

Kooperationsverbot: Stillstand in der Bildungsrepublik

Am 15. Juli war an der Universität Köln Bewerbungsschluss für das kommende Wintersemester. Auf die 8.000 verfügbaren Studienplätze kamen sage und schreibe 60.000 Bewerbungen. Für alle 140 Studienfächer gilt ein Numerus clausus. Ausnahmezustand herrscht nicht jedoch nicht nur in Köln, sondern an vielen Universitäten bundesweit. Zwar ist die Situation derzeit durch den doppelten Abiturjahrgang und die ausgesetzte Wehrpflicht besonders prekär und wird sich aller Voraussicht nach in den nächsten Jahren wieder leicht verbessern. Das ändert aber nichts daran, dass die deutschen Universitäten mehr Geld grundsätzlich gut gebrauchen könnten. Es ist längst eine Binsenweisheit, dass Deutschland als ressourcenarmes Land auf gut ausgebildete Köpfe zwingend angewiesen ist und eine „Bildungsrepublik“ sein müsste. Jeder einzelne Studienanfänger sollte uns hoch willkommen sein. Gleichzeitig sollen und müssen die Universitäten der Nukleus der Spitzenforschung sein, auf die der Industriestandort Deutschland ebenso angewiesen ist wie auf qualifizierten Nachwuchs. In seinen Empfehlungen zur Sicherung des deutschen Wissenschaftssystems hat der Deutsche Wissenschaftsrat Mitte Juli formuliert, was für die Einlösung dieses Anspruches nötig ist: eine verlässliche Erhöhung der Grundfinanzierung der Hochschulen.

Dem steht derzeit allerdings nichts Geringeres im Wege als das Deutsche Grundgesetz. Und wie so oft macht dabei ein fehlendes Wörtchen einen großen Unterschied. In Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes heißt es: „Bund und Länder können [...] zusammenwirken bei der Förderung von [...] Vorhaben der Wissenschaft und Forschung an Hochschulen“. Weil in diesem Satz das Wort „Einrichtungen“ fehlt, darf sich der Bund nicht dauerhaft an der Finanzierung des deutschen Bildungssystems beteiligen. Dieses sogenannte Kooperationsverbot ist aber keineswegs eine unbeabsichtigte Regelungslücke, sondern das Ergebnis eines klassischen Kuhhandels.

Als die Bundesländer im Zuge der Förderalismusreform 2006 einen Teil ihrer Mitspracherechte bei Gesetzgebungsverfahren aufgaben, erhielten sie im Gegenzug ein Quasi- Monopol in der Bildungspolitik. Inzwischen hält diese Regelung kaum noch jemand für sinnvoll. Wie schon ihre Vorgängerin will Bundesbildungsministerin Johanna Wanka das Kooperationsverbot abschaffen. Ein entsprechender Gesetzentwurf scheiterte allerdings im Bundesrat. SPD und Grüne lehnen den Vorschlag ab, weil sie das Kooperationsverbot nicht nur an Hochschulen, sondern gleich im gesamten Bildungsbereich kippen wollen. Dann könnte der Bund beispielweise auch den Kita- Ausbau oder den Ganztagschulunterricht fördern. Das wiederum ist vor allem für die CDU- regierten Bundesländer ein rotes Tuch, die eine Einmischung in die Bildungspolitik fürchten. Die für eine Grundgesetzänderung notwendige Zwei- Drittel- Mehrheit in Bundestag und Bundesrat scheint derzeit also kaum erreichbar.

Und während sich die schwarz- gelbe Bundesregierung und die rot- grünen Landesregierungen gegenseitig Blockade vorwerfen, rollt eine Welle mit Ablehnungsbescheiden für studienwillige Abiturienten durch das Land. Wer so mit der Zukunft des deutschen Bildungssystems verfährt, darf sich über eine zunehmende Politikverdrossenheit – gerade bei jüngeren Wählern – nicht wundern. Es bleibt also zu hoffen, dass nach der Bundestagswahl Bewegung eintritt. Denn eine Fortsetzung des bildungspolitischen Stillstandes können wir uns nicht leisten.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Arbeitsfähigkeit: Schlüssel zum Erfolg

Die Leuphana Universität Lüneburg und der VAA kooperieren. Gemeinsam werden sie das Projekt „Arbeitsfähigkeit erhalten“ durchführen. Es verfolgt das Ziel, wichtige Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit von Führungskräften und Beschäftigten zu identifizieren. Im Interview mit dem VAA erläutert Diplom-Psychologin Katja Voß die Entwicklung von Handlungsoptionen, um die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern über die gesamte Lebensspanne aufrechterhalten und fördern zu können.

VAA: Worum geht es beim Thema Arbeitsfähigkeit genau?

Voß: Arbeitsfähigkeit beschreibt nach dem finnischen Forscher Juhani Ilmarinen, inwieweit eine Person mit ihren persönlichen Ressourcen und bei den spezifischen Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes in der Lage ist, ihre Arbeit auszuführen. Zu den Ressourcen zählen beispielsweise körperliche, geistige und soziale Fähigkeiten, für welche die individuelle Gesundheit und die berufliche Qualifikation eine große Rolle spielen. Aber auch Einstellungen und die Motivation einer Person zählen zu den individuellen Ressourcen. Eine hohe Arbeitsfähigkeit resultiert aus einer größtmöglichen Übereinstimmung zwischen der Leistungsfähigkeit der Führungskräfte und der Beschäftigten und den konkreten Leistungsanforderungen des Arbeitsplatzes. Gemessen wird die Arbeitsfähigkeit über einen Fragebogen, in dem Führungskräfte und Beschäftigte ihre Arbeitssituation und ihre individuellen Ressourcen selbst einschätzen.

VAA: Warum ist das Thema derzeit so aktuell?

Voß: Die Arbeitsfähigkeit der Führungskräfte und Beschäftigten ist für Unternehmen und Organisationen eine entscheidende Voraussetzung für die eigene Leistungsfähigkeit. Die Dauer der Erwerbstätigkeit nimmt als Lebensabschnitt zu, gleichzeitig steigen die Arbeitsanforderungen und die Komplexität am Arbeitsplatz. Gerade Führungskräfte sind von dieser Steigerung der Komplexität in besonders hohem Maße betroffen, ändert sich doch das Marktumfeld und die interne Aufstellung der Unternehmen immer rascher. Die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, ist also gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels für die Unternehmen der Chemiebranche relevant: Aufgrund des steigenden Durchschnittsalters der Beschäftigten und sinkender Arbeitnehmerzahlen ist es für die Unternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor, die Beschäftigungsquote Älterer zu erhöhen. Dies gelingt aber nur, wenn die Unternehmen aktiv etwas für die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tun. Genau hier setzt unser Forschungsprojekt an.

VAA: Welche Ziele verfolgt dabei das Forschungsprojekt?

Voß: Unser Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten genauer zu erfassen, als dies bisher mit den in Deutschland eingesetzten Instrumenten möglich war. Dafür haben wir den Work Ability Survey, der von Forschern der Monash Universität in Melbourne entwickelt wurde, an den deutschen Kultur- und Sprachraum angepasst. Wir haben nun ein Instrument, um Arbeitsfähigkeit in ihren einzelnen Facetten zu messen. Das bietet einen entscheidenden Vorteil: Wir können anhand des Work Ability Surveys ein genaueres Bild darüber bekommen, wie es um die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bestellt ist. Darüber hinaus können wir auch feststellen, in welchen für die Arbeitsfähigkeit relevanten Bereichen akuter Handlungsbedarf besteht, um die Arbeitsfähigkeit zu erhöhen.

Zum Beispiel physische Gesundheit oder Unterstützung durch Vorgesetzte oder Kollegen. Der Einsatz des Work Ability Survey liefert Führungskräften also ganz konkrete Ansatzpunkte. Er zeigt auf, was sie dafür tun können, um die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

VAA: Wie genau sieht dabei die Kooperation mit dem VAA aus?

Voß: Für die Kooperation mit dem VAA ist ein zweistufiges Vorgehen geplant. Zunächst soll in einer ersten Befragung der Work Ability Survey (WAS) erstmalig in Deutschland zum Einsatz kommen und parallel hierzu die Arbeitsfähigkeit auch mittels des in Deutschland seit Jahren etablierten Work Ability Index (WAI) erfasst werden. Die Parallelbefragung soll ab Herbst dieses Jahres durchgeführt werden. Dieser parallele Einsatz beider Messinstrumente ist ein wichtiger Schritt bei der wissenschaftlichen Entwicklung eines neuen Fragebogens, um seine Messeigenschaften untersuchen und seine Gültigkeit wissenschaftlich fundiert nachweisen zu können. In einer zweiten Stufe Anfang 2014 soll die Befragung von Mitgliedern des VAA zu ihrer Arbeitsfähigkeit anhand des ganz neu entwickelten Befragungsinstruments stattfinden. Denn es gibt bislang keine Möglichkeit, die besondere Situation von Führungskräften angemessen abzubilden. Dieser neuartige Befragungsansatz eröffnet auch die Möglichkeit, die Ergebnisse in Beziehung zu stellen zu der bereits seit Jahren durchgeführten Befindlichkeitsumfrage. Es wird sehr spannend sein, zu sehen, wie sich beide Befragungen zueinander verhalten. Zu hoffen ist, dass dadurch der Wert einer positiven Unternehmenskultur in seinen Effekten auf die Arbeitsfähigkeit sehr deutlich nachgewiesen werden kann. Das wäre sowohl für die Personalpraxis als auch für die Führungskräfte selbst sowie für die Wissenschaft ein ganz wichtiger Schritt nach vorn.

VAA: Was erwarten Sie von der Kooperation?

Voß: Ich würde mich sehr freuen, wenn das Thema Arbeitsfähigkeit bei den Mitgliedern des VAA auf hohes Interesse stößt und viele von ihnen an unseren Befragungen teilnehmen. Durch ihre Teilnahme unterstützen die Mitglieder unser Forschungsprojekt und helfen uns, wichtige Erkenntnisse für Unternehmen und Führungskräfte abzuleiten, die die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt fördern möchten.



Katja Voß

ist Promotionsstipendiatin am Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie am Institut für strategisches Personalmanagement der Leuphana Universität Lüneburg. Foto: privat

Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit: Verlust erworbener Urlaubsansprüche?

Wenn ein Arbeitnehmer seine Arbeitszeit verringert, darf er dadurch keine bereits erworbenen Urlaubsansprüche verlieren. Das hat der Europäische Gerichtshof in einem aktuellen Beschluss klargestellt.

Eine Arbeitnehmerin war bis zu einer schwangerschaftsbedingten Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit in Vollzeit in einer Fünf- Tage- Woche beschäftigt gewesen. Nach ihrer Rückkehr arbeitete sie nur noch mit halber Arbeitszeit in einer Drei- Tage- Woche. Beim folgenden Jahreswechsel wollte sie den Resturlaub von 29 Tagen aus der Zeit ihrer Vollzeitbeschäftigung in das nächste Jahr übertragen lassen. Dabei nahm ihr Arbeitgeber folgende Berechnung vor: Die 29 Tage wurden zur Umrechnung in Wochen durch 5 geteilt und anschließend mit 3 multipliziert. Im Ergebnis wurden der Arbeitnehmerin 17 Arbeitstage in das nächste Kalenderjahr übertragen.

Europäische Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/ EG)

Artikel 7 (Jahresurlaub) Absatz 1:

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/ oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

Dagegen klagte sie vor. Das Arbeitsgericht Nienburg vertrat die Auffassung, dass die Umrechnungsmethode gegen Europarecht verstößt und legte dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) die Frage vor, wie die Umrechnung vorzunehmen sei.

Der EuGH folgte in seinem Beschluss (Beschluss vom 13.06.2013, Rechtssache C-415/12) der Auffassung der Nienburger Richter. Er entschied, dass eine Kürzung des während der Vollzeitbeschäftigung erworbenen Urlaubs gegen Artikel 7 der Europäischen Arbeitszeitrichtlinie verstößt, der die Grundsätze zum Jahresurlaub regelt.

VAA- Praxistipp

Der Beschluss des EuGH ist verbindlich und somit in Zukunft für die Berechnung der Urlaubstage beim Übergang von Voll- zu Teilzeit maßgeblich. Das gilt allerdings nur für den vierwöchigen Mindesturlaub pro Jahr, der europarechtlich vorgeschrieben ist. Für darüber hinausgehende Urlaubsansprüche können in Tarif- und Arbeitsverträgen abweichende Regelungen vereinbart werden, zum Beispiel auch die oben genannte und für Arbeitnehmer ungünstigere Berechnungsmethode.

Arbeitnehmererfindung: Vergütung muss normal versteuert werden

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

Bei der Vergütung für eine Arbeitnehmererfindung handelt es sich nicht um begünstigten Arbeitslohn, stellte das Finanzgericht Münster fest: Weder handle es sich um ein Entlohnung für eine mehrjährige Tätigkeit noch um eine Entschädigung.

Vor Gericht geklagt hatte ein Arbeitnehmer, der im Rahmen seiner Beschäftigung ein „Aluminium Silicon Tape“ zur Verbesserung der Fensterproduktion entwickelt hatte. Das Patent dafür wurde zugunsten seines Arbeitgebers eingetragen, der Arbeitnehmer selbst erhielt dafür eine einmalige Vergütung in Höhe von 268.000 Euro. Damit waren alle seine Ansprüche nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbnErfG) abgegolten.

Der Arbeitnehmer hatte in seiner Steuererklärung beantragt, dass die Vergütung für seine Erfindung ermäßigt nach § 34 Absatz 3 Einkommensteuergesetz (EStG) besteuert werden solle. In § 34 Absatz 3 Satz 2 EStG wird dazu präzisiert: „Der ermäßigte Steuersatz beträgt 56 Prozent des durchschnittlichen Steuersatzes, der sich ergäbe, wenn die tarifliche Einkommensteuer nach dem gesamten zu versteuernden Einkommen zuzüglich der dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Einkünfte zu bemessen wäre, mindestens jedoch 14 Prozent.“ Alles in allem würde der Arbeitnehmer bei dieser ermäßigten Besteuerung also deutlich günstiger wegkommen, als bei einer normalen Besteuerung nach seinem individuellen Steuersatz.

Das Finanzamt gewährte jedoch keine ermäßigte Besteuerung, und auch die Richter des Finanzgerichtes Münster sahen die Voraussetzungen dafür nicht gegeben. Sie erklärten zu den infrage kommenden Ermäßigungsgründen: Der Arbeitnehmer hat die Vergütung nicht für eine mehrjährige Tätigkeit (§ 34 Absatz 3 Nr. 4 EStG) erhalten, sondern als Ausgleich für den in § 9 ArbnErfG angeordneten Rechtsübergang. Maßgeblich für die Höhe der Zahlung war nämlich nicht die Dauer seiner Tätigkeit bis zur Patentreife, sondern der Wert, den die Nutzungs- und Verwertungsrechte an der Erfindung für den Arbeitgeber haben.

Die Zahlung stellt auch keine Entschädigung (§ 24 Nr. 1 Buchstabe a EStG) dar, da mit der zugrunde liegenden Vereinbarung keine bereits feststehenden Ansprüche auf eine laufende Vergütung abgegolten, sondern erstmalig ein Vergütungsanspruch festgestellt wurde (Finanzgericht Münster, Urteil vom 27.04.2013, Aktenzeichen 12 K 1625/12).

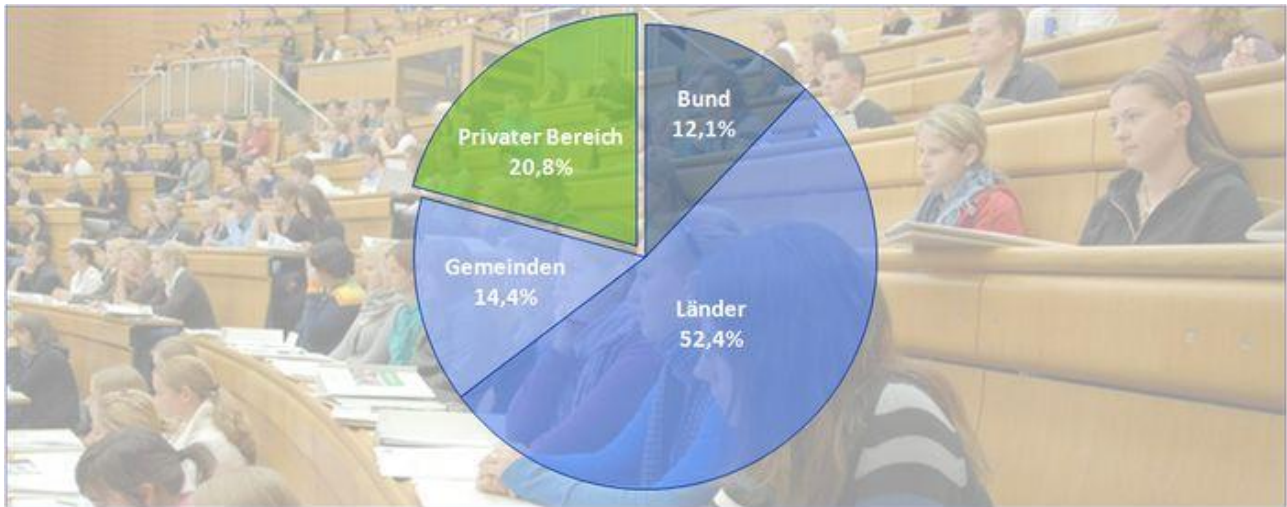
Steuertipps®
www.steuertipps.de



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

Bildungsausgaben: Länder stemmen den Löwenanteil

Die Bundesländer tragen rund die Hälfte aller Bildungsausgaben in Deutschland. Das geht aus dem aktuellen Bildungsfinanzbericht des Statistischen Bundesamtes hervor. Danach wurden im Jahr 2009 mehr als 86 der 164 Milliarden Euro im deutschen Bildungsbudget von den Ländern aufgebracht.



Quelle: Statistisches Bundesamt, Bildungsfinanzbericht 2012. Foto: vetmeduni

Kurzmeldungen

Aufsichtsratswahlen: VAA bleibt am Ball

Weitere Erfolge für den VAA gibt es bei den derzeit laufenden Aufsichtsratswahlen zu vermelden: Erstmals konnte Dr. Robert Farchmin den Gewerkschaftssitz im Aufsichtsrat der Pfizer Deutschland GmbH gewinnen. Zugleich wurden Johannes Schwarz und Dr. Richard Fiegen als Arbeitnehmervertreter gewählt. Jeweils einen Sitz in zwei Aufsichtsräten errang Dr. Roland Somborn, der nun die leitenden Angestellten bei der Axalta Coating Systems Deutschland Holding GmbH sowie der Axalta Coating Systems GmbH vertritt.

STICKS & STONES 2013

Eine Mischung aus Inspiration, Kreativität und Individualität bildet den Rahmen der [Karrieremesse STICKS & STONES](#), die am 26. Oktober 2013 in Berlin stattfindet. Progressive Unternehmen von Startups bis zu Konzernen präsentieren sich dort als offene Arbeitgeber mit einer Vielfalt an Karrieremöglichkeiten und suchen die Talente von heute und morgen.

Seminare des Führungskräfte Instituts FKI (www.fki-online.de)

[Durchführung von Sprecherausschusswahlen](#)

Im Frühjahr 2014 finden parallel zu den Betriebsratswahlen auch die Wahlen zu den Sprecherausschüssen der leitenden Angestellten statt. Das Seminar richtet sich an die Verantwortlichen für die Durchführung von Sprecherausschusswahlen - Mitglieder von Wahlausschüssen, Sprecherausschussmitglieder oder Mitarbeiter von Personalabteilungen.

Schritt für Schritt wird der komplexe Wahlprozess dargestellt. Die einzelnen Stufen der Wahlvorbereitung werden erläutert, zudem stehen praxisbezogene Tipps für eine zeit- und aufwandsparende Durchführung der Wahl und zur Vermeidung von Verfahrensfehlern im Mittelpunkt. Referent ist Rechtsanwalt Christian Lange. Als VAA-Geschäftsführer und Fachanwalt für Arbeitsrecht berät er in seiner täglichen Arbeit die Sprecherausschüsse der chemischen Industrie sowie leitende Angestellte bei rechtlichen Fragestellungen. Das Seminar findet am **8. Oktober in Köln** statt.

Termine

Weitere Informationen zu den Terminen finden eingeloggte Mitglieder unter pinko.vaa.de/termine.

22.08.13, 16.30 Uhr – 18.30 Uhr:

Podiumsdiskussion zur Bundestagswahl in Hamburg

Diskussionsteilnehmer: Rüdiger Kruse (MdB, CDU), Niels Annen (SPD), Sylvia Canel (MdB, FDP), Dr. Anjes Tjarks (Bündnis 90/ Die Grünen), Jan van Aken (MdB, Die Linke)
 Veranstalter: [ULA](#)

Ort: Beiersdorf AG, Unnastr. 48, 20245 Hamburg

02.09.13, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr:

Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: VAA- Geschäftsstelle, Mohrenstr. 11– 17, 50670 Köln

20.09.13 ab 15.00 Uhr – 21.09.13 bis 14.00 Uhr:

Tagung der Sprecherausschüsse

Veranstalter: VAA Services GmbH

Ort: THE WESTIN LEIPZIG, Gerberstr. 15, 04105 Leipzig

27.09.13, 18.00 Uhr – 22.00 Uhr:

Auftaktveranstaltung zu den Betriebsratswahlen 2014

Veranstalter: VAA

Ort: Wolkenburg, Mauritiussteinweg 59, 50676 Köln

Links



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.

Projekt zum Aktiven Altern

Aktives Altern und nachhaltiges Age Management sind für die chemische Industrie in Europa die wesentliche Herausforderung, um den Auswirkungen des demografischen Wandels effektiv zu begegnen. Die europäischen Spitzenverbänden der chemischen Industrie EMCEF, ECEG und FECCIA wollen mit dem von der Europäischen Kommission geförderten Projekt [„Förderung von Aktiven Altern als Beitrag zur Bewältigung des demografischen Wandels“](#) dieser Herausforderung im gemeinsamen Dialog begegnen.