

## Transformation der Arbeitswelt: Bleibt alles anders?

Der Alltag in unseren Unternehmen ist vom Angriffskrieg Russlands überschattet. Unermessliches Leid wird in die Ukraine und nach Europa getragen. Wir haben uns als VAA unmissverständlich gegen den Krieg in der Ukraine ausgesprochen und den sofortigen Stopp der russischen Aggression gefordert. Wir als Fach- und Führungskräfte der Chemie- und Pharmaunternehmen haben uns solidarisch mit der Ukraine erklärt. Wir unterstützen die Position der Bundesregierung und der EU, dass wir alles tun müssen, was hilft, diesen Krieg und das damit verbundene Leid zu beenden. Daher stehen wir hinter allen Sanktionsmaßnahmen Deutschlands und der Europäischen Union.

Wie groß und schwerwiegend die Folgen dieses Krieges für unsere Branche auch sein werden: Wir werden auch in Zukunft an den Zielen festhalten, die für uns und unsere Mitglieder wichtig sind. So bleiben Zukunftsthemen wie Klimaschutz und Umstieg auf eine erneuerbare Energieversorgung trotz Krieg und Krise aktuelle und große Herausforderungen. Wir werben bei der Politik dafür, dass gerade jetzt die richtigen Rahmenbedingungen für ein höheres Tempo gesetzt werden.

Und wir bleiben unserem wichtigsten Auftrag treu, die Interessen unserer Mitglieder optimal zu vertreten und uns für sie mit Rat und Tat einzusetzen. Diese Interessenvertretung nimmt allerdings in Coronazeiten gelegentlich innovative Formen an. Ein Thema, dessen wir uns besonders annehmen wollen, ist New Work. Wir alle spüren die Transformation der Arbeitswelt. Schon jetzt können wir sagen, dass sie stärker hybrid und selbstorganisiert sein wird. Personal Skills werden wichtiger, so auch Erfahrungsaustausch, Kommunikation und Vernetzung aller Akteure.

Wenn dies den Alltag der Beschäftigten ändert, dann ändert sich auch Führung. Und damit die Aufgabe der Führungskräfte. Wir wollen daher den VAA als Ansprechpartner in der internen und externen Öffentlichkeit etablieren und positionieren.

Zunächst werden wir unsere intensive Kooperation mit der DECHEMA und der GDCh nutzen, um das Thema auf einem ersten gemeinsamen Kolloquium am 11. Mai 2022 voranzutreiben. Alle Mitglieder des VAA sind herzlich zur Teilnahme eingeladen. Auf dem Kolloquium werden Unternehmensvertreter Best- Practice- Beispiele vorstellen. BAVC und GDCh sowie weitere Repräsentanten aus Industrie und Wissenschaft der Chemie werden über neue Erkenntnisse aus der Coronapandemie diskutieren und Schlussfolgerungen ziehen. Sie tun das vor dem Hintergrund der Ergebnisse unserer jüngsten Mitgliederbefragung, die das Fraunhofer- Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation gemeinsam mit dem VAA durchgeführt hat. Die Umfrage zeigt, dass sich Führungskräfte in Zukunft zunehmend als Veränderungsbegleiter verstehen wollen und den Trend zu einer immer stärkeren Wissensarbeit unterstreichen. Aufgaben wie Koordination und Organisation verlieren an Bedeutung, während Austausch und gemeinsame Plattformen innerhalb des VAA immer wichtiger werden.

Großen Unterstützungsbedarf meldeten unsere Mitglieder für Best- Practice- Beispiele anderer Unternehmen an. Und das ist genau das, was wir als VAA liefern wollen und werden. Wir starten mit unserem Kolloquium am 11. Mai und werden weitere Veranstaltungen dazu durchführen. Auch das VAA- Jahrbuch 2022 wird sich mit diesem Thema beschäftigen und Best- Practice- Beispiele aus vielen Unternehmen präsentieren. Fachleute kommen ebenso zu Wort wie zahlreiche Verbandsvertreter. Auch hier freue ich mich über Ideen und Zuschriften zu diesem Thema aus der Mitgliedschaft.



**Dr. Birgit Schwab**  
1. Vorsitzende des VAA

## Betriebsratswahlen 2022: erste Erfolge für den VAA

**Seit Anfang März 2022 laufen die Betriebsratswahlen in den Chemie- und Pharmaunternehmen in Deutschland auf Hochtouren. Während die Tarif- und AT- Beschäftigten in zahlreichen Unternehmen bereits gewählt haben, stehen die Wahlen in anderen Betrieben noch an. Den ersten Ergebnissen zufolge haben die Kandidatinnen und Kandidaten des VAA an vielen Standorten erfolgreich abgeschnitten.**

„Die kontinuierliche Arbeit der letzten vier Jahre und die ausführliche inhaltliche und organisatorische Vorbereitung auf die Wahlen in den letzten zwölf Monaten zahlen sich mit überwiegend sehr positiven Wahlergebnissen aus“, berichtet VAA- Jurist Thomas Spilke über den Zwischenstand der Betriebsratswahlen. Spilke ist vonseiten der VAA- Geschäftsführung für die Koordination der VAA- Betriebsratswahlkampagne verantwortlich. „Unsere Kandidatinnen und Kandidaten in den Betrieben geben ihr Bestes – ob sie nun mit eigenständigen Listen antreten, als Unabhängige oder in gemeinsamen Listen mit anderen Arbeitnehmergruppen.“

Klare Erfolge gibt es beispielsweise bei Sanofi- Aventis im Werk Höchst zu vermelden: Hier konnte der VAA seine Mandatszahl von fünf auf nunmehr acht ausbauen – von insgesamt 33 Mandaten. Auch bei der Tesa SE in Hamburg hat der VAA seine Präsenz im Betriebsrat mehr als verdoppelt – von zwei auf fünf Mandate. „Besonders hervorzuheben ist auch der Erfolg unserer neuen Liste bei der Rhenus Lub GmbH & Co. KG in Mönchengladbach mit drei Sitzen“, so Spilke. „Dass hier mit Dr. Udo Quotschalla ein VAA- Mitglied zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt wurde, ist eine Überraschung.“ Ebenfalls freuen kann sich der VAA über den Erfolg beim Gemeinschaftsbetrieb Clariant im Industriepark Höchst, wo zusätzlich zur Wiederwahl von Dr. Reinhard Kratzberg drei neue Sitze gewonnen wurden.

Bei der im Herbst 2021 frisch aus der Clariant AG ausgegliederten Colorants Solutions Deutschland GmbH haben die VAA- Kandidaten ebenfalls auf Anhieb zwei Sitze errungen. Bei Merck in Darmstadt konnten die VAA- Mitglieder ihre elf Betriebsratsmandate und vier Freistellungen verteidigen. „Das ist ein großer Erfolg für die VAA- Kandidaten vor Ort und den Verband insgesamt, denn damit konnten wir unsere großen Zugewinne aus der Vergangenheit verteidigen,“ erläutert Thomas Spilke. Auch bei Boehringer Ingelheim war der VAA mit seinen Kandidaten sehr erfolgreich: In den vier Gemeinschaftsbetrieben sind nun 25 VAA- Mitglieder in den Betriebsräten vertreten, bislang waren es 18.

Sorge bereitet die coronabedingt deutlich geringere Wahlbeteiligung – nicht nur dem VAA, sondern allen Wettbewerbern um die Betriebsratssitze. Spilke dazu: „Die Wahlbeteiligung von teilweise unter 50 Prozent zeigt, dass die Aktivierung und Motivierung von Briefwählern, auch wirklich ihre Stimme abzugeben, äußerst wichtig ist.“ Hier gebe es ein konkretes Beispiel, das vor Augen führe, wie wichtig die Wählermobilisierung ist: „Unseren Sitz bei der Catalent Germany GmbH in Ebersbach haben wir verloren, weil sage und schreibe zwei Stimmen zum Einzug in den Betriebsrat gefehlt haben!“ Um den erfolgreichen Gesamttrend für den VAA bei den Betriebsratswahlen fortzusetzen, sei es daher essenziell, bei den noch ausstehenden Wahlen in den Betrieben vom Wahlrecht Gebrauch zu machen und mitzubestimmen.

## Schriftliche Stimmabgabe bei Betriebsratswahl nur für Betriebsstätten mit ausreichender räumlicher Entfernung zum Hauptbetrieb

**Bei Betriebsratswahlen kann der Wahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe für räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernte Betriebsteile und Kleinstbetriebe beschließen. Das ist allerdings nur zulässig, wenn diese Betriebsstätten tatsächlich so weit vom Hauptbetrieb entfernt liegen, dass den Beschäftigten der Urnengang im Hauptbetrieb nicht zugemutet werden kann oder unverhältnismäßige Kosten für den Arbeitgeber entstehen. Das hat das Bundesarbeitsgericht in einem aktuellen Urteil klargestellt.**

An einem Standort eines großen Automobilherstellers war im Frühjahr 2018 eine Betriebsratswahl durchgeführt worden. Das mehrere Hektar große Werksgelände ist von einem geschlossenen Werkszaun umgeben und der Zugang erfolgt durch vom Werkschutz kontrollierte Tore. Außerhalb des umzäunten Geländes befinden sich weitere Betriebsstätten, die dem Werk organisatorisch zugeordnet sind und von dem dort gewählten Betriebsrat vertreten werden. Bei der im April 2018 durchgeführten Betriebsratswahl hatte der Wahlvorstand für die Arbeitnehmer sämtlicher außerhalb des geschlossenen Werksgeländes liegender Betriebsstätten die schriftliche Stimmabgabe (Briefwahl) beschlossen. Drei dieser Betriebsstätten liegen unmittelbar angrenzend an das umzäunte Werksgelände. Nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses wurde die Wahl von neun wahlberechtigten Arbeitnehmern die Wahl angefochten, die unter anderem geltend machten, die Briefwahl habe nicht für sämtliche außerhalb des geschlossenen Werksgeländes liegende Betriebsstätten beschlossen werden dürfen. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht erklärten die Betriebsratswahl für unwirksam, Betriebsrat und Arbeitgeber wandten sich deshalb an das Bundesarbeitsgericht (BAG).

Das BAG erklärte die Betriebsratswahl allerdings ebenfalls für unwirksam (Urteil vom 16. März 2022, Aktenzeichen: 7 ABR 29/20). Die Bundesarbeitsrichter billigten dem Wahlvorstand zwar einen Beurteilungsspielraum hinsichtlich der Frage zu, ob die jeweiligen Betriebsteile räumlich weit genug vom Hauptbetrieb entfernt liegen, um eine schriftliche Stimmabgabe zu beschließen. Bei den drei unmittelbar an das umzäunte Werksgelände angrenzenden Betriebsstätten sei diese Voraussetzung aber nicht erfüllt gewesen und die Betriebsratswahl somit unwirksam.

### VAA- Praxistipp

Das aktuelle Urteil des BAG zeigt, dass Wahlvorstände bei der Entscheidung über die schriftliche Wahl einzelner Betriebsstätten sorgfältig prüfen sollten, ob diese ausreichend weit vom Hauptbetrieb entfernt liegen. Nur wenn den Beschäftigten der Urnengang im Hauptbetrieb nicht zugemutet werden kann oder unverhältnismäßige Kosten für den Arbeitgeber entstehen, ist eine schriftliche Wahl ausnahmsweise zulässig.

## E- Bike beim Arbeitgeber aufladen: Was gilt steuerlich?

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

Wer mit dem Elektrofahrrad zur Arbeit fährt und dort den Akku kostenlos oder verbilligt aufladen darf, muss keinen sogenannten „geldwerten Vorteil“ versteuern – das Aufladen des Fahrradakkus ist steuer- und sozialversicherungsfrei.

Bis 31. Dezember 2030 sind steuerfrei und sozialversicherungsfrei:

das kostenlose oder verbilligte Aufladen eines privaten Elektrofahrzeugs oder extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeugs beim Arbeitgeber sowie die Vorteile aus einer vom Arbeitgeber zur privaten Nutzung überlassenen betrieblichen Ladevorrichtung.

Diese Steuerbefreiung gilt auch für im Betrieb des Entleihers eingesetzte Leiharbeitnehmer. Sie ist weder auf einen Höchstbetrag noch auf die Anzahl der begünstigten Elektrofahrzeuge begrenzt. Begünstigt sind neben klassischen E- Bikes auch Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Fahrzeuge gelten, zum Beispiel weil der Motor mehr als 25 Kilometer pro Stunde unterstützt, und Firmenwagen. Bei Ansatz der Fahrtenbuchmethode werden deshalb die Stromkosten nicht mit einbezogen. Bei Ansatz der Einprozentregelung bleibt die Steuerbefreiung allerdings wirkungslos. Das kostenlose oder verbilligte Aufladen von Elektrofahrrädern, die verkehrsrechtlich keine Fahrzeuge sind, zählt die Finanzverwaltung aus Billigkeitsgründen – zeitlich unbefristet – nicht als Arbeitslohn. Der Arbeitgeber muss den Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewähren. Eine Gehaltsumwandlung ist somit nicht begünstigt.

### Für welche Ladeeinrichtungen gilt das?

Aufladeort darf jede ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers oder eines mit ihm verbundenen Unternehmens sein.

Nicht begünstigt ist das Aufladen an außerbetrieblichen Ladestationen wie zum Beispiel Stromtankstellen oder bei den Beschäftigten zu Hause, aber auf Kosten des Arbeitgebers.

Steuerbefreit ist auch eine vom Arbeitgeber zeitweise kostenlos oder verbilligt überlassene betriebliche Ladevorrichtung. Das gilt für die gesamte Ladeinfrastruktur einschließlich Zubehör sowie die in diesem Zusammenhang erbrachten Dienstleistungen.

Dazu gehören zum Beispiel der Aufbau, die Installation und die Inbetriebnahme der Ladevorrichtung, deren Wartung und Betrieb sowie die für die Inbetriebnahme notwendigen Vorarbeiten wie das Verlegen eines Starkstromkabels. Die Steuerbefreiung gilt aber nicht für den mit der Ladevorrichtung bezogenen Ladestrom.

### Ladeeinrichtung vom Arbeitgeber geschenkt: Was gilt?

Steuerbefreit ist nur die Überlassung, nicht aber die kostenlose oder verbilligte Übereignung einer Ladevorrichtung. In diesem Fall ist der Preisvorteil steuer- und sozialversicherungspflichtig. Der Arbeitgeber kann aber seine Aufwendungen für den Erwerb der an den Arbeitnehmer übereigneten Ladevorrichtung mit 25 Prozent pauschal versteuern, gegebenenfalls zuzüglich Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer. Dann fallen für den geldwerten Vorteil keine Sozialversicherungsbeiträge und für den Arbeitnehmer keine Steuern an.

### Zuschuss des Arbeitgebers zur Ladebox

Das gilt entsprechend für Zuschüsse des Arbeitgebers zu Aufwendungen für den Erwerb und die Nutzung, zum Beispiel für die Wartung und den Betrieb, die Miete für den Starkstromzähler, nicht jedoch für den Ladestrom einer privat angeschafften Ladevorrichtung (§ 40 Absatz 2 Satz 1 Nr. 6 Einkommensteuergesetz). Diese Regelung ist ebenfalls befristet bis 31. Dezember 2030 (§ 52 Absatz 37c Einkommensteuergesetz). Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber die Kosten vollständig übernimmt oder die Ladevorrichtung erst übereignet und dann die Aufwendungen für die Nutzung der nunmehr privaten Ladevorrichtung bezuschusst. Unter bestimmten Voraussetzungen können auch pauschale Zuschüsse für die Nutzung einer privaten Ladevorrichtung pauschal besteuert werden (Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 14. Dezember 2016, Bundesteuerblatt 2016 I S. 1.446, Randnummern 22 bis 26). Auch für diese Pauschalbesteuerung ist Voraussetzung, dass der Arbeitgeber die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt.

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



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

## Kurzmeldungen

### VAA- Befindlichkeitsumfrage bis zum 20. Mai 2022

Seit dem 25. April läuft die [VAA- Befindlichkeitsumfrage](#) 2022. Bis zum 20. Mai haben VAA- Mitglieder aus 23 Unternehmen der chemisch- pharmazeutischen Industrie dann 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.

### Betriebsrats- und Sprecherausschusswahlen 2022

Vom 1. März bis zum 31. Mai 2022 finden die Betriebsrats- und Sprecherausschusswahlen in der chemisch- pharmazeutischen Industrie statt, bei denen in vielen Fällen Kandidatinnen und Kandidaten des VAA erfolgreich antreten. Der VAA bittet diese Mitglieder, die Wahlergebnisse der Betriebsratswahlen möglichst kurzfristig nach der Wahl an [info.berlin@vaa.de](mailto:info.berlin@vaa.de) zu melden. Die Sprecherausschüsse erhalten einen kurzen Fragebogen zum Ausgang der Wahl und werden gebeten, diesen ausgefüllt zurückzusenden.

### Interviewpartner gesucht!

Für sein Dissertationsprojekt „Digital Technologies for Leading Virtual Teams in the Digital Age“ sucht Christian Tuschner von der Universität Konstanz Führungskräfte deutscher Großunternehmen als Interviewpartner. Das Dissertationsprojekt beschäftigt sich mit Kriterien für effektives digitales Führen virtueller Teams. Interessentinnen und Interessenten können Christian Tuschner unter [ctuschner@uni-koblenz.de](mailto:ctuschner@uni-koblenz.de) kontaktieren.

## Termine

29.04.2022

### VAA- Delegiertentagung 2022

Veranstalter: VAA

Ort: digital

16.05.2022, 10:00 bis 17:00 Uhr

### VAA- connect- Veranstaltung

Veranstalter: VAA

Ort: Boehringer Ingelheim, Ingelheim

16.05.2022, 15:00 bis 17:00 Uhr

### Sitzung Kommission 60plus

Veranstalter: VAA

Ort: digital

19.05.2022, 9:00 bis 18.00 Uhr

### ULA- Sprecherausstag 2022

Veranstalter: ULA – Deutscher Führungskräfteverband

Ort: Berlin

13.07.2022, 16:00 bis 17:30 Uhr

### Vortrags- und Diskussionsveranstaltung „Aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung“

Veranstalter: VAA- Landesgruppe Hessen

Ort: digital

Um eine Anmeldung unter [Klemens.Minn@minn-web.de](mailto:Klemens.Minn@minn-web.de) wird gebeten.

## 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.

### Seminar des Führungskräfte Instituts (FKI)

#### Mitwirkungsrechte von Sprecherausschüssen

Die Onlineschulung richtet sich an Mitglieder von betrieblichen Sprecherausschüssen, Gesamtsprecherausschüssen, Unternehmenssprecherausschüssen oder Konzernsprecherausschüssen. Den Teilnehmern wird ein Update zu Grundlagen, Aufgaben, Rechten und Pflichten vermittelt, 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. Die Schulung findet am **21. Juni 2022 von 16.00 Uhr bis 18.00 Uhr** als Webseminar statt. Referent ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Christian Lange, der in seiner täglichen Arbeit zahlreiche Sprecherausschüsse aus unterschiedlichen Branchen sowie leitende Angestellte bei rechtlichen Fragestellungen berät.

Das komplette [Onlineseminarangebot des FKI](#).