

Studienabbruch: Vom Philosophen zum Tischlermeister?

„Vom Campus in den Chefsessel.“ Mit dieser knackigen Formel bewirbt die Handwerkskammer Unterfranken ihr Karriereprogramm für Studienaussteiger. Die Franken gehören zu den Pionieren eines Konzeptes, das sich längst an vielen deutschen Hochschulen etabliert hat: die Vermittlung von Studienabbrechern in Handwerksberufe. Angesichts der hohen Studienabbrucherquote von fast einem Drittel hat auch Bundesbildungsministerin Johanna Wanka den Charme des Modells erkannt und will entsprechende Projekte künftig stärker fördern. Verkürzte Ausbildungszeiten und Meisterkurse sollen den Weg in das Handwerk für Studienabbrecher attraktiver machen, von denen bisher nur ein kleiner Teil den Schritt in die Ausbildung wagt.

Tatsächlich ist die Idee zunächst einmal kaum von der Hand zu weisen: Natürlich ist es allemal besser, ein junger Mensch absolviert eine Ausbildung zum Fachinformatiker oder zum Dachdeckermeister statt mit einem abgebrochenen Studium in der Arbeitslosigkeit zu landen. Dieses Potenzial zu verschenken ist weder aus der persönlichen Sicht der Betroffenen noch aus volkswirtschaftlicher Sicht sinnvoll. Das Handwerk reklamiert schon länger mehr ausbildungsstarke Jugendliche für sich, da durch den technologischen Wandel die Anforderungen in vielen Berufen gestiegen sind.

Allerdings darf die Erkenntnis, dass „Hauptsache Studium“ nicht der bildungspolitische Königsweg ist, auch nicht in einer unreflektierten Bewegung in die andere Richtung münden. Gerade in den technisch- naturwissenschaftlichen Fächern brauchen wir nach wie vor jeden einzelnen Hochschulabsolventen. Die Rückbesinnung auf den Wert der Berufsausbildung darf nicht dazu führen, dass junge Leute aus den MINT- Fächern die Flinte ins Korn werfen, solange noch Aussichten auf einen erfolgreichen Abschluss bestehen. Jeder Euro für Beratungs- und Unterstützungsangebote, die auf einen erfolgreichen Hochschulabschluss zielen, ist an dieser Stelle gut investiert.

Denn der künftige Wohlstand unserer Gesellschaft wird eben nicht zuallererst davon abhängen, ob wir ausreichend Dachdecker und Konditoren ausbilden, sondern ob es uns gelingt, als innovative Volkswirtschaft im globalen Wettbewerb zu bestehen. Und dafür brauchen wir hochqualifizierte junge Menschen, die studieren wollen.



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

Intrapreneurship: Unternehmen haben Nachholbedarf

Für eine konsequente Ausrichtung auf Intrapreneurship besteht in vielen Unternehmen noch Nachholbedarf im Hinblick auf die Personalrekrutierung und die Organisation. Kommunikation und Kultur sind hingegen bereits häufig passend eingeführt.

Von Prof. Dr. Birgit Baum, Baum Management Competence

Gerade für hochqualifizierte Personen ist es oft attraktiv, in einem Unternehmen zu arbeiten, in dem Intrapreneurship gelebt wird. Viele Hochqualifizierte schätzen es, Ideen einbringen und selbst umsetzen zu können. Dies könnte von Unternehmen zum Aufbau eines positiven Images genutzt werden. Eine aktuelle Umfrage unter den Mitgliedern des VAA zeigt jedoch, dass diese Erkenntnis in vielen Unternehmen der chemischen Industrie noch nicht angekommen zu sein scheint: Nur etwa 18 Prozent der rund 500 Umfrageteilnehmer gaben an, dass Intrapreneurship auf der Homepage ihres Unternehmens Erwähnung findet. Etwas häufiger spielt das Thema in der Unternehmenspolitik (23 Prozent) und der Unternehmensvision (26 Prozent) eine Rolle. Immerhin mehr als ein Viertel der Befragten (28 Prozent) gab zudem an, dass internes Unternehmertum Bestandteil der Unternehmensstrategie ist.

Was ist Intrapreneurship?

Intrapreneurship oder „internes Unternehmertum“ zeichnet sich durch „... aktive und effiziente Unterstützung der Unternehmensstrategie durch problemlösendes, sozialkompetentes und umsetzendes Denken und Handeln einer möglichst großen Anzahl von Mitarbeitern aller Hierarchie- und Funktionsbereiche mit hoher Eigeninitiative und -verantwortung in/ mit dafür fördernden Strukturen und Personen aus“ (Wunderer, R. (2011): Führung und Verantwortung. Ein unternehmerische Führungslehre, 9., neu bearbeitete Auflage, Köln, Seite 51).

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass Intrapreneurship in vielen Unternehmen intern stärker gelebt wird, als es nach außen gezeigt und zur Imagebildung genutzt wird. Bei der Personalrekrutierung scheint das interne Unternehmertum ebenfalls kaum Beachtung zu finden: Die Unternehmen gehen kaum an Orte, wo unternehmerisches Verhalten bereits gefördert wird, zum Beispiel an die Gründerlehrstühle der Hochschulen.

Häufig fehlen unternehmerische Kompetenzprofile und auch Einblicke in das Unternehmen vor Vertragsunterzeichnung in Form von „Schnuppertagen“ sind die Ausnahme.

Günstige Voraussetzungen für Intrapreneurship stellen zeitliche Freiräume zum Entwickeln der Ideen dar, verbunden mit der Bereitstellung materieller Ressourcen und finanzieller Mittel. In der VAA- Umfrage gaben jedoch drei Viertel der Befragten an, weder zeitliche Freiräume noch entsprechende Budgets im Unternehmen zu erhalten. Zusätzliche personelle Kapazitäten zur Entlastung von Ideengebern sind häufig ebenso Mangelware. Die Entwicklung neuer Ideen scheint insofern oft eher Privatsache der Mitarbeiter als Priorität der Unternehmen zu sein: In jedem zweiten Unternehmen arbeiten Ideengeber ihre Idee zunächst informell aus. Etwa jede dritte Idee findet dann den Weg in ein offiziell genehmigtes Projekt, teilweise begleitet durch einen entsprechenden Ausschuss. Zehn Prozent der Umfrageteilnehmer gaben an, dass aus einer Idee bei Erfolg ein Venture wird und in jedem zweiten Unternehmen erhalten die Ideengeber finanzielle Belohnungen. Daraus folgt jedoch in den meisten Fällen keine Beteiligung am Geschäftserfolg oder eine Zuteilung von Projektmitteln.

Bei immerhin 44 Prozent der Antwortenden wird hingegen auch die Unterstützung durch die Teams (Abteilungen, Bereiche) belohnt. Positiv ist auch, dass in den meisten Unternehmen frei kommuniziert wird und 71 Prozent der Teilnehmer ihren Unternehmen eine vertrauensvolle und fehlertolerante Unternehmenskultur attestieren. Die Umfrage zeigt zudem, dass Ideengeber meist anerkannt werden. Netzworkebildung sowie passende Weiterbildungsmaßnahmen scheinen gut verankert zu sein. Und an innovativen Aufgaben herrscht in den Unternehmen der VAA- Mitglieder kein Mangel.



Prof. Dr. Birgit Baum
 von Baum Management Competence
 ist Expertin für
 Innovationsmanagement und Coach
 für Führungskräfte.

Urlaub: Anspruch auch nach unbezahltem Sonderurlaub

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Ruhen des Arbeitsverhältnisses, hindert dies weder die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs noch berechtigt es den Arbeitgeber zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.

Eine Arbeitnehmerin war seit 2002 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt und hatte vom 1. Januar 2011 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 30. September 2011 unbezahlten Sonderurlaub. Als sie danach die Abgeltung von 15 Urlaubstagen aus dem Kalenderjahr 2011 verlangte, wies der Arbeitgeber diese Forderung zurück. Nachdem eine entsprechende Klage zunächst vom Arbeitsgericht Berlin abgewiesen wurde, gab das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg der Arbeitnehmerin Recht. Diese Rechtsauffassung wurde nun auch durch das BAG bestätigt ([Urteil vom 6. Mai 2014, Aktenzeichen: 9 AZR 678/12](#)). Die obersten Arbeitsrichter stellten klar, dass der gesetzliche Urlaubsanspruch aus § 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) gemäß § 13 Absatz 1 Satz 1 und Satz 3 BUrlG „unabdingbar“ sei.

§ 1 Bundesurlaubsgesetz: Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Seine Entstehung erfordere „nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die einmalige Erfüllung der Wartezeit“. Das gilt aus Sicht der BAG- Richter auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter ruht. Insofern sei der Arbeitgeber nicht zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt. Einzige Ausnahmen von diesem Grundsatz seien spezialgesetzliche Regelungen, die dem Arbeitgeber explizit eine Kürzung erlauben, zum Beispiel bei Elternzeit gemäß § 17 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes.

VAA- Praxistipp

Ruht ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung (zum Beispiel während eines "Sabbaticals" oder einer unbezahlten Freistellung), entsteht dennoch ein gesetzlicher Urlaubsanspruch, den der Arbeitgeber nicht kürzen darf.

Öffentliche Verkehrsmittel: Was gilt für die Pendlerpauschale?

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

Das Finanzamt gewährt für jeden Kilometer, den die Wohnung eines Arbeitnehmers von seiner regelmäßigen Arbeitsstätte entfernt liegt, eine verkehrsmittelunabhängige Entfernungspauschale von zurzeit 30 Cent pro Kilometer. Bei der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln gibt es einige Besonderheiten.

Die abzugsfähigen Kosten für die Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte sind grundsätzlich begrenzt auf einen jährlichen Höchstbetrag von 4.500 Euro. Betroffen sein können Arbeitnehmer, deren Arbeitsstätte mehr als 65 Kilometer von der Wohnung entfernt liegt (bei 230 Arbeitstagen). Denn $66 \text{ Kilometer} \times 230 \text{ Tage} \times 0,30 \text{ Euro/Kilometer}$ ergeben bereits 4.554 Euro als anzusetzende Entfernungspauschale.

Es gibt aber Ausnahmen: Der Höchstbetrag kommt nicht zur Anwendung:

- wenn Sie mit dem Pkw zur Arbeit fahren;
- bei Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung;
- wenn die tatsächlichen (!) Kosten für öffentliche Verkehrsmittel höher sind. Die höheren Kosten sind dann ohne Höchstbetrag statt der Entfernungspauschale als Werbungskosten absetzbar.

Betroffen vom Höchstbetrag sind also vor allem Bahnfahrer und nicht selbst fahrende Teilnehmer einer Fahrgemeinschaft mit einem weiten Weg zum Arbeitsplatz.

Nutzung verschiedener Verkehrsmittel

Viele Arbeitnehmer benutzen für den Weg zur Arbeit verschiedene Verkehrsmittel: Sie fahren beispielsweise mit dem Pkw zum nächsten Bahnhof und von dort aus mit der Bahn zur Arbeit (*park and ride*), oder sie fahren nur einen Teil des Jahres mit dem Pkw und den anderen Teil mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Maßgebende Entfernung für die Berechnung der Pendlerpauschale ist auch in diesen Fällen die kürzeste Straßenverbindung. Die Teilstrecke, die mit dem Pkw zurückgelegt wird, wird voll angesetzt. Der verbleibende Teil der maßgebenden Entfernung ist die Teilstrecke, die auf öffentliche Verkehrsmittel entfällt. Nur für diese Teilstrecke gilt der Höchstbetrag von 4.500 Euro.

Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel

Die Begrenzung der Entfernungspauschale auf 4.500 Euro gilt auch bei der Nutzung verschiedener öffentlicher Verkehrsmittel, entschied kürzlich das Finanzgericht Münster. Geklagt hatte dort ein Arbeitnehmer, der für den Weg zu seiner 130 Kilometer entfernten liegenden Arbeitsstätte auf drei Teilstrecken seinen privaten Pkw, einen Zug der Deutschen Bahn und die U- Bahn benutzte. Für die mit dem Auto und dem Zug zurückgelegte Entfernung machte er die Pauschale von 0,30 Euro pro Entfernungskilometer geltend, wobei er den auf den Zug entfallenden Betrag entsprechend der gesetzlichen Regelung auf 4.500 Euro begrenzte. Daneben forderte er jedoch den Abzug der tatsächlichen Kosten für die U- Bahnfahrten. Sein Argument: Da es sich um verschiedene öffentliche Verkehrsmittel handele, dürfe insoweit der Höchstbetrag überschritten werden. Das Finanzamt berücksichtigte die Kosten für die U- Bahn jedoch nicht, da es der Meinung war, mehrere öffentliche Verkehrsmittel seien einheitlich zu behandeln.

Das Finanzgericht Münster folgte der Auffassung des Finanzamts: Die Begrenzung der Entfernungspauschale auf jährlich 4.500 Euro greife für alle Teilstrecken ein, die nicht mit dem eigenen Pkw zurückgelegt werden, präzisieren die Richter. Dies gelte unabhängig davon, ob hierfür eines oder mehrere öffentliche Verkehrsmittel genutzt werden, da das Gesetz lediglich zwischen zwei Teilstrecken (privater Pkw einerseits und öffentliche Verkehrsmittel andererseits) differenziere (Finanzgericht Münster vom 2. April 2014, 11 K 2574/12).

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Seminare des Führungskräfte Instituts FKI
www.fki-online.de

Arbeitsrecht für Führungskräfte

Führungskräfte nehmen im Arbeitsrecht eine besondere Stellung ein. Die Kenntnis um die eigenen arbeitsrechtlichen Besonderheiten ist unabdingbar, da für einen Teil der Führungskräfte (leitende Angestellte) nicht alle Schutzregelungen Anwendung finden. Die Seminarreihe "Arbeitsrecht für Führungskräfte" vermittelt praxisnah das Know-how für die wichtigsten Fragestellungen des Arbeitsrechts. Angestellte Führungskräfte können sich einen Überblick über die wesentlichen arbeitsrechtlichen Themen verschaffen und ihr Wissen auf den aktuellsten Stand bringen. Referenten sind die Rechtsanwälte Stephan Gilow und Christian Lange. Sie besitzen ausgewiesene Expertise im Arbeitsrecht und sind als VAA- Geschäftsführer spezialisiert auf führungs-kraftespezifische Fragestellungen. Das Seminar findet **am 9. September in Köln** statt.

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

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.

Umfrage der RWTH Aachen zu Karriereentscheidungen

Eine [Befragung](#) der RWTH Aachen untersucht, was zu Karriereentscheidungen und -erfolgen von promovierten Ingenieuren und Naturwissenschaftlern beiträgt. Die Teilnahme ist unverbindlich und kostenlos.

Termine

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

29.07.14, 16.00 Uhr – 19.00 Uhr:

Hochschulveranstaltung in Bayern

Veranstalter: VAA

Ort: TU München, Hörsaal 26411, Arcisstraße 21, 80333 München

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

15.09.14, 14.15 Uhr – 17.15 Uhr:

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

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

19.09.14, 10.00 Uhr – 13.30 Uhr:

Sprecherausschusskonferenz

Veranstalter: VAA

Ort: Steigenberger Drei Mohren, Maximilianstr. 40, 86150 Augsburg

19.09.14, 15.00 Uhr bis 20.09.14, 14.00 Uhr:

Sprecherausschusstagung

Veranstalter: VAA Services GmbH

Ort: Steigenberger Drei Mohren, Maximilianstr. 40, 86150 Augsburg