

## Druck bleibt stark, VAA bleibt gefragt

Das Erfreuliche zuerst: Der zwischenzeitlich zu befürchtende Zusammenbruch der chemischen Industrie in Deutschland ist ausgeblieben. Nach Corona und dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine sind zwar die Energiekosten in die Höhe geschossen und die Energieversorgungssicherheit hat gelitten. Auch Inflation und Konjunktur einbruch haben unserer Branche zu schaffen gemacht. Das Schlimmste wurde aber verhindert.

Doch ist der Druck auf die Chemie noch lange nicht vorbei. Die Infrastruktur ist in schlechtem Zustand, die Energiewende massiv verzögert und die Bürokratie immer noch zu langsam. Der Zustand der Branche in Deutschland ist nach wie vor kritisch, ein weiteres Schönreden für die Industrie lebensgefährlich. Hinzu kommt, dass der Klimawandel den Chemiesektor tiefgreifend verändert hat. Nichts wird mehr sein wie bisher. So nimmt das Wachstum der chemischen Industrie in allen Sektoren weltweit zu. Der Verbrauch von Energie, Rohstoffen und Wasser wird sich bis 2030 verdoppeln. Tiefgreifende Veränderungen in der Art und Weise, wie Moleküle konzipiert und Prozesse gestaltet werden, sind daher nötig, um Rückverfolgbarkeit, Recyclingfähigkeit und Wiederverwendung zu gewährleisten. Das bedeutet einen radikalen Umbruch für die Chemie. Es gibt eine „Zeitenwende“ in der Politik, aber auch in der Chemie. Sie muss neu gedacht werden und sich in eine zirkuläre Wissenschaft und Industrie entwickeln.

Erfreulicherweise sind dafür die Rahmenbedingungen günstig. Die Energiekrise ermöglicht der Chemie, ein Wegbereiter für die Dekarbonisierung der Wirtschaft zu werden. Die Klimakrise zeigt, dass die Chemieindustrie eine entscheidende Rolle bei der wirksamen Bekämpfung des Klimawandels spielt.

Hervorragende Neugründungen wie die des Centers for the Transformation of Chemistry (CTC) und viele andere Beispiele zeigen, dass die Chemie aufgebrochen ist. Für die Fach- und Führungskräfte bedeutet dies, dass sie stärker als je gefordert sind. Sie müssen nicht nur diese Veränderungen verstehen und in operatives Handeln umsetzen, sondern auch ihre Mitarbeiter auf diesem Weg mitnehmen. Das bedeutet eine verstärkte Veränderung des Führungsverhaltens und die Entwicklung neuer Führungsstile. Konsequenterweise hat sich der VAA schon 2022 intensiv auf das Thema „New Work im New Normal“ konzentriert.

Auf der menschlichen Seite ist Führung vorrangig Emotionsarbeit. Es geht um die Förderung des Wir-Gefühls sowie von Inspiration und Empathie. Insbesondere wenn persönliche Treffen selten möglich sind, sollte der Zusammenhalt auch digital zum Beispiel durch wöchentliche Check-ins gefördert werden. Eine weitere zentrale, emotionale Führungsaufgabe ist transformationale Führung. Dazu gehört, dass Führungskräfte vorbildhaft agieren und selbst emotionales Commitment zeigen, ihre Beschäftigten für die Zielerreichung begeistern und ihnen den Sinn der Aufgaben verdeutlichen. Der VAA wird seine Mitglieder auch weiterhin bei neuen Organisationsformen der Führung und bei der aktiven Weiterentwicklung der vorherrschenden Rollenbilder für Führung und den dazugehörigen Kompetenzen der Rolleninhaber unterstützen.



**Stephan Gilow**  
Hauptgeschäftsführer des VAA

## VAA- Forderung: Führung braucht mehr Frauen!

**Anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März hat der VAA von Unternehmen und Politik gefordert, mehr dafür zu tun, um Frauen in Führungspositionen zu bringen. Es brauche bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Karriere, aber auch mehr Willen zur Umsetzung.**

„Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in den meisten Unternehmen der Chemie- und Pharmaindustrie bereits viel getan“, erklärte die 1. VAA- Vorsitzende Dr. Birgit Schwab anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März 2023. „Doch bei der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Karriere besteht nach wie vor großer Handlungsbedarf.“ So zeige die im Fünfjahresrhythmus durchgeführte [VAA- Studie zur Chancengleichheit weiblicher und männlicher Führungskräfte](#), dass die Karrieren von Frauen und Männern oft nur bis zur sogenannten Elternpause parallel verlaufen. In der letzten Auflage der Chancengleichheitsumfrage aus dem Jahr 2020 seien die Geschlechterunterschiede bei einzelnen Karrierestufen daraufhin geprüft worden, ob sie von Faktoren wie Alter, Qualifikation, Dauer der Berufstätigkeit oder Teilzeit beeinflusst werden. „Erneut hat sich gezeigt: Es gibt Unterschiede, die nicht auf soziodemografische Merkmale zurückzuführen sind“, betont die VAA- Vorsitzende. „Frauen werden immer noch bei der Vergabe von Führungspositionen benachteiligt. Aber gute und nachhaltige Führung braucht dringend mehr Frauen in Verantwortung.“

Im Jahr 2021 lag der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland bei 29 Prozent, berichtet das Statistische Bundesamt. Das liegt deutlich unter dem EU- weiten Schnitt von 35 Prozent. Als Akademikergewerkschaft und Interessenvertretung der außertariflichen und leitenden Angestellten in einer Schlüsselbranche der deutschen Industrie sieht Birgit Schwab sowohl die Politik als auch die Unternehmen in der Pflicht.

„In den betrieblichen Gremien an den Standorten wirken unsere VAA- Mandatsträger deshalb gezielt auf die Schärfung des Bewusstseins für die Bedeutung der Chancengleichheit bei den Karriereperspektiven von Frauen und Männern hin.“ Von den politischen Entscheidungsträgern fordert der VAA, durch den weiteren Ausbau von Angeboten zur Kinderbetreuung, zur schulischen Ganztagsbetreuung und zur Pflege bedürftiger Familienangehöriger für familienfreundlichere Rahmenbedingungen zu sorgen. Schwab ergänzt: „Dagegen können die Unternehmen aus unserer Sicht mehr betriebliche Betreuungsangebote und flexiblere Arbeitszeitmodelle anbieten.“ Hier sei man nicht zuletzt durch die Coronajahre schon ein gutes Stück vorangekommen. „Aber wir sind noch lange nicht am Ende des Weges“, so Birgit Schwab. „Wir Fach- und Führungskräfte können als Vorbild dienen und sind bereit, unsere Verantwortung zu übernehmen.“

Um mehr Frauen den Aufstieg in Führungspositionen zu ermöglichen, hat der VAA 2016 das Frauennetzwerk [VAA connect](#) ins Leben gerufen. „Mit VAA connect bieten wir eine Plattform für einen ebenso konstruktiven wie inspirierenden Erfahrungsaustausch an“, erläutert die 1. VAA- Vorsitzende Schwab. Networking über die Unternehmensgrenzen hinaus gehöre auch zum VAA-connect- Konzept. „So tragen wir unseren Teil dazu bei, Frauen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung aktiv und erfolgreich zu unterstützen.“

## BAG stärkt Prinzip der Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern

**Frauen haben Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit, wenn der Arbeitgeber männlichen Kollegen aufgrund des Geschlechts ein höheres Entgelt zahlt. Daran ändert es nichts, wenn der männliche Kollege ein höheres Entgelt fordert und der Arbeitgeber dieser Forderung nachgibt. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.**

Eine Arbeitnehmerin war bei ihrem Arbeitgeber als Außendienstmitarbeiterin im Vertrieb beschäftigt. Ihr einzelvertraglich vereinbartes Grundentgelt betrug anfangs 3.500 Euro. Ab dem 1. August 2018 richtete sich ihre Vergütung nach einem Haustarifvertrag, der unter anderem die Einführung eines neuen Eingruppierungssystems regelte. Die für die Tätigkeit der Arbeitnehmerin maßgebliche Entgeltgruppe des Haustarifvertrags sah ein Grundentgelt in Höhe von 4.140 Euro vor. Der Haustarifvertrag enthielt eine Decklungsregelung, nach der bei einer Überschreitung des bisherigen tariflichen Entgeltes durch das neue tarifliche Grundentgelt die Anpassung in den Jahren 2018 bis 2020 auf 120 Euro begrenzt wurde. In Anwendung dieser Bestimmung zahlte der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin ab dem 1. August 2018 ein Grundentgelt in Höhe von 3.620 Euro, das in jährlichen Schritten weiter angehoben werden sollte.

Neben der Arbeitnehmerin waren als Außendienstmitarbeiter im Vertrieb des Unternehmens zwei männliche Arbeitnehmer beschäftigt, einer davon seit dem 1. Januar 2017. Der Arbeitgeber hatte auch diesem Arbeitnehmer ein Grundentgelt in Höhe 3.500 Euro angeboten, was dieser jedoch ablehnte. Er verlangte für die Zeit bis zum Einsetzen einer zusätzlichen leistungsabhängigen Vergütung am 1. November 2017 ein höheres Grundentgelt in Höhe von 4.500 Euro. Der Arbeitgeber gab dieser Forderung nach. Nachdem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in der Zeit von November 2017 bis Juni 2018 ein Grundentgelt in Höhe von 3.500 Euro gezahlt hatte, vereinbarte er mit diesem ab dem 1. Juli 2018 eine Erhöhung des Grundentgelts auf 4.000 Euro. Zur Begründung berief sich der Arbeitgeber unter anderem darauf, dass der Arbeitnehmer einer ausgeschiedenen, besser vergüteten Vertriebsmitarbeiterin nachgefolgt sei. Ab dem 1. August 2018 zahlte das Unternehmen dem männlichen Arbeitnehmer ein tarifvertragliches Grundentgelt nach derselben Entgeltgruppe wie der Arbeitnehmerin, das sich in Anwendung der Decklungsregelung des Haustarifvertrags auf 4.120 Euro belief.

Die Arbeitnehmerin vertrat die Auffassung, das Unternehmen müsse ihr ein ebenso hohes Grundentgelt zahlen wie ihrem fast zeitgleich eingestellten männlichen Kollegen, weil sie die gleiche Arbeit verrichte. Sie klagte vor dem Arbeitsgericht auf die Zahlung rückständiger Vergütung für die Zeit von März bis Oktober 2017 in Höhe von monatlich 1.000 Euro brutto und von 500 Euro monatlich für die Zeit von Juli 2018 bis Juli 2019. Da das Unternehmen sie beim Entgelt aufgrund des Geschlechts benachteiligt habe, forderte sie zudem die Zahlung einer angemessenen Entschädigung in Höhe von mindestens 6.000 Euro. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab.

Die Revision der Arbeitnehmerin beim Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte dagegen Erfolg (Urteil vom 16. Februar 2023, Aktenzeichen: 8 AZR 450/21). Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin in der Zeit von März bis Oktober 2017 sowie im Juli 2018 aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt hat, weil er ihr ein niedrigeres Grundentgelt zahlte als dem männlichen Kollegen, obwohl beide die gleiche Arbeit verrichteten. Die Arbeitnehmerin habe aufgrund der gleichwertigen Tätigkeit nach Artikel 157 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union sowie § 3 Absatz 1 und § 7 des Entgelttransparenzgesetzes Anspruch auf das gleiche Grundentgelt wie ihr männlicher Kollege.

Der Umstand, dass die Arbeitnehmerin für die gleiche Arbeit ein niedrigeres Grundentgelt erhielt als ihr männlicher Kollege, begründe nach § 22 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) die Vermutung einer die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts. Dem Arbeitgeber sei es nicht gelungen, diese Vermutung zu widerlegen. Insbesondere könne er sich für den Zeitraum von März bis Oktober 2017 nicht darauf berufen, das höhere Grundentgelt des männlichen Kollegen beruhe lediglich auf dem Umstand, dass dieser ein höheres Entgelt ausgehandelt habe. Für den Monat Juli 2018 kann das Unternehmen die Vermutung der Entgeltbenachteiligung aufgrund des Geschlechts laut BAG zudem nicht mit der Begründung widerlegen, der Arbeitnehmer sei einer besser vergüteten ausgeschiedenen Arbeitnehmerin nachgefolgt.

Für den Zeitraum ab dem 1. August 2018 ergibt sich laut Urteil der höhere Entgeltanspruch der Arbeitnehmerin bereits aus dem Tarifvertrag. Entgegen der Auffassung des Unternehmens findet die Decklungsregelung des Haustarifvertrags auf die Arbeitnehmerin keine Anwendung, weil diese zuvor kein tarifliches, sondern ein einzelvertraglich vereinbartes Entgelt erhalten hatte. Das BAG sprach der Arbeitnehmerin zudem eine Entschädigung wegen einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts in Höhe von 2.000 Euro zu.

### VAA- Praxistipp

Mit seinem Urteil hat das BAG das Prinzip der Lohngleichheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt und klargestellt, dass allein das Verhandlungsgeschick von Beschäftigten keine geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung rechtfertigt.

## Steuertipp: Bewertung eines geerbten Miteigentumsanteil an einer Immobilie

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

Bei der Bewertung eines Miteigentumsanteils an einem Grundstück für Erbschaftsteuerzwecke muss vom anteiligen Verkehrswert des Grundstücks ein Marktanpassungsabschlag abgezogen werden, der die niedrigere Verkehrsfähigkeit eines Miteigentumsanteils abbildet. Das hat das Finanzgericht Münster entschieden. Der vor dem Finanzgericht Münster verhandelte Fall betraf einen Kläger, der einen hälftigen Miteigentumsanteil an einem Grundstück geerbt hatte. Auf dem Grundstück befand sich ein baufälliges Gebäude, das abgerissen werden musste.

Um die Erbschaftsteuer zu berechnen, wurde ein Wertgutachten des Gutachterausschusses eingeholt, aus dem sich ein Verkehrswert für das gesamte Grundstück von 150.000 Euro (Bodenwert abzüglich Abrisskosten) und ein Verkehrswert für den hälftigen Miteigentumsanteil von 60.000 Euro ergab. Im Gutachten wird ausgeführt, dass vom hälftigen Verkehrswert im Wege der Marktanpassung ein Abschlag vorzunehmen sei, weil der Erwerb eines Miteigentumsanteils für Dritte mit erheblichen Risiken verbunden sei. Diesen Abschlag bezifferte der Gutachterausschuss wegen Erfahrungen aus Zwangsversteigerungsverfahren und Beleihungswertgrenzen von Banken mit etwa 20 Prozent. Das Finanzamt erkannte diesen Abschlag jedoch nicht an und stellte den Grundbesitzwert für den Miteigentumsanteil auf 75.000 Euro fest, da die Marktgängigkeit eines Miteigentumsanteils bei der Bewertung nicht zu berücksichtigen sei. Dagegen wehrte sich der Kläger. Das Finanzgericht Münster folgte dem Gutachten und bewertete den Miteigentumsanteil für die Erbschaftsteuer mit 60.000 Euro.

So begründeten die Richter ihre Entscheidung:

Der Kläger hat den Nachweis gemäß § 198 Satz 1 Bewertungsgesetz (BewG) erbracht, dass der gemeine Wert des Miteigentumsanteils niedriger ist als der nach §§ 182 ff. BewG ermittelte Bedarfswert.

Das Gesetz beschränkt sich nicht auf den Nachweis eines niedrigeren gemeinen Werts des Volleigentums, sondern lässt auch eine Bewertung unterhalb des rechnerischen Bruchteils des Werts des Volleigentums zu.

Das vom Kläger eingereichte Sachverständigengutachten entspricht den Vorgaben der Immobilienwertermittlungsverordnung (ImmoWertVO) und ist im Ergebnis plausibel. Es ist dazu geeignet, den niedrigeren gemeinen Wert nachzuweisen. Die modifizierte rechnerische Ableitung des gemeinen Werts des Miteigentumsanteils ist ebenfalls plausibel und nachvollziehbar. Die Berücksichtigung eines Marktanpassungsabschlags entspricht den Vorgaben des § 7 Absatz 2 der ImmoWertVO. Für die spezielle Bewertung eines Miteigentumsanteils an einem Grundstück liegen keine spezifischen Daten vor, sodass ein marktüblicher Abschlag zu schätzen ist.

Das Finanzgericht Münster ist zwar der Begründung des Gutachterausschusses in Bezug auf die Bewertung von Grundstücken im Zwangsversteigerungsverfahren und auf die Beleihungswertgrenzen von Banken nicht gefolgt, weil nicht erkennbar sei, dass sich hieraus Rückschlüsse auf den Verkehrswert ziehen ließen. Allerdings, so das Gericht, sei die weitere Begründung, dass der Erwerb eines Miteigentumsanteils für Dritte mit erheblichen Risiken verbunden sei und deshalb zu einem geringeren Verkehrswert führe, in der Sache nachvollziehbar: Schon der Umstand, dass die Verwaltung eines gemeinschaftlichen Gegenstands grundsätzlich allen Beteiligten einer Bruchteilsgemeinschaft gemeinschaftlich zusteht, erfordere einen hohen Abstimmungsbedarf und berge damit einhergehend ein erhebliches Streitrisiko.

Im Streitfall kam dann außerdem noch hinzu, dass die vorhandene Bausubstanz wirtschaftlich wertlos war: Eine wirtschaftlich sinnvolle Nutzung durch Abriss und Neubau hing also maßgeblich von der Mitwirkung der anderen Miteigentümer ab. Die Höhe des Abschlags von 20 Prozent war für das Gericht nachvollziehbar, „weil der Gutachterausschuss einschlägige Fachliteratur hierzu ausgewertet habe“, so die Pressemitteilung des Gerichts (Finanzgericht Münster, Urteil vom 24. November 2022, Aktenzeichen: 3 K 1201/21 F, Revision wurde zugelassen).

[www.steuertipps.de](http://www.steuertipps.de)



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

## Kurzmeldungen

### Einkommensumfrage: Einsendeschluss noch bis Ende März

Anfang Februar sind die Fragebögen für die aktuelle Runde der jährlich durchgeführten [VAA- Einkommensumfrage](#) versandt worden. Um die statistische Aussagekraft weiter zu steigern, bittet der VAA alle im Berufsleben stehenden Mitglieder, sich bis zum 31. März 2023 an der von der RWTH Aachen wissenschaftlich begleiteten Studie zu beteiligen. Die Umfrage liefert den umfangreichsten Überblick über die Gehaltsentwicklung bei Fach- und Führungskräften in der Chemie- und Pharmaindustrie. Sie bildet die Grundlage für den VAA- Gehalts- Check, der exklusiv für VAA- Mitglieder auf der Mitgliederplattform MeinVAA abrufbar ist. Mithilfe dieses Checks erhalten VAA- Mitglieder unter Angabe ihrer individuellen Daten einen konkreten Vergleich ihrer Bezüge mit den übrigen Einkommen in der Branche.

### Seminar des Führungskräfte Instituts (FKI)

#### Souverän präsentieren und auftreten – auch in digitalen Formaten

Das Onlineseminar richtet sich an Fach- und Führungskräfte aller Hierarchieebenen sowie an Personen in der Expertenlaufbahn. Fach- und Führungswissen ist das eine. Es wirkungsvoll zu präsentieren, sodass sich Entscheider, Zuhörer, Gesprächspartner, Mitarbeiter oder Kunden vom Gesagten und als Person angesprochen fühlen und sich überzeugen, ist das andere. Dies gilt für Präsenzsituationen (Präsentationen, Gespräche) wie für Onlinemeetings. In diesem Onlineseminar erfahren die Teilnehmer etwas über die wichtigsten Werkzeuge, wie sie sowohl in Präsenz als auch in online ein „gutes Bild“ von sich abgeben und damit überzeugend und stimmig auftreten. Und sie erhalten auf Wunsch auch individuelle Feedbacks. Das Onlineseminar findet am **25. April 2023 von 15:00 Uhr bis 17:00 Uhr** statt. Referent ist Peter A. Worel, der während 18 Jahren als leitender Angestellter (davor absolvierte er die Studiengänge Wirtschaftsmathematik und Kirchenmusik) Präsentationserfahrungen in zahlreichen TV- und Radiointerviews, Vorträgen sowie als Dozent sammelte. Er ließ sich in Rhetorik, Etikette und Körpersprache ausbilden, unter anderem bei Samy Molcho. 2008 machte er sich als Trainer, Autor und Berater selbstständig und gründete sein Unternehmen „Stilwelt – Führungsberatung, Seminare & Coaching“.

Das komplette [Onlineseminarangebot des FKI](#).

## Termine

24.03.2023, 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr  
**Sitzung Kommission Aufsichtsräte**  
 Veranstalter: VAA  
 Ort: Bonn

24.03.2023, 13:00 Uhr, bis 25.03.2023, 13:00 Uhr  
**Aufsichtsrätetagung**  
 Veranstalter: VAA  
 Ort: Bonn

23.03.2023, 15:30 Uhr bis 17:00 Uhr  
**Sitzung Landesgruppe Südwest**  
 Veranstalter: VAA  
 Ort: digital

29.03.2023, 16:00 Uhr bis 18:00 Uhr  
**Sitzung Landesgruppe Westfalen**  
 Veranstalter: VAA  
 Ort: digital

18.04.2023, 14:15 Uhr bis 17:15 Uhr  
**Sitzung Kommission Hochschularbeit**  
 Veranstalter: VAA  
 Ort: digital

20.04.2023, 18:00 Uhr bis 20:30 Uhr  
**Sitzung Landesgruppe Nord**  
 Veranstalter: VAA  
 Ort: Hamburg

20.04.2023, 16:00 Uhr bis 18:30 Uhr  
**Sitzung Landesgruppe Niedersachsen**  
 Veranstalter: VAA  
 Ort: digital

20.04.2023, 9:30 Uhr bis 13:00 Uhr  
**Sitzung Landesgruppe Bayern**  
 Veranstalter: VAA  
 Ort: Erding

## 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.