

Neue Perspektiven für die Zukunft schaffen

Mittlerweile hat sich auch in der breiteren öffentlichen Diskussion herumgesprochen, was der VAA gemeinsam mit seinen Sozial- und Branchenpartnern schon seit längerer Zeit beteuert: Im Vergleich zur Situation vor Corona und vor Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine befindet sich der Industriestandort Deutschland in einem geradezu erbärmlichen Zustand. Und die existenzielle Krise in der Chemie, einer der Schlüsselindustrien der deutschen Wirtschaft, verschärft sich immer weiter. Genau dies belegt eine Umfrage zu den Zukunftsaussichten des Standorts, die der VAA zusammen mit der DECHEMA durchgeführt hat. Klar geht daraus hervor: Wenn es weitergeht wie bisher, mangelt es bald an elementaren Perspektiven.

Gleichzeitig gehen in der Hitze der Diskussion manchmal auch positive Dinge unter, wie der 2. VAA- Vorsitzende Dr. Christoph Gürtler kürzlich herausgestellt hat. Denn hierzulande bestehe nach wie vor eine hervorragende Infrastruktur sowohl für die chemische Produktion als auch für Forschung und Entwicklung, ganz zu schweigen von der immer noch herausragenden Ausbildung für den Branchennachwuchs. Es sind also genug Möglichkeiten vorhanden, nach denen sich andere Chemieregionen der Welt sehnen würden.

Und genau an dieser Stelle gelte es, betont Gürtler, den Vorteil unternehmerisch auszuspielen und in diesen Schatz zu investieren. Doch dafür, und damit schließt sich der Kreis wieder unter einem wolkenverhangenen Himmel, sollte die Politik endlich die nötigen Rahmenbedingungen für Energie- und Planungssicherheit wiederherstellen.

Ausbaufähige, aber nach wie vor gute Forschungsbedingungen gibt es beispielsweise für die medizinische Forschung und die Pharmaindustrie. Letztere steht zurzeit etwas im Schatten der Chemie, ist aber von der Krise nicht in gleichem Maße betroffen. Mit vereinten Kräften tüfteln Industrie und Wissenschaft kontinuierlich daran, Fortschritte in der Behandlung von Krankheiten zu erzielen. Dazu gehören auch sogenannte Volkskrankheiten. Diese sind allgemein bekannt, laufen jedoch oft unterhalb des medialen Radars. Mit einer dieser Erkrankungen – Diabetes – beschäftigt sich das [Spezial im aktuellen VAA Magazin](#) und zeigt dabei sowohl die komplexe Realität der Krankheit als auch die neuen Perspektiven, die sich durch moderne Forschung eröffnen. Und genau diese Zukunftsperspektiven brauchen kontinuierliche Investitionen und ein innovationsorientiertes Standortklima, ob in Pharma oder Chemie.



Stephan Gilow
Hauptgeschäftsführer des VAA

„VAA next“ bringt Leistungen für Mitglieder nach vorn

Welchen Mehrwert bietet der VAA? Welche Leistungen nutzen die rund 30.000 VAA-Mitglieder? Dies sind nur zwei von vielen Fragen, die im letzten Jahr knapp 40 VAA-Mitgliedern in drei Onlineworkshops gestellt wurden. Aufgeteilt in sogenannte Fokusgruppen mit verschiedenen Altersgruppen haben die Mitglieder offen gesagt, was sie vom Verband erwarten. Auch an konstruktiver Kritik hat es nicht gemangelt: Insbesondere Themen, die in der Wahrnehmung der Mitglieder noch nicht umfassend als Leistungsangebot vorhanden sind, standen im Mittelpunkt der Diskussion.

Je nach Altersgruppe unterscheiden sich die Interessen der VAA-Mitglieder an den Verbandsleistungen. Zur jüngsten Fokusgruppe gehörten Mitglieder, die kurz vor dem Berufseinstieg stehen oder gerade ihr erstes Arbeitsverhältnis gestartet haben. „Bereits jetzt bietet der VAA seinen jungen Mitgliedern Informationen zu Bewerbungsverfahren, Workshops zum ersten Anstellungsvertrag und den Zugang zum VAA-Bewerbungsnetzwerk“, so VAA-Geschäftsführer Christian Lange zum aktuellen Leistungsportfolio des VAA. Gemeinsam mit seinem Kollegen Thomas Spilke aus dem Berliner VAA-Büro betreut Lange das mit „VAA next“ betitelte VAA-Projekt zur Neuausrichtung des Verbandes und zur Schärfung des Verbandsprofils.

Junge Berufstätige, die in der zweiten Fokusgruppe befragt wurden, interessieren sich zum Beispiel für die Gehaltsentwicklungen in den Unternehmen. Lange dazu: „Hier bietet der VAA mit der Einkommensumfrage und den daraus gewonnenen fundierten Daten eine sehr gute Unterstützung.“ Auch das Netzwerk, das insbesondere über die VAA-Communitys in den Unternehmen geboten wird, sei für diese Mitglieder wichtig.

In der dritten Fokusgruppe waren überwiegend VAA-Mitglieder mit großer Berufserfahrung und Mandatsträger. „Sie schätzen die rechtliche Unterstützung des VAA“, ergänzt Thomas Spilke, „sei es bei individuellen Problemen oder als Gremium Betriebsrat beziehungsweise Sprecherausschuss“.

Bei der Auswertung der Antworten standen in einem gemeinsamen Workshop des VAA-Vorstands und der VAA-Geschäftsführung vor allem die Themen im Vordergrund, mit denen sich der Verband aus Sicht der Befragten noch nicht umfassend genug beschäftigt. Hieraus sind fünf Handlungsfelder entwickelt worden, in denen das Angebot für die Mitglieder auf den Prüfstand gestellt und gezielt ergänzt werden soll. „Beratung und Unterstützung, fundierte Informationen, eine Vernetzung von Mitgliedern und eine sichtbare Lobbyarbeit des VAA sind die Kernpunkte“, fasst Spilke zusammen.

Weitere Informationen über die Maßnahmen im Rahmen des Projektes „VAA next“ gibt es in der [aktuellen Ausgabe des VAA Magazins](#).

LAG Köln: Unwirksamkeit erheblich verspäteter Zielvorgaben

Erfolgt eine Zielvorgabe erst zu einem derart späten Zeitpunkt innerhalb des maßgeblichen Geschäftsjahres, dass sie ihre Anreizfunktion nicht mehr sinnvoll erfüllen kann, ist sie so zu behandeln, als sei sie überhaupt nicht erfolgt. Das hat das Landesarbeitsgericht Köln entschieden.

Zwischen einem Arbeitnehmer mit Führungsverantwortung und seinem Arbeitgeber war arbeitsvertraglich ein Jahreszielgehalt vereinbart worden, das sich aus einem Bruttofixgehalt und einer variablen Vergütung zusammensetzen sollte. Deren Höhe sollte sich nach dem Grad der Zielerreichung richten, wobei sich die Zielvorgabe aus individuellen und unternehmensbezogenen Zielen zusammensetzte. Eine Betriebsvereinbarung sah zudem vor, dass die Beschäftigten bis zum 1. März eines Kalenderjahres eine zuvor mit ihnen zu besprechende Zielvorgabe erhalten sollten.

Im Jahr 2019 teilte der Arbeitgeber den betroffenen Beschäftigten des Unternehmens erst am 15. Oktober konkrete Zahlen zu den Unternehmenszielen, zu deren Gewichtung und zum Zielkorridor mit. Der Arbeitnehmer beendete sein Arbeitsverhältnis zu Ende November und erhielt für das Jahr 2019 eine anteilige variable Vergütung, deren Höhe sich auch nach der Erreichung der mitgeteilten und nicht zu 100 Prozent erreichten Unternehmensziele richtete. Dagegen klagte er, weil nach seiner die Auffassung die Unternehmenszielvorgabe durch die späte Mitteilung unwirksam geworden war. Somit hätte seine variable Vergütung so ausfallen müssen, als seien die Unternehmensziele zu 100 Prozent erreicht worden. Das Arbeitsgericht Köln wies die Klage ab, weil aus seiner Sicht die Erreichung der Unternehmensziele durch die Mitteilung noch während des maßgeblichen Kalenderjahres nicht unmöglich geworden war. Eine Unmöglichkeit durch verspätete Mitteilung komme nur bei Individualzielen in Betracht, bei denen der Arbeitnehmer die Zielerreichung im Wesentlichen selbst maßgeblich beeinflussen könne.

Das Landesarbeitsgericht Köln (LAG) entschied in der Berufung anders und gab dem Arbeitnehmer recht ([Urteil vom 6. Februar 2024, Aktenzeichen: 4 Sa 390/23](#)). Das LAG verweist auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG), wonach eine Zielvereinbarung ihre Anreizfunktion nur dann erfüllen kann, wenn der Arbeitnehmer bereits bei der Ausübung seiner Tätigkeit die von ihm zu verfolgenden Ziele kennt.

Eine Zielvereinbarung sei somit spätestens nach Ablauf der Zeit, für die ein Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer Ziele zu vereinbaren hat, nicht mehr möglich und der betroffene Arbeitnehmer könne dann Schadensersatz statt Erfüllung verlangen. Nach Ansicht des LAGs war der Zeitpunkt der Unmöglichkeit für die Erreichung der Unternehmensziele in diesem Fall durch die Mitteilung im Oktober des maßgeblichen Kalenderjahres bereits eingetreten, weil bereits mehr als drei Viertel des Jahres abgelaufen waren. Dem steht laut LAG auch nicht entgegen, dass es sich um unternehmensbezogene Ziele handelte, da gerade Beschäftigte auf höheren Hierarchieebenen auf die Erreichung solcher Ziele Einfluss nehmen könnten. Andernfalls sei eine entsprechende Zielvereinbarung grundsätzlich nicht gerechtfertigt. Die Vereinbarung der Unternehmensziele sei somit so zu behandeln, als sei sie überhaupt nicht erfolgt, und dem Arbeitnehmer stehe eine variable Vergütung zu, bei der eine diesbezügliche Zielerreichung von 100 Prozent berücksichtigt ist.

VAA-Praxistipp

In seiner Rechtsprechung hat das BAG bereits entschieden, dass eine nachträgliche Zielvereinbarung nach Ablauf des maßgeblichen Zeitraums nicht möglich ist. Offengelassen hat das BAG bisher, was gilt, wenn der Arbeitgeber zu einer Zielvorgabe verpflichtet ist, diese aber nicht innerhalb der Zielperiode erfolgt, und ob die Unmöglichkeit der Zielerreichung und der dadurch begründete Schadensersatzanspruch bereits vor Ablauf der Zielperiode eintreten kann. Hier hat das LAG nun entschieden, dass jedenfalls nach Verstreichen von mehr als drei Vierteln des maßgeblichen Geschäftsjahres die Zielvorgabe für die Unternehmensziele ihre Anreizfunktion nicht mehr sinnvoll erfüllen kann und deshalb so zu behandeln ist, als sei sie überhaupt nicht erfolgt. Bei der Berechnung der Zielerreichung war deshalb von einer 100-prozentigen Erfüllung auszugehen.

E- Bike vom Arbeitgeber: Steuern, Sozialabgaben und Kosten

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

Überlässt ein Unternehmen Beschäftigten ein betriebliches Elektrofahrrad zur privaten Nutzung, fallen hierfür keine Steuern und Sozialabgaben an. Voraussetzung ist: Die Nutzungsüberlassung erfolgt zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Das ist in der Praxis allerdings eher selten der Fall. Wird das Fahrrad zusätzlich zum Arbeitslohn überlassen, ist die Nutzung dieser vom Arbeitgeber meist geleasten Dienstfahräder für private Fahrten sowie für Fahrten auf dem Weg zur Arbeit steuerfrei. Ob das Fahrrad auch dienstlich genutzt wird, spielt keine Rolle. Sogar die Überlassung mehrerer Fahrräder oder Elektrofahrräder ist begünstigt. Außerdem wird der steuerfreie geldwerte Vorteil nicht auf die Entfernungspauschale angerechnet und mindert somit in der Steuererklärung nicht die absetzbaren Werbungskosten für den Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

Hinweis: Die bis 31. Dezember 2030 befristete Steuerbefreiung sowie die nachfolgenden Ausführungen gelten für „normale“ Fahrräder und Elektrofahrräder – sogenannte Pedelecs – des Arbeitgebers, nicht aber für Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeuge gelten, zum Beispiel weil der Motor Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt. Diese Elektrofahrräder mit Kennzeichen- und Versicherungspflicht – sogenannte S-Pedelecs – werden steuerlich wie ein Elektrofirmenwagen behandelt.

Keine Steuerbefreiung bei Gehaltsumwandlung

Bei vielen derzeit praktizierten Dienstad- Leasing- Modellen behält der Arbeitgeber einen Teil des Gehalts für die Leasingrate ein. Dann sind die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nicht erfüllt, denn das Fahrrad beziehungsweise Elektrofahrrad wird im Wege einer sogenannten Gehaltsumwandlung (auch Entgeltumwandlung genannt) überlassen. Die private Nutzung ist dann steuerpflichtig. Die Finanzverwaltung lässt hier aber eine günstige Regelung zu. Für die Bewertung des geldwerten Vorteils gilt: Die Bemessungsgrundlage beträgt ein Viertel des Bruttoneupreises, also mit Umsatzsteuer. Der so errechnete Betrag wird dann noch auf volle hundert abgerundet.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin mit einem monatlichen Bruttoarbeitslohn von 4.000 Euro bekommt seit Februar 2024 von ihrem Arbeitgeber ein von ihm geleastes Fahrrad zur privaten Nutzung. Der Bruttoneupreis beträgt 3.080 Euro, die monatliche Leasingrate 90 Euro. Der Arbeitnehmerin werden dafür 70 Euro vom Gehalt abgezogen. Nach dieser Gehaltsumwandlung beträgt ihr steuer- und sozialversicherungspflichtiger Monatslohn 3.930 Euro plus sieben Euro Nutzungswert. Berechnung: Der Nutzungswert beträgt ein Prozent von einem Viertel des Neupreises des Fahrrads in Höhe von 3.080 Euro, also 770 Euro beziehungsweise abgerundet 700 Euro.

Achtung: Mit einer Gehalts- beziehungsweise Entgeltumwandlung verringert sich der steuerpflichtige Bruttoarbeitslohn und demzufolge die zu zahlende Steuer sowie gegebenenfalls die Sozialversicherungsbeiträge (sogenannte Nettolohnoptimierung). Soweit sich bei einem Gehalt unter den Beitragsbemessungsgrenzen mit einer Gehaltsumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen lassen, sollten Arbeitnehmer daran denken, dass der geringere beitragspflichtige Verdienst den späteren Rentenanspruch und den Anspruch auf Lohnersatzleistungen wie Krankengeld oder Arbeitslosengeld entsprechend mindert!

Fahrtenbuch fürs Fahrrad?

Statt dieser Bewertung nach Durchschnittswerten, die im Grunde genommen nichts anderes ist als eine angepasste Ein- Prozent- Regelung, können als geldwerter Vorteil auch die anteiligen tatsächlich angefallenen Kosten für die Privatfahrten angesetzt werden. Das ist dann eine Besteuerung über die Fahrtenbuchmethode. Diese Bewertung ist allerdings erheblich aufwendiger. Vorteil der Fahrtenbuchmethode: Hier kann die 50- Euro- Freigrenze für Sachbezüge genutzt werden. Bei der Ein- Prozent- Methode ist das nicht möglich.

Fahrrad kaufen nach Dienstad- Leasing

Die Steuerbefreiung gibt es nur für die Nutzungsüberlassung, nicht aber für die Übereignung des Fahrrads. Wer also zum Beispiel vom Arbeitgeber oder nach Ablauf der Leasingzeit vom Leasinggeber das Fahrrad beziehungsweise E- Bike zu einem Preis unter dem ortsüblichen Endpreis beziehungsweise günstigsten Marktpreis erwirbt, muss den Preisvorteil als Arbeitslohn versteuern. Aus Vereinfachungsgründen kann der ortsübliche Endpreis eines Fahrrads, das aufgrund des Arbeitsverhältnisses nach drei Jahren Nutzungsdauer übereignet wird, mit 40 Prozent des Bruttoneupreises angesetzt werden. Diese Vereinfachungsmöglichkeit muss nicht in Anspruch genommen werden – man darf für die Steuererklärung auch einen niedrigeren Marktwert nachweisen.

www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Beitragsbescheinigung für Steuer zum Download auf MeinVAA

Vom Juristischen Service über das umfangreiche Informationsangebot bis zum beruflichen Netzwerk in den VAA- Communitys ist im jährlichen VAA- Mitgliedsbeitrag das komplette Servicepaket des Verbandes enthalten. Die Kosten für den Beitrag sind dabei von der Steuer absetzbar. In der Regel verlangen die Finanzämter keinen gesonderten Beitragsnachweis - ein Kontoauszug genügt. Sollte ein Auszug im Einzelfall beanstandet werden, steht VAA- Mitgliedern auf der Mitgliederplattform MeinVAA eine Beitragsbescheinigung zum Download bereit: Einfach unter mein.vaa.de/beitragsbescheinigung mit den MeinVAA- Mitgliedsdaten einloggen und die Bestätigung herunterladen.

Befindlichkeitsumfrage startet

Ab dem 22. April läuft die [VAA- Befindlichkeitsumfrage 2024](#). Dann haben VAA- Mitglieder aus 23 Unternehmen der chemisch- pharmazeutischen Industrie erneut Gelegenheit, ihre Befindlichkeit am Arbeitsplatz zu bewerten. Auf Basis der Antworten wird ein Ranking erstellt, das zunächst den Werksgruppenvorsitzenden der teilnehmenden Unternehmen zur Verfügung gestellt und im Anschluss durch den VAA veröffentlicht wird. Für die Aussagekraft der Umfrage ist eine möglichst hohe Teilnehmerzahl wichtig. Der Verband bittet deshalb alle angeschriebenen Mitglieder um ihre Teilnahme.

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 gegeben. Das Onlineseminar findet am **14. Mai 2024** von 16:00 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).

Das komplette [Onlineseminarangebot des FKI](#).

Termine

03.05.2024, 14:00 Uhr, bis 04.05.2024, 13:00 Uhr

Delegiertentagung

Veranstalter: VAA

Ort: Düsseldorf

24.05.2024, 13:00 Uhr bis 17:00 Uhr

Sitzung Kommission Sprecherausschüsse

Veranstalter: VAA

Ort: Darmstadt

08.07.2024, 16:00 Uhr bis 17:30 Uhr

Aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung

Referenten: Christian Röhle und Simone Nieder von der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst- Gruppe VVaG

Veranstalter: VAA- Landesgruppe Hessen, Anmeldung

über: jeanette.beine@vaa.de

Ort: digital

Links

VAA Magazin erschienen

Die Aprilausgabe des VAA Magazins ist erschienen und steht als [Webmagazin](#) sowie als blätterbares [E- Paper](#) auf www.vaa.de/vaamagazin zur Verfügung. Wer keine Lust darauf hat, kann das Heft selbstverständlich wie gewohnt als einfaches [PDF](#) herunterladen.

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.

Man Gilow | Newsletter- Redaktion: Christoph Janik