

VAA: 100 Jahre – und kein bisschen leise

Vieles ist gleichgeblieben, manches hat sich verändert: 100 Jahre nach seiner Entstehung hat sich der VAA nicht nur zu Deutschlands größtem Fach- und Führungskräfteverband gemausert. Vielmehr gewinnt die Interessenvertretung gerade in Zeiten der Globalisierung und Digitalisierung mehr und mehr an Gewicht; wenngleich dadurch auch neue Herausforderungen entstehen.

Mit ursprünglich weniger als 2.000 Mitgliedern gestartet, zählt der VAA mit rund 30.000 Führungskräften mittlerweile ein Vielfaches davon. Die Berufsgruppen sind dabei zwar bunt gemischt: Sie reichen von Chemikern und Ingenieuren über Pharmazeuten und Ärzte bis hin zu Biologen. Gleichzeitig ist den Verbandsmitgliedern jedoch vor allem eines gemeinsam: Sie möchten sich als dritte Kraft neben Arbeit und Kapital behaupten und somit den Fach- und Führungskräften in der Chemie zu mehr Gewicht verhelfen.

Dieser Gedanke lässt sich bis zu den Anfängen des Verbands zurückführen. Am 10. Mai 1919 hatten sich rund 1.600 Chemiker und Ingenieure in Halle an der Saale zum sogenannten Budaci, dem Bund angestellter Chemiker und Ingenieure, zusammengeschlossen. Ihr Ziel war es vor allem, endlich auch höheren Angestellten in der Branche eine Stimme zu verleihen. Denn: Wurden bis dato zwar die Interessen der Arbeiter von der Zentralarbeitsgemeinschaft vertreten, konnten leitende Angestellte auf kein entsprechendes Organ zurückgreifen. Wie wichtig diese Stimme sein sollte, zeigte sich bereits ein Jahr darauf: 1920 erreichte der Budaci in Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband den ersten „Reichstarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte der chemischen Industrie“. Dieser legte nicht nur die Arbeitszeit der Chemiker und Ingenieure sowie ihren Urlaubsanspruch erstmals tariflich fest: Der Vertrag ist bis heute noch in abgewandelter Form gültig.

Mit diesem Erfolg im Rücken stiegen schließlich auch die Mitgliedszahlen in den 1920er Jahren stetig an und kratzten gegen Ende der Dekade bereits an der Marke von 8.000. Wirklich davon profitieren konnte der Verband jedoch nicht: Bereits kurze Zeit nach der Machtübernahme durch die NSDAP wurde die Interessenvertretung 1933 aufgelöst. Erst gute 15 Jahre später kam es in Leverkusen schließlich zunächst zur Neugründung unter neuem Namen: VAA – und 1954 dann auch zu dessen gerichtlicher Anerkennung als Rechtsnachfolger des Budaci. Es folgten weitere Meilensteine: Nachdem der Deutsche Bundestag 1976 das Mitbestimmungsgesetz verabschiedet hatte, erhielten leitende Angestellte von nun an einen Sitz in den Aufsichtsräten der entsprechenden Unternehmen. Zwölf Jahre später kam es zur Verabschiedung des Sprecherausschussgesetzes, wonach leitende Angestellte in der Branche ihre eigenes Vertretungsgremium erhalten.

Nach dem Ende der DDR schlossen sich 1991 der mit tatkräftiger Unterstützung des VAA ein Jahr zuvor gegründete Verband der Führungskräfte der chemischen Industrie der DDR (VFCI) und der VAA zusammen. Daran lässt sich auch einer der wesentlichen Leitgedanken des VAA ablesen: Auch wenn es verschiedene Interessenvertretungen innerhalb der Chemiebranche gibt, sollten diese nicht gegeneinander, sondern miteinander arbeiten. Entsprechend pflegt der Verband einen intensiven Kontakt zu seinen Sozialpartnern BAVC und IG BCE – und lebt die These: Lagerdenken ist fehl am Patz. Ohnehin sieht sich die Branche in Zeiten der Digitalisierung und Globalisierung mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert. Während jahrzehntelang neue Technologien die Chemie vorangetrieben haben, fällt dieser Motor aktuell faktisch aus: Die Branche ist förmlich „austechnologisiert“. Stattdessen stehen heute vor allem die Faktoren Kostenoptimierung und Effizienzsteigerung auf den To-Do-Listen der Unternehmen und schmälern den Einfluss der Naturwissenschaftler zugunsten der Kaufleute.

Darüber hinaus mag die Digitalisierung zwar dazu beitragen, dass sich die Aufgabenfelder der einzelnen Mitarbeiter stetig erweitern. Gleichzeitig fühlen sich viele Arbeitnehmer angesichts der zunehmenden Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung mitunter überfordert und orientierungslos. Hier bedarf es weiterhin einer starken Führung – einer Führung, die weniger Probleme löst als vielmehr motiviert und die Mitarbeiter anleitet. Zudem werden viele Teile der Wirtschafts- und Sozialpolitik der nationalen Kontrolle entzogen und Entscheidungen zunehmend global gefällt. Das mag zwar einerseits die Handelsbeziehungen zwischen den Ländern erleichtern. Jedoch müssen dabei die lokalen und regionalen Betriebsräte und Sprecherausschüsse in den Unternehmen sehen, wie sie mit den weltweit festgelegten Rahmenbedingungen zurechtkommen.

Die Beispiele zeigen: Die Chemiebranche befindet sich im Umbruch. Die Welt von heute lässt sich nicht mehr mit der von vor hundert Jahren vergleichen. Einiges hat sich dabei verbessert, für so manch neue Herausforderung müssen jedoch erst neue Lösungen geschaffen werden. Dazu will der VAA seinen Beitrag leisten. Und dafür sorgen, dass eine Führungskultur entwickelt wird, die gleichauf ist mit dem globalen und digitalen Wettbewerb.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

Führungskräfte in Chemie und Pharma: Einkommen um 4,4 Prozent gestiegen

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Gesamteinkommen der außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemisch- pharmazeutischen Industrie 2018 um 4,4 Prozent gestiegen. Dies ist das Ergebnis der aktuellen VAA-Einkommensumfrage.

Damit ist der Anstieg um 0,8 Prozentpunkte stärker ausgefallen als im Vorjahr. Grund dafür ist das Wachstum bei den variablen Bezügen, die nach 3,2 Prozent im Jahr 2017 im letzten Jahr ganze 5,9 Prozent zulegen konnten. „Für die Akademiker und Führungskräfte der Chemie- und Pharmabranche ist der Gehaltsanstieg im letzten Jahr maßvoll ausgefallen“, erklärt der 1. VAA- Vorsitzende Rainer Nachtrab. In einer der Schlüsselbranchen der Industrie in Deutschland entwickeln sich die Gehälter bei außertariflichen und leitenden Angestellten in den meisten Unternehmen vernünftig.

Fixeinkommen steigen um 2,7 Prozent

„Dieses Mal haben vor allem die variablen Bezüge wegen der besseren Ergebnissituation in den Unternehmen Boden gutgemacht“, erläutert Nachtrab. Die Fixeinkommen sind um 2,7 Prozent gestiegen, was vergleichbar sei mit anderen Industriebranchen. „Fach- und Führungskräfte in der Chemie- und Pharmaindustrie sind ihr Gehalt wert“, betont der VAA- Vorsitzende. „Verantwortung und Innovationsgeist zeichnen die Forscher, Experten und Manager unserer Branche aus.“

Die Mehrheit der VAA- Mitglieder in den Unternehmen falle in den Geltungsbereich des Akademiker- Manteltarifvertrags, betont der Vorsitzende der VAA- Kommission Einkommen Dr. Hans- Dieter Gerriets. „Daher nehmen wir diesen Bereich auch als Richtgröße für detailliertere Analysen.“ In dieser Gruppe setzen sich die Gehaltsbestandteile aus 81 Prozent Fixgehalt und 15 Prozent variablen Bezügen zusammen. Gerriets ergänzt: „Weitere vier Prozent bestehen aus sonstigen Einkommensbestandteilen wie Erfindervergütungen, Erlösen aus Aktienoptionen, Sonderzahlungen oder geldwerten Vorteilen aus Mitarbeiteraktien und Dienstwagen.“

Beteiligt an der [Einkommensumfrage](#) 2018 haben sich insgesamt über 4.700 VAA- Mitglieder aus zahlreichen Unternehmen der chemisch- pharmazeutischen Industrie. Damit gibt die Gehaltsstudie des VAA einen einzigartigen Überblick über die Chemie- und Pharmabranche in Deutschland. Ein wissenschaftlich kompetentes und statistisch robustes Fundament erhält die Untersuchung durch die gemeinsame Durchführung mit der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) und die Beratung durch die RWTH Aachen.

EuGH: Unternehmen müssen Arbeitszeiten erfassen

Unternehmen in der Europäischen Union müssen die Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter erfassen, damit die Einhaltung der EU- Arbeitszeitrichtlinie sichergestellt werden kann. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden.

Der nationale Gerichtshof in Spanien hatte dem EuGH ein sogenanntes Vorabentscheidungsersuchen vorgelegt, nachdem eine spanische Gewerkschaft die Deutsche Bank in Spanien verklagt hatte. Die Arbeitnehmervertreter forderten die Einführung eines Systems zur Erfassung der gesamten Arbeitszeit, weil die Zahl der Überstunden nur bei Dokumentation der gesamten Arbeitszeit korrekt ermittelt werden könne. Das spanische Gericht wollte vom EuGH wissen, ob die EU- Arbeitszeitrichtlinie und die Grundrechtecharta der Europäischen Union der Regelung eines Mitgliedstaats entgegenstehen, die nach ihrer Auslegung durch die nationalen Gerichte die Arbeitgeber nicht verpflichtet, ein System einzurichten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Die EuGH- Richter entschieden, dass die nationalen Gesetzgeber die Arbeitgeber zur Einrichtung von Systemen zur Messung der täglichen Arbeitszeit verpflichten müssen ([Urteil vom 14. Mai 2019](#), [Aktenzeichen: C-55/18](#)). Die konkreten Modalitäten bestimmen dabei die Mitgliedstaaten durch die jeweilige Gesetzgebung. „Das gilt auch für die konkrete Form der Arbeitszeiterfassung. Aus dem Urteil selbst folgt noch keine unmittelbare Umsetzungspflicht für Arbeitgeber“, so VAA-Hauptgeschäftsführer Gerhard Kronisch in einer ersten Bewertung des Urteils. „Leitende Angestellte sind grundsätzlich nicht betroffen, denn sie fallen nicht unter das Arbeitszeitgesetz“, so der Fachanwalt für Arbeitsrecht weiter.

Zwar könne der EuGH die richtlinienkonforme Auslegung der Arbeitszeitrichtlinie ab sofort fordern, weil die Frist für deren Umsetzung in nationales Recht schon abgelaufen ist. Es spreche jedoch vieles dafür, dass es noch eines gesetzgeberischen Aktes bedarf: „Das deutsche Arbeitszeitgesetz würde zwar schon heute eine entsprechende Auslegung zulassen. Wie die Arbeitszeiterfassung dann aber konkret zu erfolgen hat, bedarf einer Konkretisierung durch den Gesetzgeber.“

VAA- Praxistipp

Ob es zu einer Arbeitszeiterfassung durch technische Einrichtungen wie Zeiterfassungskarten kommt – was den Anforderungen des EuGH- Urteils am ehesten gerecht werden dürfte – bleibt aus Sicht des VAA-Hauptgeschäftsführers abzuwarten. Gegebenenfalls könne auch eine Selbstaufzeichnung durch die Mitarbeiter ausreichend sein. Werde nicht ortsfest, sondern von unterwegs gearbeitet, sei auch der Einsatz entsprechender Software denkbar. „Das löst jedoch Folgeprobleme aus, weil Betriebsräte gemäß § 87 Absatz 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen zur Verhaltensüberwachung haben. Dieses Recht des Betriebsrates ist in jedem Fall zu beachten und kann nicht ausgehebelt werden“, stellt Kronisch klar.

Steuertipp: Kindergeld für volljährige Kinder in der Ausbildung

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

Mit Vollendung des 18. Lebensjahres wird ein Kind nicht mehr automatisch bei den Eltern als Kind berücksichtigt. Daher müssen diese einen schriftlichen Neuantrag für das Kindergeld stellen. Eltern bekommen für ein volljähriges Kind nur dann Kindergeld, wenn es sich zum Beispiel in Ausbildung befindet, noch einen Ausbildungsplatz sucht, in einer Übergangszeit zwischen zwei Ausbildungsabschnitten ist oder ein anderer Berücksichtigungsgrund vorliegt.

Wann beginnt und endet eine Ausbildung?

Eine Schulausbildung beginnt mit dem offiziellen Beginn des Schuljahres, eine Hochschulausbildung mit dem offiziellen Semesterbeginn. Ist das Kind zwar an einer Universität immatrikuliert, hat aber das Studium tatsächlich noch nicht aufgenommen, befindet es sich noch nicht in Ausbildung. Fängt es bereits vor dem offiziellen Beginn der Studienzeit mit seiner Ausbildung an, etwa durch ein vorgezogenes Praktikum, kann der Beginn der Ausbildung dagegen auch schon früher liegen. Zeiten, in denen sich ein Kind noch nicht endgültig entschieden hat, welchen beruflichen Weg es einschlagen soll, zählen nicht. Hier befindet sich das Kind noch in der Berufsfindungsphase, also einer Phase vor der Ausbildung. Die Schulausbildung endet mit Ablauf des offiziellen Schuljahres. Dies gilt auch, wenn das Kind seine Abschlussprüfung bereits vor dem offiziellen Ende abgeschlossen hat. Es ist bis zum Ende des offiziellen Schuljahres zu berücksichtigen. Wenn ein Kind die Schule abbricht, ist damit die Schulausbildung ebenfalls beendet.

Eine Hochschulausbildung endet mit dem offiziellen Semesterende. Legt das Kind vor Semesterende erfolgreich eine Abschlussprüfung ab, ist seine Ausbildung zu dem Zeitpunkt beendet, mit dem ihm das festgestellte Gesamtergebnis offiziell schriftlich mitgeteilt wird. Wenn von der Prüfung bis zur Bekanntgabe der Noten einige Monate vergehen, gibt es auch in dieser Zeit weiter Kindergeld: Die Ausbildung endet erst mit der Bekanntgabe der Noten und nicht etwa mit Beendigung der letzten Prüfung. Wird die Prüfung nicht bestanden, befindet sich das Kind weiterhin in Ausbildung, wenn das Ausbildungsverhältnis auf seinen Wunsch – schriftlich oder auch nur mündlich – verlängert wird, es zur Prüfung erneut zugelassen wird und es den erfolgreichen Prüfungsabschluss weiterhin ernsthaft verfolgt.

Studium im Ausland

Auch während eines mehrjährigen Auslandsstudiums kann das Kindergeld weiterfließen. Das hat der BFH erst 2015 bestätigt. Der Fall betraf einen jungen Mann, der nach dem Abitur zunächst einen einjährigen Sprachkurs in China absolviert hatte und anschließend für ein Bachelor-Studium dort geblieben war. Während des Studiums wohnte er in einem Studentenwohnheim, in den Sommersemesterferien kehrte er für jeweils circa sechs Wochen nach Deutschland zurück.

Während dieser Zeiten wohnte er in seinem Kinderzimmer in der Wohnung der Eltern. Da vorübergehende, weniger als einjährige Auslandsaufenthalte grundsätzlich nicht zum Wegfall des Inlandswohnsitzes führen, sah der BFH den vor dem Studium durchgeführten Sprachkurs als unproblematisch an. Und auch im Hinblick auf das Studium selbst sah der BFH keine Wohnsitzverlagerung nach China. Maßgeblich war für die Richter dabei, dass der Sohn mindestens die Hälfte seiner ausbildungsfreien Zeit in Deutschland verbracht hatte und seine Wohnverhältnisse sowie persönlichen Bindungen einen stärkeren Bezug zu Deutschland als zum Studienort aufwiesen.

Unterbrechung der Ausbildung

Als Zeiten der Berufsausbildung zählen auch Unterbrechungszeiten wegen Erkrankung. Die Familienkasse wird dann allerdings auf der Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung bestehen; bei einer Erkrankung von mehr als sechs Monaten fordert sie ein amtsärztliches Gutachten oder eine ärztliche Bescheinigung des Medizinischen Dienstes einer Krankenversicherung und entscheidet dann im Einzelfall. Die Unterbrechung eines Studiums dient auch der Berufsausbildung, wenn zusätzliche Maßnahmen der Berufsausbildung durchgeführt werden sollen, zum Beispiel ein freiwilliges Praktikum eines Jurastudenten in einer Rechtsanwaltskanzlei, oder die Zeiten der Prüfungsvorbereitung dienen. Unterbricht das Kind seine Ausbildung, um eine Zeit lang einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, werden diese Zeiten nicht als Berufsausbildung angesehen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn das Kind nach seiner Ausbildung im erlernten Beruf erst einige Zeit arbeitet, bevor es eine weiterführende Fachschule oder Meisterschule besucht.

Ablehnung des Kindergeldantrags

Lehnt die Familienkasse den Kindergeldantrag ab, sollten Eltern gegen diesen Bescheid Einspruch einlegen. Die Familienkasse muss ihre Entscheidung dann noch einmal insgesamt überdenken. Bleibt sie bei ihrer ablehnenden Haltung, bekommen die Eltern eine abschließende ablehnende Entscheidung, die sogenannte Einspruchsentscheidung. Hiergegen können Eltern innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Klage beim zuständigen Finanzgericht erheben.

Steuertipps®
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Mitbestimmung im Aufsichtsrat stärkt Krisenfestigkeit
 Unternehmen, bei denen Arbeitnehmer im Aufsichtsrat mitbestimmen, haben sich während der großen Finanz- und Wirtschaftskrise sowie in den Jahren danach wirtschaftlich signifikant besser entwickelt als Firmen ohne Mitbestimmung. Das gilt sowohl für die operative Rendite, für die Bewertung am Kapitalmarkt, die Beschäftigungsentwicklung als auch für die Investitionen in Anlagen und in Forschung und Entwicklung. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue [Studie](#) von Prof. Marc Steffen Rapp von der Universität Marburg und Prof. Michael Wolff von der Universität Göttingen.

Seminar des Führungskräfte Instituts FKI

[Hartes Verhandeln](#)

Welche Faktoren beeinflussen eine Verhandlung? Wie kann man diese bei der Verhandlungsführung gezielt einsetzen? Auf der Verhandlungsebene gilt es, stets das optimale Ergebnis herauszuholen. In diesem Training lernen die Teilnehmer, eine Verhandlung schnell, effektiv und zielführend zu führen. 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 28. und 29. August 2019 in Köln** statt.

www.fki-online.de

Termine

27.06.19, 16.00 Uhr – 18.00 Uhr

Vortrags- und Diskussionsveranstaltung „Zurück auf die Erfolgsspur“

Referentin: Verena Pietrusky, Geschäftsführerin des Beratungsunternehmens [PraeMontis](#)
 Veranstalter: VAA- Landesgruppe Hessen und Arbeitsgruppe „VAA im IPH“
 Ort: Industriepark Frankfurt- Höchst, G 836, Konferenzraum 2. Etage, R206
 Um eine Anmeldung auf [MeinVAA](#) oder an [klemens.minn\(at\)minn-web.de](mailto:klemens.minn(at)minn-web.de) wird gebeten.

01.07.19, 14.15 Uhr – 17.00 Uhr

Sitzung Kommission Betriebliche Altersversorgung

Veranstalter: VAA
 Ort: Köln

10.07.19, 14.00 Uhr – 17.00 Uhr

Sitzung Kommission Führung

Veranstalter: VAA
 Ort: Frankfurt am Main

Links

VAA Magazin erschienen

Die Juniausgabe des VAA Magazins ist erschienen und steht als [E- Paper](#) auf www.vaa.de/vaamagazin zur Verfügung. Wer keine Lust hat, das „VAA Magazin 2.0“ auszuprobieren, kann das Heft selbstverständlich wie gewohnt als einfache [PDF](#) herunterladen. Wem die Digitalversion allerdings so gut gefällt, dass sie künftig vollkommen ausreicht, kann das gedruckte Magazin natürlich auch abbestellen. Eine einfache E- Mail an redaktion@vaa.de genügt.

CHEManager

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.