

## Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung: zwischen Aufbruch und Enttäuschung

Dieses Mal ging es erfreulich schnell. Das Tempo, in dem Union und SPD ihren Koalitionsvertrag vorgelegt haben, berechtigt zu großen Hoffnungen. Zunächst einmal scheinen die Koalitionäre verstanden zu haben, dass Deutschland in diesen turbulenten Zeiten schnell eine handlungsfähige Regierung braucht. Die Welt wartet nicht auf Deutschland. Nicht zuletzt die US-amerikanische Herausforderung mit Zöllen, schlingernden Finanzmärkten und einer für Europa gefährlichen Sicherheitspolitik erfordert einen ernst zu nehmenden Player. Auch das für unsere Industrie so wichtige Ziel, den Standort Deutschland wettbewerbsfähiger zu machen, wurde adressiert. Im Koalitionsvertrag sind Investitionen in Sicherheit und Infrastruktur vorgesehen, dazu Entlastung bei Energie und Bürokratie sowie eine Unternehmenssteuerreform.

Fortschritte bei der Digitalisierung sind anvisiert, eine neue Flexibilität bei der Arbeitszeit, mehr Anreize für Beschäftigung durch Änderungen beim Bürgergeld – all das ist richtig und zielführend. Nach den so niedrigen Erwartungen der letzten Jahre in die Politik bedeuten die genannten Punkte insgesamt eine erfreuliche Botschaft: Deutschland hat den Willen zur Rückkehr auf die politische Bühne. Und Deutschland will sich den Herausforderungen der Welt durch eine verbesserte Wettbewerbsfähigkeit des Standorts stellen.

Leider gibt es neben viel Licht auch einigen Schatten. Zwar werden drängende Themen erkannt und benannt, aber man findet dann doch nicht den Mut, ihnen mit einem großen Wurf zu begegnen. Manches wird erst gar nicht angesprochen oder man macht das, was man in der Politik gern macht: Man vertagt Strittiges oder Schwieriges in Kommissionen. Mindestens 15 neue Kommissionen will die künftige Regierung als Beratungs- und Entscheidungsgremien einsetzen. Eine davon betrifft das Gebiet, auf dem kein Mut zur Reform sichtbar war, obwohl er gerade hier besonders nötig gewesen wäre. Eine Kommission zur Sozialstaatsreform soll bis Ende des Jahres Empfehlungen zur Rechtsvereinfachung und zur Zusammenlegung von Sozialleistungen abgeben. Übersetzt heißt das: Ein sozialpolitischer Aufbruch findet nicht statt.

Dabei gehört zur Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft das Ziel, die Sozialbeiträge für Unternehmen und Beschäftigte wieder unter 40 Prozent des Bruttolohns zu drücken.

Zu einer Politik der Ausgabenbegrenzung, die Beitrags- und Steuerzahlern Entlastung bringen könnte, haben Union und SPD sich auch auf anderen Feldern nicht durchgerungen. Zum Bürgergeld sind einige Änderungen verabredet, die stärker zum Arbeiten anhalten sollen. Aber selbst Einsparungen von sechs Milliarden Euro im Jahr reichen nicht aus, um die Mehrkosten der von den Neukoalitionären jetzt neu vereinbarten Rentenerhöhungen aufzufangen. Die Erweiterung der Mütterrente für Frauen mit Kindern steigert die jährlichen Rentenausgaben um fast fünf Milliarden Euro. In der Finanzpolitik schieben Union und SPD die größten Projekte in die Zukunft. Wann die Senkung der Einkommensteuer für kleine und mittlere Einkommen kommt, scheint noch nicht klar zu sein. Eine Einkommensgrenze, bis zu der diese Entlastungszusage gelten soll, wird nicht genannt. Auch Kapitalgesellschaften müssen sich gedulden, bis die versprochene Senkung der Körperschaftsteuer beginnt, aber wenigstens wird ein Termin genannt: Anfang 2028. Vorher gibt es einen „Investitions-Booster“ in Form einer degressiven Abschreibung auf Ausrüstungsinvestitionen von 30 Prozent.

Auch wenn in diesem Koalitionsvertrag einige Fragen offenbleiben, so sendet er doch ein optimistisches Signal an die Welt. Die Zeichen der Zeit sind zum großen Teil erkannt, an guten Absichten fehlt es nicht. Gemessen jedoch wird die neue Regierung an Taten. Maßstab für ihren Erfolg kann aus Sicht der chemisch-pharmazeutischen Industrie nur die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland sein. Nur so wird eine starke Industrie unternehmerischen Erfolg, Beschäftigung und sozialen Frieden garantieren können.



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

## VAA-Umfrage zu Führungserwartungen der Generationen

Auf Initiative der Kommission Führung hat der VAA im Herbst 2024 eine Umfrage zum Thema „Führungserwartungen der verschiedenen Generationen“ durchgeführt. Daran beteiligt haben sich mehr als 1.700 Mitglieder. Ziel der Studie war es, die Führungserwartungen unterschiedlicher Generationen näher zu beleuchten und etablierte Fach- und Führungskräfte auf die Bedürfnisse und Erwartungen jüngerer Arbeitnehmergruppen vorzubereiten.

Die VAA-Umfrage bestand aus drei Themenbereichen, bei denen jeweils die beruflichen Werte, die Erwartungen an die Fach- und Führungskraft sowie an die eigene Tätigkeit im Mittelpunkt standen. Aus den Ergebnissen lassen sich interessante Schlussfolgerungen ziehen. Eine umfassendere Auswertung findet sich im [VAA Magazin](#).

Zu den jüngeren Arbeitnehmergruppen gehört vor allem die sogenannte Generation Z (geboren zwischen 1995 und 2010 – kurz Gen Z), die aufgrund der langen akademischen Laufbahn erst in den letzten Jahren verstärkt in den Unternehmen der Chemie- und Pharmabranche ihre berufliche Laufbahn beginnt.

### Teil einer Gemeinschaft: Teamwork und Zusammenhalt

Beim Themenbereich „Berufliche Werte“ – hierzu gehören Themen wie Arbeitsumfeld, Wertschätzung, Teamwork und Zusammenhalt – gehen die Meinungen der verschiedenen Generationen wenig auseinander. Alle Generationen empfinden Arbeitsumfeld und Wertschätzung als wichtigsten Punkt. Während bei der Generation Babyboomer (geboren zwischen 1946 und 1964) Integrität und Verantwortung ebenfalls auf den vorderen Plätzen landet, ist bei der jüngsten Generation die fachliche und persönliche Weiterentwicklung von größerer Bedeutung.

### Wertschätzung und Transparenz

Bei den Erwartungen an die eigene Führungskraft gehen die Meinungen zwischen den Generationen deutlicher auseinander. Allerdings eint sie, dass transparente Kommunikation als besonders wichtig erachtet wird – und dies auch unabhängig von der jeweiligen Arbeitnehmergruppe (Tarifangestellte, AT-Angestellte, leitende Angestellte, obere Führungskräfte).

Die Wertschätzung der eigenen Meinung und der Respekt sowie die Bereitschaft und Fähigkeit zuzuhören stehen ebenfalls für alle Generationen weit oben.

### Entlohnung und Flexibilität

Mit Blick auf die eigene Tätigkeit ist Wertschätzung in Form von fairer und angemessener Entlohnung für alle Generationen der wichtigste Aspekt. Je höher die Befragten in der Hierarchie stehen, umso unbedeutender wird er. Der Gen Z ist dieser Punkt im direkten Generationenvergleich am wichtigsten. Die Ergebnisse der VAA-Umfrage zeigen außerdem: Das Erlernen neuer Fähigkeiten und die Weiterentwicklung im Job sind der Gen Z etwas wichtiger als den Befragten der älteren Generationen.

Auffällig sind die Ergebnisse in Bezug auf die Übernahme von Führungsverantwortung. Je höher die Befragten in der Hierarchie standen, umso wichtiger war ihnen diese Erwartung an die eigene Tätigkeit. Männern ist dieser Punkt insgesamt etwas wichtiger als Frauen. Im direkten Gegensatz dazu steht die Flexibilität von Arbeitszeit und -ort, die den Teilnehmerinnen der Studie wichtiger ist als den männlichen Kollegen. Der klaren „Abgrenzung der Arbeitszeiten“ von allen Generationen wird nur wenig Bedeutung zugemessen.

### Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Die VAA-Umfrage zeigt, dass die Generationen insgesamt sehr ähnliche Erwartungen und Bedürfnisse in ihrem Arbeitsalltag haben. Besonders markante Übereinstimmungen finden sich bei den Aussagen über das Arbeitsumfeld: Wertschätzung, Teamwork und Zusammenhalt. Auch transparente Kommunikation ist generationenübergreifend von großer Bedeutung.

## Virtuelle Aktienoptionen: BAG stärkt Arbeitnehmerrechte bei Eigenkündigung

**Bestimmt eine Verfallsklausel in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen, dass „gevestete“ virtuelle Aktienoptionsrechte verfallen, nachdem Beschäftigte eigenständig gekündigt haben, handelt es sich um eine unangemessene Benachteiligung. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.**

Ein Arbeitnehmer war vom 1. April 2018 bis zum 31. August 2020 bei einem Unternehmen beschäftigt, bevor er selbst fristgerecht kündigte. Im Jahr 2019 erhielt er ein Angebot über 23 virtuelle Aktienoptionsrechte, das er durch eine separate Erklärung annahm, also unabhängig vom Arbeitsvertrag.

Nach den Regelungen für Mitarbeiter-Aktienoptionen des Unternehmens können diese virtuellen Optionen unter bestimmten Bedingungen ausgeübt werden, was zu einem Zahlungsanspruch gegen das Unternehmen führen kann. Voraussetzung für die Ausübung ist zum einen ein Ausübungsereignis, zum Beispiel ein Börsengang, und zum anderen das Ablauf einer sogenannten Vesting-Periode. Dabei werden die dem Arbeitnehmer zugeteilten virtuellen Optionen nach einer Mindestwartezeit von zwölf Monaten innerhalb einer Vesting-Periode von insgesamt vier Jahren gestaffelt ausübbar.

**Info:** *Das sogenannte Vesting ist eine Form der Mitarbeiterbeteiligung. Hierbei verdienen sich die Beschäftigten über einen festgelgten Zeitraum einen gewissen Anteil des Unternehmens – häufig handelt es sich um Start-ups –, indem sie im Unternehmen arbeiten. In der Industrie werden Beschäftigten regelmäßig in so genannten Long term incentive-Programmen virtuelle Aktienoptionsrechte zuerkannt, die ebenfalls nach dort festgelegten Zeiträumen ausübbar werden.*

Der Arbeitnehmer vertrat die Ansicht, dass ihm die bereits „gevesteten“, also durch Zeitablauf freigewordenen, virtuellen Optionen zustünden – auch nach dem Ende seines Arbeitsverhältnisses. Er argumentierte, dass die Optionen ein essenzieller Bestandteil seiner Vergütung gewesen seien, die er sich durch seine Arbeit bei seinem Arbeitgeber während der Vesting-Phase verdient habe. Die Verfallsklauseln seien deshalb unwirksam.

Der Arbeitgeber argumentierte hingegen, die Optionen seien eine Belohnung für die Betriebstreue bis zum Eintritt eines bestimmten Ereignisses wie zum Beispiel eines Börsengangs. Es handele sich lediglich um eine Aussicht auf Vergütung, nicht um bereits verdienten Lohn.

Nachdem sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht die Klage abwiesen hatten, gab das Bundesarbeitsgericht dem Arbeitnehmer recht ([Urteil vom 19. März 2025, Aktenzeichen: 10 AZR 67/24](#)): Die „gevesteten“ virtuellen Optionen gelten als Gegenleistung für die Arbeit, die der Arbeitnehmer während der Vesting-Zeit erbracht hat. Laut BAG ist es unzulässig, dass Beschäftigte durch eine arbeitsvertragliche Verfallsklausel ihre bereits verdienten Ansprüche nach Eigenkündigung verlieren. Eine solche Regelung schränke die Kündigungsfreiheit unzulässig ein.

### VAA Praxistipp:

Das Urteil des BAG und die damit einhergehende Abweichung von der früheren Rechtsprechung bedeutet eine echte Veränderung für die Bedeutung von variablen Langzeitvergütungsprogrammen, da Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich in ihren Rechten gestärkt werden. Vermutlich werden viele Arbeitgeber ihre diesbezüglichen Regelungen überarbeiten. Zu beachten ist, dass sich das Urteil des BAG nicht auf Verfallsregelungen für noch nicht „gevestete“ Optionsrechte bezieht.

## Mieterstrom: Vorsteuerabzug für Photovoltaikanlage

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

Die Lieferung von Mieterstrom stellt eine selbstständige Hauptleistung dar, sagt das Finanzgericht (FG) Münster. Das bedeutet, dass Vermieter, die eine Photovoltaikanlage (PV-Anlage) anschaffen, zum Vorsteuerabzug berechtigt sind.

Als „Mieterstrom“ wird Strom bezeichnet, der in unmittelbarer Nähe der Abnehmer produziert und ohne Beteiligung des öffentlichen Stromnetzes an diese abgegeben wird.

In der Regel wird der Strom über PV-Anlage auf oder an einem Gebäude erzeugt, wobei der Eigentümer als Betreiber und Stromlieferant auftritt.

Das Mieterstrommodell kann sowohl für Vermieter als auch für Mieter Vorteile bieten:

Vermieter können durch die Einspeisung von Solarstrom ihre Energiekosten senken und gleichzeitig einen Beitrag zum Umweltschutz leisten,

Mieter profitieren von günstigeren Strompreisen, da einige der üblichen Kostenbestandteile des Strompreises, wie Netzentgelte und Stromsteuern, bei der direkten Lieferung und Nutzung vor Ort reduziert werden oder ganz wegfallen.

Mieter sind nicht verpflichtet, den Strom abzunehmen, und eine Kopplung mit dem Mietvertrag ist in der Regel nicht zulässig.

### **Vermieter: Vorsteuer für PV-Anlage zurückholen**

Das Finanzgericht Münster hat entschieden, dass die Lieferung von Mieterstrom eine selbstständige Hauptleistung darstellt. Das bedeutet: Vermieter, die eine PV-Anlage anschaffen, sind zum Vorsteuerabzug berechtigt (Urteil vom 18. Februar 2025, Aktenzeichen [15 K 128/21 U](#)).

Der Kläger, ein Eigentümer eines umsatzsteuerfrei vermieteten Mehrfamilienhauses, installierte eine PV-Anlage auf dem Gebäude und lieferte den erzeugten Strom an seine Mieter.

Das Finanzamt vertrat die Auffassung, dass die Stromlieferung eine Nebenleistung zur umsatzsteuerfreien Vermietung sei, was den Vorsteuerabzug ausschließen würde. Das FG Münster entschied jedoch: Die Stromlieferung sei eine eigenständige Hauptleistung, da die Mieter die Möglichkeit hätten, ihren Stromlieferanten frei zu wählen und der Stromverbrauch separat abgerechnet wird.

### **Die wichtigsten Argumente des FG Münster zum Vorsteuerabzug beim Mieterstrom-Modell:**

Die Stromlieferung und die Vermietung von Wohnraum sind zwei getrennte Leistungen. Eine einheitliche Leistung würde nur dann vorliegen, wenn mehrere Einzelleistungen so eng miteinander verbunden sind, dass sie objektiv eine untrennbare wirtschaftliche Leistung bilden. Mieter haben aber die Möglichkeit, ihren Stromlieferanten frei zu wählen und über ihren Stromverbrauch zu entscheiden. Dies wird durch separate Stromzähler ermöglicht, die den individuellen Verbrauch erfassen. Das rechtfertigt eine Trennung der Leistungen.

Das gesetzliche Koppelungsverbot von Mietverträgen und Energieversorgungsverträgen nach § 42a Abs. 2 des Energiewirtschaftsgesetzes unterstützt die Trennung der Leistungen. Mieter können erkennen, dass Mietverträge und Stromlieferungsverträge voneinander unabhängig sind.

Die PV-Anlage wurde im entschiedenen Fall in vollem Umfang für steuerpflichtige Ausgangsumsätze des Vermieters verwendet. Das bedeutet, dass der erzeugte Strom sowohl aus der PV-Anlage als auch der zugekaufte externe Strom als eigenständige Hauptleistung anzusehen ist.

Im Ergebnis kann der Immobilieneigentümer also den vollen Vorsteuerabzug für die Anschaffung der PV-Anlage geltend machen.



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

## Kurzmeldungen

### VAA-Angebot zur Leadership-Konferenz

Am 3. und 4. Juli 2025 findet in Mannheim die Premiere der Konferenz „Energize your Leadership!“ statt. VAA-Mitglieder können sich zu vergünstigten [Exklusivkonditionen](#) (Teilnahmegebühr in Höhe von 1.423 Euro statt 1.790 Euro für beide Tage inklusive Verpflegung und gemeinsamem Abendessen am ersten Tag) anmelden. Es gibt vier hochkarätige Keynotes von Jule Jankowski, Dr. Markus Ebner, Prof. Yasmin Weiß und Dr. Gunther Schmidt sowie sieben interaktive Workshops und zwei Panels mit inspirierenden Expertinnen und Experten aus der Praxis. Vonseiten des VAA wird Vorstandsmitglied Dr. Roland Fornika von der Röhm GmbH an der Veranstaltung teilnehmen.

#### Seminar des Führungskräfte Instituts (FKI)

#### [ChatGPT, Copilot, Firefly & Co. – KI effektiv einsetzen](#)

Die Entwicklung im Bereich der KI-Tools ist atemberaubend. In Zukunft wird im Arbeitsleben ohne KI-Unterstützung nicht mehr viel gehen. Die Verfügbarkeit von Text-Generatoren, Bild-Optimierern und anderen „intelligenten“ Kreativtools wächst rasant. Nie war es einfacher, Inhalte zu erstellen oder zu verändern. Befehl absetzen und den Rest macht die Künstliche Intelligenz? Geht das wirklich so einfach? Ja, gewusst wie!

Das Onlineseminar findet am **21. Mai 2025** von 16:00 bis 18:30 Uhr statt. Referent ist Guido Stiebitz. Er schloss nach seinem Physikstudium ein ingenieurwissenschaftliches Studium der Nachrichtentechnik in Köln ab. Mit seinem Unternehmen Componist IT-Partner ist er seit 2002 für namhafte Auftraggeber tätig. Seit vielen Jahren begleitet er auch den VAA von der Beratung über die Konzeption bis zur Umsetzung von IT-Projekten. KI bildet dabei eins seiner Schwerpunktthemen.

[Das komplette Seminarangebot des FKI.](#)

## Termine

29.04.2025, 14:15 Uhr bis 17:15 Uhr

#### **Sitzung Kommission Einkommen**

Veranstalter: VAA

Ort: hybrid

29.04.2025, 16:00 Uhr bis 17:30 Uhr

#### **Onlinetagung VAA-Mandatsträger**

Veranstalter: VAA

Ort: digital

09.05.2025, 17:00 Uhr bis 10.05.2025, 13:00 Uhr

#### **Delegiertentagung**

Veranstalter: VAA

Ort: Essen

20.05.2025, 17:00 Uhr bis 18:00 Uhr

#### **ULA-Politik-Dialog**

mit Prof. Andrea Wechsler (MdEP CDU), Mitglied des Ausschusses für Industrie, Forschung und Energie

Veranstalter: ULA

Ort: digital

Anmeldung: <https://www.ula.de/ula-politik-dialog-andrea-wechsler-mdep/>

04.06.2025, 14:00 Uhr bis 17:00 Uhr

#### **Sitzung Kommission Betriebliche Altersversorgung**

Veranstalter: VAA

Ort: Köln

25.06.2025, 16:00 Uhr bis 17:30 Uhr

#### **Aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung**

Referenten: Christian Röhle und Simone Nieder von der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe VVaG

Veranstalter: VAA-Landesgruppe Hessen

Ort: digital

## Links

### VAA Magazin erschienen

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