

Erneuerung im VAA sorgt für neuen Schwung

Auf ihrer [Tagung](#) Anfang Mai in Düsseldorf haben die Delegierten aus den Werks- und Landesgruppen des VAA über neue Themen und Strategien für den Verband diskutiert und Beschlüsse gefasst. Außerdem gibt es personelle Wechsel im VAA- Vorstand zu vermelden. Trotz oder gerade wegen der Krise ist deutlicher denn je geworden: Wer zukunftsfähig sein und bleiben will, braucht Erneuerung. Dieses Motto gilt auch für den Verband: Mit voller Kraft wird die Neuausrichtung des Verbandes mit dem Projekt „VAA next“ weitergeführt.

Auf den neuen Vorstand, aber auch auf die vielen VAA-Mitglieder, die sich in den VAA- Communitys engagieren, warten große Herausforderungen. Die Rahmenbedingungen sind nicht ideal: Die Wirtschaft in Deutschland schrumpft, die Exportaussichten werden immer unsicherer, die Beschäftigungssituation ist schwierig und die Deindustrialisierung schreitet langsam voran. Für die Chemie- und Pharmabranche sehen die Erwartungen für die kommenden Monate ebenfalls nicht gut aus. Auch die Fach- und Führungskräfte sind von der Krise betroffen. Sie haben die Aufgabe, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die dramatischen Veränderungen aufzuklären, den Schwierigkeiten mit operativem Handeln zu begegnen und sie zu unterstützen.

Seine Mitglieder unterstützt der VAA sowohl bei der Vertretung ihrer Interessen als auch mit unterschiedlichen Services. Dazu gehört beispielsweise die jährlich durchgeführte Einkommensumfrage. Auf der Delegiertentagung sind bereits erste Ergebnisse vorgestellt worden. Hier im VAA Newsletter gibt es dazu einen Artikel. Die Gehaltsentwicklung ist, das ist keine Überraschung, stets im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Entwicklung zu sehen.

Richtig neuen Schwung wird es erst dann geben, wenn der stotternde Motor wieder in Fahrt kommt. Und dafür braucht es nicht zuletzt eine stärkere Förderung der MINT-Kompetenzen in der Gesellschaft. Dazu bringt das aktuelle VAA Magazin in der Rubrik „[Spezial](#)“ einen Appell, dessen Umsetzung längst überfällig ist. Denn echte Erneuerung braucht nachhaltige Wissenschafts- und Forschungskompetenz hier am Standort Deutschland.

Der erhöhte Bedarf an Beratung und Rechtsschutz zeigt die Fragilität der Situation. Unsere Juristen erhalten zahlreiche arbeitsrechtliche Anfragen. Gleichzeitig verzeichnet der VAA eine steigende Mitgliederzahl, was für unseren Verband erfreulich, jedoch aufgrund der Wachstumsgründe besorgniserregend ist. Der VAA muss nun unsere Mitglieder umfassend unterstützen und für ihre Rechte und Interessen kämpfen. Unsere Mitglieder verlangen verstärkt nach Sachpolitik. Sie wünschen sich dies von unserem Verband, aber sie fordern dies auch von der Politik. Der Beschluss auf Antrag der Werksgruppen Bayer Nordrhein, Covestro und Lanxess, der auf eine stärkere gesellschaftspolitische Präsenz des VAA abzielt, weist in diese richtige Richtung. Wir müssen weiterhin das Gespräch suchen, aber auch die Politik muss aktiver werden.

Besonders irritierend ist, dass sie die dramatische Lage der Chemiebranche in Deutschland noch nicht vollständig erkannt hat. Als drittgrößte Industriebranche schaffen wir Beschäftigung, Innovation und Wohlstand, was jedoch nur mit den richtigen Standortbedingungen möglich ist. Wir benötigen wettbewerbsfähige Stromkosten, eine kluge Industriepolitik, funktionierende Infrastruktur und weniger Überregulierung. Der Erhalt des Spitzenausgleichs, die Senkung der Stromsteuer und ein befristeter Brückenstrompreis sind ebenfalls entscheidend.



Dr. Birgit Schwab
1. Vorsitzende des VAA

VAA- Einkommensumfrage: Fixeinkommen gestiegen, Boni gesunken

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Gesamteinkommen bei den außertariflichen und leitenden Angestellten in der chemisch- pharmazeutischen Industrie 2023 um 0,9 Prozent gestiegen. Zu diesem Ergebnis kommt die aktuelle VAA- Einkommensumfrage.

Insgesamt betrug das Median- Gesamteinkommen im Bereich des Akademiker- Manteltarifvertrages rund 143.000 Euro. Deutlich rückläufig waren dabei die variablen Bezüge, die im Durchschnitt um rund 17 Prozent zurückgingen. Die Fixeinkommen stiegen 2023 hingegen um 3,6 Prozent.

„Der deutliche Rückgang der Boni spiegelt die andauernden konjunkturellen Probleme der deutschen Chemiebranche deutlich wider“, so Dr. Birgit Schwab, 1. Vorsitzende des VAA und betreuendes Vorstandsmitglied der VAA- Kommission Einkommen. „Im Jahr 2022 ist die Chemieproduktion in Deutschland um zehn Prozent zurückgegangen. Unsere aktuelle Umfrage bildet die Einkommensentwicklung des Jahres 2023 ab – und die Bonuszahlungen beruhen in aller Regel auf den Unternehmensergebnissen des Vorjahres.“ Mit Blick auf die auch 2023 deutlich geschrumpfte Chemieproduktion geht die VAA- Vorsitzende nicht von einem kurzfristigen Wiederanstieg der Bonuszahlungen aus.

Die VAA- Einkommensumfrage ermöglicht durch die Längsschnittbetrachtung einen Überblick über die Gehaltsentwicklungen in der Branche. Bei der Betrachtung der Einkommensentwicklung nach unterschiedlichen Unternehmensgrößen zeigen sich dabei in diesem Jahr gegenläufige Entwicklungen. Während in großen Unternehmen mit mehr als 10.000 Beschäftigten das Gesamteinkommen insgesamt um 1,1 Prozent sank, stiegen die Gesamtbezüge in kleinen Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten mit 3,6 Prozent deutlich an. In mittleren Unternehmen mit mehr als 1.000 und weniger als 10.000 Beschäftigten lag der Einkommenszuwachs bei 1,7 Prozent.

„Die Ursache für die unterschiedliche Gesamteinkommensentwicklung liegt in den variablen Bezügen“, erläutert der Vorsitzende der VAA- Kommission Einkommen Dr. Hans- Dieter Gerriets von der VAA- Werksgruppe Lanxess. „Denn in den kleinen und mittleren Unternehmen sind die Boni deutlich weniger stark gesunken als in den Großunternehmen, sodass die Steigerung beim Fixeinkommen diesen Effekt dort überwiegt.“ Die variablen Bezüge in Unternehmen mit mehr als 10.000 Beschäftigten gingen 2023 um rund 22 Prozent zurück. 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 stiegen im Jahr 2023 um rund 13 Prozent.

Beantwortet haben die VAA- Einkommensumfrage fast 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.

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.

Gefälligkeitsleistung im Marktbereich des Arbeitgebers: Außerordentliche Kündigung?

Eine im Einzelfall von einem Arbeitnehmer gegenüber einem Kunden des Arbeitgebers angebotene geringfügige und unentgeltliche Gefälligkeitsleistung in dessen Marktbereich ist nicht als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet, wenn die Leistung außerhalb der Arbeitszeit erbracht werden sollte und dadurch geschützte Markt- oder Wettbewerbsinteressen des Arbeitgebers nicht berührt werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Hamm entschieden.

Ein Arbeitnehmer war seit Oktober 2022 in einem Fliesenfach- und Natursteinhandel nebst handwerklichem Meisterbetrieb für Verlegearbeiten als Fliesenleger beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein undatiertes schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde, laut dem der Arbeitnehmer für regelmäßig 40 Wochenstunden und eine Stundenvergütung in Höhe von 22,61 Euro ein Monatseinkommen in Höhe von rund 4.200 Euro brutto erzielte. Im Vertrag wurde eine Probezeit von drei Monaten vereinbart, nach deren Ablauf für beide Parteien eine Kündigungsfrist von vier Wochen galt. Der Arbeitnehmer ist mit einem Grad der Behinderung von 80 als schwerbehinderter Mensch anerkannt.

Anfang Januar 2023 führte der Arbeitnehmer über mehrere Tage für das Unternehmen Fliesenarbeiten aus. Dabei kam es zu einem Gespräch mit den Eigentümern des Bauvorhabens darüber, ob der Arbeitnehmer bereit sei, über den vereinbarten Auftragsgegenstand hinaus im Hauswirtschaftsraum (Fläche circa fünf Quadratmeter) Bodenfliesen zu verlegen. Der Arbeitnehmer erklärte seine Bereitschaft, diese Arbeiten „nach Feierabend“ durchzuführen. Zur Ausführung der fraglichen Arbeiten kam es jedoch nicht.

Kurz darauf beanstandeten die Eigentümer die ausgeführten Arbeiten gegenüber dem Unternehmen. Im Rahmen entsprechender Nacharbeiten wurde die Geschäftsführerin des Unternehmens von den Eigentümern des Bauvorhabens darauf aufmerksam gemacht, dass der Arbeitnehmer bereit gewesen sei, den Hauswirtschaftsraum außerhalb des mit dem Unternehmen begründeten Vertragsverhältnisses zu verfliesen. Daraufhin konfrontierte die Geschäftsführerin den Arbeitnehmer mit diesem Sachverhalt. In dem handschriftlichen Vermerk über das Gespräch ist festgehalten, dass der Arbeitnehmer eingeräumt habe, sich „für weitere Fliesenarbeiten im Hause als Schwarzarbeit“ angeboten zu haben.

Am folgenden Tag kündigte das Unternehmen das Arbeitsverhältnis fristlos und forderte den Arbeitnehmer auf, das ihm überlassene Firmeneigentum, unter anderem Arbeitskleidung und Werkzeug, unverzüglich herauszugeben. Gegen diese Kündigung wandte sich der Mitarbeiter mit einer Kündigungsschutz- und Feststellungsklage. Er verwies darauf, dass der für die außerordentliche Kündigung geforderte wichtige Grund nicht vorliege. Entgegen der Darstellung des Unternehmens habe er weder Schwarzarbeit angeboten noch solche ausgeführt. Dementsprechend habe er das auch nicht in einem Personalgespräch eingeräumt. Das Arbeitsgericht wies die Klage jedoch ab.

Vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm hatte der Arbeitnehmer hingegen Erfolg (Urteil vom 15.02.2024, Aktenzeichen: 8 Sa 845/23). Das LAG entschied, dass eine in einem Einzelfall vom Arbeitnehmer gegenüber einem Kunden des Arbeitgebers angebotene, dem Umfang nach geringfügige und unentgeltliche Gefälligkeitsleistung in dessen Marktbereich nicht bereits an sich als wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung geeignet ist, wenn sie außerhalb der Arbeitszeit erbracht werden sollte und dadurch geschützte Markt- oder Wettbewerbsinteressen des Arbeitgebers nicht berührt werden. Auf die rechtliche Einordnung der fraglichen Leistung als Schwarzarbeit komme es dabei nicht an.

VAA- Praxistipp

Das Urteil des LAG Hamm zeigt: Die Grenzen für Gefälligkeitsleistungen im Marktbereich des eigenen Arbeitgebers sind eng gesteckt, ein entsprechendes Angebot durch einen Arbeitnehmer rechtfertigt aber nicht ohne Weiteres eine außerordentliche Kündigung.

Steuertipp: Urteile zur ermäßigten Besteuerung von Abfindungen

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

In mehreren Verfahren hat das Niedersächsische Finanzgericht über die steuerliche Behandlung einer ersten Abfindung in Fällen entschieden, in denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Rückkehrrecht zu ihrem früheren Arbeitgeber eingeräumt wurde. In den zu entscheidenden Sachverhalten sei keine ermäßigte Besteuerung der Abfindung möglich, entschied das Gericht (Finanzgericht Niedersachsen, Mitteilung vom 7. Mai 2024 zu den Urteilen 2 K 52/23, 2 K 72/23 und 2 K 55/23, 2 K 71/23 vom 15. Februar 2024). Alle unterlegenen Arbeitnehmer haben Rechtsmittel eingelegt, sodass die Fälle jetzt beim Bundesfinanzhof (BFH) liegen. Das letzte Wort ist hier also noch lange nicht gesprochen.

Betriebsbedingte Kündigung bei unbefristetem Rückkehrrecht zu unverändertem Arbeitsverhältnis

Keine ermäßigte Besteuerung einer Arbeitnehmerabfindung im Falle einer betriebsbedingten Kündigung bei unbefristetem Rückkehrrecht des Arbeitnehmers zu einem früheren Arbeitgeber und bei Fortsetzung des im Wesentlichen unveränderten Arbeitsverhältnisses mit dem früheren Arbeitgeber. Wird ein Arbeitsverhältnis durch betriebsbedingte Kündigung mit dem einen Arbeitgeber, der durch Betriebsübergang in dieses Arbeitsverhältnis eingetreten ist, beendet und in Ausübung eines unbefristeten Rückkehrrechts mit einem früheren Arbeitgeber, aber in Bezug auf den Arbeitsbereich, die Entlohnung und unter Wahrung des sozialen Besitzstandes im Wesentlichen unverändert fortgesetzt, so ist ein Arbeitsplatzverlust, der eine ermäßigte Besteuerung der Abfindung rechtfertigen könnte, nicht gegeben. (Urteile vom 15. Februar 2024, Aktenzeichen: 2 K 52/23, 2 K 72/23, Rechtsmittel eingelegt; BFH- Aktenzeichen: IX B 34/24, IX B 37/24)

Betriebsbedingte Kündigung bei unbefristetem Rückkehrrecht und Wahlrecht

Keine ermäßigte Besteuerung einer Arbeitnehmerabfindung im Falle einer betriebsbedingten Kündigung bei unbefristetem Rückkehrrecht des Arbeitnehmers zu einem früheren Arbeitgeber und bei Wahlrecht des Arbeitnehmers auf Fortsetzung des im Wesentlichen unveränderten Arbeitsverhältnisses mit dem früheren Arbeitgeber oder auf Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und eine vom früheren Arbeitgeber auszahlende weitere Abfindung. Wird ein Arbeitsverhältnis durch betriebsbedingte Kündigung mit dem einen Arbeitgeber, der durch Betriebsübergang in dieses Arbeitsverhältnis eingetreten ist, beendet und in Ausübung eines unbefristeten Rückkehrrechts mit einem früheren Arbeitgeber, aber in Bezug auf den Arbeitsbereich, die Entlohnung und unter Wahrung des sozialen Besitzstandes im Wesentlichen unverändert fortgesetzt, so ist ein Arbeitsplatzverlust, der eine ermäßigte Besteuerung der Abfindung rechtfertigen könnte, nicht gegeben.

Nichts anderes gilt für die vom kündigenden Arbeitgeber gezahlte Abfindung in dem Fall, dass sich der Arbeitnehmer bei einem vom früheren Arbeitgeber eingeräumten Wahlrecht nicht für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit dem früheren Arbeitgeber, sondern für die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses und eine vom früheren Arbeitgeber zur Vermeidung von Einnahmeverlusten auszahlende weitere Abfindung entscheidet (Urteile vom 15. Februar 2024, Aktenzeichen: 2 K 55/23, 2 K 71/23 – Rechtsmittel eingelegt; BFH- Aktenzeichen.: IX B 36/24, IX B 38/24).

Wann gibt es die ermäßigte Besteuerung mit der Fünftelregelung?

Abfindungen sind steuerlich begünstigt, wenn die Voraussetzungen für die sogenannte Fünftelregelung erfüllt sind.

Das bedeutet:

Es handelt sich um eine „echte“ Abfindung, die bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber als Entschädigung für den Wegfall zukünftiger Verdienstmöglichkeiten ausgezahlt wird.

Die Abfindung muss in einem Betrag ausgezahlt werden. Wird die Auszahlung auf mehrere Jahre verteilt, gibt es keine Steuerermäßigung.

Es liegt keine „Zusammenballung der Einkünfte“ vor. Das bedeutet: Im Jahr der Abfindungszahlung muss das Einkommen (Gehalt plus Abfindung) höher sein, als wenn man einfach ganz normal weitergearbeitet und Gehalt bekommen hätte.

Bis einschließlich 2024 muss der Arbeitgeber ausrechnen, ob sich durch die Fünftelregelung ein Steuervorteil ergibt.

Das ändert sich ab 2025: Dann muss der Arbeitnehmer rechnen und gegebenenfalls die Fünftelregelung über die Steuererklärung beantragen.

Wie wird bei der Fünftelregelung gerechnet?

Bei der Fünftelregelung wird die Abfindung rechnerisch auf fünf Jahre verteilt:

Das Finanzamt teilt die Abfindung durch fünf. Ein Fünftel wird zum Jahreseinkommen addiert. Auf dieses Einkommen wird die individuelle Einkommensteuer berechnet. Gleichzeitig wird auch die individuelle Einkommensteuer für das Jahreseinkommen ohne die Abfindung berechnet. Der Unterschied zwischen den Ergebnissen wird mit fünf multipliziert. Dieses Ergebnis ist dann die Steuer, die auf die Abfindung fällig ist.

www.steuertipps.de



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

Geldanlage: Europameister?

Die Sparquoten in der Eurozone zeigen, dass finanzielle Vorsorge in vielen Euroländern zwar als wichtig erkannt, aber sehr unterschiedlich gelebt wird. Der erste Platz der Deutschen wird dabei gern durch die viel zitierte deutsche Vorsicht begründet. Allerdings tragen die jeweiligen wirtschaftlichen Bedingungen, die verschiedenen Rentensysteme und die individuellen Konsumgewohnheiten zu deutlichen Unterschieden im Sparverhalten zwischen den europäischen Ländern bei. Marion Lamberty von der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensmanagement erläutert im vorliegenden Gastbeitrag für den VAA Newsletter, warum beim Anlegen nicht nur das „wie viel“, sondern auch das „wie“ von Bedeutung ist.

Die aktuelle Auswertung von Eurostat zeigt es: Die Deutschen sparten im Jahr 2022 einen beeindruckend hohen Anteil ihres verfügbaren Einkommens: Mit einer durchschnittlichen Sparquote von 19,9 Prozent sicherten sie sich den Europameistertitel im Sparen. Der durchschnittliche Sparanteil in den Euroländern lag nur bei etwas unter 14 Prozent des verfügbaren Einkommens. Im Jahr 2023 stieg die deutsche Sparquote sogar weiter auf 20,3 Prozent. Doch der einfache Rückschluss, die höchste Sparquote führe automatisch immer zum größten Vermögen, trifft leider nicht zu.

Zusammensetzung der Geldanlage wichtig

Deutschland ist nach wie vor eher das Land der Sparer und weniger das Land der Investoren. Anders als in anderen Ländern spielen renditestarke Anlagen wie Wertpapiere für die große Mehrheit der Deutschen nur eine untergeordnete Rolle in der Zusammensetzung der Geldanlage. Und dies trotz jahrelanger Niedrigzinsen und einem langanhaltenden Boom an den Aktienmärkten. Dieses Verhalten verschenkt Rendite und mindert die später verfügbaren Mittel erheblich. Die Rendite von etwa drei Prozent pro Jahr bei Spareinlagen schlägt derzeit zwar knapp die Inflation. Allerdings erscheint der Ertrag im Vergleich zu den in den letzten Jahrzehnten durchschnittlich am Aktienmarkt erzielten acht Prozent immer noch bescheiden. Dies ist an einem einfachen Beispiel gut abzulesen: Aus einem Anlagebetrag von 100.000 Euro würden für die Sparer nach zehn Jahren gerade einmal 134.391 Euro werden. Der Aktieninvestor hätte in dem gleichen Zeitraum ein um über 80.000 Euro höheres Vermögen von 215.000 Euro aufgebaut.

Doch selbstverständlich kann nicht das gesamte Ersparte dem Aktienkursrisiko ausgesetzt werden. Wie lassen sich also langfristig Vermögen aufbauen und gute Erträge erzielen, ohne dabei zu große Risiken einzugehen? Hierfür sind ein wenig Zeitaufwand und Mühe notwendig. Eine durchdachte und konsequent umgesetzte Finanzplanung und die Wahl der jeweils zu den eigenen Anlagezielen passenden Anlageklassen spielt für die finanzielle Zukunft die wesentliche Rolle. Ein früher Beginn lohnt, denn er verstärkt den Zinseffekt.

Bereits zu Beginn des Berufslebens sollte ein auf die eigene Lebenssituation und die Lebensplanung ausgerichteter Finanzplan erstellt werden. Dieser sollte dann zumindest jährlich überprüft und – wenn durch veränderte Situation notwendig – angepasst werden. Dies gibt zum einen Sicherheit und führt zum anderen dazu, sich mit dem eigenen Vermögen regelmäßig auseinanderzusetzen.

Dabei sind die Zinsen für Bankeinlagen zur Verwahrung des Notgroschens und kurzfristig benötigter Gelder durchaus wieder attraktiv. Wer aber darüber hinaus Geld mit einem etwas längeren Anlagehorizont oder sogar auf Jahrzehnte für eine Altersvorsorge zurücklegt, sollte über eine Investition in verschiedene renditestärkere Anlageklassen nachdenken. Die Zeit, um vorübergehende Schwankungen auszusitzen, wäre in diesem Fall da. Anleger können über Fondssparpläne schon Beträge ab rund 50 Euro monatlich problemlos breit gestreut investieren, sodass auch bereits Berufsanfänger mit dem Vermögensaufbau beginnen könnten. Wertpapiere haben zwar Kursrisiken, aber gegenüber Bankeinlagen eine Sicherheit: In der Regel sind Wertpapiere wie Investmentfonds sogenannte Sondervermögen. Das heißt, sie gehören auch bei einer Insolvenz des Anbieters oder der Depotbank weiter dem Anleger und sind – anders als Bankeinlagen – nicht Teil der Insolvenzmasse.

Nachdem der Finanzplan erstellt und die Gewichtung der Anlageklassen gewählt wurde, sollten Risikostruktur und Ertragsaussicht einzelner angebotener Produkte genau verstanden werden und zu den Anlagezielen passen. Gerade beim ersten Aufsetzen einer eigenen Finanzstrategie oder bei Veränderungen der Lebenssituation, zum Beispiel dem Übergang in den Ruhestand, ist es sinnvoll, sich einen Sparringspartner zu suchen und eine ausführliche Beratung in Anspruch zu nehmen.



Marion Lamberty ist Geschäftsführende Gesellschafterin der FVP Gesellschaft für Finanz- und Vermögensplanung mbH in Köln.
www.fvp-gmbh.de

Kurzmeldungen

VAA connect zu Gast in Münster

Wie sieht die Zukunft von Diversity und Inklusion aus? Zu diesem Thema lädt [VAA connect](#), das Frauennetzwerk des VAA, am 27. September 2024 zu einer Veranstaltung nach Münster ein. Gastgeber ist die BASF Coatings Münster GmbH. Es wird erneut Impulsvorträge hochkarätiger Referentinnen geben sowie den traditionellen "Markt der Netzwerke", auf dem sich verschiedene Frauen- und Diversitynetzwerke vorstellen können. Das 2016 ins Leben gerufene Netzwerk VAA connect hat das Ziel, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen und Netzwerke zu verbinden.

Beitragsbescheinigung für Steuer zum Download auf MeinVAA

Vom Juristischen Service über das umfangreiche Informationsangebot bis zum beruflichen Netzwerk in den VAA- Communitys ist im jährlichen VAA- Mitgliedsbeitrag das komplette Servicepaket des Verbandes enthalten. Die Kosten für den Beitrag sind dabei von der Steuer absetzbar. In der Regel verlangen die Finanzämter keinen gesonderten Beitragsnachweis - ein Kontoauszug genügt. Sollte ein Auszug im Einzelfall beanstandet werden, steht VAA- Mitgliedern auf der Mitgliederplattform MeinVAA eine Beitragsbescheinigung zum Download bereit: Einfach unter mein.vaa.de/beitragsbescheinigung mit den MeinVAA- Mitgliedsdaten einloggen und die Bestätigung herunterladen.

Links

VAA Magazin erschienen

Die Juniausgabe des VAA Magazins ist erschienen und steht als [Webmagazin](#) sowie als blätterbares [E-Paper](#) auf 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.

Termine

25.06.2024, 16:00 bis 17:00 Uhr

Onlinevortrag „Erster Arbeitstag: Rechte, Pflichten, Chancen und Risiken“

Referentin: Catharina Einbacher, VAA- Juristin

Veranstalter: VAA

Ort: digital

08.07.2024, 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, Anmeldung

über: jeanette.beine@vaa.de

Ort: digital

Seminar des Führungskräfte Instituts (FKI)

[Souverän präsentieren und auftreten](#)

Dieses Online- Seminar 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 Präsenz- Situationen (Präsentationen, Gespräche) wie für Online- Meetings. 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. 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 Online- Seminar findet am **11. September 2024** statt.

Das komplette [Seminarangebot des FKI](#).