

Jahresausblick: Rückenwind durch Reformen – Gegenwind aus der Weltpolitik

Das Jahr 2026 startet für die deutsche Chemie- und Pharmabranche mit einer Mischung aus Zuversicht und bekannter weltpolitischer Unsicherheit. Prägend wird das Spannungsfeld zwischen dem sanften strukturellen Aufschwung und geopolitischen Friktionen sein, in dem sich die Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter behaupten müssen. Gerade auf Fach- und Führungskräfte kommt es dabei an, denn ihre Entscheidungen wirken unmittelbar auf Investitionen, Wertschöpfung und die Sicherung von Arbeitsplätzen.

Ein erster Lichtblick zu Jahresbeginn ist der Fortschritt bei den Energie- und Stromkosten. Die Bundesregierung und die EU-Institutionen haben sich auf Rahmenbedingungen für einen industriellen Strompreis sowie auf eine erweiterte Strompreiskompensation verständigt. Diese Entlastungen können die Wettbewerbsfähigkeit vieler Unternehmen in der Chemie kurzfristig verbessern — vorausgesetzt, sie kommen schnell und unbürokratisch in den Betrieben an.

Gleichzeitig bleibt unbestritten: Einzelmaßnahmen reichen nicht aus. Tiefgreifende Reformen müssen her, etwa beim Bürokratieabbau, im Emissionshandel und bei den allgemeinen Standortkosten, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Chemie- und Pharmastandorts dauerhaft zu sichern. Bis dato können Führungskräfte vor allem mit ihrer Erfahrung die Betriebe stabilisieren und wirtschaftlich konkurrenzfähig halten. Sie sind es, die legislative Hürden erkennen, ihnen trotzen und die Produktion gemeinsam mit ihren Teams am Laufen halten.

Was in dieser Gemengelage ein Bärendienst ist: Diskussionen um eine Flexibilisierung des Kündigungsschutzes für Fach- und Führungskräfte. Ein wiedererstarkender Standort benötigt starke Persönlichkeiten in Führungspositionen, die Mut zu Entscheidungen im Sinne des Unternehmens haben und ohne drohendes Damoklesschwert arbeiten können müssen. Es ist eine Frage des Respekts und der Standortqualität, Fach- und Führungskräfte nicht zum Experimentierfeld personalpolitischer Schnellschüsse zu machen. Der VAA wird höchstes Augenmerk darauflegen, dieses Thema in Zusammenarbeit mit der ULA schnellstmöglich von der politischen Agenda zu streichen.

Auf einen Irrweg hat sich auch das EU-Parlament begeben. Das geplante Freihandelsabkommen zwischen der EU und dem Mercosur-Staatenbund galt als wichtiger Hoffnungsträger und Konjunkturtreiber, besonders für unsere exportorientierten Unternehmen in Deutschland. Dass nach über zwei Jahrzehnten Verhandlungen vom EU-Parlament der Europäische Gerichtshof angerufen wird, grenzt an standortpolitischen Wahnsinn.

Der sanfte Optimismus ist damit zu einer Unzeit deutlich gedämpft worden. Es bleibt zu hoffen, dass die Europäische Kommission von ihrem Recht Gebrauch macht und das Abkommen trotzdem vorläufig in Kraft treten lässt.

Europa muss seine Rolle als aktiver Gestalter des Welthandels in einer Phase zunehmender Protektionismen, unberechenbarer Zolldrohungen und wahnsinniger Territorialforderungen stärken und neue Exportperspektiven eröffnen. Das erleichtert auch und insbesondere die Arbeit von Führungskräften, die Lieferketten verantworten, globale Produktionsnetzwerke steuern und neue Märkte entwickeln. Sie brauchen genau wie Unternehmen stabile Handelsbeziehungen und ungefährdete strategische Partnerschaften als Fundament, auf dem sich Wachstum und Innovation revitalisieren lassen.

Diese neue Realität scheint noch nicht bei ausreichend vielen Mitgliedern des Parlaments in Brüssel angekommen und verstanden zu sein. Der Verband der Chemischen Industrie (VCI) warnt daher völlig zurecht vor einem industriepolitischen Offenbarungseid, sollte Europa diese strategische Chance aus innenpolitischen Gründen verspielen.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich: Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und politische Stabilität sind 2026 enger miteinander verknüpft denn je. Deutschland und Europa benötigen eine klare, strategisch ausgerichtete Weltwirtschaftspolitik, die nicht nur auf akute Krisen reagiert, sondern verlässliche, regelbasierte Rahmenbedingungen schafft — im Handel, in der Energieversorgung und bei der Innovationsförderung. Nur so lassen sich protektionistische Impulse, disruptive Zölle und geopolitische Verwerfungen in kalkulierbare Risiken überführen.

Gleichzeitig ist auch die Branche selbst gefordert, ihre Stärken konsequent auszuspielen. Mit ihren hochqualifizierten Fachkräften und ihrer ausgeprägten Innovationskraft verfügt die deutsche Chemie- und Pharmabranche über beste Voraussetzungen, um Herausforderungen in nachhaltiges Wachstum und neue internationale Perspektiven zu verwandeln. Dafür braucht es vorausschauendes und entschlossenes Handeln im Schulterschluss von Politik und Wirtschaft – gemeinsam mit den Führungskräften und nicht gegen sie.



Stephan Gilow
Hauptgeschäftsführer des VAA

Mitgliederentwicklung 2025: VAA weiter auf Wachstumskurs

Zum dritten Mal in Folge ist die Zahl der VAA-Mitglieder gestiegen. Die Zahl der Neueintritte lag 2025 mit rund 2.200 auf dem sehr hohen Niveau des Vorjahres, während die Zahl der Austritte im Vergleich zum Vorjahr sank.

Zum Jahresende 2025 zählte der VAA insgesamt 28.471 Mitglieder. VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow zeigt sich zufrieden über die positive Entwicklung: „Wir freuen uns sehr, dass sich der VAA mit seinem Leistungsportfolio eines so großen Zuspruchs erfreut und wir zum dritten Mal in Folge bei der Mitgliederzahl einen Zuwachs verzeichnen können. Die Beschäftigten in der chemisch-pharmazeutischen Industrie wissen, dass der VAA ein starker Partner ist.“ Zu den VAA-Mitgliedern gehörten 2025 mehr als 2.900 Studierende. Über 2.800 davon und damit die überwältigende Mehrheit dieser studentischen Mitglieder sind Doppelm Mitglieder im VAA und in der Gesellschaft Deutscher Chemiker.

Der Frauenanteil im VAA lag 2025 bei mehr als 26 Prozent und damit etwas höher als in den Vorjahren. Annähernd gleich geblieben ist die Zusammensetzung des Verbands nach den Berufsgruppen der Mitglieder: Rund 44 Prozent der VAA-Mitglieder weisen eine Hochschulausbildung im Bereich der Chemie auf, gefolgt von Mitgliedern mit einem ingenieurwissenschaftlichen Hintergrund bei rund 19 Prozent. Ein weiteres Fünftel setzt sich aus anderen naturwissenschaftlichen Fachrichtungen wie Biologie, Pharmazie oder Physik zusammen. Etwa fünf Prozent der Mitglieder haben einen betriebs- oder volkswirtschaftlichen Hintergrund.

Bonus trotz Elternzeit? BAG bestätigt zeitanteilige Kürzung

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile dürfen anteilig gekürzt werden, wenn das Arbeitsverhältnis – beispielsweise durch Elternzeit – zeitweise ruht. Das hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt.

Bei dem vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entschiedenen Fall ging es um einen Vertriebsmitarbeiter, dessen Einkommen sich aus einem festen Grundgehalt und einer variablen Vergütung zusammensetzte. Die Variable war in einer Gesamtbetriebsvereinbarung geregelt und knüpfte unter anderem an die Erreichung bestimmter Produktionsziele an. Bei einer Zielerreichung von 100 Prozent sah das System grundsätzlich die volle Auszahlung des variablen Anteils vor.

Im Jahr 2022 wurden die Produktionsziele im Verantwortungsbereich des Arbeitnehmers wurden deutlich übertroffen. Gleichzeitig nahm der Arbeitnehmer für zwei Zeiträume Elternzeit in Anspruch. In dieser Zeit ruhte entsprechend der Gesetzeslage das Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber zahlte die variable Vergütung daher nicht in voller Höhe aus, sondern kürzte sie zeitanteilig um die Tage der Elternzeit.

Der Arbeitnehmer hielt dies für unzulässig und klagte vor dem Arbeitsgericht. Die maßgebliche Betriebsvereinbarung sehe keine Kürzung vor, zudem habe er durch seine Organisation und Vorarbeit den wirtschaftlichen Erfolg erst ermöglicht. Das Arbeitsgericht gab dem Arbeitnehmer recht, das Landesarbeitsgericht entschied im Sinne des Arbeitgebers.

Auch das Bundesarbeitsgericht bestätigte die zeitanteilige Kürzung der Bonuszahlung ([Urteil vom 2. Juli 2025, Aktenzeichen: 10 AZR 119/24](#)). Nach Auffassung der Richter ist die variable Vergütung Teil eines einheitlichen Vergütungssystems, das dem Grundsatz des gegenseitigen Leistungsaustauschs unterliegt. Besteht für bestimmte Zeiträume kein Anspruch auf Arbeitsleistung, wie während der Elternzeit, entstehe grundsätzlich auch kein Anspruch auf Vergütung.

Das gilt nach Ansicht des BAG auch dann, wenn die variablen Ziele insgesamt oder sogar überdurchschnittlich erreicht wurden. Entscheidend sei nicht allein das Jahresergebnis, sondern dass der Vergütungsanspruch zeitanteilig nur für Zeiträume entstehe, in denen das Arbeitsverhältnis aktiv besteht und ein Entgeltanspruch dem Grunde nach gegeben ist. Eine ausdrückliche Sonderregelung zugunsten der Beschäftigten enthielt die Betriebsvereinbarung nicht.

VAA-Praxistipp:

Variable Vergütungsbestandteile sind häufig kein „Erfolgsbonus“, sondern Teil der laufenden Vergütung. Wer Elternzeit oder andere Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses plant, sollte vorab prüfen, ob Ziel- oder Bonusregelungen eine Kürzung vorsehen – oder ausdrücklich ausschließen. Ohne klare Sonderregelung kann der Arbeitgeber die Variable zeitanteilig kürzen.

Pflegezusatzversicherung: Kein Steuerabzug für freiwillige Beiträge

In der Rubrik **Steuer-Spar-Tipp** des VAA-Newsletters geben die Experten des VAA-Kooperationspartners **Wolters Kluwer Steuertipps** jeden Monat Ratschläge zur Steuer.

Wer eine freiwillige private Pflegezusatzversicherung abschließt, kann die Beiträge dafür in der Steuererklärung nicht zusätzlich als Sonderausgaben von der Steuer absetzen. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden. Steuerlich begünstigt sind nur verpflichtende Beiträge zur Basisabsicherung. Der Gesetzgeber ist nicht verpflichtet, zusätzliche Vorsorge steuerlich zu fördern, da die Pflegeversicherung bewusst als Teilleistungssystem ausgestaltet wurde.

Der BFH begründet seine Entscheidung damit, dass der Gesetzgeber die Pflegeversicherung bewusst als Teilleistungssystem gestaltet hat. Das bedeutet, die gesetzliche Pflegeversicherung deckt nur einen Teil der Kosten ab, den Rest müssen Betroffene selbst tragen – entweder aus eigenem Einkommen oder Vermögen.

Krankenversicherung & Pflegeversicherung: Was ist bei der Steuer absetzbar?

Steuerlich begünstigt sind nur die verpflichtenden Beiträge zur Basisabsicherung, also zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Diese dürfen in voller Höhe als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Für zusätzliche Absicherungen wie Pflegezusatzversicherungen gilt dagegen ein gemeinsamer Höchstbetrag für sonstige Vorsorgeaufwendungen. Dieser ist in der Regel bereits durch die Beiträge zur Basisabsicherung ausgeschöpft. Deshalb bleiben die Zusatzbeiträge ohne steuerliche Wirkung ([BFH-Urteil vom 24. Juli 2025, Aktenzeichen: X R 10/20](#)). Das Gericht stellte klar: Das Prinzip der Steuerfreiheit des Existenzminimums verpflichtet den Staat nur dazu, die Grundversorgung steuerlich freizustellen – nicht aber darüber hinausgehende freiwillige Vorsorge.

Für die Kläger bedeutet das Urteil, dass ihre Beiträge zur Pflegezusatzversicherung weiterhin nicht steuerlich berücksichtigt werden. Sie müssen die Kosten vollständig selbst tragen, ohne steuerliche Entlastung. Eine verfassungsrechtliche Prüfung wurde vom BFH abgelehnt, sodass sich an der Rechtslage vorerst nichts ändert.

Kriterien für eine gute Pflegezusatzversicherung

Für eine gute Pflegezusatzversicherung sollten folgende Punkte erfüllt sein:

Keine Warte- oder Karenzzeit; Leistungen ab Pflegebedürftigkeit.

Versicherer verzichtet auf ordentliches Kündigungsrecht (außer bei ausbleibender Zahlung).

Auszahlung erfolgt nach Pflegestufe durch die gesetzliche Pflegeversicherung.

Zahlungen für alle fünf Pflegegrade, auch bei Pflege durch Angehörige oder Freunde.

Gilt für stationäre und ambulante Pflege.

Beitragsdynamik als Inflationsschutz, ohne Gesundheitsprüfung; bis zu zwei Erhöhungen aussetzbar.

Versicherungsschutz gilt auch im Krankenhaus, bei Kur und im Ausland.

Leistungsanspruch auch bei längerem Auslandsaufenthalt oder Wohnortwechsel ins Ausland, sofern Pflegebedürftigkeit in Deutschland festgestellt wurde.

Erhöhung des Versicherungsschutzes bei besonderen Ereignissen (Heirat, Geburt, Immobilienkauf, Scheidung) ohne erneute Gesundheitsprüfung möglich.

www.steuertipps.de



Dr. Torsten Hahn ist Leiter der Abteilungen Publishing & Medienproduktion des VAA-Kooperationspartners Wolters Kluwer Steuertipps.

Kurzmeldungen

Patrick Herrmann ist neuer Referent für Presse und Politik beim VAA

Zum 1. Januar 2026 hat Patrick Herrmann die Position als Referent für Presse und Politik beim VAA übernommen. Der 29-Jährige koordiniert die externen und internen Kommunikationsmaßnahmen, inklusive der sozialen Netzwerke. „Wir sind sehr glücklich, mit Patrick Herrmann einen Kommunikator gewonnen zu haben, der sich sowohl in der chemischen Industrie mit all ihren Herausforderungen bestens auskennt als auch einen absoluten Rundumblick für Kommunikation mitbringt“, erklärt VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow. „Der VAA wird mit ihm seine strategische Kommunikation weiter verstärken. Dafür haben wir nun eine ausgezeichnete Lösung gefunden.“ Patrick Herrmann berichtet direkt an die Geschäftsführung des VAA. Zuvor arbeitete er bei Covestro, wo er seit 2019 in verschiedenen Positionen tätig war. Seit 2023 ist er zudem Schatzmeister der Deutschen Public Relations Gesellschaft (DPRG) deren Vorstand er bereits seit 2020 angehört.

Links

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

10.02.2026, 17:00 Uhr bis 18:00 Uhr

ULA-Führungskräfte-Dialog

mit Prof. Boris Kaehler, Professor für Personalmanagement an der Hochschule Merseburg, Autor der Bücher „Führen als Beruf: Andere erfolgreich machen“ und „Rethinking Management: Theory, Concepts, and Practice“

Ort: digital

Anmeldung: www.ula.de/fuehrungskraefte-dialog-fuehren-als-beruf/

24.02.2026, 17:00 Uhr bis 18:00 Uhr

ULA-Politik-Dialog

mit [Svenja Hahn](#) (MdEP FDP, Renew). Die Abgeordnete im Europäischen Parlament, Mitglied der Ausschüsse für Binnenmarkt und Verbraucherschutz sowie für internationalen Handel, wird einen aktuellen Einblick in die Arbeit der Ausschüsse und ihrer Fraktion geben.

Ort: digital

Anmeldung: www.ula.de/ula-politik-dialog-mit-svenja-hahn-mdep-fdp/

Seminar des Führungskräfte Instituts (FKI)

Microsoft 365 & KI im Berufsalltag – wichtige Grundlagen für effizientes Arbeiten mit Teams, Sharepoint und Co.

Microsoft 365 bietet unzählige Möglichkeiten, Zusammenarbeit und Produktivität neu zu denken. In diesem Seminar erfahren Sie, wie Sie Tools wie **Teams, SharePoint, OneDrive** und **OneNote** gezielt einsetzen und wie **KI-Assistenten wie Copilot und ChatGPT** Ihre Arbeit zusätzlich vereinfachen und beschleunigen. Sie lernen, mit welchen M365-Anwendungen Sie Projekte strukturieren, Wissen effizient teilen und wie Sie die Kommunikation im Team verbessern. Das Beste: Sie müssen kein IT-Profi sein. In praxisnahen Beispielen zeigen wir, wie moderne Zusammenarbeit mit Microsoft 365 funktioniert – einfach, effizient und sicher. Nach dem Seminar wissen Sie genau, welche Tools für Ihre tägliche Arbeit wirklich relevant sind und wie Sie diese für mehr Produktivität und Klarheit einsetzen.

Das Onlineseminar findet am **21. April 2026** von 15:00 bis 17:45 Uhr statt. Referent ist Prof. Markus Balkenhol. Er beschäftigt sich seit mehr als 20 Jahren mit wertschätzender Führung und dem effizienten Einsatz von IT in Teamführung und -zusammenarbeit. In verschiedenen Unternehmenskontexten hat er Konzepte zur digitalen Transformation implementiert. Mit seinem Unternehmen [dr.balkenhol GmbH](#) bietet er unter anderem Dienstleistungen zur digitalen Transformation für Fach- und Führungskräfte sowie zur Teamentwicklung.

[Das komplette Seminarangebot des FKI.](#)

Inhaltlich verantwortlich gemäß § 10 Absatz 3 MDStV: Stephan

VAA Geschäftsstelle Köln: Mohrenstraße 11-17, 50670 Köln, Te

VAA Büro Berlin: Kaiserdamm 31, 14057 Berlin, Tel. 030 3069840