

Verdienter Respekt statt geliehener Autorität

Joachim Gauck wird der neue Bundespräsident. Ginge es nach der Meinung einiger Staatsrechtler, das Amt wäre gar nicht erst neu besetzt worden: Bernhard Wegener, Direktor des Instituts für Staats- und Verwaltungsrecht der Universität Erlangen- Nürnberg, hält das Amt für einen "dummen Anachronismus" und den Amtsinhaber – unabhängig von der Person – für einen „Hanswurst der Politik“. Hans Michael Heinig, Direktor des Instituts für Öffentliches Recht der Universität Göttingen, plädiert dafür, die verfassungsrechtlichen Aufgaben des Bundespräsidenten auf den Bundestagspräsidenten zu übertragen.

Dass das Amt des Bundespräsidenten durch den über Wochen währenden Abgang von Christian Wulff Schaden genommen hat, dürfte außer Zweifel stehen. Sollte man allerdings deshalb den Ruf nach Abschaffung erheben? Das kommt wohl zu rasch. Die Parteien wirken in Deutschland laut Verfassung nur an der Willensbildung des Volkes mit. Auch die anderen Verfassungsorgane leisten in dem wohlaustrarierten Verhältnis wichtige Beiträge. Man kann nicht einfach ein Amt abschaffen, ohne die gesamte Statik der Verfassung zu beeinträchtigen.

Die historischen Verfassungsgeber waren von der Besorgnis beseelt, dass die Parteien ohne hinreichende Kompromissfähigkeit ausgestattet seien; dass sie sich zänkisch gebärden könnten, machtbesessen und machtvorgessen, wie es Richard von Weizsäcker einmal sagte. Deshalb schufen sie ein Amt, dessen zeitlose Modernität auf den zweiten Blick besticht: Weniger Staatsnotar, vielmehr Staatsmediator muss der Präsident sein. Derjenige, der die Parteien zur rechten Zeit mit der Autorität seiner höchstpersönlichen Glaubwürdigkeit zurück an den Verhandlungstisch rufen kann. Der die Bürger wahlweise zur Geduld mit der Politik ermahnt oder sie zur Ungeduld ermuntert: ihnen womöglich in moderner Zeit auch einmal ein "Empört Euch" zuruft, wenn denn Empörung angesagt sein sollte. Wenden wir den Blick nach Südeuropa, dann wird deutlich, dass die Menschen in der Krise die Kurzatmigkeit der mediengetriebenen Politik gern gegen gediegene Sachkompetenz tauschen.

Nicht nur persönliche Glaubwürdigkeit, sondern ein hohes Maß an Sachkunde verlangt das Amt vom Kandidaten, soll es seiner Integrationsfunktion entsprechend ausgeübt werden. Verfügt der Amtsinhaber über beides, persönliche und fachliche Autorität, dann ist der Mangel an Amtsautorität in Anbetracht der schmalen Kompetenzausstattung nicht Konstruktionsfehler, sondern entspringt großer politischer Klugheit. Nur, wem Macht aus der Kraft seiner Worte und Taten zuwächst, kann glaubhaft diejenigen kritisieren, deren Macht vom Amt geliehen ist. Genau das war einer der wesentlichen Fehler Wulffs: Er glaubte, sich weiterhin die Macht beim Staate leihen zu können, wo es galt, sie zu verdienen. Deshalb war er nicht der richtige Präsident.

Es ist Joachim Gauck eine glücklichere Hand bei seiner Amtsführung zu wünschen, sieht er sich doch zunächst mit der Hypothek einer kleingeistigen Diskussion um die Amtsausstattung seines Vorgängers belastet. Als noch kritischer mag sich aber herausstellen, dass seine Wahl Produkt genau eines solchen machtpolitischen Kalküls ist, das kraft persönlicher Integrität zu dämpfen seine Aufgabe werden wird. Da lässt sich ein Minister Philipp Rösler am politischen Aschermittwoch mit Blick auf die Rolle der FDP bei der Kandidatenkür zu einem auftrumpfenden und merkwürdig schiefen Weißwürstelvergleich hinreißen.

In Anbetracht solcher Verlautbarungen aus Betrieb und Apparat weiß jede Führungskraft: Nichts ist schwerer, als wirkungsvoll zu führen und dabei nicht latent mit der Vorführung des Instrumentenkastens zu disziplinieren. Gute Führung ist vor allem eine Frage des wechselseitigen Respekts.



Dr. Thomas Fischer ist seit 2002 1. Vorsitzender des VAA.

"Active Ageing Strategies": Umsetzung problematisch

Auf einer von den europäischen Chemie- Spitzenverbänden organisierten internationalen Konferenz tauschten sich über 80 Teilnehmer aus ganz Europa über Strategien zu Aktivem Altern und nachhaltigem Age Management aus.



Teilnehmer der Podiumsdiskussion (v.l.): Michael Wolters (Generalsekretär EMCEF), Wolfgang Goos (Hauptgeschäftsführer BAVC), Dr. Roland Leroux (Vizepräsident FECCIA), Dr. Chris Ball (Geschäftsführer TAEN), Norbert Schöbel (Sektionsleiter Sozialer Dialog Europäische Kommission), Jozef Niemiec, (Generalsekretär ETUC), Jörg Kunkel (Gewerkschaftssekretär Abteilung Arbeitsmarktpolitik IG BCE) und Miroslava Hradilová (Leiterin Personal Česká rafinérská). Foto: VAA

Die europäischen Chemie- Sozialpartner der Führungskräfte (FECCIA), der Arbeitgeber (ECEG) sowie der Gewerkschaften (EMCEF) haben im Rahmen des von der Europäischen Kommission geförderten Projektes zu Aktivem Altern die internationale Konferenz „Active Ageing Strategies in the European Chemical Industry“ veranstaltet. Die Konferenz fand vom 7. bis 9. März in Prag statt.

Rund 80 Vertreter der Sozialpartner, Personalverantwortliche, Sprecherausschüsse, Betriebsräte, Führungskräfte und wissenschaftliche Experten aus ganz Europa diskutierten über die Herausforderungen des demografischen Wandels und nachhaltiges Age Management. Neben der Präsentation von Fallstudien verschiedener europäischer Chemieunternehmen und Aktivitäten nationaler Sozialpartner stand die Analyse einer großangelegten Bestandsaufnahme des Status quo von Age Management in der europäischen Chemieindustrie im Mittelpunkt.

David Kafka, stellvertretender Minister für Arbeit und Sozialpolitik der Tschechischen Republik, bezeichnete die Entwicklung von Alterungsmanagement als wesentlichen Teil des tschechischen Regierungsprogramms. Die tschechische Regierung hat ein nationales Programm zu Aktivem Altern von 2013 bis 2017 aufgestellt. Kafka, der selbst Chemiker ist, betonte, dass insbesondere in technischen Berufen ältere Arbeitnehmer mit ihren weitreichenden Kenntnissen und Einblicken eine wichtige Ressource für den Wissenstransfer im Unternehmen darstellten.

Dr. Chris Ball, Geschäftsführer von TAEN (The Age and Employment Network), stellte die Ergebnisse einer im Rahmen des Projektes durchgeführten Erhebung zu Age Management vor, an der sich 276 Unternehmen der europäischen chemischen Industrie beteiligt haben.

87 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass der demografische Wandel ihr Unternehmen betreffen wird. Bei der Ausgestaltung der Arbeitsaufgaben und des Arbeitsplatzes gibt es bereits einen hohen Grad an Unterstützung und Beratung.

Auch bei der Arbeitszeit sind die meisten Unternehmen bereit, Zugeständnisse zu machen, wobei nur wenige Schichtarbeit durchführen. Nur wenige Unternehmen sind hingegen bereit, älteren Arbeitnehmern mehr Zeit zur Bearbeitung komplexer Aufgaben zuzugestehen. Weniger als die Hälfte setzt ältere Arbeitnehmer als Mentoren ein. 53 Prozent der Unternehmen engagieren sich für strategischen Wissenstransfer.

Positives Unternehmensklima entscheidend

Auf Grundlage dieser Ergebnisse diskutierten die Teilnehmer darüber, wie Führung aussehen müsse, um Aktives Altern zu gestalten. Hier wurde betont, dass ein positives Unternehmensklima entscheidend sei, um die Zusammenarbeit zwischen den Generationen und die Einbindung Älterer optimal auszugestalten. Insbesondere die Unternehmensleitung und die Führungskräfte seien gefordert, eine Atmosphäre zu schaffen, in der die Fähigkeiten jedes Einzelnen wertgeschätzt und anerkannt würden.

Weiterführende Informationen sind auf der Projekthomepage eingestellt:
www.demographicsinchemistry.eu.
 Koordinator des Projektes ist Dr. Andreas Buecker
 (andreas.buecker@vaa.de).

BAG: Keine Gratifikation nach Kündigung

Der Anspruch auf die Zahlung einer Gratifikation darf davon abhängig gemacht werden, ob das Arbeitsverhältnis bei der Auszahlung ungekündigt besteht. Voraussetzung ist, dass die Sonderzuwendung nicht die Vergütung von Arbeitsleistungen bezweckt. Das hat Bundesarbeitsgericht entschieden.

Einer Arbeitnehmerin war zum 31. Dezember eines Jahres wirksam gekündigt worden. Als sie die Zahlung des Weihnachtsgeldes für das abgelaufene Jahr verlangte, verweigerte der Arbeitgeber die Auszahlung. Er verwies darauf, dass laut einer Standardklausel im Arbeitsvertrag kein Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation bestehe, wenn das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt der Auszahlung bereits gekündigt wurde. Die Arbeitnehmerin behauptete, ihr sei gekündigt worden, weil sie nicht freiwillig auf die Weihnachtsgratifikation verzichtet habe. Sie klagte auf Zahlung des Weihnachtsgeldes und erhielt vor dem Arbeitsgericht und dem Landesarbeitsgericht (LAG) Recht. Die Klausel differenziere nicht danach, ob der Grund für die Kündigung im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers liegt. Laut LAG sei die Arbeitnehmerin dadurch entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt und die Klausel sei gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

§ 307 BGB: Inhaltskontrolle

(1) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.

Dieser Auffassung widersprach das Bundesarbeitsgericht (BAG). Es entschied, dass eine Klausel, die einen Anspruch auf eine Gratifikation vom Bestehen eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses abhängig macht, einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB Stand hält (Urteil vom 18. Januar 2012, Az. 10 AZR 667/10).

Dies gelte auch dann, wenn die Klausel nicht danach differenziere, wer das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Voraussetzung für die Wirksamkeit der Klausel ist laut BAG jedoch, dass mit der Sonderzuwendung nicht die Vergütung von Arbeitsleistungen bezweckt ist. Die Erfurter Richter hoben die Entscheidung des LAG auf und verwiesen sie zurück.

§ 162 BGB: Verhinderung oder Herbeiführung des Bedingungseintritts

(2) Wird der Eintritt der Bedingung von der Partei, zu deren Vorteil er gereicht, wider Treu und Glauben herbeigeführt, so gilt der Eintritt als nicht erfolgt.

Das LAG müsse klären, ob der Arbeitnehmerin tatsächlich gekündigt worden sei, um die Zahlung der Weihnachtsgratifikation zu verhindern. In diesem Fall könnte der Eintritt der Bedingung treuwidrig herbeigeführt worden sein und deshalb nach § 162 Abs. 2 BGB als nicht erfolgt gelten.

VAA- Praxistipp

Das BAG hat mit einer Entscheidung klar gestellt, dass Sonderzahlungen wie eine Weihnachtsgratifikation in bestimmten Fällen an das Bestehen eines ungekündigtes Arbeitsverhältnis geknüpft werden dürfen. Auf Boni und erfolgsabhängige Vergütungen dürfte das Urteil aber nicht anwendbar sein, da diese Zahlungen Entgeltcharakter haben. Für eine genauere Analyse muss die Veröffentlichung der Entscheidungsgründe durch das BAG abgewartet werden.

Steuertipp: Neue Tücken beim Kindergeld

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

Die Einkommensgrenze und die komplizierte Berechnung der Einkünfte und Bezüge für volljährige Kinder fallen ab 2012 weg. Wer aber erwartet, dass die neue Regelung einfacher ist, dürfte enttäuscht sein. Viele Eltern ahnen noch gar nicht, was auf sie zukommt: Denn es kann passieren, dass sich von 2011 auf 2012 nichts an ihren Verhältnissen ändert, aber trotzdem das Kindergeld wegen der Neuregelung entfällt.

Wie bisher bekommen Eltern für ein volljähriges Kind nur dann Kindergeld, wenn es sich zum Beispiel in Ausbildung befindet, noch einen Ausbildungsplatz sucht, in einer Übergangszeit zwischen zwei Ausbildungsabschnitten ist oder ein anderer Berücksichtigungsgrund vorliegt. Einkommen und Vermögen des Kindes spielen keine Rolle. Das Thema »Berufsausbildung« hat es allerdings in sich: Bis 2011 wurde zum Beispiel nicht unterschieden, ob sich das Kind in der ersten Berufsausbildung befindet oder ob es schon eine zweite Berufsausbildung absolviert; die Regeln zur Einkommensgrenze waren in beiden Fällen gleich. Ab 2012 wird sehr genau zwischen erster und zweiter Berufsausbildung unterschieden – mit teils unerwarteten Folgen.

Erste oder zweite Berufsausbildung?

Ob das Kind während der Berufsausbildung arbeitet (zum Beispiel neben dem Studium jobbt) und wie viel es dabei verdient, spielt keine Rolle mehr – allerdings nur während der ersten Berufsausbildung. In der ersten Berufsausbildung befindet sich das Kind so lange, bis die Ausbildung durch eine Prüfung abgeschlossen ist. Ein paar Einzelfälle, die die Problematik verdeutlichen:

- Ausbildung zum Rettungssanitäter: Wurde diese Ausbildung zum Beispiel während eines Freiwilligen Sozialen Jahres vor dem Studium erfolgreich abgeschlossen, liegt eine erstmalige Berufsausbildung vor.
- Bachelor- Studium: Mit erfolgreichem Abschluss ist die erste Berufsausbildung beendet. Das Master- Studium ist eine weitere Ausbildung.

Wichtig: Wenn die erste Berufsausbildung abgeschlossen ist, geht das Kindergeld nicht automatisch verloren. Erst wenn das Kind eine »schädliche« Erwerbstätigkeit ausübt oder zu viel arbeitet, steht das Kindergeld auf dem Spiel. Will die Familienkasse das Kindergeld nach Abschluss der ersten Berufsausbildung streichen, sollten Eltern darlegen, warum sie für ihr Kind weiterhin Kindergeld bekommen müssen. Ein Formular dafür gibt es noch nicht. Ein formloses Schreiben, in dem der Fall möglichst genau geschildert wird, reicht aus.

Absolviert das Kind eine weitere Berufsausbildung, darf es nicht mehr als 20 Stunden pro Woche erwerbstätig sein oder nur einen Mini- Job ausüben. Ein Ausbildungsdienstverhältnis ist ebenfalls »unschädlich«.

Zur »Erwerbstätigkeit« zählen nichtselbständige Arbeit, Land- und Forstwirtschaft, gewerbliche und selbstständige Tätigkeit. Einkünfte aus Kapitalvermögen und aus Vermietung und Verpachtung gehören nicht dazu. Das ist ungerecht und unseres Erachtens verfassungsrechtlich bedenklich.

Nach dem Gesetz ist eine Erwerbstätigkeit bis zu einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 20 Stunden unschädlich. Die Finanzverwaltung akzeptiert bei einer nichtselbständigen Tätigkeit eine Ausweitung der Beschäftigung auf über 20 Stunden pro Woche für eine vorübergehende Zeit von höchstens zwei Monaten.

Arbeitet ein Kind also während des Studiums wöchentlich 15 Stunden und in den Semesterferien Vollzeit, ist das zunächst kein Problem. Ob es im Schnitt die 20- Stunden-Grenze einhält, muss aber wieder kompliziert berechnet werden.

Haltung der Finanzverwaltung

Ein Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 07.12.2011 sollte eigentlich zur Klärung von Zweifelsfragen beitragen, verstößt jedoch gleichzeitig gegen den Gesetzeswortlaut. In § 32 Abs. 4 Satz 2 Einkommenssteuergesetz heißt es: »Nach Abschluss einer erstmaligen Berufsausbildung und [red. Anmerkung: also kumulativ!] eines Erststudiums wird ein Kind ... nur berücksichtigt, wenn ...«

Laut Gesetz steht Eltern für ein studierendes Kind also auch dann noch ohne weitere Voraussetzungen Kindergeld zu, wenn es bereits eine abgeschlossene nichtakademische Berufsausbildung oder ein anderes abgeschlossenes Studium vorweisen kann! Die Verwaltung will das jedoch nicht gelten lassen. Sie liest das »und« als »oder«! Neben dem BMF hat sich auch das Bundeszentralamt entsprechend geäußert. Hat ein Kind eine Berufsausbildung erfolgreich absolviert, sollen die Eltern das Kindergeld nur noch dann erhalten, wenn ihr Kind keiner schädlichen Erwerbstätigkeit nachgeht. Fazit: Streit ist bei diesem Thema absehbar. Die vielen Einzelfragen werden in Zukunft die Gerichte beschäftigen.

Steuertipps®
www.steuertipps.de

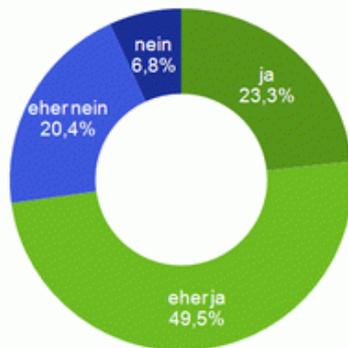


Nicole Weller ist Rechtsanwältin und Chefredakteurin des Informationsdienstes SteuerSparTipps des VAA- Kooperationspartners Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag.

Unternehmensmitbestimmung stärkt Personalentwicklung

Die Personalentwicklung der Unternehmen wird durch die Beteiligungsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen im Aufsichtsrat verbessert. Das zeigt eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin.

Sind Sie der Meinung, dass die über den Aufsichtsrat gegebenen Möglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen dazu beitragen, die Entwicklung der Humanressourcen im Unternehmen zu verbessern?



Quelle: Jürgens/ Lippert, Wissenschaftszentrum Berlin, 2005. Befragt wurden Mitglieder aus Aufsichtsräten mitbestimmter Unternehmen.

Kurzmeldungen

Befindlichkeitsumfrage 2012

Seit Anfang März erhalten zufällig ausgewählte VAA-Mitglieder in 25 Unternehmen der chemischen Industrie per Post den Fragebogen für die Befindlichkeitsumfrage 2012. Der VAA bittet um eine rege Beteiligung. Die Umfrage dient der Erhebung persönlicher Befindlichkeiten und dem Vergleich der Arbeitsbedingungen in den Unternehmen. Sie ist Grundlage für die Verleihung des Kölner Chemie-Preises. Einsendeschluss für die Rücksendung der ausgefüllten Fragebögen an die Geschäftsstelle in Köln ist der 30. März 2012.

Vortrag im IPH: „Geldanlage in unsicheren Zeiten“

Mehr als 40 VAA-Mitglieder folgten am 9. Februar 2012 einer Einladung der VAA-Landesgruppe Hessen in den Industriepark Höchst zu einem Vortrag mit anschließender Diskussion. Unter dem Titel „Geldanlage in unsicheren Zeiten“ erläuterte Joerg Lamberty, geschäftsführender Gesellschafter der [FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH](#), welche Risiken Euroland angehäuft hat und wie sich Anleger absichern können. Kurzfristig rechnet Lamberty mit erheblichen Turbulenzen an den Kapitalmärkten. Eine deutliche Erholung der Wirtschaft und die Rückkehr zu einem globalen Aufschwung seien erst 2013 zu erwarten. Es empfehle sich derzeit, Risiken zu meiden und eine sicherheitsorientierten Anlagestrategie zu wählen. Die Unterlagen zum Vortrag können bei Joerg Lamberty angefragt per [E-Mail](#) angefragt werden.

Job- und Karrieremesse MILK

Am 9. Juni 2012 findet in Berlin die dritte [Job- und Karrieremesse MILK](#) statt. Die MILK bietet Schülern, Studenten und Berufstätigen die Chance, sich auf aktuelle Jobangebote zu bewerben, persönliche Kontakte zu knüpfen und sich über vielfältige Unternehmenskulturen zu informieren. Im Fokus stehen Unternehmen und Institutionen mit einem Arbeitsumfeld, das unterschiedliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Belegschaft nicht nur akzeptiert, sondern anerkennt und wertschätzt. VAA-Mitglieder erhalten mit dem Buchungscode 5G7FGK9 einen Rabatt von 50 Euro auf die Kongresstickets.

FKI-Seminar "Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung"

Am 27. April 2012 bietet das [Führungskräfte Institut FKI](#) das Seminar "[Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung](#)" in Bonn an. VAA-Jurist Dr. Torsten Glinke und Rechtsanwältin Dr. Ingeborg Axler bieten einen praxisnahen Überblick über die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen. Das Seminar richtet sich an Führungskräfte, die als Mitglieder des Sprecherausschusses oder des Betriebsrates mit Fragen der betrieblichen Altersversorgung befasst sind. Es besteht die Möglichkeit zur Behandlung und Diskussion individueller Fragestellungen der Teilnehmer.

Termine

22.03.12: Landesgruppe Südwest

Veranstalter: VAA

Ort: Park Inn by Radisson Mannheim, Friedensplatz 1, 68165 Mannheim

23.03.12: Kommission Aufsichtsräte

Veranstalter: VAA

Ort: Maritim Hotel am Schlossgarten Fulda, Pauluspromenade 2, 36037 Fulda

23./24.03.12: Aufsichtsrätetagung

Themen: "Grundsätzliche Anforderungen an Compliance-Management-Systeme (CMS) und ihre Umsetzung unter Berücksichtigung praktischer Beispiele" und "Aktuelle Fragen der Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen - Möglichkeiten und Grenzen der Auslagerung von Pensionsverpflichtungen (CTA)"

Referenten: Jörg Hoffmann, Chief Compliance Officer der Evonik Industries AG, und Dr. André Geilenkothen, Head of Actuarial Services, AON Hewitt

Veranstalter: VAA

Ort: Maritim Hotel am Schlossgarten Fulda, Pauluspromenade 2, 36037 Fulda

28.03.12: Landesgruppe Hessen

Veranstalter: VAA

Ort: Stadthalle Hofheim, Raum "Hermann Jughenn", Chinonplatz 4, 65719 Hofheim a.T.

28.03.12: Landesgruppe Nordrhein

Veranstalter: VAA

Ort: VAA-Geschäftsstelle Köln, Mohrenstraße 11-17, 50670 Köln

Links

Berliner Erklärung

Mit der [Berliner Erklärung](#) fordern sechs der führenden Frauenverbände in Deutschland und weibliche Abgeordnete aller sechs im Bundestag vertretenen Parteien die gleichberechtigte Mitwirkung von Frauen an den Entscheidungsprozessen in den Führungs- und Kontrollgremien der Wirtschaft.

Jobguide Professional

Einen von Journalisten recherchierten, unabhängigen Marktüberblick bietet der [Jobguide Professional](#). Der Karriereberater für Fach- und Führungskräfte informiert zu allen Fragen rund um Karriere, Arbeitgeber und Gehälter. Alle Infos und Tipps gibt es kostenlos zum Download.

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.