies nicht geschah, kündigte der Unternehmer dem Arbeitnehmer fristlos, weil dessen Wortwahl aus seiner Sicht eine drastische persönliche Beleidigung darstellte, durch die das Vertrauensverhältnis nachhaltig zerstört worden sei. Der Arbeitnehmer wandte sich gegen die Kündigung mit einer Klage vor dem Arbeitsgericht. Aus seiner Sicht war er vom Geschäftsführer und dessen Vater durch das vorangegangene Gespräch zu der Äußerung provoziert worden, die zudem aus einem Affekt heraus getätigt worden sei. Außerdem sei die Äußerung nicht als schwerwiegende Beleidigung zu werten, sondern als eine noch von der Meinungsfreiheit gedeckte Meinungsäußerung zum Verhalten der Firma gegenüber ihrem langjährigen Mitarbeiter. Das Arbeitsgericht wies die Klage des Arbeitnehmers ab.

Inzwischen hat das zuständige Landesarbeitsgericht (LAG) die Entscheidung des Arbeitsgerichtes bestätigt (Urteil vom 24. Januar 2017, Aktenzeichen: 3 Sa 244/16). Wegen der vom Arbeitnehmer getätigten Äußerungen sei die fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt gewesen. Von besonderem Gewicht war für die LAG- Richter, dass zwischen der vom Arbeitnehmer behaupteten Provokation und den ehrverletzenden wiederholten Beleidigungen nahezu 16 Stunden lagen und die Äußerungen somit gerade nicht unmittelbar aus einer Affektsituation erfolgten. Vielmehr habe der Arbeitnehmer einen ganzen Abend und eine ganze Nacht Zeit gehabt, sich zu beruhigen und auf sachlicher Ebene das zu formulieren, was ihn an der Gesprächsführung des Vorabends gestört hat. Das habe er jedoch gerade nicht getan, sondern die Geschäftsführer erst Stunden nach der behaupteten Provokation als „soziale Arschlöcher“ bezeichnet. Angesichts dessen bestand aus Sicht des LAG kein Raum für eine erfolgreiche Berufung auf das Recht auf freie Meinungsäußerung nach Artikel 5 Absatz 1 Grundgesetz. Dem Arbeitgeber sei auch unter Berücksichtigung der mehr als 23- jährigen Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers und seiner aktuellen Rentennähe die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der siebenmonatigen Kündigungsfrist nicht zumutbar gewesen.

VAA- Praxistipp

Das Urteil des LAG Schleswig- Holstein zeigt, dass Arbeitnehmer mit beleidigenden Äußerungen jedweder Art äußerst vorsichtig sein müssen. Unter bestimmten Umständen kann eine Beleidigung eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung rechtfertigen.

Privat Krankenversicherte: Selbst getragene Arztrechnungen nicht absetzbar

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

Wer Krankheitsbehandlungen selber bezahlt um sich die Betragserstattung seiner privaten Krankenversicherung zu sichern, darf diese Kosten nicht in der Steuererklärung angeben. Das entschied das Finanzgericht Berlin-Brandenburg.

Im entschiedenen Fall hatte der privat krankenversicherte Kläger in seiner Steuererklärung die von ihm entrichteten Beiträge zu einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung geltend gemacht. Das ist soweit auch richtig. Allerdings bekam das Finanzamt Wind davon, dass er eine Beitragserrstattung seiner Krankenversicherung erhalten hatte und änderte den Steuerbescheid entsprechend: Es erkannte nur noch die Versicherungskosten abzüglich der Erstattung an.

Der Kläger erklärte daraufhin, dass er für seine ärztliche Behandlung einen Betrag aufgewandt habe, der die Erstattung deutlich übersteige. Dies sei die Voraussetzung dafür gewesen, um die von seinem Versicherer gewährte Beitragsrückerstattung zu erhalten. Diese Aufwendungen, also seine selbst getragenen Krankheitskosten, seien deshalb als außergewöhnliche Belastungen zu berücksichtigen.

Das sahen die Finanzrichter anders. Außergewöhnlichen Belastungen, erklärten sie, lägen nur vor, wenn der Steuerpflichtige sich den Kosten nicht entziehen könne, sie ihm also zwangsläufig erwüchsen. Hieran fehle es, wenn der Steuerpflichtige – wie hier – freiwillig auf einen bestehenden Erstattungsanspruch gegen seinen Krankenversicherer verzichte (Finanzgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 19. April 2017, Aktenzeichen: 11 K 11327/16). Das Gericht hat wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Rechtsfrage die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Geldanlage: Gefährlicher Dividenden- Hype

Niedrige oder negative Zinsen treiben immer mehr Sparer in risikoreiche Anlageklassen. Dabei sind die Vermögenspreise bereits extrem gestiegen. Während Immobilien in vielen Städten kaum noch bezahlbar sind, werden sogenannte Dividendenaktien als Alternative zur festverzinslichen Anlage beworben. Doch Vorsicht: Nach über acht Jahren steigender Kurse sinkt die Anzahl derer, die die Erfahrung extremer Kursrückschläge – wie im Jahr 2008 – im eigenen Depot gemacht haben. VAA- Kooperationspartnerin Marion Lamberty von der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung warnt vor der großen Sorglosigkeit.

Werbung für Dividendenaktien und Dividendenfonds fällt in der immer länger andauernden Niedrigzinsphase auf fruchtbaren Boden. Der Vergleich des Index US-amerikanischer Dividendenaktien mit dem allgemeinen US-amerikanischen Aktienmarktindex, dem S&P 500, zeigt die Popularität der Dividendenstrategien eindrucksvoll. Verliehen die beiden Indices in den Jahren vor der Finanzkrise nahezu gleich, verzeichnet der Dividendenindex seit Beginn der Niedrigzinsphase einen deutlich stärkeren Anstieg. Gerade den konservativen Anlegern werden Dividendenfonds als Alternative zu immer unattraktiveren festverzinslichen Anlagen angeboten. Der Slogan „Konservative Sparer verschenken Renditen“ appelliert an die Gier. Die im Vergleich angeführten Dividendenrenditen von über drei Prozent wirken durchaus verlockend. Dabei wird vergessen, dass Aktien und festverzinsliche Anlagen völlig unterschiedliche Investmentformen sind.

Zu große Sorglosigkeit

Zu der verzweifelten Suche nach Rendite gesellt sich eine gefährliche Sorglosigkeit. Denn Aktien bleiben Wertpapiere mit starken Kursschwankungen. Zwar gelten Dividendenfonds als konservativ. Zu den enthaltenen Einzelwerten zählen häufig Unternehmen aus den Branchen Telekommunikation, Finanzen und Versicherungen oder Versorger. Aber auch vermeintlich stabile Dividendenwerte bescherten Aktionären in der Vergangenheit immer wieder massive Kursverluste, die dann nicht einmal ansatzweise durch Dividendenausschüttungen kompensiert werden konnten. Prominente Beispiele sind die Entwicklung der Deutsche Bank- Aktie seit der Finanzkrise oder der Aktie von RWE seit der Energiewende.

Wer Aktien nur anhand der Dividendenrendite auswählt, macht es sich zudem zu einfach. Die Dividendenrendite misst das Verhältnis der Ausschüttung zum Aktienkurs. Der so ermittelte Wert sagt aber allein noch nichts aus, denn die Dividendenrendite steigt nicht nur bei Ausschüttungserhöhungen, sondern auch bei fallenden Kursen. Eine fundamentale Wertpapierauswahl und auch die Überlegung, wann der richtige Ausstiegszeitpunkt im heiß gelaufenen Markt wäre, werden vernachlässigt.

Das Auswahlkriterium „stabile und hohe Dividende“ wird insbesondere dann fragwürdig, wenn die Dividende nicht auf dem Gewinnwachstum des Unternehmens basiert, sondern auch in Verlustphasen ausgeschüttet wird. Dies geschieht häufig auf Druck der Investoren oder um den Verbleib der Aktie in den Dividendenindices zu sichern.

Zinssensitivität nimmt zu

Die Popularität der Dividendenstrategien hat die Bewertungen der Papiere überproportional ansteigen lassen. Die Folgewirkung der Werbeslogans – hohe Nachfrage und steigende Kurse – haben eine geradezu magnetische Anziehungskraft. Inzwischen weisen Dividendenpapiere durch den zunehmenden Einstieg der traditionellen Sparer jedoch eine deutlich erhöhte Zinssensitivität auf. Sollten die Marktteilnehmer einen Zinsanstieg und dadurch wieder attraktivere Anlagemöglichkeiten im festverzinslichen Bereich erwarten, besteht bei den Dividentiteln ein enormes Rückschlagpotential. Zudem würde ein allein aus Dividendenaktien und Anleihen aufgebautes Depot in einem solchen Szenario einen hohen Gleichlauf aufweisen.

Breite Ausrichtung statt einseitiger Wetten

Statt sich nur auf die Dividende zu konzentrieren, sollten fundamentale Kriterien und professionelle Recherche bei der Aktienausswahl im Vordergrund stehen. Denn eine Abkopplung der Kurssteigerung vom Gewinn ergibt sich auch bei einem Nachfrageüberschuss immer nur für kurze Zeit. In ein ausgewogenes Depot gehören vielmehr sowohl professionell gemanagte Aktien- als auch Anleihefonds. Dabei ist die Höhe des Aktienanteils von der Risikofähigkeit und der Risikobereitschaft des jeweiligen Anlegers abhängig. Gerade in Zeiten, in denen ein Zinsanstieg neben Anleihen verstärkt auch Aktienpositionen treffen kann, sollten Fonds integriert werden, die unter Einsatz von abgesicherten Strategien auch bei fallenden Märkten positive Erträge erzielen können.



Marion Lamberty ist Geschäftsführende Gesellschafterin der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH in Köln.
www.fvp-gmbh.de

Kurzmeldungen

Werkgruppe Merck nun über 1.000 Mitglieder stark
 Im Frühjahr 2017 hat es in der VAA- Werkgruppe Merck einen besonderen Grund zum Feiern gegeben: Die Werkgruppe hat die Marke von 1.000 Mitgliedern geknackt. Anfang Juni wurde Dr. Katharina Bergmann auf einer Werkgruppenveranstaltung in Darmstadt offiziell begrüßt. Außerdem erklärte Unternehmensberater Jörg Rumpf den Teilnehmern der Veranstaltung, warum Führung den entscheidenden Unterschied im Erfolg von Organisationen ausmacht.

BDU- Expertenkreis: Wie wettbewerbsfähig bleibt die deutsche Spezialchemie?

Die mittelständische deutsche Chemie muss sich in einem zunehmend komplexen Umfeld behaupten – im heimischen Markt wie auch global. Welche Vorkehrungen sollten Unternehmer und Führungskräfte treffen, um in der Welt von Übermorgen weiterhin erfolgreich zu sein? Mit dieser Frage beschäftigt sich aktuell der Think Tank Chemie im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater. Eine Online- Befragung zu den fünf Schlüssel- Erfolgsfaktoren Innovation, Produktion, Wertschöpfungsketten, Profitabilität und Internationalisierung soll die aktuelle Bewertung von Chancen und Herausforderungen durch die Führungskräfte aufzeigen. Der BDU- Expertenkreis lädt die Mitglieder des VAA herzlich ein, an der Befragung teilzunehmen (Dauer circa 20 Minuten): [http:// bit.ly/2s0H0qg](http://bit.ly/2s0H0qg)
 Der Experten- Arbeitskreis veröffentlicht im Herbst 2017 ein Branchendossier, das Unternehmen und Führungskräften konkrete Lösungsansätze und Handlungsmöglichkeiten für ihre unternehmerischen Weichenstellungen an die Hand gibt. Als Dankeschön erhalten die Teilnehmer der Befragung das Branchendossier und die wichtigsten Ergebnisse vorab. Alle Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt und dienen ausschließlich als Grundlage für die Studie des Think Tank.

Kontakt: Bundesverband Deutscher Unternehmensberater BDU e.V., Heike Borchert- Dietz
[heike.borchert\(at\)bdu.de](mailto:heike.borchert(at)bdu.de)

Studie zum Organisationsverhalten

Eine Forscher- Gruppe an der Goethe- Universität Frankfurt untersucht im Rahmen einer Studie die Beziehung zwischen Führungsstil, Gruppenleistung und Burnout. Die Studie geht der These nach, dass Führungskräfte durch die Schaffung einer Gruppenidentität die Leistung ihrer Mitarbeiter steigern und Burnout- Fälle reduzieren können. Führungskräfte und HR- Vertreter, die Interesse an einer Zusammenarbeit mit der Forscher- Gruppe haben, können sich mit Marco Re (E- Mail: [marco.re\(at\)stud.uni-frankfurt.de](mailto:marco.re(at)stud.uni-frankfurt.de)) in Verbindung setzen.

Termine

19.07.17, 16.15 Uhr – 19.00 Uhr

Infoabend für Chemiestudenten

Referenten: Martin Kubessa, Dr. Wilfried Robers

Veranstalter: VAA

Ort: Universität Duisburg- Essen, Foyer im Gebäude S07, Hörsaal D07 S00 D07

31.08.17, 13.00 Uhr – 17.00 Uhr

Sitzung Kommission Betriebsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Novotel, Mainz

12.09.17, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Betriebliche Altersversorgung

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

19.09.17, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

Weitere Informationen zu VAA- Terminen gibt es auf der Mitgliederplattform [MeinVAA](#).

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

[Hartes Verhandeln](#)

Welche Faktoren beeinflussen eine Verhandlung? Wie kann man diese bei der Verhandlungsführung gezielt einsetzen? Auf der Verhandlungsebene gilt es stets das optimale Ergebnis herauszuholen. In diesem Training lernen die Teilnehmer, schnell, effektiv und zielführend eine Verhandlung zu führen. Referent Kai Braake, der langjährige Erfahrung als Verhandlungsspezialist besitzt, trainiert Taktiken anhand praktischer Verhandlungssituationen, mit denen die Seminarteilnehmer das Gelernte optimal in ihren Arbeitsalltag integrieren können. Die Seminare [„Hartes Verhandeln: wirkungsvolle Taktiken für Ihre Verhandlungen“](#) und [„Hartes Verhandeln – Stufe 2“](#) finden **am 5. und 6. September 2017 in Köln** statt.

www.fki-online.de

Links

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.