

Familienpolitik: Echte Flexibilität statt einfacher Formeln

Frauen mit Kindern sollten in Deutschland mehr Möglichkeiten haben, schneller in Vollzeit in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Diese Forderung hat Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), kürzlich in einem Zeitungsinterview aufgestellt. Schweitzer kritisiert, dass sich Deutschland trotz eines zunehmenden Fachkräftemangels die zweithöchste Teilzeitquote unter Frauen in Europa leistet und fordert deshalb mehr bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote.

So weit, so gut. In der Tat arbeiten viele Frauen nicht deshalb in Teilzeit, weil sie genau das wollen, sondern weil sie aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen keine andere Möglichkeit sehen. Das belegt nicht nur der Fachkräfte-Fortschrittsbericht der Bundesregierung, sondern auch die letzte VAA- Umfrage zur Chancengleichheit. Insofern hat der DIHK- Präsident recht: Wir brauchen bessere Möglichkeiten für die Vollzeit- Rückkehr in den Job nach einer familienbedingten Auszeit. Und dazu gehören – auch hier hat Eric Schweitzer recht – bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote.

Mit dem Aufruf an die öffentliche Hand, mehr für die Kinderbetreuung zu tun, ist es allein indes nicht getan. Vielmehr sollten die Unternehmen den Staat bei der Bereitstellung dieser Infrastruktur schon aus eigenem Interesse nach Kräften unterstützen. Dafür existieren bereits viele gute Beispiele, auch in der Chemiebranche. Bei vielen kleinen und mittleren, teilweise aber auch bei großen Unternehmen gibt es allerdings noch deutlichen Nachholbedarf.

Auch an anderer Stelle sind die Unternehmen gefordert: Sie müssen es Mitarbeitern mit familiären Verpflichtungen deutlich besser als bislang ermöglichen, alternative Arbeitszeitmodelle – zu denen auch die Teilzeit gehört – vorbehaltlos und ohne Angst vor dem Karriereknick zu nutzen. Sei es ergänzend oder alternativ zur Wahrnehmung von Kinderbetreuungsangeboten.

Mitarbeitern bei der Ausgestaltung ihres Weges zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere ein Höchstmaß an Flexibilität zu bieten, ist im Übrigen nicht zuallererst eine Frage des Arbeitskräfteangebotes. Diese Flexibilität ist vielmehr ein Gebot echter Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Vor allem aber ist sie ein Maß für eine Familienpolitik, die diesen Namen auch verdient. Denn ein familienpolitischer Anspruch an Staat und Unternehmen, der sich wirklich am Wohl der Familien orientiert, darf sich nicht auf die einfache Formel „mehr Kinderbetreuung, mehr Vollzeitarbeit, weniger Fachkräftemangel“ beschränken. Wir brauchen mehr Kinderbetreuungsangebote, eine bessere Nutzbarkeit alternativer Arbeitszeitmodelle und damit insgesamt mehr Flexibilität für Familien.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Podiumsdiskussion: Pharmastandort Sachsen stärken

Experten und Politiker diskutierten am 15. Mai auf Einladung des VAA in Dresden über Geschichte, Rahmenbedingungen, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft der Pharmabranche am traditionsreichen Standort Sachsen.



Debattierten zum Thema „Großraum Dresden – Zentrum der mittelständischen chemisch- pharmazeutischen Industrie?“. Prof. Thomas Beisswenger, Torsten Herbst, MdL FDP, Aline Fiedler, MdL CDU, Moderatorin Katharina Gerlach, Dr. Jana Pinka, MdL DIE LINKE, Prof. Claus Rüger, TU Dresden (v. l.). Foto: Dehlis – VAA

Zahlreiche Gäste aus Politik und Wirtschaft verfolgten die von der Journalistin Katharina Gerlach moderierte Podiumsdiskussion zum Thema „Großraum Dresden – Zentrum der mittelständischen chemisch-pharmazeutischen Industrie?“. Gäste auf dem Podium waren neben den Landtagsabgeordneten Torsten Herbst (FDP), Aline Fiedler (CDU) und Dr. Jana Pinka (DIE LINKE) auch die beiden Wirtschaftsexperten Prof. Claus Rüger von der TU Dresden und Prof. Thomas Beisswenger.

Beisswenger hatte zuvor in seinem Impulsvortrag Herausforderungen wie die zunehmenden Alterserkrankungen, Antibiotikaresistenzen und die demografische Entwicklung umrissen, bei deren Bewältigung die Pharmaindustrie eine zentrale Rolle spielt. Die Branche unternehme hohe Innovationsanstrengungen, um die Lebenserwartung zu verlängern und die Lebensqualität zu verbessern, so der langjährige Vorsitzende des Gesamtsprecherausschusses bei der Evonik Services GmbH.

Auf dem Podium waren sich die Politiker einig: Die Attraktivität des Standortes Sachsen müsse erhöht und die bestehenden Unternehmen gestärkt werden. Um die erfolgreiche Weiterentwicklung und den Erhalt des Industrie- und Wissenschaftsstandortes zu gewährleisten, seien gezielte Forschungsförderung, Kooperationsmöglichkeiten mit Hochschulen und eine effizientere Zusammenarbeit innerhalb der sächsischen Gesundheitswirtschaft unabdingbar.

Wichtiger Impuls

Die Teilnehmer stellten übereinstimmend fest, dass die Veranstaltung den Diskussionsbedarf im Hinblick auf die Anforderungen der Pharmaindustrie an die politischen Rahmenbedingungen aufgezeigt und einen wichtigen Impuls für weitere Gespräche zwischen Wirtschaft und Politik gesetzt hat.

Rückzahlung von Weiterbildungskosten: Transparenz geboten

Arbeitnehmer können verpflichtet sein, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber getragene Weiterbildungskosten zurückzuzahlen. Solche Vereinbarungen sind jedoch nur wirksam, wenn sie der Transparenzkontrolle nach § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB genügen. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden und damit seine bisherige Rechtsprechung dazu weiter präzisiert.

Ein Arbeitnehmer hatte zwischen 2006 und 2008 erfolgreich an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen, für die der Arbeitgeber die Kosten übernommen hatte. Als der Arbeitnehmer Ende 2010 das Arbeitsverhältnis durch Eigenkündigung beendete, forderte der Arbeitgeber entsprechend einer Nebenabrede zum Arbeitsvertrag die Rückzahlung von einem Drittel der Weiterbildungskosten. Die Forderung des Arbeitgebers erstreckte sich neben den Gebühren für die Weiterbildung auch auf die Entgeltfortzahlungskosten für die Weiterbildungszeit. Als der Arbeitnehmer die Rückzahlung der Kosten verweigerte, reichte der Arbeitgeber Klage vor dem Arbeitsgericht ein und bekam Recht. Im Berufungsverfahren wies das Landesarbeitsgericht (LAG) die Klage des Arbeitgebers hingegen ab. Es schloss sich der Auffassung des Arbeitnehmers an, der in der Nebenabrede eine allgemeine Geschäftsbedingung sah, die ihn wegen ihrer mangelnden Transparenz unangemessen benachteilige. Diese LAG- Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht bestätigt (Urteil vom 6. August 2013, Aktenzeichen: 9 AZR 442/12).

Im Falle von Rückzahlungsklauseln liegt nach Auffassung der BAG- Richter ein Verstoß gegen das Transparenzgebot insbesondere dann vor, wenn die Klausel dem Arbeitgeber vermeidbare Spielräume hinsichtlich der erstattungspflichtigen Kosten gewährt. So sei die genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll, ebenso erforderlich wie die Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden. Da diese Voraussetzung im vorliegenden Fall nicht gegeben war, wies das BAG die Rückzahlungsforderung des Arbeitgebers zurück.

VAA- Praxistipp

Allgemeine Geschäftsbedingungen unterliegen grundsätzlich der Transparenzkontrolle nach § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB. Sie liegen für Arbeitnehmer bereits dann vor, wenn der Arbeitgeber eine vorformulierte Klausel nutzt.

Frisch verheiratet: Welche Steuerklassenkombination ist die beste?

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

Bei Heirat erhalten im ELStAM- Verfahren derzeit in allen Fällen beide Ehepartner automatisch die Steuerklasse IV, selbst wenn ein Ehepartner gar keinen Arbeitslohn bezieht. Das ist nicht immer die günstigste Lösung.

Verheiratete können auswählen zwischen den Steuerklassenkombinationen

- IV/ IV oder
- III/ V oder
- IV- Faktor/ IV- Faktor (das sogenannte Faktorverfahren).

Erzielt nur ein Partner Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (zum Beispiel Arbeitslohn oder Pension), wird in Steuerklasse III für ihn die geringste Lohnsteuer abgeführt. Das gilt auch, wenn der andere Partner steuerpflichtige Einkünfte erzielt, zum Beispiel eine Altersrente.

Die Unterschiede zwischen den Steuerklassenkombinationen

Kombination IV/ IV: Hier wird bei beiden Partnern während des Jahres die "richtige" Lohnsteuer einbehalten, wenn beide genau gleich viel verdienen. Ansonsten zahlen sie während des Jahres immer zu viel Steuern. Diese Überzahlung ist umso größer, je höher das gemeinsame Einkommen ist und je weiter die Einkommen der Partner voneinander abweichen.

Kombination III/ V: Hier wird während des Jahres die "richtige" Lohnsteuer abgeführt, wenn sich das gemeinsame Einkommen nach dem Verhältnis 60:40 auf die Steuerklasse III für den höher verdienenden Partner und die Steuerklasse V für den geringer verdienenden Partner verteilt. Beträgt der Arbeitslohn in Steuerklasse V mehr (weniger) als 40 Prozent des gemeinsamen Lohns, wird während des Jahres zu viel (zu wenig) Lohnsteuer erhoben.

Kombination IV- Faktor/ IV- Faktor: Wer eine Steuernachzahlung vermeiden möchte und eine möglichst gerechte Verteilung der Lohnsteuer auf beide Partner anstrebt, wählt das Faktorverfahren. Im Vergleich zur Kombination III/ V ist hier die Lohnsteuerbelastung beim geringer verdienenden Partner merklich niedriger, dafür aber beim anderen Ehepartner höher als in Steuerklasse III.

Auswirkungen auf die Pflicht zur Abgabe einer Steuererklärung

Da das Gehalt selten gleich hoch ist, sollten Ehepartner sowie eingetragene Lebenspartner mit der Kombination IV/ IV eine Steuererklärung abgeben, um die zu viel gezahlte Lohnsteuer erstattet zu bekommen. Wird die Kombination III/ V gewählt, muss für das betreffende Jahr eine Steuererklärung abgegeben werden. Auch bei der Anwendung des Faktorverfahrens muss für das betreffende Jahr eine Steuererklärung abgegeben werden.

Damit Monat für Monat so wenig Lohnsteuer wie möglich einbehalten wird, kann mit dem [kostenlosen Steuerklassen-Rechner](#) der Akademischen Arbeitsgemeinschaft die jeweils ideale Kombination ermittelt werden.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Deutschlands stolzeste Unternehmen und Organisationen können sich outen

Unternehmen und Organisationen können sich ab sofort mit Deutschlands erstem LGBTI- Diversity- Siegel (LGBTI = Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender & Intersex) PRIDE 175 öffentlichkeitswirksam als LGBTI- inklusive Arbeitgeber outen. Die Initiatoren des Siegels, die STICKS & STONES Karrieremesse und der ULA- Mitgliedsverband Völklinger Kreis e. V., stellten die Gemeinschaftsinitiative am 11. Juni vor. „LGBTI Diversity Management erschließt wertvolles Potenzial für den Arbeitsmarkt, das PRIDE 175 fördern möchte“, so René Behr, stellvertretender Vorsitzender und Vorstand Diversity des Völklinger Kreises. „Eine Vielfalt an Persönlichkeitseigenschaften, Fähigkeiten und Erfahrungen bildet den Nährboden für Innovation und Kreativität, welche die Bewältigung heutiger und zukünftiger Herausforderungen der Arbeitswelt erleichtern.“ Nähere Informationen gibt es unter www.pride175.com.

Seminare des Führungskräfte Instituts FKI

www.fki-online.de

Motivierend führen

Es gibt wohl keine Frage, die Führungskräfte mehr bewegt: Wie motiviere ich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Umstrukturierungen, Einschränkungen in Budget- und Personalressourcen sowie deutliche Arbeitsverdichtung lassen Teammitglieder häufig frustriert und demotiviert reagieren. Leistung und Stimmung lassen nach. Führungskräfte haben nicht die Freiheit, diesen Gefühlen großen Raum zu geben. Sie stehen unter dem Druck, trotz restriktiver Bedingungen gute Ergebnisse zu produzieren. Wie kann das gehen, wenn in Meetings und Einzelgesprächen vor allem Frustration und Widerstand Thema sind? Darauf soll diese Veranstaltung inspirierende Antworten geben. Referentin ist Bettina Hahn. Sie ist Diplom-Psychologin und arbeitet seit 1996 als freiberufliche Trainerin & Supervisorin. Das Seminar findet **am 28. August 2014** in Köln statt.

Für Mitglieder von VAA, Forum F3 und anderen Mitgliedsverbänden des Führungskräfteverbandes ULA gelten für die Seminare des FKI exklusive Sonderkonditionen.

Termine

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

27.06.14, 14.00 Uhr bis 28.06.14, 13.00 Uhr:

Betriebsrätekonferenz

Veranstalter: VAA Services GmbH

Ort: Atrium Hotel Mainz, Flugplatzstr. 44, 55126 Mainz

02.07.14 10.00 Uhr – 18.00 Uhr

Seminar "Aufgaben von Sprecherausschüssen"

Veranstalter: FKI Führungskräfte Institut

Ort: K-1 BusinessClub, Hanauer Landstraße 204, 60314 Frankfurt

03.07.14, 17.00 Uhr – 20.00 Uhr:

Hochschulveranstaltung in Bayern

Veranstalter: VAA

Ort: Uni Ulm, Hörsaal H 1

06.08.14 12.00 Uhr – 16.00 Uhr:

Sitzung Arbeitskreis Delegation

Veranstalter: VAA

Ort: Sprecherausschussräume der BASF in Ludwigshafen

18.08.14, 19.00 Uhr bis 20.08.14, 16.00 Uhr:

Seminar für Betriebsräte

Referent: Dr. Hans Friedrich Eisemann, Präsident des LAG Brandenburg a. D.

Thema: Grundlagen der Mitbestimmung und Mitwirkung des Betriebsrates in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten

Veranstalter: VAA Services GmbH

Ort: Mercure Hotel Köln City Friesenstrasse, Friesenstr. 44– 48, 50670 Köln

25.08.14 14.15 Uhr – 17.00 Uhr:

Sitzung Kommission Pensionäre

Veranstalter: VAA

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

Links

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.