

Wille zur Veränderung, Bereitschaft zur Gestaltung

Mit Beginn des Sommers lässt sich definitiv sagen: Deutschland und seine europäischen Nachbarn haben die erste volle Heizperiode seit Ausbruch des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine vergleichsweise glimpflich überstanden. Das Thema Heizen bleibt zwar ein heftiger Streitpunkt in der Politik, aber zumindest die kritische Phase der Gasversorgungssicherung ist vorüber – vorerst. Und es hatte eher mit Glück als mit Verstand zu tun. Das kurzfristige Glück milder Temperaturen im Winter ist mittelfristig jedoch als Unglück zu betrachten, das die globale Erwärmung in absehbarer Zeit stärker denn je zurück auf die Tagesordnung bringen wird.

Dass der Klimawandel und die Coronapandemie die Chemie- und Pharmaindustrie verändert haben und noch tiefgreifender verändern werden, ist häufig gesagt worden, bleibt aber wahr. Der Krieg ist hier lediglich ein weiterer, wenn auch unheilvoller Katalysator. Unsere Branche ist schon längst mittendrin in der Transformation, die keinen Stein auf dem anderen lassen wird: Bis 2030 wird sich der Verbrauch von Energie, Rohstoffen und Wasser verdoppeln. Um die Rückverfolgbarkeit und Recyclingfähigkeit der Chemieprodukte zu gewährleisten, sind viele Veränderungen nötig – auch in der Art und Weise, wie Moleküle konzipiert und Prozesse gestaltet werden.

Genau mit diesem radikalen Wandel der Chemie beschäftigt sich [das aktuelle VAA Magazin](#). Wird der Umstieg auf eine nachhaltig und zirkulär denkende Wissenschaft und Wirtschaft gelingen? Der Zeitpunkt ist günstiger, als manche glauben. Denn die Energie- und Klimakrise eröffnen der Chemie neue Handlungsfelder auf dem Weg zur Dekarbonisierung, indem gleichzeitig der Innovationsdruck hochgehalten wird.

Klar: Dieses Thema ist ein zentrales im intensiven Austausch, den wir mit unseren Sozialpartnern und anderen Stakeholdern pflegen. Aber gerade die VAA-Mitglieder in den Communitys sind als Fach- und Führungskräfte stärker gefordert denn je. Denn wir sind diejenigen, die so manche Skepsis überwinden, den nötigen Veränderungswillen zeigen und in operatives, erfolgreiches Handeln umsetzen werden. Auf unser Engagement kommt es entscheidend an, damit die Transformationsprozesse durchdacht und zum Wohle der Beschäftigten in den Unternehmen gestaltet werden.



Dr. Birgit Schwab
1. Vorsitzende des VAA

VAA- Einkommensumfrage 2022: deutliche Steigerung beim Bonus, moderates Plus beim Fixeinkommen

Bei den außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemisch- pharmazeutischen Industrie sind die Gesamteinkommen 2022 im Vergleich zum Vorjahr um rund 13 Prozent gestiegen. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle VAA- Einkommensumfrage. Insgesamt betrug das Median- Gesamteinkommen im Bereich des Akademiker- Manteltarifvertrages rund 145.400 Euro. Ausschlaggebend für die Mehrung waren besonders die um knapp 82 Prozent gestiegenen variablen Bezüge. In den beiden Vorjahren waren diese Boni noch deutlich gesunken. Die Fixeinkommen stiegen 2022 im Durchschnitt um 3,4 Prozent.

Die signifikante prozentuale Steigerung der Bonuszahlungen im Jahr 2022 bewertet Dr. Birgit Schwab, 1. Vorsitzende des VAA und betreuendes Vorstandsmitglied der VAA- Kommission Einkommen, auch als Folge der Einkommensentwicklung in den Vorjahren: „Die Bonuszahlungen sind 2020 im Durchschnitt um 18 Prozent und 2021 nochmals um fast neun Prozent zurückgegangen. 2022 haben die Mitarbeiter die Boni auf Basis der insgesamt sehr guten Branchenentwicklung des Geschäftsjahres 2021 erhalten und das führt in der Zusammenschau zu dieser erheblichen Zunahme der variablen Vergütung.“

Besonders deutlich sind die Bonuszahlungen laut [VAA- Einkommensumfrage](#) in Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern gestiegen, was im Vergleich zu kleineren Unternehmen eine höhere Steigerung der Gesamteinkommen um insgesamt fast 19 Prozent zur Folge hat. Im Vorjahr waren die Einkommen in den großen Unternehmen noch leicht zurückgegangen, während der Zuwachs in kleinen Unternehmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitern fast fünf Prozent betrug. 2022 lag der Zuwachs beim Gesamteinkommen in diesen Unternehmen bei rund sechs Prozent.

„Insgesamt waren die Einkommen 2022 in den Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern rund 30 Prozent höher als in Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten“, erläutert der Vorsitzende der VAA- Kommission Einkommen Dr. Hans- Dieter Gerriets. „Allerdings ist der Anteil der variablen Bezüge in den großen Unternehmen erheblich höher und damit schwankt die Entwicklung des Gesamteinkommens hier auch deutlich stärker.“

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 2022 auf dem gleichen Niveau wie 2021.

Im Bereich des Manteltarifvertrags für Akademiker mit naturwissenschaftlich- technischer Hochschulausbildung beträgt das Gesamteinkommen 145.431 Euro im Median. Mit 157.895 Euro liegt das Gesamteinkommen bei kaufmännischen Angestellten um 8,6 Prozent höher, das vergleichbare Gesamteinkommen für Ingenieure mit einer Fachhochschulausbildung mit 139.717 Euro dagegen um 3,9 Prozent niedriger.

17 Prozent der Umfrageteilnehmer haben 2022 eine steuer- und sozialabgabenfreie Inflationsausgleichsprämie erhalten, die im Durchschnitt 1.500 Euro betrug. Hans- Dieter Gerriets dazu: „Als VAA- Kommission Einkommen sehen wir diese Einmalzahlungen eher kritisch, weil wir die Gefahr einer – gerade für jüngere Kollegen problematischen – Umverteilung der Mehrungsbudgets zulasten der dauerhaften Fixeinkommen sehen. Wir werden anhand der vorliegenden Werte und der Angaben aus dem nächsten Jahr analysieren, ob sich ein solcher Zusammenhang anhand der Umfrageergebnisse aufzeigen lässt.“

Beantwortet haben die Einkommensumfrage 2022 mehr als 4.300 Personen aus zahlreichen Unternehmen der chemisch- pharmazeutischen Industrie, davon rund 500 Teilnehmer aus den Reihen der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh), die sich an der Umfrage beteiligt.

Wissenschaftlich begleitet wird die Einkommensumfrage durch Prof. Christian Grund von der RWTH Aachen. Zusammen mit der Auswertung der Ergebnisse im Längsschnitt ergibt sich so ein umfassendes Bild über die Einkommensverhältnisse in der chemisch- pharmazeutischen Industrie Deutschlands. Insbesondere für den Geltungsbereich des Akademiker- Manteltarifvertrages, in den die Mehrheit der Umfrageteilnehmer fällt, lassen sich so detaillierte Aussagen treffen.

Eine kompakte Auswertung der Umfrageergebnisse wurde allen im Berufsleben stehenden VAA- Mitgliedern der Juni- Ausgabe des VAA Magazins beigelegt. Bei der VAA- Geschäftsstelle Köln kann außerdem 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.

Die Kurzfassung der Broschüre zur Auswertung der aktuellen Einkommensumfrage steht eingeloggt VAA- Mitgliedern auf der Mitgliederplattform MeinVAA unter mein.vaa.de im Menüpunkt „Service/ Publikationen/ Umfragen“ zum freien Download zur Verfügung.

Entgeltfortzahlung nach sechs Wochen: Arbeitnehmer müssen Arbeitgeber weitreichend über Gesundheitszustand informieren

Beim Streit über eine Fortsetzungserkrankung müssen Arbeitnehmer bezogen auf den gesamten maßgeblichen Zeitraum schildern, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Beschwerden mit welchen Auswirkungen auf ihre Arbeitsfähigkeit bestanden und die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

Ein Arbeitnehmer war im Jahr 2019 an 68 Kalendertagen und im Jahr 2020 bis zum 13. August an weiteren 42 Kalendertagen arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitgeber leistete nur bis zum 13. August 2020 Entgeltfortzahlung, weil er vom Vorliegen anrechenbarer Vorerkrankungen ausging und deshalb aus seiner Sicht nicht zur weiteren Entgeltfortzahlung verpflichtet war. Der Arbeitnehmer klagte vor dem Arbeitsgericht auf die Entgeltfortzahlung für weitere zehn Krankheitstage bis zum 23. September 2020. Er verweis dabei auf mehrere Erstbescheinigungen für Erkrankungen ab dem 13. August und legte dar, welche Erkrankungen in den Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aufgeführt waren und welche etwaigen Vorerkrankungen aus früheren Arbeitsunfähigkeitszeiten den gleichen Erkrankungen zuzuordnen seien. Aus Datenschutzgründen sei er nicht verpflichtet, sämtliche Erkrankungen aus der davorliegenden Zeit offenzulegen. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt, das Landesarbeitsgericht wies die Klage hingegen in der Berufung ab.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Entscheidung des Landesarbeitsgerichtes bestätigt und damit dem Arbeitgeber recht gegeben ([Urteil vom 18. Januar 2023, Aktenzeichen: 5 AZR 93/22](#)). Der Entgeltfortzahlungsanspruch wegen einer Erkrankung ist laut Entgeltfortzahlungsgesetz auf die Dauer von sechs Wochen begrenzt. Wird ein Arbeitnehmer infolge derselben Krankheit erneut arbeitsunfähig, besteht nur dann ein Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Dass keine Fortsetzungserkrankung besteht, muss der Arbeitnehmer zunächst unter Vorlage ärztlicher Bescheinigungen vortragen. Hält der Arbeitgeber trotzdem am Vorliegen einer Fortsetzungserkrankung fest, muss der Arbeitnehmer konkrete Tatsachen vorzutragen, die eine Fortsetzungserkrankung ausschließen. Dazu muss er – so das BAG – bezogen auf den gesamten maßgeblichen Zeitraum laienhaft schildern, welche gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Beschwerden mit welchen Auswirkungen auf seine Arbeitsfähigkeit bestanden und die behandelnden Ärzte von der Schweigepflicht entbinden. Andernfalls könne sich der Arbeitgeber zur Frage der Fortsetzungserkrankung nicht substantiell äußern. Dies sei zwar ein Eingriff in die Grundrechte des Arbeitnehmers, der aber durch das ebenfalls grundgesetzliche gebotene Recht des Arbeitgebers auf ein faires gerichtliches Verfahren gerechtfertigt sei.

VAA- Praxistipp

Das Urteil des BAG verdeutlicht, dass die verbreitete Annahme, der Arbeitgeber dürfe generell nichts über die Ursachen von Krankheiten erfahren, nicht zutrifft. Betroffene Arbeitnehmer sollten bei der Kommunikation über ihren Gesundheitszustand mit Bedacht vorgehen und als VAA- Mitglieder in Zweifelsfragen den [Rat der VAA-Juristen](#) in Anspruch nehmen.

Mietvertrag mit Angehörigen: geringfügige Mängel sind unschädlich

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

Wenn mit einem nahen Angehörigen ein Mietvertrag über eine Wohnung abgeschlossen wird, schaut das Finanzamt wegen der familiären Nähe der Vertragsparteien genauer hin. Es prüft, ob der Mietvertrag einem Fremdvergleich standhält und ob er wie vereinbart durchgeführt wird oder ob nur ein Scheinmietverhältnis zur Erlangung steuerlicher Vorteile abgeschlossen worden ist. Dabei darf das Finanzamt bei der Prüfung keine überhöhten Anforderungen stellen.

Im konkreten Urteilsfalls hatte ein Ehepaar eine Dachgeschosswohnung in seinem Einfamilienhaus an seine Tochter und deren Ehemann vermietet. Zuvor war der darüber liegende Spitzboden ausgebaut und mit einer Treppe zur darunter liegenden Dachwohnung versehen worden. Im Mietvertrag war als Mietobjekt die „Wohnung im Dachgeschoss“ unter Angabe der Fläche der Wohnung von 68,4 Quadratmetern ohne die Fläche des Spitzbodens von 20,7 Quadratmetern angegeben. Das Finanzamt monierte, dass der mitvermietete Spitzboden unterm Dach im Mietvertrag nicht gesondert aufgeführt war und daher die Miete samt den Nebenkosten nur unter Berücksichtigung der Fläche der eigentlichen Wohnung festgelegt worden sei. Daher halte der Mietvertrag einem Fremdvergleich nicht stand und sei steuerlich nicht anzuerkennen.

Die Klage des Ehepaars dagegen war erfolgreich. Das Finanzgericht hat das Mietverhältnis anerkannt, weil die Nichterwähnung des Spitzbodens im Mietvertrag aus folgenden Gründen nur ein vergleichsweise geringfügiger Mangel sei (Finanzgericht Berlin- Brandenburg, [Urteil vom 10. März 2022, Aktenzeichen: 9 K 9197/20](#)):

Der Spitzboden sei mangels ausreichender Raumhöhe nicht als Aufenthaltsraum, sondern nur als Abstellraum geeignet. Der Dachboden habe keine Wohnfläche, sondern nur eine Nutzfläche.

Nutzflächenräume würden beim Abschluss von Mietverträgen auch mit fremden Dritten in der Praxis gelegentlich nicht eigens erwähnt, weil für sie keine vollwertige Kaltmiete wie für Aufenthaltsräume verlangt werden könne.

Der Spitzboden habe in seiner ausgebauten Form zum Zeitpunkt des Mietvertragsabschlusses noch gar nicht existiert, weil mit dem Innenausbau erst zwei Tage vor dem Abschluss begonnen worden war.

Der Mietvertrag sei zivilrechtlich nach Sinn und Zweck so auszulegen, dass auch die Fläche des Spitzbodens zur Mietsache gehöre, da er auch vom Vermieter nur unter Durchquerung der Einliegerwohnung betreten werden könne.

Das Finanzamt darf also wegen festgestellter nur geringfügiger Mängel nicht einfach den in der Steuererklärung angesetzten Verlust aus der Vermietung streichen, wenn ansonsten die mietvertraglichen Hauptpflichten – insbesondere die Fälligkeit der Mietzahlung und die Zurverfügungstellung der Wohnung zur alleinigen Nutzung durch den Mieter – klar und eindeutig vereinbart worden sind und in der Praxis auch wie vereinbart durchgeführt werden.

www.steuertipps.de



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

Kurzmeldungen

Karrierestudie: Frauen steigen seltener auf

2019 hat der Anteil der formalen beruflichen Aufstiege bei männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 59 Prozent betragen – bei weiblichen 41 Prozent. Dies hat eine [Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung \(IAB\)](#) ergeben. Damit ist 3,8 Prozent der Männer ein Aufstieg gelungen, aber nur 3,1 Prozent der Frauen. Gerade in Berufen mit einem hohen Frauenanteil gelinge Frauen laut IAB mit fünf Prozent aller Aufstiege der Schritt von einer Spezialisten- in eine Expertentätigkeit selten. In Berufen, in denen der Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent beträgt, sei das immerhin in 13 beziehungsweise 15 Prozent aller Aufstiege der Fall. Die geschlechtersegregierte Berufswahl spielt aus Sicht der Autoren bei den Karrieremöglichkeiten eine wichtige Rolle: In frauendominierten Berufen gebe es weniger Stellen mit komplexeren Expertentätigkeiten.

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 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

18.07.2023, 16:00 Uhr bis 18:00 Uhr

Vortrags- und Diskussionsveranstaltung „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
Anmeldung an klemens.minn@minn-web.de
Ort: digital

Seminar des Führungskräfte Instituts (FKI)

Souverän präsentieren und auftreten – Vertiefungsseminar

Dieses Onlineseminar richtet sich an Führungskräfte aller Hierarchieebenen sowie an Personen in der Expertenlaufbahn. Ihr Fach- und Führungswissen ist das eine. Es so zu präsentieren, dass sich Entscheider, Zuhörer, Gesprächspartner, Mitarbeiter oder Kunden vom Gesagten und von Ihnen als Person angesprochen fühlen und sich überzeugen, ist das andere – dies gilt für Präsenzsituationen wie Präsentationen und Gespräche sowie für Onlinemeetings. Sie erreichen dieses Ziel, wenn Sie deutlich wirkungsvoller als der Durchschnitt kommunizieren und präsentieren. Erfahren Sie in diesem Seminar sofort umsetzbare Methoden, wie Sie Präsentationen so gestalten, dass Sie Langeweile im Zuhörerkreis vermeiden, wie Sie Aufmerksamkeit wecken und aufrechterhalten und wie Sie Ihre eigene Nervosität in den Griff bekommen – und wie Sie schwierige Zwischenfragen und Diskussionsrunden meistern. Auf Wunsch erhalten Sie auch im Vertiefungsseminar individuelle Feedbacks darüber, wie Sie tatsächlich wirken mit Ihrem Auftreten. Das Onlineseminar findet am **26. September 2023** von 15:00 Uhr bis 17:00 Uhr statt, Referent ist [Peter A. Worel](#).

Das komplette [Onlineseminarangebot des FKI](#).