

CareFlex Chemie: Pflegezusatzversicherung mit Tücken

Es wird eine Zeit nach der Coronapandemie geben. Spätestens wenn ein wirksamer und sicherer Impfstoff für das Virus gefunden ist, wird sich unser aller Leben privat wie beruflich langsam normalisieren, auch wenn die Nachwirkungen noch lange spürbar sein werden. Dann werden Themen wieder in den Vordergrund treten, die aufgrund der Pandemie zeitweise hintenangestellt wurden. Zum Beispiel die demografische Entwicklung. Die Menschen in Deutschland werden immer älter und die damit verbundenen organisatorischen und finanziellen Herausforderungen durch die Pflege wachsen. Der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und die Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IG BCE) haben sich darauf eingestellt und in der Chemiebranche beim letzten Tarifabschluss die arbeitgeberfinanzierte Pflegezusatzversicherung „CareFlex Chemie“ ins Leben gerufen. Die Versicherung sieht vor, dass die Tarifbeschäftigten der Branche ab Juli 2021 ohne Gesundheitsprüfung im Pflegefall bei ambulanter Pflege 300 Euro monatlich und bei stationärer Pflege 1.000 Euro monatlich erhalten. Die Leistungen können privat aufgestockt werden und auch eine Absicherung von Familienangehörigen ist möglich.

Ein gutes Paket also, dessen Kosten in Höhe von 33,65 Euro pro Mitarbeiter und Monat die Arbeitgeber tragen. Bedauerlich ist aus Sicht des VAA, dass die außertariflichen und leitenden Angestellten von dieser Lösung nicht systematisch erfasst werden. Der VAA hatte der IG BCE im Vorfeld der Tarifverhandlungen vorgeschlagen, gemeinsam einen entsprechenden Flächentarifvertrag abzuschließen, damit alle Arbeitnehmer – also auch außertarifliche und leitende Angestellte – automatisch in den Genuss der Pflegezusatzversicherung kommen. Diesen Vorschlag hat die IG BCE abgelehnt.

Jetzt ist in einzelnen Unternehmen erfreulicherweise entschieden worden, die Pflegezusatzversicherung 2021 allen Arbeitnehmern anzubieten. Diese nachträgliche Ausweitung des Versichertenkreises mag für die Betroffenen erst einmal gut klingen, hat aber Tücken. Denn die für die Abwicklung der Versicherung erforderliche Datenverarbeitung erfolgt über die IG BCE Bonusassekuranz. Das heißt: Eine Nutzung der arbeitgeberfinanzierten Pflegeversicherung ist nur bei gleichzeitiger Weitergabe persönlicher Arbeitnehmerdaten an die IG BCE möglich. Natürlich ist diese Datenweitergabe zweckgebunden und die Mitarbeiter werden – wie es das Datenschutzrecht verlangt – darüber informiert und können widersprechen. Und selbstverständlich wird die IG BCE alle Vorgaben des Datenschutzes beachten.

Dennoch hinterlässt diese Lösung bei mir persönlich ein ungutes Gefühl. Die außertariflichen und leitenden Angestellten sollen ihre Daten an die IG BCE geben, um einen überschaubaren finanziellen Vorteil in Form einer günstigen Versicherungsleistung zu erhalten und müssen dieser Datenweitergabe sogar explizit widersprechen, wenn sie nicht einverstanden sind? Das ist meines Erachtens etwas grenzwertig. Möglicherweise kann sich in der Umsetzungsphase auch bei dem einen oder anderen betroffenen Arbeitnehmer Widerspruch regen. Ein gemeinsames Vorgehen von VAA und IG BCE hätte hier sicherlich einen besseren Weg ermöglicht.



Gerhard Kronisch,
Hauptgeschäftsführer des VAA

VAA- Einkommensumfrage: Fixgehälter und Boni steigen maßvoll

Im Vergleich zu 2018 sind die Gesamteinkommen bei den außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemisch- pharmazeutischen Industrie 2019 um 3,5 Prozent gestiegen. Dies ist das Ergebnis der aktuellen VAA- Einkommensumfrage, die damit eine etwas geringere Einkommenssteigerung ausweist als im Vorjahr. Die variablen Bezüge stiegen 2019 um 2,4 Prozent, die Fixeinkommen um 2,9 Prozent. Insgesamt betrug das Median-Gesamteinkommen im Bereich des Akademiker- Manteltarifvertrages rund 134.000 Euro.

Rainer Nachtrab, 1. Vorsitzender der VAA und betreuendes Vorstandsmitglied der VAA- Kommission Einkommen, weist bei der Bewertung der Zahlen auf die zeitliche Perspektive hin: „Diese Einkommenssteigerungen fußen im Wesentlichen auf den Unternehmensergebnissen aus dem Jahr 2018, das ein gutes Jahr für die Chemie war. Der Einfluss des schwierigen Jahres 2019 und vor allem des aktuellen Jahres wird sich erst in den nächsten Einkommensumfrage abbilden.“

Anders als im Vorjahr, in dem die Gesamteinkommensdynamik vor allem durch deutliche Steigerungen bei den Bonuszahlen geprägt war, sind in diesem Jahr Fixeinkommen (+2,9 Prozent) und variable Bezüge (+2,4 Prozent) in vergleichbarer Größenordnung gestiegen. „In einzelnen Unternehmen können die Werte naturgemäß deutlich von diesen Durchschnittswerten abweichen“, erläutert der Vorsitzende der Kommission Einkommen Dr. Hans- Dieter Gerriets. So habe es in einigen großen Unternehmen 2019 noch Steigerungen bei den Boni gegeben, während bei den mittleren und kleinen Unternehmen teilweise geringere variable Bezüge gezahlt wurden als im Vorjahr.

Zur Steigerung des Gesamteinkommens um insgesamt 3,5 Prozent tragen neben Fixgehalt und Bonus auch die sonstigen Gehaltsbestandteile bei, zu denen etwa geldwerte Vorteile aus Dienstwagen, Erlösen aus Aktienoptionen und Sonderzahlungen gehören. Der aktuellen Umfrage zufolge beträgt das Gesamteinkommen im Bereich des Manteltarifvertrags für Akademiker mit naturwissenschaftlich- technischer Hochschulausbildung 133.900 Euro im Median. Mit 146.700 Euro liegt das Gesamteinkommen bei kaufmännischen Angestellten um 9,6 Prozent höher, das mittlere Gesamteinkommen für Ingenieure mit einer Fachhochschulausbildung mit 130.600 Euro dagegen um 2,5 Prozent niedriger.

Beteiligt haben sich an der [Einkommensumfrage](#) 2019 insgesamt mehr als 4.500 Personen aus zahlreichen Unternehmen der chemisch- pharmazeutischen Industrie, davon fast 4.000 VAA- Mitglieder. Die übrigen Teilnehmer kamen aus den Reihen der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh), die mit dem VAA mit der Durchführung der Umfrage kooperiert. „Die Zusammenarbeit mit der GDCh ist für den VAA sehr wertvoll, weil sie unsere ohnehin sehr gute Datenbasis weiter verbreitert“, betont Rainer Nachtrab.

Zusammen mit der Auswertung der Ergebnisse im Längsschnitt, die wie die jährliche Gesamtauswertung durch Prof. Christian Grund von der RWTH Aachen wissenschaftlich begleitet wird, ergibt sich so ein umfassendes Bild über die Einkommensverhältnisse in der chemisch- pharmazeutischen Industrie Deutschlands. „Eine Einkommensanalyse wie die des VAA gibt es in dieser Tiefe für keine andere Branche, das ist eine einzigartige Leistung“, so Nachtrab.

Insbesondere für den Geltungsbereich des Akademiker- Manteltarifvertrages, in den die Mehrheit der Umfrageteilnehmer fällt, lassen sich so detaillierte Aussagen treffen: „Wir können zum Beispiel feststellen, dass die Gesamteinkommen in Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern um rund 27 Prozent über denen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern liegen“, berichtet VAA- Einkommensexperte Hans- Dieter Gerriets. „Und es gibt natürlich einen klaren Zusammenhang zwischen dem Gehalt und der Hierarchiestufe der Führungskräfte, den wir dank der Analyse ebenfalls beziffern können.“ So liegt das Gesamteinkommen auf Stufe vier, dem untersten außertariflichen Bereich, im Mittel circa 80 Prozent unter dem auf der Ebene zwei, zu der die oberen Führungskräfte gezählt werden. Führungskräfte auf höheren Stufen unterscheiden sich dabei von denen auf niedrigeren Stufen durch im Durchschnitt häufigere längere Auslandsaufenthalte im Beruf, eine höhere Promotionsrate und häufigere Funktionswechsel.

Eine kompakte Auswertung der Umfrageergebnisse ist allen im Berufsleben stehenden VAA- Mitgliedern dieser Ausgabe des VAA Magazins beigelegt worden. Bei der VAA- Geschäftsstelle kann eine detaillierte Broschüre mit ausführlichen Auswertungen per Telefon (+49 221 160010) oder E- Mail (info@vaa.de) bestellt werden. Ansprechpartner rund um die VAA- Einkommensumfrage ist Christoph Janik.

Exklusiver Service für VAA- Mitglieder

Die ausführliche Fassung der Broschüre steht eingeloggt VAA- Mitgliedern auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de im Menüpunkt „[Service/ Publikationen/ Umfragen](#)“ zur Verfügung.

Mithilfe des [VAA- Gehalts- Checks](#) können VAA- Mitglieder zudem unter Angabe ihrer individuellen Daten einen konkreten Vergleich ihrer Bezüge zu den übrigen Einkommen in der Chemie- und Pharmabranche durchführen. Das Ergebnis gibt Auskunft darüber, innerhalb welcher Einkommensspannen sich das individuelle Einkommen bewegen sollte.

Dienstwagen: Kündigung nach unerlaubter Privatnutzung?

Die unerlaubte private Nutzung eines Dienstwagens kann eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellen, die eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses begründen kann. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland- Pfalz in einem Urteil klargestellt.

Eine Arbeitnehmerin hatte mehrfach ein ausschließlich zur dienstlichen Nutzung vorgesehenes Fahrzeug privat genutzt und in diesem Zusammenhang falsche Eintragungen in das Fahrtenbuch vorgenommen. Als der Arbeitgeber davon Kenntnis erlangte, kündigte er das Arbeitsverhältnis. Dagegen wehrte sich die Arbeitnehmerin vor dem Arbeitsgericht mit der Begründung, sie habe lediglich Anordnungen ihrer direkten Vorgesetzten befolgt. Diese hätten beabsichtigt, nach Auflösung eines Standortes möglichst viele Dienstfahrzeuge im Fahrzeugpool zu behalten. Dazu sei es wichtig gewesen, die Dienstfahrzeuge eine gewisse Mindestanzahl an Kilometern zu nutzen. Auf Nachfrage habe ihr Vorgesetzter ihr erklärt, dass die private Nutzung genehmigt sei, sie aber das Fahrtenbuch falsch ausfüllen solle, damit dort nicht ihr Wohnort, sondern lediglich bestimmte Werkstätten auftauchen. Das Arbeitsgericht erklärte die Kündigung für unwirksam.

Im Berufungsverfahren hat das Landesarbeitsgericht Rheinland- Pfalz (LAG) die Entscheidung des Arbeitsgerichtes bestätigt ([Urteil vom 20. Januar 2019, Aktenzeichen: 5 Sa 291/18](#)). Die LAG- Richter stellten klar, dass die unerlaubte Privatnutzung eines Dienstfahrzeuges eine schwere arbeitsvertragliche Pflichtverletzung darstellt, die eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses begründen kann.

Der Arbeitnehmerin könne der heimliche und unaufrichtige Charakter der „Anweisungen“ ihrer Chefs nicht verborgen geblieben sein und sie hätte erkennen müssen, dass es sich bei den Erklärungen des Vorgesetzten um rechtswidrige Dienstanweisungen handelte. Da aus Sicht des Gerichts jedoch von einer künftigen Verhaltensänderung der Arbeitnehmerin durch die Androhung von Folgen ausgegangen werden konnte, wäre in diesem Fall eine Abmahnung ausreichend gewesen. Die Kündigung war somit unwirksam.

VAA- Praxistipp

Eine verhaltensbedingte Kündigung ohne vorherige Abmahnung ist nur möglich, wenn auch nach Ausspruch einer Abmahnung eine Verhaltensänderung nicht zu erwarten oder die Pflichtverletzung so schwerwiegend ist, dass selbst deren erstmalige Hinnahme durch den Arbeitgeber ausgeschlossen ist. Das war hier aus Sicht des LAG nicht der Fall. Die Richter haben aber auch klargestellt, dass Arbeitnehmer erkennbar rechtswidrige Anweisungen von Vorgesetzten hinterfragen müssen.

Corona: Schon jetzt an die Steuererklärung für 2020 denken!

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

Für viele, die coronabedingt ins Homeoffice ausweichen mussten und müssen, wird die Steuererklärung für das laufende Jahr 2020 neue Herausforderungen bringen. Stichwort: Werbungskostenabzug für das Arbeitszimmer. Hier gibt es Regelungsbedarf. Das ist jetzt auch im Bundestag angekommen. Denn ob in der Steuererklärung Werbungskosten für ein häusliches Arbeitszimmer geltend gemacht werden können, hängt davon ab, ob tatsächlich ein „Arbeitszimmer“ im steuerrechtlichen Sinn vorhanden ist.

Bei den meisten Arbeitnehmern dürfte das nicht der Fall sein – denn die Anforderungen dafür sind streng:

Es darf „kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung stehen“. Das ist schwierig für alle, deren Arbeitgeber keine ausdrückliche Anweisung für das Arbeiten von zuhause gegeben hat, sondern dies nur „empfiehlt“. Das ist in vielen Firmen der Fall: Die Bürogebäude sind grundsätzlich geöffnet, aber eigentlich soll sich keiner dort blicken lassen. Wie die Finanzämter damit umgehen werden, ist noch völlig unklar.

Es muss sich um einen separaten Raum handeln. Wohnung und Arbeitszimmer müssen räumlich voneinander getrennt sein. Ein Schreibtisch im Schlafzimmer oder Wohnzimmer macht aus diesen Räumen keine Arbeitszimmer im steuerrechtlichen Sinn. Auch ein Raum, der neben seiner Funktion als Arbeitszimmer auch als Gästezimmer dient, wird vom Finanzamt nicht als Arbeitszimmer anerkannt. In den meisten Familien wird diese Voraussetzung schwer zu erfüllen sein – insbesondere dann, wenn nicht nur eine Person jetzt von zuhause aus arbeitet.

Ausblick: Was uns nächstes Jahr noch steuerlich beschäftigen wird

Die Frage nach der Absetzbarkeit des Arbeitszimmers ist nur eines von mehreren Steuerthemen, die uns auch bei der Steuererklärung 2020 noch an die Coronakrise denken lassen werden.

Da wäre zum Beispiel auch die Auswirkung auf die Pendlerpauschale, da deutlich weniger oft ins Büro gefahren wird. Wird das Finanzamt die Angabe „220 Arbeitstage mit Fahrt zur ersten Tätigkeitsstätte“ einfach so akzeptieren? Oder wird es davon ausgehen, dass sechs oder acht oder noch mehr Wochen zu Hause gearbeitet wurden? Bei dem Ziel, die 1.000- Euro- Werbungskostenpauschale zu überschreiten, kann das wichtig werden. Heißt es dann neben „Tschüss Pendlerpauschale“ auch „keine Werbungskosten für ein Arbeitszimmer“ Das wäre natürlich aus finanzieller Sicht maximal unerfreulich.

Arbeitnehmer sollten jetzt schon an die Steuererklärung für 2020 denken und sich gut vorbereiten – zum Beispiel mit genauen Aufzeichnungen darüber, wann zu Hause gearbeitet wurde und welche Anschaffungen fürs Homeoffice notwendig waren. Aussagen des Arbeitgebers, in denen er Homeoffice anordnet sollten vorsichtshalber gespeichert werden oder Arbeitnehmer sollten um eine entsprechende Bestätigung darüber bitten.

Steuertipps[®]
www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Teilung der betrieblichen Altersversorgung nach Scheidung ist verfassungskonform

Bei verfassungskonformer Anwendung ist die Regelung zur externen Teilung bestimmter Anrechte aus der betrieblichen Altersvorsorge mit den Eigentumsgrundrechten der ausgleichspflichtigen und der ausgleichsberechtigten Person vereinbar. Das hat das Bundesverfassungsgericht entschieden ([Urteil vom 26. Mai 2020, Aktenzeichen: 1 BvL 5/18](#)). Dafür müssen die Gerichte den Ausgleichswert bei der Begründung des Anrechts bei einem anderen Versorgungsträger so bestimmen, dass die ausgleichsberechtigte Person keine unangemessene Verringerung ihrer Versorgungsleistungen zu erwarten hat. Der Versorgungsträger muss dabei entstehende Belastungen vermeiden können, indem ihm die Wahl der internen Teilung stets möglich bleibt.

Veranstaltung zu aktuellen Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung im IPH

Die VAA- Landesgruppe Hessen und die Arbeitsgemeinschaft „VAA im IPH“ laden für den 19. August 2020 um 16.00 Uhr zu einer Vortragsveranstaltung zum Thema „Aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung“ im Industriepark Höchst ein. Referenten sind Christian Röhle und Michael Goulios von der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst- Gruppe VVaG. Eine Anmeldung wird unter Klemens.Minn@minn-web.de erbeten.

Coronavirus: trotz physischer Distanz nicht auf Weiterbildung verzichten

Im Zuge der aktuellen Sicherheitsvorkehrungen wegen der Coronapandemie haben viele Betriebe auf Homeoffice umgestellt. Reisen mit Bahn, Bus und Flugzeug sind zum Risiko, die Stärkung einer virtuellen Meetingkultur ist damit unabdingbar geworden. Die Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Kunden findet in Onlinemeetings statt. Digitale Kompetenz rückt als Schlüsselqualifikation für Arbeit und Teilnahme am gesellschaftlichen Leben mehr denn je in den Fokus. Mit den [Onlineseminaren des Führungskräfte Institutes FKI](#) können VAA- Mitglieder zu exklusiven Sonderkonditionen ihre Kompetenzen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit ausbauen.

Termine

Aufgrund der Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19- Pandemie werden an dieser Stelle keine Termine angekündigt. Aktuelle Informationen gibt es auf [www.vaa.de/ verband/ termine](http://www.vaa.de/verband/termine).

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.

Kurzarbeit wegen Corona? VAA- Vlog gibt Antworten!

Wie ist Kurzarbeit während der Coronakrise in der Industrie geregelt? Worauf müssen sich Arbeitnehmer einstellen? Was gilt für Führungskräfte? Antworten gibt es in der [aktuellen Ausgabe des VAA- Videoblogs!](#)

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.