

## Neue Arbeit für eine neue Normalität

Wer heutzutage von Umbruch und vom Wandel liest, denkt unweigerlich an den Krieg in der Ukraine. Auch rund 120 Tage nach dem anfänglichen Schock über den russischen Angriff gibt es kaum Hoffnung auf eine schnelle Lösung. Im Gegenteil: Immer deutlicher wird die Tatsache, dass es keine vernünftigen und gerechten Alternativen zu einer kraftvollen, mutigen Unterstützung der ukrainischen Position gibt. Einigkeit ist gefragt. Deshalb steht der VAA in einem ständigen Austausch mit seinen Sozial- und Branchenpartnern, auch über die Auswirkungen eines drohenden Energieembargos oder eines einseitigen Lieferstopps auf die Chemie- und Pharmaindustrie.

Doch es gibt weitere Herausforderungen zu bewältigen, bei denen die Branche eine Schlüsselrolle spielt. Dazu gehören die Jahrhundertaufgabe einer nachhaltigen Transformation der Wirtschaft und der Wandel der Arbeitswelt, der durch die Coronakrise beschleunigt wurde. Gerade hier sind Fach- und Führungskräfte gefordert, ihn im Sinne der Unternehmen und der Beschäftigten fair und ausgewogen zu gestalten. Denn sie sind gleichermaßen Veränderungsbegleiter und Kommunikationsknotenpunkte.

Der VAA bezeichnet diesen Wandel mit dem Begriff „New Work im New Normal“ und widmet ihm in diesem Jahr seine besondere Aufmerksamkeit. Anfang Mai hat dazu ein gemeinsames [Kolloquium mit der DECHEMA](#) stattgefunden. Über unterschiedliche Facetten von New Work berichtet das VAA Magazin zudem in einer zweiteiligen Spezialserie. In der [aktuellen Ausgabe](#) gibt es den ersten Aufschlag, der sich mit [Crowdworking und Crowdsourcing](#) auseinandersetzt.

In der neuen Arbeitswelt kommt es mehr denn je auf starke Vernetzung und gutes Networking an. Dies gilt auch für das Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und weibliche Karrierewege zu ermöglichen. Dafür engagieren sich VAA- Mitglieder im Netzwerk VAA connect. [Mitte Mai hat bei Boehringer Ingelheim endlich die erste Präsenzveranstaltung nach der Coronapause stattgefunden](#) – mit großem Erfolg.

Um die neue Normalität mitzugestalten, braucht es offenes und inklusives Denken sowie Mut, Entscheidungen zu treffen und Barrieren zu überwinden. So kann der Wandel gelingen – im Kleinen wie im Großen.



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

## VAA- Einkommensumfrage: Boni in Großunternehmen erneut deutlich rückläufig

**Im Vergleich zum Vorjahr sind die Gesamteinkommen bei den außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemisch- pharmazeutischen Industrie 2021 um 1,4 Prozent gestiegen. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle VAA- Einkommensumfrage.**

Insgesamt betrug das Median- Gesamteinkommen im Bereich des Akademiker- Manteltarifvertrages rund 130.581 Euro. Deutlich rückläufig waren dabei erneut die variablen Bezüge, die im Durchschnitt um 8,6 Prozent zurückgingen. Im Vorjahr waren die Boni bereits um rund 17 Prozent gesunken. Die Fixeinkommen stiegen 2021 hingegen um 2,1 Prozent.

Von den Ergebnissen nicht überrascht zeigt sich Dr. Birgit Schwab, 1. Vorsitzende des VAA und betreuendes Vorstandsmitglied der VAA- Kommission Einkommen: „Unsere aktuelle Umfrage bildet die Einkommensentwicklung des Jahres 2021 ab. Die Bonuszahlungen in diesem Jahr beruhen in aller Regel auf den Unternehmensergebnissen des Geschäftsjahres 2020, in dem der Umsatz der Branche um sechs Prozent eingebrochen ist.“

Bei der Betrachtung der Einkommensentwicklung nach unterschiedlichen Unternehmensgrößen zeigen sich gegenläufige Entwicklungen. Während in großen Unternehmen mit mehr als 10.000 Beschäftigten das Gesamteinkommen insgesamt um 0,6 Prozent sank, stiegen die Gesamtbezüge in kleinen Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten mit 4,8 Prozent deutlich an. In mittleren Unternehmen mit mehr als 1.000 und weniger als 10.000 Beschäftigten lag der Einkommenszuwachs bei 3,0 Prozent. Wie im Vorjahr liegt die Ursache der unterschiedlichen Gesamteinkommensentwicklung in den variablen Bezügen. Denn während in den kleinen und mittleren Unternehmen die Boni um 7,3 beziehungsweise 2,0 Prozent zulegten, sanken sie in den Großunternehmen um 13,8 Prozent. Die Fixeinkommen lagen in Unternehmen aller Größen höher als im Vorjahr, stiegen in den kleinen und mittleren Unternehmen aber deutlicher als in den Großunternehmen.

Die Auswirkungen dieser Entwicklungen erläutert der Vorsitzende der VAA- Kommission Einkommen Dr. Hans-Dieter Gerriets: „Weil die Einkommen in den großen Unternehmen durch die niedrigen Boni bereits im zweiten Jahr in Folge gesunken sind, während sie in den kleinen und mittelgroßen Firmen nach oben gingen, hat sich inzwischen eine gewisse Angleichung der Gehälter vollzogen. Lag der Unterschied beim Gesamteinkommen zwischen kleinen und großen Unternehmen 2019 im Durchschnitt noch bei 29 Prozent, sind es 2021 nur noch 17 Prozent.“ Gerriets rechnet allerdings nicht damit, dass die Veränderung in voller Höhe bestehen bleibt. „Wenn wir mit der nächsten Umfrage wieder höhere Boni in den großen Unternehmen ermitteln – wovon aufgrund der insgesamt guten Unternehmensergebnisse im Jahr 2021 auszugehen ist – werden sich die Gesamteinkommen wieder stärker auseinanderentwickeln, weil der Anteil der erfolgsabhängigen Bezüge in den großen Unternehmen deutlich höher ist.“

Zur Entwicklung des Gesamteinkommens tragen neben Fixgehalt und Bonus auch die sonstigen Gehaltsbestandteile bei, zu denen etwa geldwerte Vorteile aus Dienstwagen, Erlösen aus Aktienoptionen und Sonderzahlungen gehören. Diese sonstigen Gehaltsbestandteile lagen im Jahr 2021 auf dem Vorjahresniveau.

Das Gesamteinkommen im Bereich des Manteltarifvertrags für Akademiker mit naturwissenschaftlich- technischer Hochschulausbildung betrug im Median 130.581 Euro. Mit 136.926 Euro liegt das Gesamteinkommen bei kaufmännischen Angestellten um 4,9 Prozent höher, das mittlere Gesamteinkommen für Ingenieure mit einer Fachhochschulausbildung mit 126.401 Euro dagegen um 3,2 Prozent niedriger.

Beantwortet haben die VAA- Einkommensumfrage mehr als 4.200 Personen 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 der RWTH Aachen.

### Auswertung exklusiv für VAA- Mitglieder

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

Die Broschüren zur Auswertung der aktuellen Einkommensumfrage stehen eingeloggt VAA- Mitgliedern zudem auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter [mein.vaa.de](http://mein.vaa.de) im Menüpunkt „[Service/ Publikationen/ Umfragen](#)“ zum freien Download zur Verfügung.

## BAG: keine Beweislastumkehr bei Überstunden nach EuGH-Urteil

**Das Urteil des Europäischen Gerichtshofes aus dem Jahr 2019, durch das die EU- Mitgliedstaaten zu einer objektiven Arbeitszeitdokumentation durch die Arbeitgeber verpflichtet werden, führt nicht zu einer Beweislastumkehr beim Nachweis von Überstunden durch Arbeitnehmer in Deutschland. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.**

Ein als beschäftigter Arbeitnehmer hat seine Arbeitszeit mittels technischer Zeitaufzeichnung erfasst, wobei nur Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, nicht jedoch die Pausenzeiten aufgezeichnet wurden. Zum Ende des Arbeitsverhältnisses ergab die Auswertung der Zeitaufzeichnungen einen positiven Saldo von 348 Stunden zugunsten des Arbeitnehmers. Er klagte vor dem Arbeitsgericht auf eine entsprechende Überstundenvergütung und machte geltend, er habe die gesamte aufgezeichnete Zeit gearbeitet. Pausen zu nehmen, sei nicht möglich gewesen, weil sonst die Auslieferungsaufträge nicht hätten abgearbeitet werden können. Der Arbeitgeber hatte dies bestritten.

Das Arbeitsgericht Emden gab der Klage des Arbeitnehmers statt. Es bezog sich auf das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) vom 14. Mai 2019 (Aktenzeichen: [C-55/18](#)), wonach die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen. Dadurch werde die Darlegungslast im Überstundenvergütungsprozess modifiziert. Die positive Kenntnis von Überstunden als Voraussetzung für deren arbeitgeberseitige Veranlassung sei jedenfalls dann nicht erforderlich, wenn der Arbeitgeber sich die Kenntnis durch Einführung, Überwachung und Kontrolle der Arbeitszeiterfassung hätte verschaffen können. Ausreichend für eine schlüssige Begründung der Klage sei, die Zahl der geleisteten Überstunden vorzutragen. Da der Arbeitgeber nicht hinreichend konkret die Inanspruchnahme von Pausenzeiten durch den Arbeitnehmer dargelegt habe, sei die Klage begründet. Das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Klage des Arbeitgebers hingegen ab, wogegen sich der Arbeitnehmer vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) wandte.

Auch das BAG entschied nun jedoch im Sinne des Arbeitgebers (Urteil vom 4. Mai 2022, Aktenzeichen: [5 AZR 359/21](#)). Das LAG habe richtig erkannt, dass vom Erfordernis der Darlegung der arbeitgeberseitigen Veranlassung und Zurechnung von Überstunden durch den Arbeitnehmer auch nicht vor dem Hintergrund der genannten Entscheidung des EuGHs abzurücken ist.

Die entsprechende Arbeitszeitrichtlinie diene der Regelung der Arbeitszeit zur Gewährleistung der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer, finde aber grundsätzlich keine Anwendung auf die Vergütung. Der Arbeitnehmer hätte also – wie bislang – hinreichend konkret darlegen müssen, dass es erforderlich war, ohne Pausenzeiten durchzuarbeiten, um die Auslieferungsfahrten zu erledigen. Die bloße pauschale Behauptung ohne nähere Beschreibung des Umfangs der Arbeiten genüge dafür nicht.

### VAA- Praxistipp

Der EuGH hat mit seinem Urteil im Jahr 2019 den EU-Mitgliedstaaten den Auftrag erteilt, durch entsprechende Gesetzgebung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung umzusetzen. Arbeitgeber in Deutschland sind somit erst zur Arbeitszeitdokumentation verpflichtet, wenn das EuGH-Urteil hier in Gesetzgebung umgesetzt wurde, was derzeit noch nicht der Fall ist. Das BAG hat mit seinem Urteil nun klargestellt, dass bis dahin auch keine mittelbare Wirkung durch eine Neuinterpretation der bestehenden Gesetzeslage entsteht.

## Arbeitszimmer: „Erforderlichkeit“ ist keine Voraussetzung!

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

Um die Kosten für ein Arbeitszimmer bei den Werbungskosten beziehungsweise Betriebsausgaben geltend zu machen, ist ein Arbeitszimmer für die Tätigkeit des Steuerpflichtigen nicht erforderlich ist: Wird ein Raum ausschließlich oder nahezu ausschließlich für betriebliche oder berufliche Zwecke genutzt, genügt das für den Abzug. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden.

### Wann ist ein Arbeitszimmer absetzbar?

Die Kosten, die für ein häusliches Arbeitszimmer anfallen, können in der Steuererklärung grundsätzlich nicht als Werbungskosten abgezogen werden (§ 9 Absatz 5 in Verbindung mit § 4 Absatz 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 1 des Einkommensteuergesetzes).

Von diesem Grundsatz gibt es aber Ausnahmen:

Wenn für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, können Aufwendungen bis zu 1.250 Euro im Rahmen der Einkommensteuer anerkannt werden.

Bildet das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung, können die Kosten unbegrenzt in voller Höhe abgezogen werden.

### BFH: Begriff der Erforderlichkeit keine zu überprüfende Abzugsvoraussetzung

Der vom BFH bereits 2019 entschiedene, aber erst jetzt veröffentlichte Fall betraf eine Flugbegleiterin, die in ihrer Einkommensteuererklärung Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer geltend gemacht hatte. Dieses benötigte sie für die Flugvorbereitungen und Flugnachbereitung oder Fortbildungen wie zum Beispiel Erste- Hilfe- Auffrischungen und Emergency- Übungen. Die Fluggesellschaft bestätigte, dass ihr grundsätzlich kein individueller Arbeitsplatz zur Verfügung stand.

Dem erstentscheidenden Finanzgericht Düsseldorf reichte das für die Anerkennung von Werbungskosten jedoch nicht aus. Die Flugbegleiterin hatte nämlich tatsächlich nur insgesamt 51 Stunden im häuslichen Arbeitszimmer gearbeitet. Das entsprach etwa drei Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit. Ihre hauptsächliche Arbeit fand an der regelmäßigen Arbeitsstätte statt, also im Flugzeug oder am Flughafen. Für diesen geringen Umfang, so das Finanzgericht Düsseldorf, seien das Vorhalten eines Arbeitszimmers und eine ausschließliche berufliche Nutzung des Raumes nicht glaubhaft, die anfallenden Arbeiten hätte sie auch zum Beispiel am Küchentisch erledigen können.

Die Flugbegleiterin zog weiter vor den BFH und hatte dort Erfolg. Die Richter erklärten: Das Gesetz regelt, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer abziehbar sind. Insoweit typisierte das Gesetz die Erforderlichkeit der beruflichen oder betrieblichen Nutzung des Arbeitszimmers für die Fälle, dass kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten Betätigung bildet, ohne den Begriff der Erforderlichkeit zu einer zu überprüfenden Voraussetzung für den Abzug zu machen. Ob der Steuerpflichtige die Arbeiten, für die ihm kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, leicht an einem anderen Ort in der Wohnung – am Küchentisch, im Esszimmer oder in einem anderen Raum – hätte erledigen können, ist deshalb unerheblich (BFH- Urteil vom 3. April 2019, Aktenzeichen: [VI R 46/17](#)).

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



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

## Kurzmeldungen

**VAA connect bei Boehringer Ingelheim: „Wer mutig über Grenzen geht, wächst über sich selbst hinaus“**  
 Mehr Frauen in Führung zu bringen, ist das Ziel des Netzwerks VAA connect. Darum ging es auch am 16. Mai 2022 auf der [ersten VAA- connect- Präsenzveranstaltung seit Beginn der Coronapandemie, die bei Boehringer Ingelheim in Ingelheim durchgeführt wurde](#). „Unser VAA-connect- Event war ein voller Erfolg“, berichtet VAA-Vorstandsmitglied Dr. Monika Brink, die als AT- Angestellte bei Boehringer tätig ist und vor Kurzem in den Betriebsrat gewählt wurde. „Die Rückmeldungen waren aus allen Richtungen so gut, dass unsere bereits sehr positiven Erwartungen nochmals übertroffen wurden.“ Das Motto der gemäß Hygienekonzept mit 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmern voll besetzten Veranstaltung lautete: Karriere ohne Grenzen – Mut zu neuen Wegen!

### ULA- Politik- Dialog (digital)

Am 29. Juni von 12:30 Uhr bis 13:30 Uhr veranstaltet die ULA, der politische Dachverband des VAA, die nächste Ausgabe ihres digitalen „Politik- Dialogs“. Zu Gast sein wird Dr. Martin Rosemann, Sprecher für Arbeit und Soziales der SPD- Bundestagsfraktion, um mit den Teilnehmern über die aktuellen Entwicklungen im Bereich Arbeit und Soziales zu diskutieren. Eine Anmeldung ist bis zum 28. Juni möglich unter folgendem Link: <https://eveeno.com/ula-politik-dialog-juni-2022>.

## Links

### VAA Magazin erschienen

Die Juniausgabe des VAA Magazins ist erschienen und steht als [Webmagazin](#) und 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 einfache [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.

## Termine

28.06.2022, 14:15 Uhr bis 17:15 Uhr  
**Sitzung Kommission Hochschularbeit**  
 Veranstalter: VAA  
 Ort: digital

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.

### Führungskräfte Institut (FKI)

#### [VAA- Sprecherausschusskonferenz 2022: Sprecherausschussarbeit erfolgreich gestalten](#)

**16. bis 17. September 2022 im Ruhrturm Event- und Konferenzzentrum Essen**

Themen:

Erfolgreiche Verhandlungsstrategien  
 Arbeitsrecht/ Mitwirkungsrechte bei Umstrukturierungen  
 Strategien für die Zusammenarbeit von Sprecherausschuss und Betriebsrat  
 Zahlen Daten Fakten zu den Sprecherausschüssen  
 Workshops/ Erfahrungsaustausch

Die Teilnahmegebühr beträgt 545 Euro zuzüglich 19 Prozent Umsatzsteuer.

Anmeldung und Information:  
[gabriele.hochsattel@vaa.de](mailto:gabriele.hochsattel@vaa.de)

Das komplette [Onlineseminarangebot des FKI](#).