

„Col lavoro non si gioca“ – mit Arbeit spielt man nicht

Mit Arbeit spielt man nicht. Mit dieser Aussage kritisierte Papst Franziskus am 3. September 2014 den Stahl- und Industriegüterkonzern Thyssenkrupp, der angekündigt hatte, in seinem italienischen Werk interne Stellen zu streichen. Und er wurde noch deutlicher: Wer Arbeitsplätze streiche, um mehr Geld zu verdienen, der nehme den Menschen ihre Würde.

Aber ist das richtig, fragt sich der Bonner Professor Gregor Thüsing in seinem 2015 erschienenen Buch „Mit Arbeit spielt man nicht“? Wenn Arbeitgeber Arbeitsplätze schaffen, um Geld zu verdienen: Ist es da nicht auch legitim, sie abzubauen, wenn sie nicht mehr profitabel sind? Das Thema ist von beinahe zeitloser Aktualität. Abhandlungen über eine bessere Wirtschaftsordnung haben ganze Bibliotheken gefüllt. Auch Thüsings Überlegungen greifen weit aus. Er thematisiert Regeln für eine bessere Arbeitsmarktordnung. Mindestlohn, Frauenquoten, Rente mit 63, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die soziale Dimension Europas und vieles andere mehr. Besondere Aufmerksamkeit schenkt er einem allerdings sehr wichtigen Teilbereich der Wirtschaftsordnung, nämlich dem Arbeitsrecht. Das Buch nimmt Stellung zur Bedeutung der Arbeit in einer freiheitlichen Wirtschaftsordnung. Er bezieht dabei insbesondere die Überlegungen der Katholischen Soziallehre in die aktuelle Diskussion ein.

Papst Franziskus sprach 2013 in seinem Apostolischen Sendschreiben *Evangelii gaudium* von einer Wirtschaft ohne Gesicht, die in einer verselbstständigten Ordnung ohne ein wirkliches menschliches Ziel bestehe. Wo die Wirtschaft kein Gesicht habe, verliere sie den Blick auf den Menschen. Sie stehe in der Gefahr, den Vorrang des Menschen zu leugnen, indem sie nicht der gerechten Verteilung von Gütern diene, sondern selbst Zweck nach eigener Gesetzlichkeit wird. Der Papst folgert daher, dass wir nicht mehr auf die blinden Kräfte und die unsichtbare Hand des Marktes vertrauen dürfen. Das Wachstum in Gerechtigkeit erfordere etwas, das mehr ist als Wirtschaftswachstum, auch wenn es dieses voraussetze.

Thüsing differenziert: Er gibt dem Papst recht, wenn er seine tiefe Besorgnis über die schlimme Situation vieler von Arbeitslosigkeit betroffener Familien formuliert. Er sagt aber auch, dass eine solche Sicht präzisiert werden müsse. Er stimmt dem Papst zu, dass Arbeit zentral für den Menschen sei. Sie gebe ihm Würde, Ansehen und Einkommen. Auch dass die gesellschaftliche Verantwortung eines Unternehmens sich im Handeln des Unternehmens gegenüber seinen Mitarbeitern zeige, sei richtig. Das habe aber auch schon das Bundesarbeitsgericht vor mehr als 30 Jahren ähnlich formuliert. Eine Rechtsordnung darf diese Verantwortung einfordern. Der Staat ginge im Verständnis seiner Verantwortung sogar weiter: Er habe eine Verantwortung, Rahmenbedingungen guter Arbeit zu gewährleisten.

Eine gerechte Arbeitspolitik sei eine Verfassungserwartung, die sehr konkret werden kann. Es gebe einen verfassungsrechtlich gebotenen Mindestschutz des Arbeitsplatzes vor Verlust durch private Disposition, die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit habe Verfassungsrang. Das Sozialstaatsprinzip enthalte einen Gestaltungsauftrag an den Gesetzgeber. Es verpflichte ihn, für den Ausgleich der sozialen Gegensätze zu sorgen. Stoßen also Kirche und Staat ins gleiche Horn? Nicht ganz. Vor allem dann nicht, wenn es um die konkrete Umsetzung des Ausgleichs zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen geht. Hier muss auch das Arbeitsrecht seinen Beitrag leisten. Das Arbeitsrecht ordnet das Arbeitsleben. Es bildet den Rahmen, in dem Arbeit stattfindet. Und die Mitbestimmung überwindet den Gegensatz zwischen Arbeit und Kapital.

Für diese Umsetzung des Ausgleichs und für die Ausschöpfung des Rahmens ist die katholische Soziallehre nicht ausreichend. Das Ringen um die richtige Balance in der Ordnung der Arbeit gehe nicht auf im Schutz der Menschenwürde, formuliert Thüsing. So komme vor allem beim Kündigungsschutz das Arbeitsrecht ins Spiel, das im Zweifel hilfreicher, besser und konkreter ist, wenn es darum geht, den Mittelweg zwischen Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Gemeininteressen zu finden, als der Aufruf, den Menschen in den Mittelpunkt auch des unternehmerischen Handels zu stellen. Bei der Auslegung des Kündigungsschutzes könne das Argument der Würde des Menschen zweckentfremdet sein. Bei der Ausgestaltung des Arbeitsrechts gebe es allerdings großes Verbesserungspotenzial, so Thüsing. Und wer wolle ihm da widersprechen? Wenn die Grenze zwischen der Wahrung von Arbeitnehmerinteressen und dem beschäftigungspolitisch gewollten Verzicht auf ihren Schutz im Ungefähren liege, so liege das auch am mangelnden Mut des Gesetzgebers, sich deutlicher zu den Aufgaben des Arbeitsrechts zu bekennen. Habe er den nicht, werde aus Arbeitsrecht ein Richterrecht und der Richter zum wahren Herrn des Arbeitsrechts.

Die Politik fordert Thüsing auf, ihren Gestaltungsspielraum zu nutzen. Ziel sei nicht die einseitige Übervorteilung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers, sondern eine neue, beschäftigungsfreundliche, sozial ausgewogene Balance im Arbeitsrecht. Das ist nicht nur richtig, sondern heute so aktuell wie damals.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Delegiertentagung abgesagt: Gesundheit hat Vorrang

Ende März 2020 hatte der VAA- Vorstand beschlossen, die VAA- Delegiertentagung 2020 angesichts der COVID-19- Pandemie auf Ende Oktober zu verschieben. So wurde dieser Termin auch in der Aprilausgabe des VAA Magazins kommuniziert. Zu diesem Zeitpunkt waren sowohl Vorstand als auch Geschäftsführung davon überzeugt, die Tagung durchführen zu können. Inzwischen hat sich die Situation geändert: Mitte Juni hat der VAA- Vorstand entschieden, die Delegiertentagung abzusagen. Die Gründe für diese Entscheidung erläutert der 1. VAA- Vorsitzende Rainer Nachtrab im Interview. Die vollständige Fassung des Interviews ist in der Augustausgabe des VAA Magazins erschienen.

VAA Magazin: Warum wurde die Delegiertentagung erst einmal verschoben, dann aber doch gestrichen?

Nachtrab: Als wir im März darüber diskutiert haben, was zu tun ist, standen wir in Deutschland gefühlt gerade erst am Anfang der Coronakrise. Wir haben die volle Breitseite zwar schon etwas zu spüren begonnen, aber der Lockdown war damals noch ganz frisch. Niemand konnte die Auswirkungen der Pandemie zu diesem Zeitpunkt richtig abschätzen. Es erschien uns daher durchaus realistisch, dass dank der massiven Quarantänemaßnahmen die Ausbreitung des SARS-CoV-2- Virus bis zum Herbst erfolgreich eingedämmt werden könne. Viele andere Verbände und Organisationen haben dies – im Einklang mit zahlreichen Expertenmeinungen – ähnlich gesehen und ihre anstehenden Veranstaltungen in die zweite Jahreshälfte verschoben. Wird eine zweite Welle kommen? Wird es erneute Lockdowns geben? Regional hat es sie ja wieder gegeben, Stichwort Gütersloh. Kurzum: Wir wissen es einfach nicht und – noch wichtiger – es liegt nicht in unserer Hand. Sowohl im Vorstand als auch in der Geschäftsstelle verging keine Woche, in der nicht über dieses Thema diskutiert wurde. Wir sind zu einem Konsens gekommen, dass wir die Tagung nicht wie geplant durchführen werden können. Deshalb hat der Vorstand am 19. Juni schließlich schweren Herzens die harte, aber richtige und einstimmige Entscheidung getroffen, die Delegiertentagung in diesem Jahr ausfallen zu lassen.

VAA Magazin: Welche Gründe haben in der Diskussion noch eine Rolle gespielt? Immerhin hätten in diesem Jahr die Vorstandswahlen angestanden und es haben sich auch schon zahlreiche VAA- Mitglieder zu einer Kandidatur bereiterklärt.

Nachtrab: Natürlich waren wir uns dessen voll bewusst und es hat auch eine große Rolle bei der Entscheidung gespielt, diese Tagung zunächst nur zu verschieben. Aber was brauchen wir für eine erfolgreiche und rechtmäßige Wahltagung? Möglichst viele Teilnehmer, und zwar aus so vielen VAA- Werksgruppen wie nur möglich, damit der neue Vorstand auch eine breite Legitimation hat! Das wären also weit über 200 Delegierte, die sich trotz Abstandsregelungen und aller nur erdenklichen Vorsichtsmaßnahmen nicht komplett aus dem Weg gehen könnten. Das jedoch ist einfach ein zu hohes Risiko, das wir als Verband von Akademikern und Führungskräften nicht eingehen können. Die Gesundheit unserer Mitglieder geht hier vor – ohne Wenn und Aber!

VAA Magazin: Haben Sie dazu auch Feedback aus der Mitgliedschaft eingeholt?

Nachtrab: Aus der Mitgliedschaft hatten uns bereits viele der potenziellen Tagungsteilnehmer mitgeteilt, dass sie nicht in der Lage seien, eine valide Prognose zu ihrer Teilnahme im Oktober stellen zu können.

Hinzu kommt: Sehr viele Verbände und Organisationen haben ihre auf das zweite Halbjahr verschobenen Veranstaltungen mittlerweile ebenfalls abgesagt. Das gilt auch für die Unternehmen. Die Unternehmen in unserer Branche gehen mit diesem Risiko sehr konsequent um und haben zum Teil rigorose Reisebeschränkungen für ihre Mitarbeiter eingeführt, die bis Ende des Jahres gelten. Auch werden Veranstaltungen mit mehr als fünf bis zehn Teilnehmern vielerorts nicht mehr genehmigt. Dies ist verständlich: Unternehmen brauchen Verlässlichkeit und Planungssicherheit – solche Regelungen geben diese Verlässlichkeit. Und wir als Verband, in dem die Fach- und Führungskräfte aus diesen Unternehmen organisiert sind, sollten ebenfalls Entscheidungen treffen, mit denen unsere Mitglieder und auch unsere Mitarbeiter in der Geschäftsstelle in Köln und im Berliner Büro verlässlich planen können.

VAA Magazin: Hätte es nicht auch die Alternative gegeben, die Vorstandswahlen auf elektronischem Wege durchzuführen?

Nachtrab: Diese Option hätten wir uns gewünscht und unsere Juristen haben dies natürlich auch geprüft. Theoretisch erlaubt es die derzeitige Rechtslage, Wahlen elektronisch durchzuführen oder seine Stimme schriftlich abzugeben. Der Coronagesetzgeber hat dies ermöglicht und bei kleineren Vereinen und Verbänden wird dies auch so praktiziert. Bei einem mitgliederstarken Verband wie dem VAA, in dem rund 30.000 Mitglieder organisiert sind, ist dies jedoch in der Praxis leider nicht umzusetzen.

VAA Magazin: Wie geht es weiter in Sachen Delegiertentagung und Vorstandswahlen?

Nachtrab: Wir gehen davon aus, dass wir unsere Delegiertentagung am 7. und 8. Mai nächsten Jahres in Frankfurt am Main ordnungsgemäß durchführen können. Dort werden wir dann auch die Vorstandswahlen in vorgeschriebener Präsenz nachholen.

VAA Magazin: Bleibt der derzeitige Vorstand bis dahin im Amt?

Nachtrab: Ja, genau dies ist in unserer Satzung auch so vorgesehen. Bis zur Wahl eines neuen Vorstandes bleibt der aktuelle Vorstand in seiner jetzigen Zusammensetzung im Amt. Anfang des nächsten Jahres werden wir dann noch einmal über die Kandidatenvorschläge des Vorstandes beraten. Zusätzlich haben die VAA- Landesgruppen die Möglichkeit, Kandidaten aufzustellen.



Rainer Nachtrab ist seit 2017
1. Vorsitzender des VAA.

Verfall von Resturlaub: Informationspflicht des Arbeitgebers auch bei dauerhafter Erkrankung

In der Ausgabe 12/2019 hat der VAA Newsletter darüber berichtet, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub laut BAG am Ende des Kalenderjahres nur erlischt, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. Das Arbeitsgericht Berlin hat im Anschluss an das BAG- Urteil entschieden, dass die Hinweispflichten auch bei durchgehender Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers gelten.

Eine Arbeitnehmerin war vom Mai 2016 durchgehend bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis im Jahr 2018 dauerhaft erkrankt gewesen. Bei der Abwicklung des Arbeitsverhältnisses zahlte der Arbeitgeber die Abgeltung für den Jahresurlaub 2017 und anteilig für das Jahr 2018 an die Arbeitnehmerin aus. Für die 2016 unstreitig nicht gewährten 18 Urlaubstage berief sich der Arbeitgeber hingegen auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes, nach der ein Urlaubsanspruch bei andauernder Krankheit 15 Monate nach Ende des Jahres verfällt, in dem der Urlaub entstanden ist. Die Hinweispflichten zum Verfall des Urlaubs galten aus Sicht des Arbeitgebers nicht, da bei einer dauerhaften Erkrankung ein entsprechender Hinweis nicht nur nicht erforderlich, sondern sogar schädlich sei. Er dränge Arbeitnehmer dazu, bei bestehender Arbeitsunfähigkeit Urlaub zu nehmen.

Das Arbeitsgericht Berlin entschied im Sinne der Arbeitnehmerin (Urteil vom 13. Juni 2019, Aktenzeichen 42 Ca 3229/19). Die Berliner Arbeitsrichter argumentierten, dass der Arbeitgeber im Vorhinein nicht absehen könne, ob ein Arbeitnehmer für den Rest des Jahres oder sogar noch länger erkrankt bleibe. Daraus folge, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, über den Umfang des Urlaubsanspruchs und die sich ergebenden Folgen bei Nichtinanspruchnahme des Urlaubs aufzuklären, in jedem Fall – also auch bei Krankheit – bestehe.

Es komme nicht darauf an, dass der Urlaubsanspruch während der bestehenden Arbeitsunfähigkeit nicht gewährt werden kann, sondern allein darauf, dass der Arbeitgeber auf die Folgen hinweisen muss. Ein solcher Hinweis könne aus Sicht des Arbeitsgerichtes ohne Weiteres auch innerhalb einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit erfolgen, ohne dass es sich um eine Ermahnung oder ein Drängen handelt. Der Jahresurlaub aus dem Jahr 2016 sei somit abzugelten, weil der Arbeitgeber die entsprechende Hinweispflicht verletzt habe.

VAA- Praxistipp

Ausgehend vom Urteil des Arbeitsgerichtes Berlin müssten Arbeitgeber alle Arbeitnehmer – also auch diejenigen, die aktuell und gegebenenfalls dauerhaft erkrankt sind – regelmäßig auf die rechtlichen Folgen hinsichtlich der Nichtinanspruchnahme von Urlaubstagen im Sinne der neuen Rechtsprechung hinweisen. Ob diese Rechtsprechung vom Bundesarbeitsgericht bestätigt wird, bleibt allerdings abzuwarten.

Photovoltaikanlage: Ehegatten müssen keine „gesonderte Gewinnfeststellung“ abgeben

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

Wenn zusammen veranlagte Ehegatten eine Photovoltaikanlage auf ihrem selbstgenutzten Wohnhaus betreiben, müssen sie keine „gesonderte und einheitliche Feststellung der Besteuerungsgrundlagen“ einreichen, entschied der Bundesfinanzhof (BFH). Was ist das und wen betrifft es?

Wenn mehrere Personen gemeinsam Einkünfte erzielen, zum Beispiel im Rahmen einer Kommanditgesellschaft oder Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) – auch BGB-Gesellschaft –, muss prinzipiell die „einheitliche und gesonderte Feststellung der Einkünfte“ durchgeführt werden. Das bedeutet, dass zunächst der Gewinn – oder auch der Verlust – insgesamt ermittelt und dann auf die einzelnen Personen verteilt wird.

Voraussetzung: Einigkeit über Höhe und Aufteilung der Einkünfte

Auf dieses Verfahren kann verzichtet werden, wenn Ehegatten als GbR Einkünfte durch eine Photovoltaikanlage auf ihrem selbstgenutzten Wohnhaus erzielen und kein Streit über Höhe und Aufteilung der daraus resultierenden Einkünfte besteht. Dann kann das Finanzamt von einem Fall mit geringer Bedeutung ausgehen und darf nicht auf die besondere Gewinnermittlung bestehen, so der BFH in einem aktuell veröffentlichten Urteil.

Umsatzsteuerliche Behandlung irrelevant

Dass die GbR keinen Gebrauch von der Nichterhebung der Umsatzsteuer als Kleinunternehmer macht, also Umsatzsteuer ausweist, Umsatzsteuervoranmeldungen und eine Umsatzsteuererklärung abgibt, steht dem nicht entgegen.

Der konkrete Sachverhalt

Der Fall betraf eine GbR, die aus den Eheleuten F und M besteht. F und M werden zusammen zur Einkommensteuer veranlagt. Die GbR betreibt auf einem von den Ehegatten zu eigenen Wohnzwecken genutzten Grundstück eine Photovoltaikanlage (PVA). Die dabei erzeugte Energie nutzen F und M zum Teil privat, zum Teil wird sie an einen Stromversorger veräußert und in das öffentliche Stromnetz eingespeist.

In ihrer Einkommensteuererklärung erklärten F und M andere Einkünfte aus dem Betrieb der PVA. Sie ermittelten auf Grundlage einer Einnahmenüberschussrechnung (EÜR) Einkünfte in Höhe von minus 3.402 Euro. Die GbR reichte eine Gewerbesteuererklärung für das Streitjahr beim Finanzamt ein und gab auch eine Umsatzsteuererklärung ab, mit der ein Vorsteuerüberhang geltend gemacht wurde, der zu einer entsprechenden Festsetzung durch das Finanzamt führte. Eine Erklärung zur gesonderten und einheitlichen Feststellung von Besteuerungsgrundlagen (Gewinnfeststellung) reichte die GbR nicht ein.

Eine solche war auch nicht erforderlich, wie aus dem BFH-Urteil vom 6. Februar 2020 (Aktenzeichen: [IV R 6/17](#)) hervorgeht.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

GDCh- Statistik: Zahl der Studienanfänger gesunken
 2019 ist die Zahl der Studienanfänger in den Chemiefächern um zehn Prozent im Vergleich zum Vorjahr auf nunmehr 9.422 Personen gesunken, vermeldet die Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) in ihrer jährlichen „Statistik der Chemiestudiengänge“. Dies ist der zweithöchste prozentuale Rückgang seit 1994. Die Gesamtzahl der Chemieabschlüsse ist von 4.065 auf 3.905 ebenso zurückgegangen wie die Zahl der Promotionen von 2.240 auf 2.181. Aber nach wie vor steht der Dokortitel hoch im Kurs: Rund 88 Prozent der Masterabsolventen an Universitäten haben 2019 eine Promotion begonnen. Damit liegt dieser Wert nur etwas geringer als im langjährigen Mittel von 90 Prozent. Von 51 Prozent der promovierten Chemieabsolventen ist der GDCh der erste Schritt ins Berufsleben bekannt: Demnach traten etwa 36 Prozent der Absolventen eine Stelle in der chemisch-pharmazeutischen Industrie an, 18 Prozent nahmen eine befristete Stelle im Inland an. 14 Prozent sind in der übrigen Wirtschaft tätig geworden und elf Prozent haben einen Job im Ausland angenommen. Ebenfalls elf Prozent galten als stellensuchend. Beim Öffentlichen Dienst haben 2019 rund sechs Prozent der Absolventen angefangen. Eine komprimierte Auswertung der Broschüre steht auf der [GDCh- Website](#) zum Download bereit.

VAA- Kreditkarte mit Apple Pay

Seit Juli 2020 kann die über die Advanzia Bank herausgegebene [VAA- MasterCard Gold](#) nun auch im iOS- Bezahlssystem „Apple Pay“ genutzt werden. Mit Apple Pay können Inhaber der Verbandskreditkarte ganz einfach und schnell Zahlungen online oder mobil mit dem iPhone, der Apple Watch oder dem iPad durchführen. Apple Pay ist schnell einzurichten: Über das iPhone oder das iPad einfach die App „Wallet“ öffnen, das Plus- Symbol drücken und den Anweisungen folgen, um die VAA- Kreditkarte hinzuzufügen. Danach ist die Karte direkt einsatzbereit. Hierzu müssen Kunden nur ihr iPhone, ihre Apple Watch oder ihr iPad in die Nähe des Zahlungsterminals halten. Jeder Kauf über Apple Pay ist sicher und vertraulich, da er zusätzlich via PIN, Touch- ID oder Face- ID bestätigt werden muss. Apple zufolge werden die für Apple Pay erforderlichen Kartendaten weder auf dem iOS- Gerät noch auf den unternehmenseigenen Servern gespeichert. Außerdem sind die tatsächlichen Kreditkartendaten des Kunden zu keinem Zeitpunkt der Transaktion für die Verkäufer ersichtlich.

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

23.09.20, 14.00 Uhr – 18.00 Uhr

Sitzung Kommission Betriebsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

25.09.20, 11.30 Uhr – 13.00 Uhr

Sprecherausschusskonferenz Teil 2

Veranstalter: FKI – Führungskräfte Institut GmbH

Ort: Virtuelle Sitzung

09.10.20, 11.30 Uhr – 13.00 Uhr

Sprecherausschusskonferenz Teil 3

Veranstalter: FKI – Führungskräfte Institut GmbH

Ort: Virtuelle Sitzung

09.10.20, 14.00 Uhr – 17.00 Uhr

VAA- Führungskreis

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

12.10.20, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Einkommen

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

Aktuelle Informationen gibt es auf www.vaa.de/verband/termine.

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

[Einführung in die Kollaborationsplattform Microsoft Teams](#)

Seit dem Frühjahr 2020 arbeiten plötzlich viele Menschen von zu Hause. Da ist eine gute Infrastruktur gefragt. Microsoft Teams ist eine Softwareanwendung, die in vielen Organisationen Verbreitung findet. Auf dieser Plattform können Menschen auf unterschiedliche Weisen online zusammenarbeiten, ob schriftlich oder mündlich. In Unternehmen jeglicher Branche, in Verbänden oder privat kommt die Anwendung zum Einsatz.

Das **90- minütige Onlinetraining** vermittelt einen Überblick über die Funktionen – damit sich Anwender schnell orientieren und gleich richtig starten können. Referentin Katrin Neuendorf ist Expertin für New Work und Digitalisierung am Arbeitsplatz und vermittelt die wichtigsten Tipps zur effektiven mit Microsoft Teams. Das Onlinetraining findet **am 1. Oktober 2020 um 17.00 Uhr** statt.