

Klimaschutz: Richtig handeln!

Bevor in der vorletzten Woche die Schulferien in Nordrhein-Westfalen angefangen haben, wurde es freitags regelmäßig laut in meinem Büro. Denn die Kölner Geschäftsstelle des VAA liegt nicht nur am Zugweg des Rosenmontagsumzuges, sondern auch an der Marschroute der Fridays- for- Future- Demos, mit denen Schüler und Studenten wöchentlich für stärkeren Klimaschutz demonstrieren. Dass so viel Engagement Wirkung zeigen kann, sieht man an der derzeitigen Klimadebatte in Deutschland. Natürlich hat auch der Hitzesommer 2018 dazu beigetragen, das Thema auf der Agenda nach vorn zu bringen. Auch der Entwurf des Bundesumweltministeriums für ein Klimaschutzgesetz wurde schon im Frühjahr 2019 bekannt, als die Schülerproteste gerade erst an Fahrt aufnahmen. Aber ich persönlich habe durchaus den Eindruck, dass die Diskussion durch die Demos der jungen Menschen insgesamt mehr Nachdruck bekommen hat, als es ohne so eine wiederkehrende Erinnerung an die Stimmungslage der nachwachsenden Generation der Fall gewesen wäre.

Das kann man unter anderem daran ablesen, dass inzwischen von verschiedenen Seiten eine umfassende Bepreisung von CO²- Emissionen gefordert wird, so zum Beispiel in der vergangenen Woche in einem [Sondergutachten](#) der sogenannten Wirtschaftsweisen. Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung verweist darauf, dass in den Sektoren Verkehr und Gebäude – die derzeit zusammen immerhin für rund 30 Prozent der in Deutschland ausgestoßenen Treibhausgase verantwortlich sind – bislang kein Preis für CO²- Emissionen gezahlt werden muss. Anders sieht es für Energiewirtschaft und Industrie aus: Diese Sektoren werden vom EU-Emissionshandel erfasst, der einen rechtsverbindlichen Minderungspfad vorschreibt und durch den jede Tonne CO² ein Preisschild bekommt. Derzeit sind das rund 26 Euro, mittelfristig wird der Preis durch verschiedene Regulationsmechanismen wohl auf über 40 Euro steigen. Und dieses Instrument wirkt: Seit der Einführung 2005 ist der Ausstoß von Treibhausgasen durch die Energiewirtschaft und die Industrie um 26 Prozent gesunken, bis 2030 werden es 43 Prozent sein. Dazu haben auch die deutschen Chemie- und Pharmaunternehmen maßgeblich beigetragen, die ihre Produktion seit 1990 um mehr als 70 Prozent erhöht und dabei die Treibgasemissionen um fast 50 Prozent gesenkt haben.

Die hohe Effektivität des Emissionshandels lässt es naheliegend erscheinen, dieses Instrument auch auf die Sektoren Verkehr und Gebäude auszuweiten. Doch hier ist Vorsicht geboten. Denn die Reduktion von Treibhausgasemissionen im Verkehrs- und Gebäudebereich ist deutlich teurer als in den bislang vom Emissionshandel erfassten Sektoren. Folglich müsste der Preis für die CO²- Zertifikate erheblich ansteigen, um einen Anreiz für zusätzliche Reduktionsmaßnahmen entstehen zu lassen. In einem gemeinsamen Emissionshandelssystem würde das für die Industrieunternehmen bedeuten, dass sie ihre Produktion nicht mehr wirtschaftlich fortsetzen können. Die Folge wären Produktionsverlagerungen ins außereuropäische Ausland, wo günstigere Rahmenbedingungen für die Industrieproduktion bestehen. Das würde nicht nur den Verlust von Arbeitsplätzen in Deutschland und Europa nach sich ziehen, sondern im schlimmsten Fall sogar einen nachteiligen Effekt in Sachen Klimaschutz haben.

Die Bepreisung von CO²- Emissionen muss deshalb – bei aller gebotenen Nachdrücklichkeit in Sachen Klimaschutz – mit Augenmaß angegangen werden. Deutschland sollte weder den gut funktionierenden europäischen Emissionshandel durch weitergehende nationale Maßnahmen für Energiewirtschaft und Industrie beschädigen noch sollten der Verkehrs- oder der Gebäudesektor in dieses System mit aufgenommen werden. Wer die CO²- Emissionen dieser Sektoren wirksam mindern will, muss dafür ein eigenes System zur CO²- Bepreisung etablieren. Im Idealfall eines, das nicht nur Deutschland und Europa erfasst, sondern gleich alle Industriestaaten. Denn wirksamen Klimaschutz kann Deutschland nicht im Alleingang erreichen.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Interview zur VAA- Position „Entgelt“: Motivation mit Wertschätzung

Als Deutschlands größter Führungskräfteverband und Akademikergewerkschaft ist der VAA schon immer ein wichtiger gesellschaftlicher Akteur gewesen. Doch um seine Durchschlagskraft langfristig auszubauen, muss der Verband noch deutlicher als bisher Stellung zu zentralen, für VAA- Mitglieder relevanten Zukunftsthemen beziehen. Deshalb hat der Führungskreis des Verbandes im Laufe des letzten Jahres die VAA- Positionen überarbeitet und präzisiert: von der Arbeitszeit und den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt über das Entgelt bis hin zum lebensphasenorientierten Arbeiten und zum mobilen Arbeiten. Im Interview mit dem VAA Newsletter erläutert Ilhan Akkus, VAA- Geschäftsführer und Verantwortlicher für die Einkommensumfrage, warum und wie sich der Verband zum Thema Entgelt positioniert.

VAA Newsletter: Warum braucht der VAA eine eigene Position zum Entgelt?

Akkus: VAA- Mitglieder sind als Forscher, Innovatoren und Führungskräfte wichtige Akteure! Als Interessenvertretung sind wir der Anwalt unserer Mitglieder und kämpfen dafür, dass ihre Leistungen von den Unternehmensleitungen entsprechend honoriert werden. Deswegen tritt der VAA für ein faires, anerkennendes und vor allem wertschätzendes Gehaltssystem ein. Aus unserer Sicht muss sich Leistung lohnen. Unsere [Einkommensumfrage](#) zeigt, dass ein an der Wertigkeit der Funktion und der Höhe des Leistungsniveaus ausgerichtetes Gehalt ein sehr wichtiger Motivationsfaktor ist. Unsere Mitglieder übernehmen in ihren Firmen Verantwortung und liefern tagtäglich ab – wir setzen uns dafür ein, dass dies auch so bleibt und von den Unternehmen geschätzt wird. Als Vertretung der hoch qualifizierten Fach- und Führungskräfte ist es daher unabdingbar, dass wir klar Position beziehen zum Thema Entgelt und dies auch offensiv kommunizieren.

VAA Newsletter: Was erwarten Sie von einer solchen Kommunikation?

Akkus: Auch hier gilt: Je transparenter die Kommunikation, desto größer die Akzeptanz – sowohl bei unseren Mitgliedern als auch in der Öffentlichkeit. Wir setzen uns nicht zuletzt in der VAA- Kommission Einkommen seit vielen Jahren dafür ein, die Gehaltsstrukturen in den Unternehmen aufzuschlüsseln und zu verbessern.

VAA Newsletter: Und was sagen Sie zu den Boni, entwickeln sie sich angemessen? Die sind der aktuellen Umfrage zufolge ja wieder deutlich angestiegen.

Akkus: Wie den Ergebnissen der aktuellen VAA- Einkommensumfrage zu entnehmen ist, haben die Boni 2018 um 5,9 Prozent zugelegt. Im Jahr 2017 sind sie nur mäßig gestiegen – um weniger als die Hälfte des aktuellen Wertes. Im Grunde haben sie 2018 die Delle aus dem Vorjahr wieder ausgebügelt. Die variablen Bezüge sind natürlich auch stets abhängig von der allgemeinen konjunkturellen Entwicklung – hinzu kommen immer noch die unternehmensspezifischen Wirtschaftskennzahlen. Da gibt es zum Teil große Diskrepanzen zwischen den einzelnen Firmen. Dies ist ein Grund dafür, dass wir mit unseren Positionen faire, transparente und praxistaugliche Entgeltsysteme fordern – mit einer für alle Mitarbeitergruppen nachvollziehbaren variablen Vergütung mit festen und klar formulierten Kriterien. Denn die variable Vergütung sollte neben dem Unternehmenserfolg auch immer den persönlichen Beitrag der Mitarbeiter erfassen und einbeziehen.

VAA Newsletter: Aber wie beurteilt man die Performance des Einzelnen denn transparent und fair? Gerade darüber beklagen sich Mitarbeiter aus den unterschiedlichsten Unternehmen häufig.

Akkus: Bei der Performancebeurteilung müssen objektivierbare und nachvollziehbare Kriterien gewählt werden – das ist das A und O. Diese müssen für alle Gruppen der außertariflichen und leitenden Angestellten gelten und klar kommuniziert werden. Wir wissen hier aus Untersuchungen der Kommission Einkommen, dass es in einigen Unternehmen tatsächlich noch einigen Nachholbedarf gibt. Bei einigen funktioniert das aber schon ziemlich gut und wird angenommen. Wir orientieren uns an den Best- Practice- Beispielen und richten unsere Positionen daran aus. Im VAA messen wir uns an den Besten und versuchen dadurch, das Niveau für alle anderen ebenfalls anzuheben.

VAA Newsletter: Inwieweit hilft das Netzwerk des VAA hier weiter?

Akkus: Es hilft enorm weiter, da sich unsere Mitglieder unternehmensübergreifend austauschen können und mit unserer Hilfe genau Bescheid wissen, wo und wie sie mit ihrem Gehalt im Vergleich stehen. Unsere Einkommensumfrage liefert den VAA- Mitgliedern ein sehr gutes und wirkungsvolles Argumentarium an die Hand, das nicht nur in individuellen Gehaltsverhandlungen, sondern auch in Gesprächen unserer Mandatsträger mit ihren Unternehmensleitungen schlagkräftig ist. Das Einkommen und seine Ausgestaltung zu einem nachhaltig motivierenden Gehaltssystem ist für die Unternehmen ein Grundpfeiler, im Wettbewerb um die besten Köpfe zu bestehen. Jedes VAA- Mitglied kann durch den [VAA- Gehalts- Check](#) blitzschnell erfahren, wie die persönliche Position im Gehaltsgefüge der Chemie- und Pharmaindustrie ist. Jedes VAA- Mitglied hat Zugriff auf die detaillierten [Auswertungen der VAA- Einkommensumfrage](#) und kann sich bei Bedarf auch immer von unseren VAA- Juristen beraten lassen. Zum Thema Entgelt beziehen wir nicht nur klar Position, sondern haben auch jede Menge Futter in der Hinterhand.



Ilhan Akkus ist VAA- Geschäftsführer und Verantwortlicher für die [Einkommensumfrage](#). Foto: VAA

Hitze bei der Arbeit: Schutzpflicht des Arbeitgebers

Bereits im Juni ist dieses Jahr die erste Hitzewelle mit Temperaturen über 35 Grad Celsius durch Deutschland gerollt. Nun steht die nächste Hitzewelle bevor. Da stellt sich die Frage: Was müssen Arbeitgeber tun, um ihre Mitarbeiter vor übermäßiger Hitze am Arbeitsplatz zu schützen?

„Grundsätzlich besteht für den Arbeitgeber nach § 618 Absatz 1 BGB eine Schutzpflicht gegenüber seinen Mitarbeitern, die hinsichtlich der Arbeitsräume durch die Arbeitsstättenverordnung und die sogenannten technischen Regeln für Arbeitsstätten konkretisiert wird“, erklärt VAA- Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch.

Die einschlägige Regel zur Raumtemperatur sieht vor, dass die Raumlufttemperatur 26 Grad Celsius nicht überschreiten soll und bei übermäßiger Sonneneinstrahlung Maßnahmen wie die Einrichtung von Sonnenschutzsystemen zu treffen sind.

§ 618 BGB: Pflicht zu Schutzmaßnahmen

Absatz 1: Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Übersteigt die Temperatur in den Arbeitsräumen trotz geeigneter Schutzmaßnahmen die 26- Grad- Marke, sollen Arbeitgeber zusätzliche Maßnahmen wie die Reduzierung des Einsatzes elektrischer Geräte, die Lockerung der Bekleidungsregeln oder die Bereitstellung geeigneter Getränke ergreifen. Bei gesundheitlich vorbelasteten Menschen und besonders schutzbedürftigen Beschäftigten wie Jugendlichen, Älteren und Schwangeren muss bereits in diesem Temperaturbereich auch auf eine mögliche Gesundheitsgefährdung geachtet werden.

„Bei einer Raumtemperatur von mehr als 30 Grad wird aus dieser Sollvorschrift eine Handlungspflicht des Arbeitgebers, er muss dann also entsprechende Maßnahmen ergreifen“, so Arbeitsrechtsexperte Kronisch. Ab der Schwelle von 35 Grad Raumtemperatur ist ein Arbeitsraum schließlich als solcher nicht mehr geeignet, wenn nicht Maßnahmen wie Luftduschen, Entwärmungsphasen, Pausen oder Schutzausrüstung eingesetzt werden.

Steuertipp: Abziehbarkeit von haushaltsnahen Dienstleistungen bei Pflege

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

Den Steuerbonus für haushaltsnahe Dienstleistungen kann grundsätzlich jeder in Anspruch nehmen, der Auftraggeber einer haushaltsnahen Dienstleistung ist und in dessen Haushalt die jeweilige Tätigkeit ausgeübt wird. Im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen ist das nicht immer eindeutig. Ob Eigentümer, Mieter oder sogar Menschen, die kostenlos in einer Wohnung leben: In all diesen Fällen kann die Steuererleichterung nach § 35a Einkommensteuergesetz (EStG) beantragt werden.

Entsprechend können auch Bewohner eines Altenheims, Pflegeheims oder Wohnstifts die Steuerermäßigung in Anspruch nehmen. Wer als Angehöriger für Pflege- und Betreuungsleistungen aufkommt, kann die Steuerermäßigung ebenfalls beanspruchen, wenn die Person in ihrem oder im eigenen Haushalt betreut beziehungsweise gepflegt wird.

Und genau da liegt das Problem:

Solange jemand für die pflegebedürftigen Eltern aufkommt und die Eltern im ihrem elterlichen Haushalt oder im eigenen Haushalt leben, betreut und gepflegt werden, bekommt er oder sie den Steuerabzug.

Anders sieht es dagegen aus, wenn die Eltern in einem Pflegeheim leben und das Kind die Kosten übernimmt: Dann ist kein Abzug im Rahmen der haushaltsnahen Dienstleistungen möglich, sagt der Bundesfinanzhof (BFH).

Im Streitfall hatte der Kläger die Aufwendungen seiner Mutter für deren Aufenthalt in einem Seniorenheim übernommen. Er machte diese Kosten, soweit sie auf Pflege und Verpflegung seiner Mutter entfielen, gemäß § 35a EStG steuermindernd geltend. Finanzamt und Finanzgericht gewährten die beantragte Steuerermäßigung jedoch nicht. Der BFH bestätigte die Entscheidung des Finanzgerichts. Über den Abzug der Aufwendungen bei der Mutter des Klägers musste der BFH im Streitfall nicht entscheiden (BFH- Urteil vom 3. April 2019, Aktenzeichen: [VI R 19/17](#)).

Voraussetzung für die Steuerermäßigung für Handwerkerleistungen und haushaltsnahe Dienstleistungen ist, dass

man für die Aufwendungen eine Rechnung erhalten hat und

die Zahlung auf das Konto des Erbringers der Leistung erfolgt ist (§ 35a Absatz 5 Satz 3 EStG).

Weitere Bedingung für die Steuerermäßigung ist: Das haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnis, die haushaltsnahe Dienstleistung oder die Handwerkerleistung wird „im“ jeweiligen Haushalt ausgeübt oder erbracht.

Erforderliche Nachweise

Damit die Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen nicht an Formvorschriften scheitert, sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass die notwendigen Nachweise vorliegen:

eine Rechnung, in der die begünstigten Arbeits-, Fahrt- und Maschinenkosten getrennt vom nicht begünstigten Material ausgewiesen sind, sowie

ein Beleg der Bank, dass der Rechnungsbetrag auf ein Konto des Erbringers der Leistung eingezahlt wurde. Das kann zum Beispiel der dazugehörige Kontoauszug sein.

Die Nachweise müssen nicht unbedingt der Steuererklärung beigelegt werden. Es reicht aus, wenn sie dem Finanzamt auf Verlangen vorlegen werden können.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Schutz vor psychischen Belastungen

Seit Ende 2013 fordert das Arbeitsschutzgesetz explizit die Berücksichtigung psychischer Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung. Eine neue [Broschüre](#) der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie ([GDA](#)) erläutert in sieben Schritten die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen, ihre Methoden und Instrumente. Damit wird ein Korridor beschrieben, innerhalb dessen sich die konkrete Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung bewegen soll. Die Broschüre richtet sich insbesondere an Unternehmen und betriebliche Arbeitsschutzakteure.

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, eine Verhandlung schnell, effektiv und zielführend 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 28. und 29. August 2019 in Köln** statt.

www.fki-online.de

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.

Führungskräfte- Studie der FU Berlin

Eine Studie der freien Universität Berlin (FU Berlin) untersucht das Erleben und Verhalten von Führungskräften in deutschen Unternehmen. Anhand der Erkenntnisse sollen Führungskräftetrainings entwickelt und die Arbeitsbedingungen von Führungskräften verbessert werden. Eine Teilnahme ist unter https://ww3.unipark.de/uc/Masterseminar_18_19/19a6/ möglich.

Termine

05.09.19, 13.00 Uhr – 18.00 Uhr

Sitzung Kommission Betriebsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Mainz

07.09.19, 09.15 Uhr – 13.00 Uhr

Sitzung VAA- Vorstand

Veranstalter: VAA

Ort: Köln

10.09.19, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: Köln

17.09.19, 16.00 Uhr – 18.00 Uhr

Vortrags- und Diskussionsveranstaltung

„Damit eine Schenkung alle erfreut – und zwar auf Dauer“

Referent: Rechtsanwalt Michael Bürger (Kanzlei Bürger)

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

Ort: Industriepark Frankfurt- Höchst, G 836,

Konferenzraum 2. Etage, R206

Um eine Anmeldung auf MeinVAA oder an [klemens.minn\(at\)minn- web.de](mailto:klemens.minn(at)minn-web.de) wird gebeten.

20.09.19, 10.00 Uhr – 10.30 Uhr

Sitzung Kommission Sprecherausschüsse

Veranstalter: VAA

Ort: Nürnberg

20.09.19, 15.00 Uhr – 21.09.19, 13.00 Uhr

Sprecherausschusskonferenz

Veranstalter: VAA

Ort: Nürnberg