

## VAA auf Kurs

Es sind bewegende Zeiten, in denen wir uns befinden und es ist der Blick, mit dem man sie betrachtet, der darüber entscheidet, ob wir eher die Herausforderungen oder die Chancen sehen. Das gilt für Corona und die Bekämpfung der Pandemie, aber es gilt auch für alle Herausforderungen, die auf Politik und Gesellschaft einstürzen.

Das Virus hat die Art des Führens und des Arbeitens verändert. Integrations- und Teamfähigkeit der Führungskräfte, die Gabe, Mitarbeiter zu motivieren und sie gleichzeitig zum selbstverantwortlichen Handeln zu befähigen, sind wichtiger geworden.

Die Digitalisierung findet statt und wir sind mittendrin. Vieles, was wir für sicher gehalten haben und mit dem wir lange Zeit gelebt haben, ändert sich. Die wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge werden komplexer, die technologischen Vernetzungen umfassender, aber nicht gleichzeitig stabiler. Beschäftigungsverhältnisse sehen anders aus und ihre Aufgaben, Dauer und Inhalte ebenfalls. Die Produktionswirtschaft hat sich mit der Wissensgesellschaft verbunden. Einzelfertigung ist normal geworden. Die Wissenschaftler sprechen von einem gewandelten Verständnis von Arbeit und ihrer Verbindung zum Privatleben. Die Mobilität der Arbeits- und Kommunikationsgeräte hebt viele Grenzen auf, zum Beispiel die zwischen Arbeits- und Privatleben.

In diesen Zeiten des Wandels sind Führungskräfte besonders gefordert. Denn klar ist, dass sich Führung auch in digitalen oder pandemischen Zeiten nicht selbst abschafft. Am Ende muss immer noch eine Entscheidung getroffen werden. Eine verantwortliche Entscheidung, für die es noch immer Thematisierung und Reflektionen braucht. Und die auf ethischer Grundlage getroffen wird. Diese ethische Grundlage nennt man in den Firmen Unternehmenskultur. Vereinfacht gesagt, entsteht dann eine gute Führungskultur, wenn in einem Unternehmen ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Mitarbeitern besteht. Wenn Vertrauen und Ehrlichkeit untereinander herrschen. Wenn echte Kooperation und offene, persönliche Kommunikation gepflegt werden.

Es ist dieses Verständnis von Führung, das uns auch beim VAA prägt und leitet. Es ist dieses Verständnis, das uns in der Kooperation und dem Austausch mit unseren Mandatsträgern, Mitgliedern, Gästen und Interessenten leitet und auf dessen Grundlage wir die vielen Themen angehen, mit denen wir es in Zukunft zu tun haben.

Ich glaube, dass eine unserer wichtigsten Herausforderungen neben der Digitalisierung die Transformation der Branche in Richtung eines auf Nachhaltigkeit und Klimaschutz orientierten Wirtschaftens sein wird. Eine Herausforderung, die ich aber eher als Chance für unsere Führungskräfte und unsere Branche sehe. Auch die im Wandel befindliche Arbeitswelt auf die Beschäftigungssituation in Deutschland wird uns wie schon in der Vergangenheit beschäftigen. Es wird auch in Zukunft darum gehen, die Möglichkeiten der Mitbestimmung stärker zu nutzen, sowohl auf betrieblicher Ebene im Betriebsrat und im Sprecherausschuss als auch auf Tarifebene.

Wenn wir diese Themen mit Selbstbewusstsein angehen können, so liegt das auch an dem tragfähigen Erbe, das uns der bisherige VAA- Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch und der bis zur Delegiertentagung im Mai 2021 amtierende Vorstand hinterlassen haben. Wir können Gerhard Kronisch in höchstem Maße dankbar sein. Für seinen Einsatz, seine exzellente fachliche Expertise und seine ausgezeichnete, stets wertschätzende Führung. Gesellschaftliche Aufbruchstimmung hat sich auch in den Reihen des VAA breit gemacht. Mit der Wahl des neuen Vorstands ist nun auch nach außen sichtbar eine neue Zeit für den VAA angebrochen. Alle Vorstandsmitglieder haben seit ihrer Wahl immer wieder deutlich gemacht, dass für sie ein geschlossenes und glaubwürdiges Auftreten des Verbandes wichtig ist und Integrationskraft des Verbandes notwendige Voraussetzung für seinen Erfolg ist.

Ich bin nun seit dem 1. Juli als Hauptgeschäftsführer für den VAA in Verantwortung und freue mich darüber. Der VAA ist auf Kurs und ich setze mich mit aller Kraft dafür ein, dass er es auch in Zukunft bleibt.



**Stephan Gilow**  
Hauptgeschäftsführer des VAA

## VAA: Stephan Gilow neuer Hauptgeschäftsführer

**Seit Juli 2021 ist Rechtsanwalt Stephan Gilow Hauptgeschäftsführer des VAA. Sein Vorgänger Gerhard Kronisch hat sich nach rund 30 Jahren Engagement für Deutschlands größten Führungskräfteverband in den Ruhestand verabschiedet.**

Nach einem Jahr als Stellvertretender Hauptgeschäftsführer übernimmt Gilow die hauptamtliche Verantwortung für den Verband, der die außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie und den angrenzenden Branchen in Deutschland vertritt.

„Ich freue mich auf die Aufgaben, die vor uns liegen, und bin fest davon überzeugt, dass wir mit unserem Engagement die Arbeitsbedingungen für unsere rund 30.000 Mitglieder weiter verbessern werden“, erklärt der neue VAA- Hauptgeschäftsführer. „Wir arbeiten dabei in bewährter Weise eng und vertrauensvoll mit unserem ehrenamtlich besetzten VAA- Vorstand zusammen.“ Als wichtigste Herausforderungen sieht er die Transformation der Branche in Richtung eines auf Nachhaltigkeit und Klimaschutz orientierten Wirtschaftens sowie die im Wandel befindliche Arbeitswelt auf die Beschäftigungssituation in Deutschland.

Stephan Gilow dazu: „Gerade die Coronapandemie zeigt, wie schnell altgediente Denkmuster ausgewechselt werden und sich neue Arbeitsformen etablieren können. Als Interessenvertretung der Akademiker setzen wir uns dafür ein, dass hochqualifizierte Forschungs-, Fach- und Führungskräfte diesen Wandel aktiv mitgestalten.“

Neben dem Blick nach vorn richtet der VAA- Hauptgeschäftsführer Worte des Dankes an seinen Vorgänger Gerhard Kronisch. „Wir sind ihm in höchstem Maße dankbar – für seinen Einsatz, seine exzellente fachliche Expertise und seine ausgezeichnete, stets wertschätzende Führung“, betont Stephan Gilow. Sowohl die Mitarbeiter als auch die Mitglieder des VAA konnten sich glücklich schätzen, mit Kronisch zusammengearbeitet zu haben. „Nach gut 30 Jahren unermüdlichen Engagements für den VAA hat Gerhard Kronisch unseren Verband im besten Zustand und mit einem wirklich großartigen Team hinterlassen.“



**Stephan Gilow**  
Hauptgeschäftsführer des VAA

## Pflichtverletzungen: Müssen Arbeitnehmer Anwaltskosten für Compliance- Ermittlungen erstatten?

**Arbeitnehmer müssen dem Arbeitgeber bei konkreten Verdachtsmomenten die Anwaltskosten erstatten, die für die Aufarbeitung schwerwiegender vorsätzlicher Pflichtverletzungen erforderlich sind. Der Anspruch auf Erstattung der Kosten hängt allerdings von einer genauen Darlegung und Überprüfung der Erforderlichkeit der abgerechneten anwaltlichen Tätigkeiten ab. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.**

Ein Arbeitnehmer war bei einem Unternehmen als Leiter des Zentralbereichs Einkauf und Mitglied einer Führungsebene mit einem Jahresbruttogehalt von circa 450.000 Euro beschäftigt gewesen. Nachdem beim Unternehmen mehrere anonyme Verdachtsmeldungen wegen eventueller Compliance- Verstöße des Arbeitnehmers eingegangen waren, wurde unter Einschaltung einer auf die Durchführung von Compliance-Ermittlungen spezialisierten Anwaltskanzlei eine Untersuchung durchgeführt. Die Kanzlei legte einen Untersuchungsbericht vor, nach dem der Arbeitnehmer auf Kosten des Unternehmens Personen ohne dienstliche Veranlassung zum Essen eingeladen sowie gegenüber dem Unternehmen Reisekosten für von ihm unternommene Fahrten zu Champions- League- Spielen des FC Bayern München abgerechnet hatte. Die Tickets für die Spiele hatte der Arbeitnehmer auf Anforderung von Geschäftspartnern des Unternehmens erhalten.

Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis gegenüber dem Arbeitnehmer daraufhin fristlos, die Klage des Arbeitnehmers gegen die Kündigung wurde abgewiesen. Das Unternehmen klagte seinerseits gegen den Arbeitnehmer auf Ersatz der von der Anwaltskanzlei in Rechnung gestellten Ermittlungskosten in Höhe von rund 210.000 Euro. Das Arbeitsgericht lehnte die Klage ab. Das Landesarbeitsgericht sprach dem Unternehmen in der Berufung hingegen 66.500 Euro Schadensersatz für die Ermittlungskosten der Anwaltskanzlei bis zum Ausspruch zur Kündigung zu. Gegen die Entscheidung des LAG wehrte sich der Arbeitnehmer vor dem Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 29. April 2021, Aktenzeichen: 8 AZR 276/20).

Die Bundesarbeitsrichter entschieden im Sinne des Arbeitnehmers: Zwar könne ein Arbeitgeber vom Arbeitnehmer den Ersatz der durch das Tätigwerden einer spezialisierten Anwaltskanzlei entstandenen notwendigen Kosten verlangen, wenn er die Anwaltskanzlei anlässlich eines konkreten Verdachts einer erheblichen Verfehlung des Arbeitnehmers mit Ermittlungen gegen diesen beauftragt hat und der Arbeitnehmer einer schwerwiegenden vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird. Das Unternehmen habe jedoch nicht dargelegt, dass die geltend gemachten Kosten erforderlich waren. Es fehlte aus Sicht der Richter an einer substantiierten Darlegung, welche konkreten Tätigkeiten und Ermittlungen wann und in welchem zeitlichen Umfang wegen welchen konkreten Verdachts gegen den Arbeitnehmer von der beauftragten Anwaltskanzlei ausgeführt wurden.

---

### VAA- Praxistipp

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seinem Urteil klargestellt, dass Arbeitgeber nicht nur Detektive, sondern auch Anwaltskanzleien zulasten des Arbeitnehmers mit der Aufarbeitung (möglicher) erheblicher Pflichtverstöße beauftragen können. Der Anspruch auf Erstattung der Kosten hängt allerdings von einer genauen Darlegung und Überprüfung der Erforderlichkeit der abgerechneten anwaltlichen Tätigkeiten ab.

## Steuertipp: Vereinfachungsregeln für kleine Photovoltaikanlagen veröffentlicht

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

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat Vereinfachungsregelungen für die ertragsteuerliche Behandlung kleiner Photovoltaikanlagen und vergleichbarer Blockheizkraftwerke (BHKW) veröffentlicht. Für wen gelten diese Vorschriften und welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein? Die vom BMF in Abstimmung mit den obersten Finanzbehörden der Länder entwickelten Regeln sollen der Vereinfachung des Verwaltungsverfahrens dienen, da bei ihrer Inanspruchnahme aufwändige und streitanfällige Ergebnisprognosen für die Beurteilung der Gewinnerzielungsabsicht weder erstellt noch geprüft werden müssen (BMF- Schreiben / koordinierter Ländererlass vom 2. Juni 2021, Aktenzeichen: IV C 6 - S-2240 / 19 / 10006 :006).

### Was sind kleine Photovoltaikanlagen und vergleichbare Blockheizkraftwerke?

Die Regelungen gelten für Photovoltaikanlagen mit einer installierten Leistung von bis zu 10 kW, die auf zu eigenen Wohnzwecken genutzten oder unentgeltlich überlassenen Ein- und Zweifamilienhausgrundstücken einschließlich Außenanlagen (zum Beispiel Garagen) installiert sind und die nach dem 31. Dezember 2003 in Betrieb genommen wurden.

Bei der Prüfung, ob es sich um ein zu eigenen Wohnzwecken genutztes Ein- und Zweifamilienhaus handelt, ist ein eventuell vorhandenes häusliches Arbeitszimmer unbeachtlich. Gleiches gilt für Räume (zum Beispiel Gästezimmer), die nur gelegentlich entgeltlich vermietet werden, wenn die Einnahmen hieraus 520 Euro im Veranlagungszeitraum nicht überschreiten.

Vergleichbare (BHKW) sind solche mit einer installierten Leistung von bis zu 2,5 kW, wenn die übrigen der oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

### Nachweis der fehlenden Gewinnerzielungsabsicht (Liebhaberei)

Betreiber der aufgeführten Photovoltaikanlagen und vergleichbaren BHKW können beim Finanzamt schriftlich erklären, dass diese nicht mit Gewinnerzielungsabsicht betrieben werden.

Aus Vereinfachungsgründen wird dann vom Finanzamt ohne weitere Prüfung in allen offenen Veranlagungszeiträumen ein sogenannter Liebhaberei-Betrieb angenommen.

Der Antrag gilt auch für die Folgejahre.

### Was tun bei Änderung der Voraussetzungen?

Für Veranlagungszeiträume, in denen die oben genannten Voraussetzungen nicht vorliegen (zum Beispiel bei Nutzungsänderung, Vergrößerung der Anlage über die genannte Leistung), ist die Vereinfachungsregelung nicht anzuwenden. Als Betreiber einer betroffenen Anlage müssen Sie dem zuständigen Finanzamt den Wegfall der Voraussetzungen schriftlich mitteilen. Veranlagte Gewinne und Verluste (zum Beispiel bei unter dem Vorbehalt der Nachprüfung oder vorläufig durchgeführten Veranlagungen) aus zurückliegenden Veranlagungszeiträumen, die verfahrensrechtlich einer Änderung noch zugänglich sind (zum Beispiel bei unter dem Vorbehalt der Nachprüfung oder vorläufig durchgeführten Veranlagungen), sind nicht mehr zu berücksichtigen. In diesen Fällen ist dann eine Anlage EÜR für den Betrieb der Photovoltaikanlage/ des BHKW für alle offenen Veranlagungszeiträume nicht mehr abzugeben.

### Nachweis der Gewinnerzielungsabsicht durch den Steuerpflichtigen

Unabhängig von den soeben beschriebenen Regelungen können Betreiber der betroffenen Anlagen eine Gewinnerzielungsabsicht nachweisen. Gewinnerzielungsabsicht liegt vor, wenn es aus jetziger Sicht heraus möglich erscheint, während der Dauer des Betriebs der Anlage einen steuerlichen Totalgewinn zu erzielen. Wird von diesem Wahrecht kein Gebrauch gemacht, ist die Gewinnerzielungsabsicht nach den allgemeinen Grundsätzen zu prüfen. In diesem Fall gelten die allgemeinen Regelungen in allen noch offenen und künftigen Veranlagungszeiträumen, das heißt die Vereinfachungsregelung kann nicht in Anspruch genommen werden.

Das BMF- Schreiben gilt auch sinngemäß für Einkünfte aus dem Betrieb einer Photovoltaikanlage oder eines BHKW, die bislang Gegenstand einer gesonderten und einheitlichen Feststellung waren.

**Steuertipps**  
[www.steuertipps.de](http://www.steuertipps.de)



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

## Kurzmeldungen

### VAA- Vlog zur Kündigung online

Was genau gilt bei einer Kündigung und welche unterschiedlichen Kündigungsarten gibt es? Was passiert, wenn Arbeitnehmer personenbedingt oder betriebsbedingt gekündigt werden? In der [14. Ausgabe des VAA-Videoblogs „Alles, was recht ist!“](#) gibt Rechtsanwalt Gerhard Kronisch Antworten auf die wichtigsten Fragen rund um dieses nicht nur in Coronazeiten relevante und arbeitsrechtlich komplexe Thema. In für juristische Laien verständlicher Sprache erläutert der erfahrene Fachanwalt für Arbeitsrecht im Auftrag des VAA unter anderem das Prinzip der Änderungskündigung. Der ehemalige VAA-Hauptgeschäftsführer erklärt außerdem, nach welchen Kriterien die Sozialauswahl abläuft. Veröffentlicht wurde der Vlogbeitrag auf dem YouTube- Kanal des VAA sowie den Social- Media- Profilen auf LinkedIn, Xing und Facebook. Zusätzlich ist das vierminütige Video auf der VAA- Website im Menüpunkt „Rechtsberatung“ eingestellt, zusammen mit den 13 vorangegangenen Vlogbeiträgen.

### Zweites Führungspositionen- Gesetz: ULA sieht Fortschritt auf dem Weg zu Chancengleichheit

Der politische Dachverband des VAA, die [ULA](#), sieht in dem am 11. Juni vom Bundestag verabschiedeten Zweiten Führungspositionen- Gesetz (FüPoG II) einen in Teilen geeigneten Beitrag, um ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen zu erreichen. Die Evaluation des ersten Führungspositionen- Gesetzes habe bei aller positiven Entwicklung auch Defizite aufgezeigt. „Eine Zielgröße Null, wie sie sich zu viele Unternehmen für den Frauenanteil im Vorstand für die kommenden Jahre gesetzt hatten, ist nicht akzeptabel“, mahnt ULA- Präsident Roland Angst in der entsprechenden Pressemitteilung.

## 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

15.07.21, 16.00 Uhr – 17.30 Uhr

### Aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung

Referenten: Christian Röhle und Dr. Alexander Kaminsk (Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst- Gruppe VVaG)

Veranstalter: VAA- Landesgruppe Hessen

Ort: digital

Anmeldung unter [Klemens.Minn\(at\)minn- web.de](mailto:Klemens.Minn(at)minn-web.de) oder auf [MeinVAA](#)

10.09.21, 11.30 Uhr – 13.00 Uhr

### Seminar Sprecherausschusswahlen

Referent: Christian Lange, VAA- Jurist

Veranstalter: FKI – Führungskräfte Institut GmbH

Ort: digital

14.09.21 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

### Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: digital

24.09.21 14.00 Uhr – 18.00 Uhr

### Kommission Sprecherausschüsse

Veranstalter: VAA

Ort: Köln, genauer Ort wird noch bekannt gegeben

**Aktuelle Informationen gibt es auf [www.vaa.de/verband/ termine](http://www.vaa.de/verband/termine).**

### 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 Onlineseminar findet am **7. September 2021** von 16.00 Uhr bis 18.00 Uhr 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 mbB).