

Gasversorgung: Herausforderung einer neuen Qualität

Als ich vor einem Jahr die Aufgabe des VAA-Hauptgeschäftsführers übernommen habe, waren die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen bereits besondere: Wir waren im zweiten Jahr der Coronapandemie und auch die bis heute andauernden Lieferkettenprobleme waren bereits an der Tagesordnung. Doch nun steht uns mit dem drohenden Ende der russischen Erdgaslieferungen nach Deutschland und der damit verbundenen Knappheit des Rohstoffs eine neue Herausforderung bevor, die gegenüber den bisherigen Entwicklungen eine neue Qualität hat und zugleich die Chemiebranche in besonderer Weise betrifft.

Denn unsere Branche ist besonders auf den Rohstoff Erdgas angewiesen. Und zwar nicht – wie immer noch oft fälschlicherweise angenommen wird – in erster Linie auf den Energieträger für die Wärmeerzeugung, sondern vor allem auf den chemischen Rohstoff für die Weiterverarbeitung zu einer endlosen Zahl von Chemieprodukten, die ihrerseits als Vor- und Endprodukte das Rückgrat für einen erheblichen Teil der industriellen Wertschöpfung in Deutschland bilden. Kurz gesagt: Wenn die deutsche Chemie kein Gas mehr bekommt, dürften in vielen Betrieben schnell die Lichter ausgehen – auch außerhalb der Chemiebranche.

Damit die Gaskrise in Folge des russischen Angriffskrieges nicht zur existenziellen Krise für unsere Branche und unser Wirtschaftsmodell wird, bedarf es gemeinsamer und solidarischer Anstrengungen von Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.

Wir sollten alles dafür tun, möglichst schnell so viel Gas wie möglich aus anderen Quellen bereitzustellen und zugleich unseren Verbrauch auf das Notwendigste zu beschränken. Sollte es dennoch zur Diskussion darüber kommen, wer wie viel Gas erhält, wird die Chemie einmal mehr – und vielleicht noch besser als in der Vergangenheit – erklären müssen, inwieweit das von ihr verbrauchte Gas unverzichtbarer Bestandteil zahlreicher Produkte ist, auf die viele von uns nur sehr ungern verzichten wollen oder nicht verzichten können. Natürlich lässt sich manches durch Importe ersetzen, was aber nicht nur hieße, auf eine ausgefeilte und hochproduktive Form der Wertschöpfung zu verzichten, sondern auch, sich in neue wirtschaftliche Abhängigkeiten zu begeben.

Der VAA wird in den schwierigen Zeiten, die vor uns liegen, ein verlässlicher und solidarischer Partner sein. Gerade haben wir gemeinsam mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie die [Öffnungsklausel zum Manteltarifvertrag für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie verlängert](#), um einheitliche betriebliche Regelungen der Kurzarbeit zu ermöglichen und den Unternehmen für die Herausforderungen der aktuellen Situation Handlungsspielraum zu geben. Unser oberstes Anliegen als VAA war, ist und bleibt dabei die Interessenvertretung unserer Mitglieder – der Fach- und Führungskräfte der Chemie- und Pharmabranche.



Stephan Gilow
Hauptgeschäftsführer des VAA

Wegen Krieg in der Ukraine: BAVC und VAA verlängern Öffnungsklausel

Um die gegenwärtigen und künftigen Herausforderungen durch den Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine besser schultern zu können, haben der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und der VAA ihre Öffnungsklausel erneut verlängert. Diese ist erstmals 2020 vereinbart worden.

Noch zu Beginn der Coronapandemie im März 2020 hatten sich BAVC und VAA auf eine Öffnungsklausel zu § 5 des Manteltarifvertrags für akademisch gebildete Angestellte in der chemischen Industrie über einheitliche betriebliche Regelungen der Kurzarbeit verständigt. Nun ist diese Klausel erneut verlängert worden. Grund dafür ist allerdings nicht mehr Corona, sondern der von Russland geführte Angriffskrieg gegen die Ukraine.

„Durch den Krieg bestehen erhebliche wirtschaftliche Risiken für viele Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Deutschland“, erklärt VAA-Hauptgeschäftsführer Stephan Gilow. Die wachsende Unsicherheit bei der Gewährleistung der Versorgungssicherheit mit Energie und Gas sorge in der Branche für eine zusätzliche Verschärfung der Erwartungshaltung beim Geschäfts- und Beschäftigungsklima.

„Hier stellen wir uns auf härtere Zeiten ein und versuchen gemeinsam mit den Sozialpartnern, die Folgen der Krise abzufedern,“ so Gilow.

In der seit dem 1. Juli 2022 geltenden Öffnungsklausel für das zweite Halbjahr 2022 heißt es: „Macht die konjunkturelle Entwicklung infolge von Auftragsrückgängen und Ertragseinbrüchen größere Produktionseinschränkungen erforderlich, kann zur Erreichung einer unternehmens- oder betriebseinheitlichen Regelung der Kurzarbeit von den Vorschriften des § 5 abgewichen werden.“ Die kollektive Regelung ist mit Hinterlegung bei den Tarifvertragsparteien wirksam geworden und bis zum 31. Dezember 2022 befristet.

Arbeitsvertrag: Hinweis in AGB auf Vorrang individueller Vereinbarungen

Ein in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen vereinbarter vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt ist nur wirksam, wenn er ausdrücklich darauf hinweist, dass spätere Individualabreden über vertraglich nicht geregelte Gegenstände oder über Sonderzuwendungen nicht vom Freiwilligkeitsvorbehalt erfasst werden. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden- Württemberg in einem Urteil klargestellt.

Im Arbeitsvertrag eines Arbeitnehmers war ein Freiwilligkeitsvorbehalt enthalten, laut dem die Zahlung von Sonderzuwendungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld im freien Ermessen des Arbeitgebers liegt und keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet. Zudem enthielten die arbeitsvertraglichen AGB folgende Schriftformklausel: „Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.“ Der Arbeitgeber zahlte von 2015 bis 2019 jeweils im Juni ein Urlaubsgeld und im November ein Weihnachtsgeld ohne Vorbehalt an den Arbeitnehmer. Als die Zahlungen im Jahr 2020 ausblieben, klagte der Arbeitnehmer dagegen. Die Freiwilligkeitsklausel des Arbeitsvertrages sei unwirksam, weil sie nicht erkennen lasse, was unter einer Sonderzuwendung zu verstehen sei. Das Arbeitsgericht lehnte die Klage ab, weil der Arbeitgeber aus seiner Sicht die Entstehung eines individualrechtlichen Anspruchs unter einem wirksamen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt hatte.

Das Landesarbeitsgericht Baden- Württemberg (LAG) kam in der Berufung zu einem anderen Ergebnis ([Urteil vom 10. Januar 2022, Aktenzeichen: 9 Sa 66/21](#)). Der Arbeitnehmer durfte aus Sicht des LAG das Verhalten des Arbeitgebers, über Jahre hinweg vorbehaltlos eine bestimmte Leistung zu erbringen, als Angebot auf eine entsprechende Vertragsänderung verstehen und dieses Angebot annehmen. Die entgegenstehende Freiwilligkeitsklausel war laut LAG unwirksam.

Da die Klausel als Teil der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) des Arbeitgebers zu sehen war, unterliegt sie der AGB- Kontrolle des BGB. Dieser Kontrolle hält die Klausel nach Ansicht der LAG- Richter mangels der erforderlichen Transparenz nicht stand: Die Klausel stelle auch nachträglich vereinbarte Sonderzahlungen unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt und mache somit nicht deutlich, dass auf Sonderzuwendungen jedenfalls dann ein Rechtsanspruch besteht, wenn diese zuvor zwischen den Parteien vereinbart worden sind. Da laut BGB individuelle Vertragsabreden Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen haben, bedeute das in der Konsequenz: Ein vertraglicher Freiwilligkeitsvorbehalt ist nur dann wirksam, wenn er ausdrücklich darauf hinweist, dass spätere Individualabreden über vertraglich nicht geregelte Gegenstände oder Sonderzuwendungen nicht vom Freiwilligkeitsvorbehalt erfasst werden.

VAA- Praxistipp

Das LAG stärkt mit seinem Urteil die Position von Arbeitnehmern, denn AGB sind Teil vieler Arbeitsverträge und müssten nach diesem Urteil noch strengeren Anforderungen genügen als bislang. Allerdings wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Es bleibt also abzuwarten, ob die Auffassung des LAG dort Bestand hat.

Datenübertragungsfehler bei der Steuererklärung: Was können Betroffene tun?

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

Steuerbescheide müssen vom Finanzamt aufgehoben oder geändert werden, wenn dem Steuerpflichtigen bei der Erstellung seiner Steuererklärung Schreibfehler oder Rechenfehler unterlaufen sind. Datenübertragungsfehler werden nicht berücksichtigt. Das hat der Bundesfinanzhof (BFH) klargestellt.

Nach dem eindeutigen Wortlaut des § 173a der Abgabenordnung (AO) sind nur Schreib- oder Rechenfehler bei der Erstellung einer Steuererklärung erfasst. Fehler oder Unvollständigkeiten im Rahmen der Datenübertragung an das Finanzamt, zum Beispiel bei Abbruch der Internetverbindung oder Fehlern der genutzten Software, werden von der Vorschrift nicht erfasst. Das geht aus einer aktuell veröffentlichten Entscheidung des BFH hervor ([BFH- Beschluss vom 27. April 2022, Aktenzeichen: IX B 57/21](#)).

Nun zum Hintergrund: Nach § 173a AO sind Steuerbescheide aufzuheben oder zu ändern, soweit dem Steuerpflichtigen bei der Erstellung seiner Steuererklärung Schreib- oder Rechenfehler unterlaufen sind und er deshalb der Finanzbehörde bestimmte, nach den Verhältnissen zum Zeitpunkt des Erlasses des Steuerbescheids rechtserhebliche Tatsachen unzutreffend mitgeteilt hat.

Schreibfehler sind insbesondere Rechtschreibfehler, Wortverwechslungen oder Wortauslassungen oder fehlerhafte Übertragungen.

Rechenfehler sind insbesondere Fehler bei der Addition, Subtraktion, Multiplikation oder Division sowie bei der Prozentrechnung.

Nach dem eindeutigen Wortlaut der Vorschrift berechnen ausdrücklich nur Schreib- oder Rechenfehler bei der Erstellung einer Steuererklärung zur Aufhebung oder Änderung von Steuerbescheiden. Werden Besteuerungsgrundlagen vom Steuerpflichtigen oder seinem Berater ermittelt, aber nicht an das Finanzamt übertragen, liegt daher kein Fall des § 173a AO vor. Dies werde dem BFH zufolge auch im Schrifttum einhellig so gesehen.

Eine planwidrige Regelungslücke, so der BFH weiter, die gegebenenfalls im Wege der Analogie zu schließen wäre, liege an dieser Stelle nicht vor. Denn der Gesetzgeber habe den Änderungsumfang in § 173a AO bewusst auf Schreib- oder Rechenfehler begrenzt und eine Änderung wegen anderer Fehler ausgeschlossen (vergleiche BTDrucks 18/7457, Seite 87).

www.steuertipps.de



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

Führungskräfte Institut (FKI)

[Souverän präsentieren und auftreten – Vertiefungsseminar](#)

Dieses Onlineseminar richtet sich an Führungskräfte aller Hierarchieebenen sowie an Personen in der Expertenlaufbahn. Fach- und Führungswissen ist das eine. Es wirkungsvoll zu präsentieren, so dass sich Entscheider, Zuhörer, Gesprächspartner, Mitarbeiter oder Kunden vom Gesagten angesprochen fühlen und sich überzeugen, ist das andere. Dies gilt für Präsenzsituationen wie Präsentationen und Gespräche sowie für Onlinemeetings. Die Teilnehmer erfahren in diesem Seminar, wie sie Präsentationen so gestalten, dass sie Langeweile im Zuhörerkreis vermeiden, und wie sie schwierige Zwischenfragen und Diskussionsrunden meistern. Auf Wunsch erhalten sie auch weitere individuelle Feedbacks. Referent ist Peter A. Worel. Während 18 Jahren als leitender Angestellter (davor absolvierte er die Studiengänge Wirtschaftsmathematik und Kirchenmusik) sammelte er Präsentationserfahrungen in zahlreichen TV- und Radiointerviews, Vorträgen sowie als Dozent. Worel ließ sich in Rhetorik, Etikette und Körpersprache ausbilden, unter anderem bei Samy Molcho. 2008 machte er sich als Trainer, Autor und Berater selbstständig und gründete sein Unternehmen „Stilwelt – Führungsberatung, Seminare & Coaching“. Das Onlineseminar findet am **18. August 2022 von 15.00 Uhr bis 17.30 Uhr** statt.

Das komplette [Onlineseminarangebot des FKI](#).

Termine

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 wird gebeten.

14.07.2022, 17:15 bis 19:00 Uhr

Hochschulveranstaltung „Dein Job in der chemischen Industrie“

Veranstalter: VAA und JungChemikerForum Karlsruhe

Ort: Universität Karlsruhe

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.