

VAA- Jahrbuch 2020: Marktwirtschaft und ökologische Transformation

Die Coronakrise ist eine Herausforderung. Die Klimakrise auch. Sie geht in ihrer Bedeutung weit über Fragen des Klimaschutzes hinaus. Sie bedroht auch die Grundlagen von Freiheit und Wohlstand. Wie wollen wir in Zukunft wirtschaften, wie wollen wir leben? Mit diesen und anderen Fragen beschäftigt sich das [VAA- Jahrbuch 2020](#).

Wir haben im Titel unseres Jahrbuchs von „Transformation“ gesprochen, weil wir denken, dass die bisherige Art unseres Produzierens und Konsumierens die natürlichen Lebensgrundlagen unseres Planeten untergräbt. Und nicht nur das, sie bedroht auch die Grundlagen von Freiheit und Wohlstand. Wir sprechen von „ökologisch“, weil es eine Transformation sein soll, die Klima, Arten, Meeresböden, Biodiversität und Weiteres schützt. Und wir setzen ganz bewusst „Marktwirtschaft“ an den Anfang, weil das marktwirtschaftliche System unserer Ansicht nach das beste ist, um diese Erneuerung in Richtung von mehr Nachhaltigkeit zu schaffen.

In einem ganz bestimmten Sinn hat die Coronakrise uns zu diesem Thema geführt. Denn sie hat sehr konkret und in durchaus bedrohlicher Form gezeigt, dass wir alle global betroffen sind. Sie hat uns vor Augen geführt, dass die Menschheit in einem Boot sitzt. Wir können klar erkennen, was auf dem Spiel steht. Bereits zuvor vorhandene wirtschaftliche, soziale und kulturelle Probleme treten deutlich hervor. All diese Aspekte treffen auch auf die Klimakrise zu. Sie betrifft uns ganz persönlich und auch sie erfordert den Einsatz von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, um mit ihren Folgen fertigzuwerden beziehungsweise schlimme Entwicklungen gar nicht erst eintreten zu lassen.

Auch die 30.000 Führungskräfte im VAA beschäftigen sich mit den Fragen nachhaltigen Produzierens und Wirtschaftens, manchmal sehr konkret in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen ihrer Unternehmen. So kommen im VAA- Jahrbuch 2020 der Verband der chemischen Industrie und die Unternehmen Bayer AG, Covestro AG, Lanxess AG und Boehringer Ingelheim mit ihren Antworten zu Wort.

Ohne Chemie wird es keine erfolgreiche Nachhaltigkeit geben. Und innerhalb der Chemieindustrie gibt es eine teils sogar öffentlich geführte Diskussion über Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Die größten Unternehmen sprechen von der Alternativlosigkeit einer ökosozialen Marktwirtschaft. Sie betrachten ihre Unternehmen als zentralen Akteur der Transformation. Einige Unternehmen fordern zum Beispiel, nicht nur an das Finanzkapital, sondern auch an das Sozialkapital und das Naturkapital zu denken und es in die Bilanzen einzubeziehen.

Ebenso gibt es Unternehmen in der Chemie, welche die Kreislaufwirtschaft als gesamtgesellschaftliches Großprojekt realisieren wollen. Allerdings weisen sie zu Recht darauf hin, dass dies nur möglich ist, wenn alle an einem Strang ziehen, nämlich Gesellschaft, Politik, Wissenschaft und Investoren. Auf jeden Fall ist aber auch der Staat gefordert. Er muss für gutes Ordnungsrecht sorgen. Das hat er schon in der Vergangenheit getan, zum Beispiel beim Grundwasserschutz. Das wird er auch in der Zukunft tun, zum Beispiel, wenn er anspruchsvolle Zielvorgaben bei innovativen Technologien setzt.

Wir vom VAA können dabei helfen, Thema und Lösungsvorschläge zu transportieren. Wir greifen die Fragen unserer Führungskräfte auf und wir können einen Beitrag zur Diskussion leisten. Und wir können auch den politischen Entscheidern Anregungen geben. Die hervorragendsten Köpfe aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft sind mit ihren Analysen und Vorschläge in unserem Jahrbuch vertreten: Claudia Kemfert, Michael Hüther, Peter Graf Kielmansegg, Klaus Töpfer, Ralf Fücks, Peter Henricke, Özden Terli, Sabine Nallinger und Hans Joachim Schellnhuber, aber auch Europäische Kommission, Bundesregierung und Peter Kardinal Turkson aus dem Vatikan.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Mitgliederwerbeaktion 2020: Hier kannst Du was erleben!

Der VAA ist der größte Berufsverband von Führungs- und Führungsnachwuchskräften in Deutschland. Darauf sind wir stolz, insbesondere darauf, dass wir weiter wachsen – entgegen dem Trend der letzten Jahre in der Verbändelandschaft. Mit 30.000 Mitgliedern bringen wir ein ordentliches Gewicht auf die Waage, um die Interessen unserer Mitglieder wirkungsvoll in Unternehmen, Politik und Gesellschaft zu vertreten.

Wir möchten das Engagement unserer Mitglieder honorieren und werden unter Werberinnen und Werbern für jedes neu geworbene Mitglied einen Erlebniscutschein im Wert von 350 Euro von Jochen Schweizer verlosen. Außerdem erhält jede Werberin und jeder Werber für jedes neu geworbene Mitglied wie bisher einen Amazon-Gutschein im Wert von 25 Euro.



Aktionszeitraum: 01.10 bis 31.12.2020

Der VAA wird im Anschluss an den Aktionszeitraum insgesamt 24 Gutscheine jeweils im Wert von 350 Euro verlosen (22 Lostöpfe für Communitys, die in das Projekt „Community stärken eingebunden sind, ein Lostopf für alle anderen Mitglieder und ein Lostopf für Studierende). Das bedeutet, Sie können auch außerhalb Ihrer Werksgruppe durch die Werbung eines Neumitglieds an Verlosungen teilnehmen. Für jedes neu geworbene Mitglied gibt es ein Los (bei Studierenden nehmen die Neumitglieder an der Verlosung teil, nicht die Werber).

Machen Sie mit. Es lohnt sich!

Nähere Informationen: www.vaa.de/werbeaktion

Wegen Corona: BAVC und VAA verlängern Öffnungsklausel

Im März 2020 hatten der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der VAA eine Öffnungsklausel zu § 5 des Manteltarifvertrags für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie vereinbart, um die Herausforderungen durch die COVID-19-Pandemie in der Chemie- und Pharmabranche besser stemmen zu können. Die ursprünglich bis Ende dieses Jahres gültige Klausel ist nun bis zum 31. März 2021 verlängert worden. Ihr zufolge „kann zur Erreichung einer unternehmens- oder betriebseinheitlichen Regelung der Kurzarbeit von den Vorschriften des § 5 abgewichen werden“, sofern die konjunkturelle Entwicklung infolge von Auftragsrückgängen und Ertragseinbrüchen größere Produktionseinschränkungen erforderlich mache. Die Unternehmen erhalten dadurch auch weiterhin die Möglichkeit, schnell und flexibel auf die konjunkturelle Entwicklung zu reagieren. Die [Öffnungsklausel](#) steht im Menü „Verband“ auf der VAA- Website auf der Unterseite „Tarifpolitik“ im Bereich „Interessenvertretung“ zum Download bereit.

Manuela Rousseau zu Gast in Ludwigshafen

Raus aus der Komfortzone und rein in die Profinetzwerke – das rät Buchautorin und Kolumnistin Prof. Manuela Rousseau Frauen für die berufliche Entwicklung. In einem Onlineseminar mit dem Titel „Im Gespräch mit Manuela Rousseau“ Mitte Oktober 2020 für die VAA- Werksgruppe BASF Ludwigshafen schilderte Rousseau, die sich bereits seit vielen Jahren im VAA engagiert, die Anforderungen und Hürden auf ihrem Weg zur Aufsichtsrätin bei Beiersdorf. Im Dialog mit Anja Feldmann, Chairperson von „Women in BASF“, ermutigte die erfahrene Netzwerkerin die über 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu, sich in Beruf und Ehrenamt noch stärker zu zeigen. Denn wer langfristige gesellschaftliche Veränderungen wolle, dürfe Gremienarbeit nicht scheuen. Auch betonte Manuela Rousseau während der Veranstaltung, dass ihr das Netzwerk des VAA beim Eintritt in die Karrierenetzwerke und Unternehmensgremien sehr geholfen habe.

Vertragsauflösung: Erzwingung durch unzulässige Freistellung?

Arbeitgeber dürfen nicht durch eine Freistellung Druck auf Arbeitnehmer ausüben, um sie zu Gesprächen über die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zu zwingen. Das hat das Landesarbeitsgericht Schleswig- Holstein klargestellt.

Eine als geschäftsführende Oberärztin bei einer Klinik beschäftigte Arbeitnehmerin, die auch wissenschaftlich und als Hochschullehrerin tätig war, hatte auf vertragsgemäße Beschäftigung geklagt, nachdem sie von ihrem Arbeitgeber freigestellt worden war. Zuvor war die Klinik von einem neuen Chefarzt übernommen worden, der zeitgleich mehrere Oberärzte und einen Assistenzarzt mitgebracht hatte, was wiederum eine personelle Überbesetzung nach sich zog. In der Folgezeit kam es zu Abgängen aus dem alten Klinikteam und zu Spannungen zwischen dem neuen Chefarzt und der Klägerin. Zwischenzeitlich wurde über eine Versetzung der Arbeitnehmerin in eine andere Abteilung verhandelt, zu der diese jedoch nur unter Konditionen bereit gewesen wäre, die der Chefarzt nicht akzeptierte. Stattdessen wurde ihr eine Beschäftigung in einer anderen Abteilung als Assistenzärztin mit reduzierter Vergütung angeboten. Während einer Erkrankung entfernte die Klinik die Funktion der Arbeitnehmerin als Bereichsleiterin aus dem Organigramm der Klinik.

Am ersten Tag nach der Arbeitsunfähigkeit übergab ein Vorstandsmitglied des Klinikums zusammen mit dem Chefarzt ein Freistellungsschreiben für die Dauer etwaiger Urlaubsansprüche und sonstiger Freizeitausgleichsansprüche an die Klägerin. Die Freistellung sollte zudem auch im Anschluss daran aufrechterhalten bleiben, „insbesondere auch für Verhandlungen über die Aufhebung beziehungsweise Abwicklung ihres Anstellungsverhältnisses oder für den Fall, dass eine – vorübergehende – Tätigkeit aus betrieblichen Gründen notwendig ist.“ Zudem musste die Arbeitnehmerin Mitarbeiterausweise, Zugangsberechtigungen, Laptop, Datenträger, Visitenkarten und Schlüssel abgeben und ihr Account im System der Klinik wurde gelöscht, ebenso ihre Einträge in der Telefonliste und im Urlaubsplaner. Durch die Sperrung des Zugangs konnte die Klägerin auch nicht mehr auf einen auf dem Server der Klinik liegenden persönlichen Ordner zugreifen, der eigene Dateien enthielt, die beispielsweise den Forschungsbereich, aber auch ihre anderweitigen Aktivitäten betrafen, unter anderem die Aufgabe als Strahlenschutzbeauftragte der Klinik. Die Arbeitnehmerin leitete daraufhin ein auf vertragsgemäße Beschäftigung als geschäftsführende Oberärztin gerichtetes einstweiliges Verfügungsverfahren ein. Sie trug vor, dass sie infolge der Freistellung und der in diesem Zuge erfolgten Entfernung aus den Systemen der Klinik beruflich nicht mehr kommunizieren konnte, was erhebliche Auswirkungen auf ihre berufliche, insbesondere auch wissenschaftliche Tätigkeit gehabt habe. Zudem erleide sie durch die Freistellung und die Beeinträchtigung ihrer Kommunikation einen massiven Reputationsschaden. Das Arbeitsgericht gab der Klägerin recht.

Auch das Landesarbeitsgericht (LAG) entschied, dass die Klinik nicht befugt war, den arbeitsvertraglichen Beschäftigungsanspruch einseitig für Verhandlungen über die Aufhebung oder Abwicklung ihres Anstellungsverhältnisses zu suspendieren ([Urteil vom 6. Februar 2020, Aktenzeichen: 3 SaGa 7 öD/10](#)). Die LAG-Richter stellten klar: Es ist rechtlich unbeachtlich, ob es bei einem Chefarztwechsel „üblich“ ist, dass der „neue Chef“ das Ärzteteam insgesamt anpasst und es in seinem Ermessen stehen soll, mit welchen Oberärzten und Assistenzärzten er zusammenarbeiten möchte. Der Chefarzt, der mit der Arbeitnehmerin nicht mehr zusammenarbeiten wollte, sei nicht der Vertragsarbeitgeber, allenfalls der disziplinarische Vorgesetzte. Vielmehr sei die Klinik als Arbeitgeber rechtlich für die Einhaltung der Vorgaben des Arbeitsvertrages und die korrekte Ausübung des Direktionsrechts unter Beachtung billigen Ermessens verantwortlich und könne sich nicht ihrer durch gesetzliche Spielregeln und Grenzen festgelegten Verantwortung unter Hinweis auf andere Beschäftigtengruppen entledigen.

Demgegenüber werde das allgemeine Beschäftigungsinteresse der Klägerin noch dadurch verstärkt, dass sie arbeitsvertraglich neben der Tätigkeit in der Krankenversorgung auch in der Wissenschaft und in der Forschung tätig sein musste. Durch die erzwungene Freistellung von einem Tag auf den anderen habe die Klinik die Arbeitnehmerin in allen drei Bereichen ausgeschaltet, ohne dass diese sich etwas habe zuschulden kommen lassen, so das LAG. Vielmehr habe der Arbeitgeber die Möglichkeit, die Arbeitnehmerin einseitig freizustellen, zur Durchsetzung nicht schutzwürdiger Eigeninteressen missbraucht. Kein Arbeitnehmer sei rechtlich verpflichtet, Verhandlungen über die Aufhebung und Abwicklung des eigenen Anstellungsvertrages durchzuführen, was die Klinik mit der Freistellung jedoch durchzusetzen versucht habe.

VAA- Praxistipp

Das LAG hat mit dem deutlich formulierten Urteil die Grundsätze bestätigt, die das Bundesarbeitsgericht dazu aufgestellt hat. Demnach ist die Teilnahme an Gesprächen über eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich freiwillig und kann nicht durch das Direktionsrecht erzwungen werden. Wenn ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis beenden will, bleibt ihm nur – soweit die Voraussetzungen dafür vorliegen – die Kündigung oder die Änderungskündigung.

Ausbildungsfreibetrag: Höhe und Voraussetzungen

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

Wird ein Kind volljährig, gibt es für die Eltern einen weiteren, „neuen“ Steuerfreibetrag: den Ausbildungsfreibetrag. Er beträgt bis zu 924 Euro im Jahr beziehungsweise 77 Euro je Monat, in dem die Voraussetzungen vorliegen. Offiziell heißt der Freibetrag „Freibetrag zur Abgeltung des Sonderbedarfs eines sich in Berufsausbildung befindenden, auswärtig untergebrachten, volljährigen Kindes“. Er soll den ausbildungsbedingten Mehrbedarf bei einer auswärtigen Unterbringung des Kindes abdecken. Folgende Voraussetzungen gelten für den Ausbildungsfreibetrag:

Das Kind befindet sich in Berufsausbildung,
 ist auswärtig untergebracht,
 ist volljährig und
 die Eltern haben für dieses Kind einen Anspruch auf Kindergeld oder auf einen Freibetrag für Kinder.

Sind alle Voraussetzungen für den Ausbildungsfreibetrag erfüllt, wird unterstellt, dass Aufwendungen für die Berufsausbildung des Kindes entstehen. Die Eltern erhalten dann als Ausbildungsfreibetrag bis zu 924 Euro im Jahr beziehungsweise bis zu 77 Euro je Monat, in dem die Voraussetzungen vorliegen. Liegen die Voraussetzungen für den Ausbildungsfreibetrag nur für einen Teil des Kalenderjahres vor, ermäßigt sich der Freibetrag von 924 Euro für jeden Kalendermonat, für den die Voraussetzungen nicht vorgelegen haben, um ein Zwölftel (77 Euro). Das gilt zum Beispiel, wenn das Kind im Laufe des Kalenderjahrs das 18. Lebensjahr vollendet hat.

In der Steuererklärung ist der Ausbildungsfreibetrag in der „Anlage Kind“ unter „Freibetrag zur Abgeltung eines Sonderbedarfs bei Berufsausbildung eines volljährigen Kindes“ einzutragen.

Auf die tatsächliche Höhe der Aufwendungen kommt es nicht an. Der Ausbildungsfreibetrag ist also ein „echter“ Freibetrag, mit dem alle anfallenden Aufwendungen abgegolten werden. Wer tatsächlich höhere Kosten hat, kann diese leider nicht geltend machen.

Was bedeutet „auswärtige Unterbringung“?

Eine auswärtige Unterbringung liegt vor, wenn

das Kind für eine gewisse Dauer außerhalb des elterlichen Haushalts untergebracht ist. Das ist der Fall, wenn das Kind während der ganzen Ausbildung oder eines bestimmten Ausbildungsabschnitts, zum Beispiel für die Dauer eines Studiensemesters oder - trimesters, auswärtig untergebracht ist.

das Kind sowohl räumlich als auch hauswirtschaftlich aus dem Haushalt der Eltern ausgegliedert ist. Dies bedeutet, das Kind wohnt nicht bei den Eltern und ist vor allem hinsichtlich Einkauf und Verpflegung, Wäsche oder Reinigung der Räume eigenständig.

Eine auswärtige Unterbringung liegt nur vor, wenn das Kind aus den Haushalten beider Elternteile ausgegliedert ist: Führen die Eltern getrennte Haushalte und wohnt das Kind bei einem Elternteil, so ist es, vom anderen Elternteil aus gesehen, nicht auswärtig untergebracht. Welche Gründe für die auswärtige Unterbringung maßgebend sind, ist dem Finanzamt egal. Es spielt auch keine Rolle, ob das Kind verheiratet ist und mit seinem Ehepartner beziehungsweise seiner Ehepartnerin eine gemeinsame Wohnung unterhält oder die auswärtige Unterbringung notwendig oder zwangsläufig ist.

Selbst die Unterbringung in einer den Eltern gehörenden Eigentumswohnung ist eine auswärtige Unterbringung, wenn das Kind dort einen eigenen Haushalt führt.

Beispiele für eine auswärtige Unterbringung: Das Kind lebt

in einem Internat oder einem Heim,

bei Verwandten,

in einer den Eltern gehörenden Eigentumswohnung und führt dort einen eigenen Haushalt,

in der Wohnung seines Lebensgefährten oder seiner Lebensgefährtin beziehungsweise seines Ehepartners oder seiner Ehepartnerin;

in einer reinen Wohngemeinschaft,

in einer Studentenbude,

in einer eigenen Mietwohnung im selben Haus wie die Eltern.

Je näher das Kind am Haushalt der Eltern lebt, desto eher wird das Finanzamt einer Ausgliederung aus dem elterlichen Haushalt widersprechen wollen. Gute Argumente für eine Ausgliederung trotz einer Nähe zum Elternhaushalt sind zum Beispiel:

Die elterliche Wohnung bietet dem Kind nicht genug Platz, um genügend Ruhe für seine Ausbildung zu haben.

Das Kind möchte mit seinem Lebenspartner beziehungsweise seiner Lebenspartnerin in einem eigenen Haushalt zusammenleben.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

ULA- Umfrage zu Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Arbeitswelt

Der politische Dachverband des VAA, die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände ULA, führt in Kooperation mit der Technischen Universität München eine [Umfrage](#) unter Führungskräften und Teams zu den Auswirkungen der COVID-19- Pandemie auf die Arbeitswelt, das Führungsverhalten und die betriebliche Mitbestimmung durch. Teilnehmer erhalten im Anschluss exklusiv die Studienergebnisse und eine Zusammenfassung des aktuellen, internationalen Forschungsstands zum Thema virtuelle Führung und virtuelle Zusammenarbeit. Die Teilnahme (Bearbeitungsdauer circa 15 Minuten) ist bis zum 22. November 2020 möglich.

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 **1. Dezember 2020 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).

Termine

17.11.20, 14.15 Uhr – 16.00 Uhr

Sitzung Kommission Betriebliche Altersversorgung

Ort: Virtuelle Sitzung

17.11.20, 17.15 Uhr – 19.00 Uhr

Onlineseminar für Studenten

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

25.11.20, 14.00 Uhr – 18.00 Uhr

Sitzung Kommission Betriebsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

25.11.20, 16.30 Uhr – 18.30 Uhr

Sitzung Landesgruppe Nordrhein

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

27.11.20, 15.00 Uhr – 16.30 Uhr

Onlinevortrag „Sichtbarkeit und Wirkung im Homeoffice“

Referentin: Claudia Kleinert

Veranstalter: [VAA connect – das Netzwerk der Netzwerke für Frauen](#)

Ort: Virtuelle Sitzung

30.11.20, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

01.12.20, 17.15 Uhr – 19.00 Uhr

Onlineseminar für Studenten

Referentin: Pauline Rust, VAA

Veranstalter: VAA

Ort: Virtuelle Sitzung

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

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.