

Partnerschaften machen uns stark

Der Juni ist für den Sommer, was der Dezember für den Winter ist: irgendwie der Höhepunkt. Sommerempfänge und Grillfeste, Zeugnisse für die meisten Schülerinnen und Schüler (und wenn die Chemienote „gut“ oder besser ausfällt, darf der Belohnungsfaktor gern verdoppelt werden), die erste Hitzewelle ist da und noch angenehm, aber jede weitere wird immer unerträglicher, in Berlin will man vor der Sommerpause noch einmal richtig etwas schaffen. Sprich: Es ist einiges los!

Nicht auf alles können wir beim VAA Einfluss nehmen. Die Begeisterung für Wasserstoffbrückenbindungen und Katalysatoren muss schon in der Schule entwickelt werden. Andere Bereiche versuchen wir dennoch intensiv zu bearbeiten, oftmals im Schulterschluss mit unseren Partnern. So ist es derzeit im weiten Feld der Sozialpolitik. Gemeinsam mit der ULA, unserem Dachverband, stemmen wir uns gegen Maßnahmen, die bedeutende Einschnitte für Fach- und Führungskräfte bedeuten. Da wäre zum Beispiel die einmalige Sonderanhebung der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Krankenversicherung. Das betrifft nicht allein unsere Chemie- und Pharmabranche, sondern alle hart arbeitenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die gerade veröffentlichten Vorschläge der Rentenkommission bewerten wir ebenfalls und werden zeitnah gemeinsam Stellung nehmen.

An dieser Stelle möchte ich noch Glückwünsche nach Berlin zur ULA senden. Sie haben im Mai ihr 75-jähriges Jubiläum gefeiert. Als Gründungsmitglied mit dabei: der VAA. Diese Konsistenz in der Interessenvertretung ist enorm wichtig, weil sie Vertrauen ermöglicht.

Jubiläen gibt es darüber hinaus auch in Brüssel zu feiern. Die FECCIA begeht 2026 ihr 70-jähriges Jubiläum. Zum Festakt kamen neben der Europäischen Kommission auch die ECEG, Sozialpartner auf europäischer Ebene der Europäischen Chemie- und Pharmaindustrie. Neben Glückwünschen und Rückblicken wurde auch der Wunsch formuliert, zukünftig auch jenseits von Projekten aktiver in die Brüsseler Prozesse einzugreifen. Ein Ansatz, den der VAA definitiv unterstützt, denn kein europäisches Land kann die globalen Herausforderungen allein bewältigen.

Im Newsletter haben wir diesmal wichtige Kennzahlen aufbereitet: Es geht um die Einkommensumfrage. Und in der Urteilsbesprechung geht es dieses Mal um Aufschlussfristen bei fristlosen Kündigungen.

Ich wünsche eine gute Lektüre. Kommen Sie durch die Hitzewelle und diesen Sommer.



Stephan Gilow
Hauptgeschäftsführer des VAA

VAA-Einkommensumfrage: Zuwachs bei Fixgehältern, Erholung bei Bonuszahlungen

In der chemisch-pharmazeutischen Industrie sind die Fixgehälter der außertariflichen und leitenden Angestellten 2025 im Vergleich zum Vorjahr um rund 4,2 Prozent gestiegen. Erstmals seit 2023 fielen zudem die Bonuszahlungen wieder höher aus als im Vorjahr. Zu diesen Ergebnissen kommt die aktuelle Ausgabe der jährlichen Einkommensumfrage, die der VAA gemeinsam mit der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) durchführt.

Die Gesamteinkommen stiegen 2025 im Durchschnitt um 6,6 Prozent. Zum Einkommenszuwachs beigetragen haben dabei neben den höheren Fixgehältern die um rund 20 Prozent höheren variablen Bezüge. Dr. Birgit Schwab, 1. Vorsitzende des VAA und betreuendes Vorstandsmitglied der VAA-Kommission Einkommen, sieht die deutliche prozentuale Steigerung der Bonuszahlungen auch als Folge der Einkommensentwicklung in den Vorjahren: „Die Bonuszahlungen sind 2023 um 17 Prozent und 2024 nochmals um 24 Prozent gesunken. 2025 sehen wir einen spannenden Effekt: Im Gegensatz zur Branchenentwicklung haben sich die Boni leicht erholt, weil das für die Bonuszahlungen in der Chemiebranche maßgebliche Vorjahr 2024 einen zwischenzeitlich positiven Verlauf nahm.“

Besonders deutlich fiel der Anstieg der Bonuszahlungen in Unternehmen mit mehr als 10.000 Beschäftigten aus: Hier legten sie um rund 48 Prozent zu. Im Vergleich zu kleineren Unternehmen ergibt sich dadurch eine höhere Steigerung der Gesamteinkommen von insgesamt 8,7 Prozent. 2024 waren die Bonuszahlungen in den großen Unternehmen noch um 56 Prozent zurückgegangen.

„Der Anteil der variablen Bezüge ist in den großen Unternehmen erheblich höher“, erläutert der Vorsitzende der VAA-Kommission Einkommen Dr. Peter Höfert. „Dadurch schwankt die Entwicklung des Gesamteinkommens dort deutlich stärker, insgesamt liegen die Gesamteinkommen aber höher als in kleineren Unternehmen.“ 2025 waren die Einkommen in Unternehmen mit mehr als 10.000 Mitarbeitern rund 13 Prozent höher als in Unternehmen mit weniger als 1.000 Beschäftigten.

An der [VAA-Einkommensumfrage](#) beteiligten sich mehr als 4.200 Personen aus zahlreichen Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie. Damit bietet die Gehaltsstudie des VAA einen einzigartigen Überblick über die Chemie- und Pharmabranche in Deutschland. Ein wissenschaftlich fundiertes und statistisch robustes Fundament erhält die Untersuchung durch die gemeinsame Durchführung mit der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh) und der RWTH Aachen.

Die ausführlichen Ergebnisse der VAA-Einkommensumfrage stehen VAA-Mitgliedern im [Onlinemitgliederbereich MeinVAA](#) zur Verfügung.

Fristlose Kündigung: Arbeitgeber muss auch während Arbeitnehmerurlaub handeln

Will ein Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis fristlos kündigen, darf er nicht einfach abwarten, bis der betroffene Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückkommt. Die gesetzliche Zwei-Wochen-Frist läuft auch dann weiter, wenn der Arbeitnehmer im Urlaub ist. Der Arbeitgeber muss zumindest versuchen, Kontakt aufzunehmen.

Ein Arbeitnehmer war seit 2006 in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt, das nach dem einschlägigen Tarifvertrag nicht ordentlich gekündigt werden konnte. Ein Kollege warf ihm vor, ihn während einer gemeinsamen Schicht sexuell belästigt zu haben. Der Arbeitgeber erfuhr davon am 27. April 2023 – zu diesem Zeitpunkt befand sich der Arbeitnehmer bereits in einer Ruhezeit, anschließend im genehmigten Urlaub bis zum 21. Mai 2023. Der Arbeitgeber wartete ab, bis der Mitarbeiter aus dem Urlaub zurückkehrte. Mit Schreiben vom 22. Mai konfrontierte er den Arbeitnehmer mit den Vorwürfen und bat ihn für den 23. Mai zu einem Personalgespräch. Bei diesem Gespräch erklärte der Arbeitnehmer, sich nur schriftlich zu den Vorwürfen äußern zu wollen. Der Arbeitgeber verlängerte die Äußerungsfrist auf Wunsch des Arbeitnehmers bis zum 30. Mai und der Arbeitnehmer wies die Vorwürfe mit Schreiben von diesem Tag zurück. Nach einer Anhörung im Betriebsrat kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis am 6. Juni 2023 unter Verweis auf die erhobenen Vorwürfe fristlos. Der Arbeitnehmer klagte gegen die Kündigung, weil aus seiner Sicht die Zwei-Wochen-Frist für außerordentliche Kündigungen nach § 626 Absatz 2 BGB nicht eingehalten wurde und die Kündigung somit unwirksam sei.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht gaben dem Arbeitnehmer recht. Inzwischen hat auch das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Entscheidungen der Vorinstanzen bestätigt ([Urteil vom 4. Dezember 2025, Aktenzeichen: 2 AZR 55/25](#)): Die Kündigung ist unwirksam, weil die gesetzliche Zwei-Wochen-Frist für außerordentliche Kündigungen nach § 626 Absatz 2 BGB bereits abgelaufen war, als die Kündigung beim Arbeitnehmer einging.

Diese Frist beginnt, sobald der Arbeitgeber von einem möglichen Kündigungsgrund erfährt und sie läuft laut BAG grundsätzlich auch während des Urlaubs des Arbeitnehmers weiter.

Zwar dürfe ein Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor einer fristlosen Kündigung zunächst anhören und müsse dafür etwas Zeit einplanen. Das rechtfertige aber kein Abwarten über mehr als drei Wochen. Der Arbeitgeber wäre aus Sicht des BAG verpflichtet gewesen, zumindest zu versuchen, den Mitarbeiter während des Urlaubs zu kontaktieren – etwa über das dienstliche Mobiltelefon oder per Post. Ein bloßes Nichtstun genüge nicht, um die Ausschlussfrist zu stoppen.

VAA-Praxistipp:

Das Urteil klärt eine Frage aus der arbeitsrechtlichen Praxis: Was gilt, wenn Beschäftigte zum Zeitpunkt eines mutmaßlichen Fehlverhaltens oder kurz danach gerade Urlaub haben? Die Antwort des BAG ist eindeutig: Arbeitgeber können sich nicht auf den Erholungsurlaub als bequeme Begründung für Untätigkeit berufen. Sie müssen zügig handeln und dokumentieren, dass sie es versucht haben. Beschäftigte sollten wissen: Der Arbeitgeber darf Kontakt aufnehmen, ist dazu unter Umständen sogar verpflichtet. Niemand ist aber gezwungen, im Urlaub sofort zu reagieren oder Stellung zu nehmen.

Steuertipp: Aktienverluste nur mit Aktiengewinnen verrechenbar?

In der Rubrik **Steuer-Spar-Tipp** des VAA-Newsletters geben die Experten des VAA-Kooperationspartners **Wolters Kluwer Steuertipps** jeden Monat Ratschläge zur Steuer.

Verluste aus dem Verkauf von Aktien können nur mit Gewinnen aus der Veräußerung von Aktien verrechnet werden – und nicht mit den Gewinnen aus anderem Kapitalvermögen. Der Bundesfinanzhof (BFH) hält die beschränkte Verrechnung von Aktienverlusten für verfassungswidrig. Dieses Jahr will das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) darüber entscheiden. Das Thema betrifft auch viele Kleinaktionäre, da in der Einkommensteuererklärung beispielsweise Gewinne aus den bei der Geldanlage beliebten Exchange Traded Funds (ETF) nicht mit Verlusten aus Aktien verrechnet werden dürfen.

Im entschiedenen Fall hatte der Kläger aus der Veräußerung von Aktien ausschließlich Verluste erzielt. In seiner Steuererklärung beantragte er, diese Verluste mit seinen sonstigen Einkünften aus Kapitalvermögen zu verrechnen, die nicht aus Aktienveräußerungsgewinnen bestanden. Solche „anderen Kapitalanlagen“, mit denen die Aktiengewinne nicht verrechnet werden dürfen, sind beispielsweise

Exchange Trades Funds (ETF),
Investmentfondsanteile,
Optionsscheine,
Zertifikate oder
Termingeschäfte.

Nach Auffassung des BFH liegt darin eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung: Steuerpflichtige würden ohne rechtfertigenden Grund unterschiedlich behandelt, je nachdem, ob sie Verluste aus der Veräußerung von Aktien oder aus der Veräußerung anderer Kapitalanlagen erzielt haben.

Eine Rechtfertigung für diese nicht folgerichtige Ausgestaltung der Verlustausgleichsregelung für Aktienveräußerungsverluste ergebe sich weder aus der Gefahr der Entstehung erheblicher Steuermindereinnahmen noch aus dem Gesichtspunkt der Verhinderung missbräuchlicher Gestaltungen oder aus anderen außerfiskalischen Förderungs- und Lenkungszielen, so der BFH.

Infolge der vom BFH angenommenen Verfassungswidrigkeit muss daher jetzt das Verfahren vor dem BFH pausieren und eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) eingeholt werden. Konkret geht es dabei um § 20 Absatz 6 Satz 5 Einkommensteuergesetz (EStG): Nach Überzeugung des Gerichts verstößt § 20 Absatz 6 Satz 5 EStG insoweit gegen Artikel 3 Absatz 1 des Grundgesetzes (GG), als Verluste aus der Veräußerung von Aktien nur mit Gewinnen aus der Veräußerung von Aktien und nicht mit anderen Kapitaleinkünften verrechnet werden dürfen (BFH-Beschluss vom 17. November 2020, Aktenzeichen: [VIII R 11/18](#), Az. beim BVerfG: 2 BvL 3/21).

Hinweis: Seit Anfang 2022 sind Steuerbescheide zur Verrechenbarkeit von Aktienverlusten automatisch vorläufig: Das Bundesfinanzministerium hat zur Verrechenbarkeit von Aktienverlusten einen Vorläufigkeitsvermerk aufgenommen, Anleger müssen dafür keinen Einspruch einlegen.

Urteil noch 2026?

Nach über fünf Jahren des Wartens scheint eine Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in greifbare Nähe zu rücken: Dieses Jahr soll über die eingeschränkte Verrechnung von Aktienverlusten mit Gewinnen aus anderen Kapitalanlagen entschieden werden, berichtete das *Handelsblatt* am 8. April 2026. Das BVerfG hat inzwischen Stellungnahmen von der Deutschen Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz und der Deutschen Kreditwirtschaft eingeholt. Beide Verbände argumentieren, dass die aktuelle Ungleichbehandlung gegen das Grundgesetz verstößt. Sie weisen darauf hin, dass die Einschränkung der Verlustverrechnung insbesondere private Anleger benachteiligt und deren Entscheidungsfreiheit einschränkt.

Ein weiterer Punkt betrifft das Risiko für den Staatshaushalt. Laut den Verbänden gibt es keinen belastbaren Zusammenhang zwischen der Erweiterung der Verrechnungsmöglichkeit und sogenannten qualifizierten Haushaltsrisiken. Privatpersonen machen nur einen geringen Teil der Aktionäre aus und die relevanten Steuerarten tragen wenig zum Gesamtsteueraufkommen bei. Sollte das Bundesverfassungsgericht die Regelung kippen, könnten betroffene Anleger rückwirkend Steuererstattungen erhalten – vorausgesetzt, sie haben eine Verlustbescheinigung bei ihrer Bank beantragt und diese ihrer Steuererklärung beigelegt. Allerdings dürften vor allem jüngere Steuerbescheide ab 2018 oder 2019 betroffen sein, da ältere Bescheide inzwischen bestandskräftig geworden sind und nicht mehr geändert werden können.

www.steuertipps.de



Dr. Torsten Hahn ist Leiter der Abteilungen Publishing & Medienproduktion des VAA-Kooperationspartners Wolters Kluwer Steuertipps.

Kurzmeldungen

Neuer Steuervorteil für Gewerkschaftsmitglieder ab 2026

Ab dem Steuerjahr 2026 können Gewerkschaftsbeiträge zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag abgezogen werden. Durch eine Neuregelung in § 9a Satz 3 Einkommensteuergesetz werden Gewerkschaftsbeiträge zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag als Werbungskosten berücksichtigt. Dadurch mindern Gewerkschaftsbeiträge wie der VAA-Mitgliedsbeitrag das zu versteuernde Einkommen auch dann, wenn der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.230 Euro nicht überschritten wird.

Links

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

08.07.2026, 15:00 Uhr bis 17:30 Uhr
Sitzung Kommission Hochschularbeit
Veranstalter: VAA
Ort: digital

Seminar des Führungskräfte Instituts (FKI)

[ChatGPT, Copilot, Firefly & Co.: wie Sie KI effektiv einsetzen](#)

Die Entwicklung im Bereich der KI-Tools ist wirklich atemberaubend. In Zukunft wird im Arbeitsleben ohne KI-Unterstützung nicht mehr viel gehen. Die Verfügbarkeit von Textgeneratoren, Bildoptimierern und anderen „intelligenten“ Kreativtools wächst rasant. Nie war es einfacher, Inhalte zu erstellen oder zu verändern: Befehl absetzen und den Rest macht die Künstliche Intelligenz? Geht das wirklich so einfach? Ja, gewusst wie!

Das Onlineseminar findet am **8. September 2026 von 15:00 bis 17:30 Uhr** statt. Referent ist Guido Stiebitz. Er schloss nach seinem Physikstudium ein ingenieurwissenschaftliches Studium der Nachrichtentechnik in Köln ab. Mit seinem Unternehmen Componist IT-Partner ist er seit 2002 für namhafte Auftraggeber tätig. Seit vielen Jahren begleitet er auch den VAA von der Beratung über die Konzeption bis zur Umsetzung von IT-Projekten. KI bildet dabei eines seiner Schwerpunktthemen.

[Das komplette Seminarangebot des FKI.](#)

