

Standort schützen, Zukunft sichern

Trotz des Sommers und der Urlaubszeit ist die Nachrichtenlage angespannt. Den Luxus eines Sommerlochs kann sich die Gesellschaft nicht mehr leisten. Das gilt umso mehr für die chemisch-pharmazeutische Industrie in Deutschland, die mit einer wahrlich existenziellen Bedrohung konfrontiert ist. Es geht um die Abschaffung des sogenannten Spitzenausgleichs. Was heißt dies konkret? Zurzeit bekommen Unternehmen, deren Produktionsprozesse viel Energie verbrauchen, über den Spitzenausgleich bis zu 90 Prozent der Energie- und Stromsteuer erstattet. Fällt der Ausgleich weg, kämen enorme Belastungen zu den ohnehin hohen Strompreisen hinzu. Aus diesem Grund hat der VAA in drei Briefen persönlich mit dem Bundeskanzler, dem Bundesfinanzminister und dem Bundeswirtschaftsminister Kontakt aufgenommen.

Genau wie seine Sozial- und Branchenpartner sieht der VAA als Interessenvertretung der Fach- und Führungskräfte die reale Gefahr einer Abwanderungswelle stromintensiver Unternehmen aus Deutschland, die zu einem radikalen Beschäftigungsabbau in der Industrie führen kann. Die hohen Strompreise verschärfen den internationalen Standortwettbewerb und verhindern Investitionen in treibhausgasneutrale Technologien. Aus Sicht des VAA, dies hat die 1. VAA- Vorsitzende Dr. Birgit Schwab den politischen Entscheidungsträgern in aller Deutlichkeit mitgeteilt, ist es unabdingbar, zeitlich befristete Brückenstrompreise für energieintensive Industrien zu schaffen.

Je nach Rechnung könnten damit bis zu 2,4 Millionen Arbeitsplätze für hoch qualifizierte Beschäftigte gesichert werden. Voraussetzung für die Geltung eines solchen Brückenstrompreises für die Transformation ist umgekehrt natürlich auch die Abgabe einer Standort- und eine Tariftreuegarantie.

Mit ihren Grundstoffen liefert die chemische Industrie dringend benötigte Komponenten für die grüne Transformation der gesamten Industrie zur Klimaneutralität. Doch für weitere Investitionen in Forschung, Entwicklung und Produktion kommt es auf einen sicheren Planungsrahmen an, der hierzulande so nicht mehr existiert. Dies macht sich auch in der Branchenstimmung bemerkbar, die sich laut der [Befindlichkeitsumfrage des VAA](#) stark eingetrübt hat. Die Ampeln stehen auf rot, die Zeichen der Zeit sollten nun erkannt werden, um die Zukunft zu sichern. Branchen wie Chemie und Pharma haben eine immanente Bedeutung für die Wertschöpfungskette und müssen am Standort Deutschland bleiben!



Stephan Gilow
Hauptgeschäftsführer des VAA

Befindlichkeitsumfrage 2023: Stimmung trübt sich ein

Hinsichtlich der weiteren konjunkturellen und industriepolitischen Entwicklung in der Chemie- und Pharmabranche herrscht Unsicherheit, was sich in einer eingetrübten Stimmung bei den Fach- und Führungskräften der Branche niederschlägt. Das zeigt die diesjährige Befindlichkeitsumfrage des VAA.

Mit 3,0 fällt die Durchschnittsnote für die Personalpolitik der Unternehmen etwas schlechter aus als im Vorjahr (2,8). Die 1. Vorsitzende des VAA Dr. Birgit Schwab verweist auf die Spannweite der Unternehmensbeurteilungen im Ranking: „Obwohl von den Unsicherheiten im Hinblick auf die Konjunktur und die Zukunft des Chemie- und Pharmastandortes Deutschland fast die gesamte Branche betroffen ist, stellen die VAA- Mitglieder in einigen Unternehmen ihrem Arbeitgeber ein gutes Zeugnis aus. Das zeigt, das man auch in schwierigen Zeiten vernünftige Personalarbeit machen kann.“

An der Spitze des Umfragerankings steht wie im Vorjahr der Mainzer Glaskonzern Schott, erneut gefolgt vom Leverkusener Polymerhersteller Covestro. Auf den dritten Platz ist der deutsche Unternehmensteil des niederländischen Chemieriesen Lyondellbasell vorgerückt.

Deutlich zurückgefallen im Ranking sind der Spezialchemiekonzern Lanxess aus Köln und der Methacrylathersteller Röhm. Neben Lyondellbasell konnten dagegen auch der Hamburger Konsumgüterkonzern Beiersdorf und die bayerische Wacker Chemie Plätze gutmachen.

Deutlich zurückgefallen im Ranking sind der Spezialchemiekonzern Lanxess aus Köln und der Methacrylathersteller Röhm. Neben Lyondellbasell konnten dagegen auch der Hamburger Konsumgüterkonzern Beiersdorf und die bayerische Wacker Chemie Plätze gutmachen.

Am deutlichsten kritisiert wurde über alle teilnehmenden Unternehmen hinweg erneut die Qualität der Personalentwicklung. Hier vergaben die befragten VAA-Mitglieder im Schnitt die Schulnote 4,0. Auch die Kommunikation der Karrierechancen (3,6) und die Ehrlichkeit der Zielvereinbarungssysteme (3,6) rufen wie in den Vorjahren deutliche Kritik der Fach- und Führungskräfte hervor. Gute Noten erhielten die meisten Unternehmen hingegen für die Kommunikation ihrer Strategie gegenüber den Mitarbeitern.

Die jährliche [VAA- Befindlichkeitsumfrage](#) wurde 2023 zum 22. Mal durchgeführt. Sie ist ein anerkanntes und unabhängiges Barometer für die Stimmung der außertariflichen und leitenden Angestellten in der Chemie- und Pharmaindustrie. An der Umfrage von Mitte April bis Mitte Mai 2023 beteiligten sich insgesamt 2.700 Personen.

Verfallener Urlaub trotz unterbliebener Belehrung: Arbeitgeber muss durchgängige Arbeitsunfähigkeit beweisen

Wenn sich ein Arbeitgeber darauf beruft, dass Urlaubsansprüche eines Arbeitnehmers trotz Versäumung der arbeitgeberseitigen Mitwirkungspflicht bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs erloschen sind, weil der Arbeitnehmer während des gesamten Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt oder erwerbsgemindert war, trägt er dafür grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast. Das hat das Landesarbeitsgericht Berlin- Brandenburg entschieden.

Ein Arbeitnehmer war seit 1998 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Seit Oktober 2006 war er dauerhaft arbeitsunfähig und erhielt mehrfach eine befristete Erwerbsminderungsrente bewilligt. Im Juni 2019 teilte die Deutsche Rentenversicherung dem Arbeitnehmer mit, dass die ihm gewährte Rente wegen voller Erwerbsminderung bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze Ende September 2026 als Dauerrente weitergewährt werde. Der Arbeitnehmer übersandte seinem Arbeitgeber den Rentenbescheid und wies auf die dadurch eingetretene Beendigung des Arbeitsverhältnisses hin. Zudem verlangte er die Abgeltung der ihm noch zustehenden Urlaubstage seit dem Jahr 2006. Da der Arbeitgeber nur zur Zahlung von Urlaubsabgeltung für die Jahre 2018 und 2019 bereit war, klagte der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht. Er vertrat die Auffassung, dass infolge der unterbliebenen Belehrung über das Bestehen und den drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen durch den Arbeitgeber ein Verfall des Urlaubs nicht eingetreten sei. Vielmehr seien die Ansprüche seit 2006 jeweils in das Folgejahr übertragen worden und hätten sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Zahlungsansprüche verwandelt. Das Arbeitsgericht wies die Klage mit der Begründung ab, die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers bis 2017 seien verfallen, weil die Mitwirkungsobliegenheiten des Arbeitgebers bei der Verwirklichung des Urlaubs gegenüber dem langzeiterkrankten Arbeitnehmer nicht bestanden hätten.

Das Landesarbeitsgericht Berlin- Brandenburg (LAG) bestätigte die Entscheidung des Arbeitsgerichts ([Urteil vom 12. Mai 2023, Aktenzeichen: 12 Sa 1250/22](#)). Zwar bestätigte das LAG unter Verweis auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet ist, den Arbeitnehmer über das Bestehen und den drohenden Verfall von Urlaubsansprüchen zu informieren, und andernfalls die Urlaubsansprüche bestehen blieben. Dies gelte allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres arbeitsunfähig beziehungsweise voll erwerbsgemindert war. In diesem Fall verfallende der Urlaubsanspruch weiterhin nach Ablauf der 15- Monatsfrist – unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Mitwirkungsobliegenheiten nachgekommen ist. Denn hier seien nicht Handlungen oder Unterlassungen des Arbeitgebers, sondern allein die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers für den Verfall des Urlaubs kausal.

Auch eine Abgeltung von Urlaubsansprüchen aus dem Jahr 2006 – also vor einer dauerhaften Erwerbsminderung – konnte der Arbeitnehmer laut LAG nicht verlangen. Grundsätzlich trage der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Arbeitnehmer während des gesamten Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt oder erwerbsgemindert war, und deshalb der Urlaubsanspruch trotz Versäumung der arbeitgeberseitigen Mitwirkungspflicht erloschen ist. Allerdings besteht laut LAG für den Arbeitnehmer eine Darlegungslast, wenn der Arbeitgeber außerhalb des fraglichen Geschehensablaufs steht und nur der Arbeitnehmer aufgrund seiner Sachnähe die wesentlichen Tatsachen kennt. Im vorliegenden Fall war strittig, ob der Arbeitnehmer zwischen der Erkrankung seit Jahresbeginn 2006 bis zum 29. Juli 2006 und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ende September 2006 arbeitsunfähig erkrankt war oder nicht. Im Hinblick auf den langwährenden Krankengeldbezug und die anschließende Rentenbewilligung sowie die zeitliche Distanz zum Geschehen hätte der Arbeitnehmer aus Sicht des LAG darlegen müssen, aufgrund welcher besonderen Umstände in dem Intervall von zwei Monaten ab Ende Juli 2006 Arbeitsfähigkeit eingetreten sein soll und weshalb die Rentenversicherung dennoch für die Zeit ab Oktober 2006 eine volle Erwerbsminderung angenommen hat.

VAA- Praxistipp

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat [im Dezember 2022 entschieden](#), dass der gesetzliche Anspruch von Beschäftigten auf bezahlten Jahresurlaub zwar der gesetzlichen Verjährung unterliegt, aber erst wenn eine Belehrung zu den Verfallfristen durch den Arbeitgeber erfolgt ist. Das gilt laut BAG allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer seit Beginn des Urlaubsjahres durchgehend bis zum 31. März des zweiten auf das Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres arbeitsunfähig beziehungsweise voll erwerbsgemindert war. Das LAG Berlin- Brandenburg hat in seinem Urteil nun entschieden, dass der Arbeitgeber dafür grundsätzlich die Darlegungs- und Beweislast trägt, für den Arbeitnehmer unter bestimmten Umständen allerdings auch Darlegungslasten können bestehen.

Steuertipp: Umzug als Werbungskosten dank Arbeitszimmer?

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

Umzugskosten können beruflich veranlasst und steuerlich als Werbungskosten absetzbar sein, wenn der Umzug zu einer wesentlichen Erleichterung der Arbeitsbedingungen führt. Das ist inzwischen ständige Rechtsprechung. Neu ist, dass die Erleichterung der Arbeitsbedingungen auch darin liegen kann, dass in der neuen Wohnung ein Arbeitszimmer zur Verfügung steht. So entschieden vom Finanzgericht (FG) Hamburg im folgenden Fall: Ein Ehepaar lebte im Streitjahr 2020 zunächst eine circa 65 Quadratmeter großen Wohnung ohne Arbeitszimmer. Im Juli 2020 erfolgte der Umzug in eine circa 110 Quadratmeter große Wohnung, die über zwei Arbeitszimmer mit je 10,57 Quadratmeter verfügte. In der Einkommensteuererklärung setzte das Paar die Umzugskosten als Werbungskosten ab, was das Finanzamt jedoch nicht anerkannte.

Keine erhebliche Verkürzung des Arbeitswegs

Üblicherweise besteht die für die Abzugsfähigkeit erforderliche „wesentliche Erleichterung der Arbeitsbedingungen“ darin, dass der Weg zur Arbeit deutlich verkürzt wird. Faustregel: Der Weg muss pro Arbeitstag eine Stunde kürzer sein als zuvor. Das war hier nicht der Fall. Hinzu kam, dass das Homeoffice bei beiden Ehepartnern nicht als erste Tätigkeitsstätte einzuordnen war.

Corona- Homeoffice führt zur Abzugsfähigkeit der Umzugskosten

Das FG Hamburg war nach dem Gesamtergebnis des Verfahrens jedoch davon überzeugt, dass der Umzug zu einer wesentlichen Verbesserung und Erleichterung der Arbeitsbedingungen geführt habe, da dieser erst eine ungestörte Ausübung der nichtselbstständigen Tätigkeit beider Eheleute ermöglicht habe. Dazu erklärten das Gericht, vor Beginn der Coronapandemie hätten die Ehepartner ihre nichtselbstständige Tätigkeit jeweils in den Räumlichkeiten ihrer Arbeitgeber ausgeübt. Seit Beginn der Pandemie hätten sie ihre Tätigkeit verlagert und diese nun zu Hause ausgeübt. Sie hätten eine neue Wohnung mit genau zwei zusätzlichen Arbeitszimmern gesucht und ausgewählt. Die Einrichtung von zwei Arbeitszimmern sei angesichts der verschiedenen Arbeitsweisen der Ehepartner erforderlich für die ungestörte Ausübung der jeweiligen Tätigkeit.

Die Wohnung weiche im Übrigen nicht derart von der bisherigen Wohnung ab, dass hier Anlass zur Annahme bestünde, eine Erhöhung des Wohnkomforts sei Anlass für den Umzug gewesen. Im Gegenteil: Statt einer Terrasse mit Zugang zum Gemeinschaftsgarten gab es in der neuen Wohnung nur einen Balkon mit einer für die im Streitjahr fünf Jahre alte Tochter schlechteren Nutzbarkeit. Auch der zeitliche Ablauf spreche für eine berufliche Veranlassung.

Zeiten ändern sich ...

Auch zur „alten“, gefestigten Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) äußerten sich die Richter: Soweit der BFH mit seinem Urteil aus dem Jahr 1992, das sich auf einen Streit von 1982 bezieht, entschieden habe, dass eine berufliche Veranlassung nicht anzunehmen sei, wenn sich durch den Wohnungswechsel die Fahrzeiten zwischen Wohnung und Beschäftigungsstätte um weniger als eine Stunde pro Arbeitstag verkürze und die neue Wohnung Platz für die Einrichtung eines häuslichen Arbeitszimmers biete, sei dies nicht auf den hiesigen Fall zu übertragen.

Anders als damals lägen im Streitjahr 2020 insgesamt andere Umstände vor, sodass ein vom BFH damals angenommenes „natürliches Bestreben nach Verbesserung der Wohnqualität“ der beruflichen Veranlassung nicht entgegenstehe. Aufgrund der Gesamtumstände lasse sich mit der erforderlichen Sicherheit ermitteln, dass die Einrichtung der Arbeitszimmer Anlass des Umzugs gewesen sei. Und während den BFH- Entscheidungen noch die Annahme eines grundsätzlich arbeitstäglichen Aufsuchens der Arbeitsstätte zugrunde liege, habe sich die Arbeit im Homeoffice – auch unabhängig von dem Vorliegen der strengen Voraussetzungen zur Anerkennung eines Arbeitszimmers – ganz wesentlich durch die Coronapandemie in den letzten Jahren stark ausgeweitet.

Es bleibt abzuwarten, was der BFH dazu meint, denn dieser muss jetzt im Revisionsverfahren über den Fall entscheiden (FG Hamburg, Urteil vom 23 Februar 2023, Aktenzeichen: 5 K 190/22; Aktenzeichen der Revision beim BFH: VI R 3/23).

www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Delegiertentagung in Montabaur

In jedem Frühjahr treffen sich Delegierte aus den Werks- und Landesgruppen des VAA, um auf der Delegiertentagung über die Schwerpunkte der Verbandsarbeit zu diskutieren und wichtige Entscheidungen für die Zukunft zu treffen. Austragungsort der VAA- Delegiertentagung 2023 war Montabaur. Nachdem die Tagung 2020 coronabedingt ausgefallen war und 2021 sowie 2022 nur digital durchgeführt wurde, haben sich die rund 160 VAA- Mitglieder Anfang Juni wieder in Präsenz getroffen. Auf der Agenda standen neben Standards der Verbandsarbeit wie dem Jahresbericht des Vorstandes, dem Bericht der Schatzmeisterin und der Kassenprüfer sowie der Entgegennahme der Haushaltsrechnung 2022 und des Haushaltsplanes 2023 auch drei Anträge aus den Werks- und Landesgruppen und ein vom Vorstand gestellter Antrag zur Beitragsanpassung. Nach zum Teil intensiven Diskussionen und zwei geheimen Abstimmungen haben die Delegierten alle zur Wahl gestellten Anträge angenommen. Zwei Anträge hat die VAA- Landesgruppe Mitte/ Ost gestellt – einen zur Erhöhung der Sichtbarkeit des VAA in Politik und Öffentlichkeit sowie einen zur Förderung von MINT- Fächern in der Schule, um der sozialpolitischen Verantwortung des VAA gerecht zu werden. Dafür soll die Aktivierung von VAA- Mitgliedern für ein ehrenamtliches Engagement in Schulen evaluiert werden. Im Ergebnis eines weiteren Antrags der VAA- Werksgruppe Bayer Nordrhein zum Thema „Kreative Berufe und KI“ soll eine Arbeitsgruppe zur aktiven Gestaltung der Auswirkungen von KI auf die Arbeit hoch qualifizierter und kreativer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gebildet werden.

Links

VAA Magazin erschienen

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

Termine

08.09.2023, 14:00 Uhr bis 17:00 Uhr

Sitzung VAA- Vorstand

Veranstalter: VAA

Ort: Köln

19.09.2023, 14:15 Uhr bis 17:15 Uhr

Sitzung Kommission Führung

Veranstalter: VAA

Ort: Köln

21.09.2023, 09:30 Uhr bis 13:00 Uhr

Sitzung Kommission Sprecherausschüsse

Veranstalter: VAA

Ort: Mainz

21.09.2023, 14:00 Uhr, bis 22.09.2023, 12:30 Uhr

Sprecherausschusskonferenz

Veranstalter: VAA

Ort: Mainz

25.09.2023, 14:15 Uhr bis 17:15 Uhr

Sitzung Kommission Einkommen

Veranstalter: VAA

Ort: Köln/ hybrid

26.09.2023, 14:15 Uhr bis 16:30 Uhr

Sitzung Kommission Hochschularbeit

Veranstalter: VAA

Ort: digital

Seminar des Führungskräfte Instituts (FKI)

[Souverän präsentieren und auftreten – Vertiefungsseminar](#)

Dieses Onlineseminar richtet sich an Führungskräfte aller Hierarchieebenen sowie an Personen in der Expertenlaufbahn. Ihr Fach- und Führungswissen ist das eine. Es so zu präsentieren, dass sich Entscheider, Zuhörer, Gesprächspartner, Mitarbeiter oder Kunden vom Gesagten und von Ihnen als Person angesprochen fühlen und sich überzeugen, ist das andere – dies gilt für Präsenzsituationen wie Präsentationen und Gespräche sowie für Onlinemeetings. Sie erreichen dieses Ziel, wenn Sie deutlich wirkungsvoller als der Durchschnitt kommunizieren und präsentieren. Erfahren Sie in diesem Seminar sofort umsetzbare Methoden, wie Sie Präsentationen so gestalten, dass Sie Langeweile im Zuhörerkreis vermeiden, wie Sie Aufmerksamkeit wecken und aufrechterhalten und wie Sie Ihre eigene Nervosität in den Griff bekommen – und wie Sie schwierige Zwischenfragen und Diskussionsrunden meistern. Auf Wunsch erhalten Sie auch im Vertiefungsseminar individuelle Feedbacks darüber, wie Sie tatsächlich wirken mit Ihrem Auftreten. Das Onlineseminar findet am **26. September 2023** von 15:00 Uhr bis 17:00 Uhr statt, Referent ist [Peter A. Worel](#).

Das komplette [Onlineseminarangebot des FKI](#).