

Verband im Wandel

Turbulent wie selten neigt sich das Jahr dem Ende zu: Zu einer bundespolitischen Achterbahnfahrt in Berlin gesellt sich eine eher als unsicher empfundene weltpolitische Lage. Doch gerade in einem solchen Beziehungszusammenhang wird mehr denn je klar: Gelebt wird nicht in Spekulationen über das Morgen, sondern in der Realität des Hier und Heute. Und zwar immer auch bezogen auf den unmittelbaren persönlichen Erlebnisradius. Da sieht es bereits um einiges stabiler und heiterer aus: Denn die wirtschaftliche Gesamtlage in Deutschland stimmt nach wie vor hoffnungsfroh – sie entwickelt sich sogar besser, als noch im letzten Jahr vorausgesagt. Der gesellschaftliche Wohlstand, wie er im Großen wahrgenommen wird, hält sich auf einem robusten, engmaschigen Netz aus vielen kleinen Anstrengungen – auf der tagtäglichen harten Arbeit von Millionen von Arbeitnehmern in Tausenden von Betrieben, quer übers Land verteilt. Zu diesen Arbeitnehmern, gehören auch die hoch qualifizierten Fach- und Führungskräfte, wie sie sich im VAA organisiert haben, unbestritten dazu.

Der VAA ist nicht nur ein Interessenverband, sondern auch eine Gewerkschaft – Deutschlands einzige für den Bereich der außertariflichen und leitenden Angestellten! Das ist ein echtes Alleinstellungsmerkmal. Damit gestalten wir mit und bestimmen mit. Aber auch wir befinden uns in einem stetigen Wandel und müssen uns für die Zukunft wappnen. Wie kann dies gelingen? Indem wir die Interessen der AT-Angestellten noch besser als bisher vertreten – natürlich bei gleichzeitiger Wahrung der Interessen der leitenden Angestellten. Es wird oft vergessen: Auch Leitende gehören zum AT- Bereich. Gemeinsam können VAA-Mitglieder in ihren Unternehmen mehr bewegen als für sich allein.

Das Wörtchen „gemeinsam“ bezieht sich im Übrigen auch auf unsere Sozialpartner: Denn eine Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe ist eine elementare Voraussetzung für demokratische Prozesse in der Mitbestimmung, die wir stärken wollen. Deswegen tritt der VAA mit klaren Strategien und glaubwürdigen Positionen zu den Betriebsrats- und Sprecherausschusswahlen im nächsten Jahr an.

Wofür genau setzt sich der VAA ein? Unter anderem für vorausschauende, zeitgemäße Vereinbarungen und Regelungen in den Unternehmen. Der Verband will dadurch Arbeitsplätze noch attraktiver gestalten und langfristig sichern. Deswegen hat der VAA Positionen zu relevanten Themen wie Arbeitszeit, Digitalisierung oder Einkommen herausgearbeitet, die auf der VAA-Jahreskonferenz 2017 in Heidelberg vorgestellt wurden. Seine Mitglieder unterstützt der VAA mit aller Kraft. Als Gestaltungspartner sorgt der Verband dafür, dass VAA-Mitglieder Erfolg haben und gleichzeitig Anerkennung erfahren. Nur so können Arbeits- und Lebensqualität dauerhaft miteinander vereinbart werden. Die Erhaltung der Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Fach- und Führungskräfte ist letztlich die Basis für wettbewerbsfähige Unternehmen, die den erwirtschafteten Wohlstand ausbauen können.

In diesem Sinne wünsche ich allen Lesern des VAA Newsletters ein frohes Weihnachtsfest und erfolgreiches neues Jahr!



Rainer Nachtrab ist seit 2017
1. Vorsitzender des VAA.

Sozialpartnervereinbarung von BAVC und VAA: Arbeiten und Leben in Balance

Mehr Frauen in Führungspositionen, Teilzeit auch für Spitzenkräfte und alte Rollenbilder aufbrechen: Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der Führungskräfteverband Chemie VAA wollen die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Karriere weiter verbessern.

In der außertariflichen [Sozialpartnervereinbarung „Arbeiten und Leben in Balance“](#) haben sie dieses gemeinsame Anliegen bekräftigt.

Chancen der Digitalisierung nutzen

„Moderne Technologien und neue Arten der Zusammenarbeit ermöglichen zeit- und ortsflexibles Arbeiten. Die höhere Flexibilität sollten wir als Sozialpartner gemeinsam ausgestalten, damit Beschäftigte und Unternehmen gleichermaßen davon profitieren“, erklärt BAVC-Präsident Kai Beckmann.

Der 1. VAA-Vorsitzende Rainer Nachtrab unterstrich: „Das Arbeiten und Führen in der Arbeitswelt von morgen muss an veränderte Lebensentwürfe angepasst werden. Dem Bedarf einer besseren Vereinbarung von Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen mit Beruf und Karriere werden die Sozialpartner Rechnung tragen. Wir brauchen bessere Rahmenbedingungen, um beispielsweise Nachteile bei Teilzeit auch in Führungspositionen auszuschließen.“

Angesichts eines steigenden Fachkräftebedarfs, des demografischen Wandels und der fortschreitenden Digitalisierung bedürfte es dafür einer noch stärker an Chancengleichheit orientierten Personalpolitik. Neue betriebliche Konzepte zu orts- und zeitflexiblem Arbeiten, mehr Arbeitszeitsouveränität und Qualifizierungen für unterschiedliche Beschäftigtengruppen unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange sind gefragt.

BAVC und VAA wollen die Berufstätigkeit von Eltern und Pflegenden fördern, das Erwerbskräftepotenzial qualifizierter weiblicher Fach- und Führungskräfte nutzen und die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben verbessern. Gemeinsam erarbeiten sie Lösungen für die unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen. Die Sozialpartner verstehen sich dabei als Multiplikatoren gegenüber der Politik und appellieren an die Unternehmen, deren Betriebsräte und deren Sprecherausschüsse, Chancengleichheit von Männern und Frauen als wichtige unternehmerische Aufgabe zu fördern.

Gesundheitsschutz: BAG stärkt Betriebsräte

Für eine Mitbestimmung des Betriebsrates beim Gesundheitsschutz muss keine konkrete Gesundheitsgefahr im Betrieb nachgewiesen werden. Vielmehr reicht eine Gefährdung der Gesundheit aus, die entweder feststeht oder durch eine Gefährdungsbeurteilung ermittelt würde. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Der Betriebsrat einer großen Mode- Einzelhandelskette hatte sich mit dem Unternehmen nicht auf die im Betrieb notwendigen Gesundheitsmaßnahmen einigen können. Deshalb wurde die Einigungsstelle angerufen, die in einem Spruch „Akute Maßnahmen des Gesundheitsschutzes“ festlegte. Dazu gehörten auch Einzelmaßnahmen wie eine maximale Stehzeit von vier Stunden und die Abwechslung zwischen stehenden und sitzenden Tätigkeiten. Das Unternehmen wand sich vor dem Arbeitsgericht gegen die Wirksamkeit des Spruches der Einigungsstelle, da die Regelungen nicht vom Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates beim Gesundheitsschutz gedeckt gewesen seien. Dafür hätte aus Sicht des Arbeitgebers eine konkrete Gesundheitsgefahr vorliegen müssen, die hier nicht bestanden habe. Das Arbeitsgericht lehnte den Antrag des Arbeitgebers ab, das Landesarbeitsgericht gab ihm hingegen recht.

Inzwischen hat auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) über den Fall entschieden und dabei seine bisherige Rechtsprechung korrigiert ([Urteil vom 28. März 2017, Aktenzeichen: 1 ABR 25/15](#)). In früheren Entscheidungen hatte das BAG für die zwingende Mitbestimmung des Betriebsrates beim Gesundheitsschutz eine konkrete Gesundheitsgefahr im Betrieb vorausgesetzt, für die nach der BAG- Definition ein Schaden für die Gesundheit der Beschäftigten hinreichend wahrscheinlich sein muss. Mit dem aktuellen Urteil sind die BAG- Richter von dieser Linie abgerückt und entschieden, dass bereits nunmehr eine Gesundheitsgefährdung für die zwingende Mitbestimmung des Betriebsrates ausreicht.

Eine solche Gesundheitsgefährdung liegt vor, wenn ein Gesundheitsschaden für die Beschäftigten möglich erscheint. Allerdings muss die Gesundheitsgefährdung durch eine Gefährdungsbeurteilung im Sinne des § 5 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz festgestellt werden. Im vorliegenden Fall hatte die Einigungsstelle sich zwar mit den Gesundheitsgefährdungen im Betrieb befasst, hatte aus Sicht des BAG aber nicht die erforderliche Kompetenz zur Vornahme einer Gefährdungsbeurteilung im Sinne des Gesetzes. Denn die Einigungsstelle sei weder die nach § 13 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz verantwortliche Person für die Erfüllung der Arbeitsschutzpflichten noch konnten diese nach § 13 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz an sie delegiert werden. Da es somit an einer wirksamen Feststellung konkreter Gefährdungen fehlte, an denen die Einigungsstelle die getroffenen Regelungen hätte ausrichten müssen, erklärte das BAG den Spruch der Einigungsstelle für unwirksam.

VAA- Praxistipp

Obwohl das BAG in diesem Fall nicht im Sinne des Betriebsrates entschieden hat, stellt das Urteil eine deutliche Stärkung für die Rolle der Betriebsräte beim betrieblichen Gesundheitsschutz dar. Denn mit der geänderten Rechtsprechung hat das BAG die Hürden für eine Mitbestimmung bei diesem Thema deutlich abgesenkt. Wichtig ist, dass der Betriebsrat auf eine rechtlich wirksame Gefährdungsbeurteilung hinwirkt, an der die Maßnahmen des Gesundheitsschutzes ausgerichtet werden können.

Mietverträge mit Angehörigen: Miethöhe überprüfen

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

Wenn ein Immobilieneigentümer das Finanzamt an den Baukosten oder Erwerbskosten, Erhaltungsmaßnahmen sowie den laufenden Aufwendungen und Kreditzinsen eines Hauses beteiligen will, lässt sich dies über ein lukratives familieninternes Sparmodell umsetzen. Hierbei wird eine Wohnung deutlich unter Marktniveau an Verwandte vermietet, was zu geringen steuerpflichtigen Einnahmen, aber vollem Werbungskostenabzug führt. Klassisches Beispiel ist das Zweifamilienhaus, in dem neben den Eltern auch ein Kind mit seiner Familie lebt. Werden Haus oder Wohnung verbilligt vermietet, sind die erhaltenen Einnahmen zu versteuern. Ob im Gegenzug die Werbungskosten in voller Höhe oder nur anteilig mindernd berücksichtigt werden, hängt von der vereinbarten Miete ab – die nicht nur auf dem Papier stehen darf!

Wichtig: Vermieter müssen darauf achten, dass alle Kriterien, nach denen die Finanzverwaltung ein Mietverhältnis prüfen kann, genau eingehalten und dokumentiert werden. In jedem Fall sollten sie einen schriftlichen Mietvertrag abschließen, wie sie es mit jedem anderen Mieter auch tun würden (sogenannter Fremdvergleich oder Drittvergleich). Der Mietvertrag sollte die allgemein üblichen Bestimmungen enthalten wie eine Mietkaution, Instandhaltungspflichten und Ähnliches. Damit alle Werbungskosten anerkannt werden, darf die reduzierte Miete 66 Prozent der ortsüblichen Marktmiete nicht unterschreiten – darunter versteht man die Bruttomiete inklusive der umlagefähigen Nebenkosten. Damit alle Werbungskosten anerkannt werden, darf die reduzierte Miete 66 Prozent der ortsüblichen Marktmiete nicht unterschreiten – darunter versteht man die Bruttomiete inklusive der umlagefähigen Nebenkosten.

Um festzustellen, ob bei verbilligter Vermietung alle Werbungskosten abziehbar sind, müssen stets Jahresbeträge verglichen werden – und zwar die vereinnahmte Miete einschließlich Umlagen mit dem Jahresbetrag der ortsüblichen Miete einschließlich Umlagen. Liegt die vereinbarte Miete unter 66 Prozent der ortsüblichen Vergleichsmiete, sind die Werbungskosten aufzuteilen und werden nur noch anteilig anerkannt. Wird also beispielsweise zu 50 Prozent der ortsüblichen Vergleichsmiete vermietet, kann auch nur die Hälfte der Werbungskosten geltend gemacht werden. Wichtig ist zudem, dass bei der verbilligten Vermietung nicht die Mietpreiserhöhungen vergessen werden. Denn das Finanzamt muss Vermieter nicht darauf hinweisen, dass sie ihre Miete wegen allgemeiner Mietpreissteigerungen erhöhen müssen, um steuerliche Nachteile zu vermeiden.

Es gilt also: Mietverträge mit Kindern, Enkeln, den (Groß-)Eltern oder anderen Verwandten sollten regelmäßig darauf geprüft werden, ob sie noch immer den üblichen Konditionen entsprechen und in der Praxis auch so durchgeführt werden. Dies gilt auch für die zu zahlenden Nebenkosten. Ein passender Termin für die Überprüfung ist der Jahreswechsel. Halten die Verträge hier kritischen Fragen stand, steht dem Kostenabzug auch 2018 nichts im Wege.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Exzellenzpreisträger 2017 gekürt: VAA Stiftung fördert Forschung für Fortschritt

Für ihre beeindruckenden Forschungsarbeiten sind zwei Nachwuchswissenschaftler mit dem Exzellenzpreis der VAA Stiftung ausgezeichnet worden. Ausschlaggebend für die Auswahl der Preisträger war der industrielle Anwendungsbezug ihrer Arbeiten.

Gekürt wurden zwei mit der Bestnote „summa cum laude“ ausgezeichnete Dissertationen aus dem Bereich der Chemie. Dr. Maximilian Knaus von der Technischen Universität München und Dr. Martin Thomas von der Universität Bonn stellten ihre Arbeiten vor dem Plenum der VAA- Jahreskonferenz vor, die am 10. und 11. November 2017 in Heidelberg stattfand. An der Verleihung des Exzellenzpreises nahmen rund 150 VAA- Führungskräfte teil. Mit der VAA Stiftung bringt sich der VAA in den Dialog der chemisch- pharmazeutischen Industrie mit Wissenschaft und Gesellschaft ein.

Links

VAA Magazin erschienen

Die Dezemberausgabe des VAA Magazins ist erschienen und steht als [E- Paper](#) auf www.vaa.de/vaamagazin zur Verfügung. Wer keine Lust hat, das „VAA Magazin 2.0“ auszuprobieren, kann das Heft selbstverständlich wie gewohnt als einfache PDF herunterladen. Wem die Digitalversion allerdings so gut gefällt, dass sie künftig vollkommen ausreicht, kann das gedruckte Magazin natürlich auch abbestellen. Eine einfache E- Mail an redaktion@vaa.de genügt.

CHEManager

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.

Termine

13.01.18, 09.15 Uhr – 13.00 Uhr

Vorstandssitzung

Ort: VAA- Geschäftsstelle Köln

17.01.18, 16.00 Uhr – 18.00 Uhr

Vortrags- und Diskussionsveranstaltung „Entgelttransparenzgesetz: mehr Nebel als gute Sicht?“

Referentinnen: Rechtsanwältin Pauline Rust, Mitarbeiterin der Geschäftsführung VAA Geschäftsstelle Köln, und Dr. Mechthild Auge, Mitglied des Betriebsrates und des Aufsichtsrates der Merck KGaA, Darmstadt

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

Ort: Industriepark Frankfurt- Höchst, G 836, Konferenzraum 2. Etage, R206

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

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

[Durchführung von Sprecherausschusswahlen](#)

Im Frühjahr 2018 finden parallel zu den Betriebswahlen 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 16. Januar 2018 in Köln** statt.

www.fki-online.de

Weitere Informationen zu VAA- Terminen gibt es auf der Mitgliederplattform [MeinVAA](#).