

Pharmastandort Deutschland: Stärke in unsicheren Zeiten

Das neue Jahr beginnt wie das vergangene endete: Unsicherheit – das Wirtschaftsunwort des Jahres 2018 – schwebt über allem, sei es durch den Brexit, die chinesisch-amerikanischen Zollstreitigkeiten oder die schwächelnde Weltwirtschaft insgesamt. Die deutsche Konjunktur ist robust, nach wie vor aber auch sehr exportabhängig. Dennoch wird Deutschland von Wirtschaftsexperten derzeit als einem der wenigen Länder der Welt zugetraut, dem sich abzeichnenden konjunkturellen Abwärtstrend etwas entgegenzusetzen. Aber wie? Die volatile Handelspolitik von Donald Trump und die antieuropäische Grundhaltung vieler Briten können wir kaum beeinflussen, wohl aber unsere eigene Standortpolitik.

Ein zentraler Baustein ist dabei die Besinnung auf die eigenen Stärken. Und zu diesen Stärken gehört zweifellos die deutsche Pharmaindustrie. Sie ist nicht nur ein wichtiger Innovationstreiber für den medizinischen Fortschritt, sondern steht auch für fast 120.000, größtenteils hochqualifizierte Arbeitsplätze mit einer Bruttowertschöpfung von mehr als 140.000 Euro pro Jahr und Kopf. Diesen Pfeiler unserer Wirtschaftskraft gilt es zu verteidigen und auszubauen. Aus diesem Grund ist es sehr begrüßenswert, dass Politik, Industrie und Wissenschaft Ende letzten Jahres ihren sogenannten Pharmadialog erstmals in dieser Legislaturperiode wiederaufgenommen haben.

Denn die Digitalisierung macht vor der Pharmaforschung nicht halt, sondern bietet auch dort Chancen für noch bessere Ergebnisse. Diese Chancen können aber nur genutzt werden, wenn Daten aus Grundlagenforschung, klinischer Forschung und Entwicklung einerseits und Patientenversorgung und digitalen Anwendungen andererseits sinnvoll miteinander verknüpft und genutzt werden. Hier fehlt es häufig noch an Tempo und Abstimmung zwischen den Beteiligten.

Wenn es gelingt, hier nachzubessern und auch die anderen industriepolitischen Rahmenbedingungen zu optimieren, hat die Branche mit Sicherheit eine glänzende Zukunft. Dafür muss die gesundheitspolitische Regulierung so ausgestaltet sein, dass Innovationen begünstigt werden. Die Erforschung und Herstellung von Arzneimitteln wird künftig weiter an Komplexität zunehmen und hier könnte der hoch entwickelte Pharmastandort Deutschland seine Stärken voll ausspielen. Diese Perspektive ist die gemeinsame Anstrengung aller Akteure wert.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Interview mit Dr. Markus Steilemann: Engagement im Ehrenamt ist unverzichtbar

Wie ist Covestro eigentlich das bislang einmalige Kunststück gelungen, zweimal hintereinander mit dem Deutschen Chemie- Preis Köln ausgezeichnet zu werden? Neben der transparenten Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg spielt vor allem die klare neue Strategie und ihre glaubwürdige Vermittlung eine wichtige Rolle, findet der Vorstandsvorsitzende des Leverkusener Werkstoffherstellers Dr. Markus Steilemann. Im Interview mit dem VAA spricht der studierte Chemiker und Betriebswirt über sein Führungsverständnis und die Bedeutung der Führungskräfte bei der Umsetzung von Führungsaufgaben.

VAA: In der Befindlichkeitsumfrage des VAA hat Covestro schon in den letzten beiden Jahren hervorragend abgeschnitten und jetzt zum zweiten Mal in Folge den Deutschen Chemie- Preis Köln geholt. Woran liegt es aus Ihrer Sicht?

Steilemann: Zunächst einmal gehört der Dank den Beschäftigten hier im Unternehmen, die dies überhaupt ermöglicht haben. Was wir als Unternehmensleitung unternommen haben, wird offensichtlich von den Mitarbeitern auch gewürdigt. Solche Anerkennung ist für uns ein ganz besonderer Ansporn, aber auch eine Verpflichtung zum Weitermachen. Wenn man sich die einzelnen Kategorien anschaut, haben wir im Bereich Strategie noch einmal versucht, besser zu werden und unsere neue Strategie wirklich umfassend im Unternehmen zu kommunizieren und vor allem zu etablieren. Darauf haben wir wirklich sehr viel Augenmerk gelegt. Zudem dürfte die Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg eine besondere Rolle gespielt haben, also beispielsweise das sehr klare und für alle durchgängig geltende Gewinnbeteiligungsprogramm. Natürlich ist in diesem Kontext auch das gesamtwirtschaftliche Umfeld wichtig, weil die Bonuszahlungen mit dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zusammenhängen. In der Summe haben sicherlich alle Faktoren dazu beigetragen, dass wir dort sind, wo wir heute stehen. Besonders stolz sind wir, weil sich andere Unternehmen ja auch weiterentwickelt haben – und wir trotzdem diesen Spitzenplatz erreichen konnten.

VAA: Sehen Sie denn Ihr Unternehmen für den Fall der Fälle gut gerüstet, um auch einmal eine echte Krise zu überstehen?

Steilemann: Das Geschäft, in dem wir tätig sind, birgt natürlich per se auch gewisse konjunkturelle Risiken. Unsere Aufgabe als Management ist es, Chancen und Risiken soweit möglich vernünftig zu beurteilen und abzuwägen. Aber ich denke, mit unserer neuen Strategie haben wir eine gute Basis für weiteres Wachstum in der Zukunft. Hervorheben möchte ich drei Punkte der Strategie: Zum einen investieren wir weiterhin intensiv in das Wachstum unseres Unternehmens, weil unsere Produkte dabei helfen, globale Herausforderungen der Menschheit zu lösen. Sie sorgen zum Beispiel für Energieeffizienz, für Mobilitätskonzepte, für die Förderung erneuerbarer Energien. Zum Zweiten stellen wir das Thema Innovation sehr klar in den Vordergrund, und zwar mit dem Fokus auf mehr Nachhaltigkeit. Zum Dritten setzen wir auch auf externes Wachstum – sprich Akquisitionen. Diese müssen jedoch sinnvoll und gewinnmaximierend sein.

VAA: Welche Rolle spielen denn die Führungskräfte in Ihrem Unternehmen dabei? Die müssen letztlich die Strategie und die Werte umsetzen. Wie motivieren Sie Ihre Führungskräfte?

Steilemann: Wir kommunizieren sehr früh, sehr umfangreich und sehr transparent – und das in einer sehr konsistenten Weise. Das Zweite ist, dass wir jede Führungskraft sehr wertschätzen. Wir verstehen uns in einem sehr umfänglichen Verständnis als Team, in dem jeder seinen Platz hat und jeder seine Rolle spielt. Jede noch so gute Strategie kann am Ende nur leben, wenn jeder Mitarbeiter wirklich versteht, was das für ihn persönlich in seinem konkreten Arbeitsumfeld bedeutet. Bei dieser Übersetzungsleistung spielen die Führungskräfte eine ganz essenzielle Rolle. Außerdem gibt es natürlich auch Feedback: Die Beschäftigten geben Rückmeldung, wie sie Dinge wahrnehmen, was gut und was nicht gut läuft. Das Ohr auf der Schiene zu haben, dabei spielt besonders die Führungsebene eine ganz wichtige Rolle, damit wir uns als Vorstand nicht von den Tagesthemen der Mitarbeiter, den Tagesthemen des Marktes entfernen. Ich finde den Begriff des Transmissionsriemens hier sehr gut. Es geht letztendlich um Kraftübertragung. Es geht um Vermittlung und um Energien, die transportiert werden. Das ist eine ganz zentrale Aufgabe als Führungskraft: motivierend für die Mitarbeiter tätig zu sein.

VAA: Wie erleben Sie denn die Führungskräfte, die sich ehrenamtlich im VAA engagieren? Verhilft ehrenamtliches Engagement einem Unternehmen zu mehr Erfolg?

Steilemann: Das ehrenamtliche Engagement der Vertreter des VAA ist von unschätzbare Wirkung und auch unverzichtbar. Wir haben damit sehr gute Erfahrungen gemacht. Es bietet den akademischen Angestellten eine weitere Möglichkeit, konsistent, strukturiert und auf die wesentlichen Themen fokussiert Stellung zu nehmen und Perspektiven einzubringen. Das ist genau das, was ich persönlich auch besonders schätze. Ich möchte unterschiedliche Perspektiven haben, auch durchaus kritische, um sicherzustellen, dass wir bei der Weiterentwicklung des Unternehmens wirklich alles Wesentliche im Blick haben und nichts übersehen. Es hat immer mal wieder durchaus sehr kritische Themen gegeben. Diese Themen werden strukturiert adressiert. Die VAA- Vertreter bilden hier ein Sprachrohr, sie geben den Mitarbeitern eine Stimme – und diese Stimme wird auch gehört.

Eine längere Fassung des Interviews mit Dr. Markus Steilemann ist in der [Dezemberausgabe 2018](#) des VAA Magazins erschienen. Die [ungekürzte Interviewfassung](#) finden eingeloggte Mitglieder auf [MeinVAA](#).

Brückenteilzeit, Entgeltumwandlung und Kündigung: Änderungen im Arbeitsrecht 2019

Ab dem Jahr 2019 gelten im Arbeitsrecht einige neue Regelungen, die der VAA Newsletter in diesem Beitrag kurz darstellt.

Brückenteilzeit

Am 1. Januar 2019 ist das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ in Kraft getreten. Neu eingeführt wurde ein Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit, die sogenannte Brückenteilzeit. Dabei können Arbeitnehmer die Arbeitszeit für einen vereinbarten Zeitraum zwischen einem Jahr und fünf Jahren verringern und anschließend wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren. Der neue Teilzeitananspruch gilt bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmern. Für Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmern gilt eine Zumutbarkeitsgrenze, nach der nur einem Arbeitnehmer pro angefangenen 15 Arbeitnehmern Brückenteilzeit gewährt werden muss.

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Bei neu abgeschlossenen Entgeltumwandlungen zum Aufbau einer Betriebsrente muss der Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2019 – sofern in Tarifverträgen nichts anderes vereinbart ist – die ersparten Sozialversicherungsbeiträge bis maximal 15 Prozent zugunsten der Beschäftigten an die Versorgungseinrichtung (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) weiterleiten. Bei bereits vor 2019 vereinbarten Entgeltumwandlungen gilt die neue Verpflichtung ab 2022.

Kündigungsrecht

Zum 1. Januar 2019 wurden die wortgleichen § 622 Absatz 2 Satz 2 des BGB und § 29 Absatz 4 Satz 2 des Heimarbeitsgesetz aufgehoben. Nach diesen Vorschriften werden bei der für die Berechnung der Kündigungsfrist maßgeblichen Beschäftigungsdauer die Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt. Die BGB- Klausel ist schon seit geraumer Zeit nicht mehr anwendbar. Bereits 2010 hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstößt.

Anpassung des Tarifeinheitsgesetzes

Seit dem 1. Januar gilt eine geänderte Fassung des Tarifeinheitsgesetzes. Damit hat die Bundesregierung das Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Juli 2017 umgesetzt, in dem die Karlsruher Richter verlangt hatten, dass ein von einer Minderheitsgewerkschaft ausgehandelter Tarifvertrag nur dann von einem kollidierenden Tarifvertrag verdrängt werden darf, „wenn plausibel dargelegt ist, dass die Mehrheitsgewerkschaft die Interessen der Berufsgruppen, deren Tarifvertrag verdrängt wird, ernsthaft und wirksam in ihrem Tarifvertrag berücksichtigt hat“ (Urteil vom 11. Juli 2017, Aktenzeichen [1 BVR 1571/15](#)).

§ 4a des Tarifvertragsgesetzes (TVG) ist nun wie folgt gefasst (Neuregelung kursiv): „Soweit sich die Geltungsbereiche nicht inhaltsgleicher Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge), sind im Betrieb nur die Rechtsnormen des Tarifvertrags derjenigen Gewerkschaft anwendbar, die zum Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrages im Betrieb die meisten in einem Arbeitsverhältnis stehenden Mitglieder hat (*Mehrheitstarifvertrag*); wurden beim Zustandekommen des *Mehrheitstarifvertrages* die Interessen von *Arbeitnehmergruppen, die auch von dem nach dem ersten Halbsatz nicht anzuwendenden Tarifvertrag erfasst werden, nicht ernsthaft und wirksam berücksichtigt, sind auch die Rechtsformen dieses Tarifvertrags anwendbar.*“

VAA- Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch sieht in der Neuregelung einen Minimalkonsens: „Der Gesetzgeber hat mit dieser minimalen Ergänzung des Tarifeinheitsgesetzes das Wenige umgesetzt, worauf sich Arbeitgeber und die Mehrheit der DGB-Gewerkschaften einigen konnten. Dadurch wird der vom Bundesverfassungsgericht eingeforderte Schutz der Minderheitstarifverträge letztlich an die Rechtsprechung weitergereicht, die nun konkrete Grundsätze entwickeln muss.“

Steuertipp: Was ist neu ab 2019?

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

Steuervorteile für Elektro- Dienstwagen und Hybridfahrzeuge

Grundsätzlich muss die private Nutzung eines Dienstwagens mit einem Prozent des inländischen Listenpreises für jeden Kalendermonat versteuert werden. Für E- Autos und Hybridautos wird das ab 2019 günstiger! Für E- Autos, die nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Januar 2022 angeschafft werden, sinkt dieser Wert auf 0,5 Prozent. Einer entsprechenden Gesetzesänderung hat der Bundesrat am 23. November 2018 zugestimmt. Nach einem Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen wurden auch extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge in die Neuregelung einbezogen – vorausgesetzt, die Reichweite des Elektroantriebs beträgt mindestens 50 Kilometer und ein bestimmter CO²- Wert wird nicht überschritten.

Jobtickets ab 2019 steuerfrei

Für ein Jobticket muss ab 2019 kein geldwerter Vorteil mehr versteuert werden. Einer entsprechenden Gesetzesänderung hat der Bundesrat ebenfalls am 23. November 2018 zugestimmt. Allerdings sollen die künftig steuerfreien Leistungen für Jobtickets auf die Entfernungspauschale angerechnet werden, um eine „systemwidrige Überbegünstigung“ gegenüber Arbeitnehmern, die diese Aufwendungen selbst aus ihrem versteuerten Einkommen bezahlen, zu verhindern.

Mehr Kindergeld

Ab Juli 2019 wird das Kindergeld um zehn Euro pro Kind und Monat angehoben. Für das erste und zweite Kind beträgt es dann 204 Euro, für das dritte 210 und für das vierte und jedes weitere Kind 235 Euro monatlich.

Der steuerliche Kinderfreibetrag wird bereits ab Januar angepasst: Er steigt ab 1. Januar 2019 von derzeit 7.428 um 192 auf 7.620 Euro sowie ab 1. Januar 2020 um weitere 192 Euro auf dann 7.812 Euro.

Grundfreibetrag wird erhöht

Der Grundfreibetrag von derzeit 9.000 Euro jährlich steigt im nächsten Jahr auf 9.168 Euro an, 2020 dann auf 9.408 Euro. Erst ab dieser Grenze muss das Einkommen versteuert werden.

Ausgleich der kalten Progression

Eine weitere Maßnahme ist der Ausgleich der kalten Progression, also des Effektes, wonach Einkommenssteigerungen im Falle einer Inflation durch den progressiven Steuersatz mitunter aufgezehrt werden. Um diese schleichende Steuererhöhung künftig zu verhindern, werden die Eckwerte bei der Einkommenssteuer ab Januar 2019 entsprechend der Inflation verschoben. Für 2019 setzt das Gesetz eine Inflationsrate von 1,84 Prozent, für 2020 eine von 1,95 Prozent an.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

VAA- Einkommensumfrage startet im Februar

Über 5.200 VAA- Mitglieder haben sich an der letzten [Einkommensumfrage](#) beteiligt. Damit hat die Studie den Status als Deutschlands größte Gehaltsumfrage unter Fach- und Führungskräften erneut bestätigt. Im Februar 2019 geht es weiter: Dann erhalten alle im Berufsleben stehenden VAA- Mitglieder die Fragebögen, die bis Ende März 2019 ausgefüllt zurückgeschickt werden sollten. Auf vielfach geäußerten Wunsch unserer Mitglieder ist jetzt auch eine onlinebasierte Beteiligung möglich. Anschließend werten Wissenschaftler der RWTH Aachen University die Ergebnisse anonymisiert aus. Um den Rücklauf und die statistische Aussagekraft weiter zu steigern, ist eine rege Beteiligung wünschenswert. Die jährlich durchgeführte Erhebung liefert einen deutschlandweit einzigartigen Überblick über die Gehaltsentwicklungen in der Chemie- und Pharmabranche. Durch die Längsschnittbetrachtung trifft die Einkommensumfrage empirisch fundierte Aussagen auch zu langfristigen Karriereentwicklungen und Änderungen der Einkommensstruktur.

Hinweis

Aktualisierung Ihrer E- Mail- Adresse

Tagein, tagaus landen unzählige E- Mails in Ihrem Postfach – manche wichtig, manche weniger. Doch manchmal können auch wichtige E- Mails des VAA nicht mehr zugestellt werden, wenn Sie Ihre Adresse wechseln. Sofern sich Ihre E- Mail- Adresse kürzlich geändert hat, bitten wir Sie deshalb, uns diese Änderung per E- Mail an info@vaa.de mitzuteilen. Alle relevanten Informationen zum Datenschutz können Sie in unserer [Datenschutzerklärung](#) transparent nachlesen.

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. Leser des CHEManager können derzeit an der [Leserumfrage](#) der Branchenzeitung teilnehmen.

Termine

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

[Hartes Verhandeln](#)

Welche Faktoren beeinflussen eine Verhandlung? Wie kann man diese bei der Verhandlungsführung gezielt einsetzen? Auf Verhandlungsebene gilt es, stets das optimale Ergebnis herauszuholen. In diesem Training lernen die Teilnehmer, schnell, effektiv und zielführend zu verhandeln. Referent Kai Braake, der langjährige Erfahrung als Verhandlungsspezialist besitzt, trainiert Taktiken anhand praktischer Verhandlungssituationen, mit denen die Seminarteilnehmer das Gelernte optimal in ihren Arbeitsalltag integrieren können. Die Seminare „[Hartes Verhandeln: wirkungsvolle Taktiken für Ihre Verhandlungen](#)“ und „[Hartes Verhandeln – Stufe 2](#)“ finden **am 6. und 7. März 2019 in Köln** statt.

[Aufgaben von Sprecherausschüssen](#)

Die Schulung richtet sich an Mitglieder von betrieblichen Sprecherausschüssen, Gesamtsprecherausschüssen, Unternehmenssprecherausschüssen oder Konzernsprecherausschüssen. Den Teilnehmern wird ein Update zu Grundlagen, Aufgaben, Rechten und Pflichten vermittelt werden, wie sie sich aus dem Sprecherausschussgesetz (SprAuG) herleiten und in der alltäglichen Praxis gestalten. Darüber hinaus können die Teilnehmer spezifische Fragestellungen, die sich aus ihrer Tätigkeit als Sprecherausschussmitglied ergeben, rechtlich beleuchten und diskutieren lassen. Diese Fragen können bereits im Vorfeld eingereicht werden. Die intensive und fundierte Behandlung der Beispielfälle und der Teilnehmerfragen wird unter anderem durch die Begrenzung der Teilnehmerzahl sichergestellt. Das Seminar findet **am 18. März 2019 in Köln** statt. Referenten sind Gerhard Kronisch und Dr. Svenja Deich. Gerhard Kronisch ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Hauptgeschäftsführer des VAA. Dr. Svenja Deich ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht und bei der Evonik Industries AG tätig.